

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

United Transportation Union,
complainant,
and
Canadian National Railway Company,
respondent.

CITED AS: Canadian National Railway Company

Board Files: 23386-C
24061-C

Decision no. 315
March 24, 2005

Unfair labour practice and bad faith bargaining complaints filed by the union.

Unfair labour practice - Violation of collective agreement - Deferral to arbitration - Railways - The union alleges that the employer engaged in unfair labour practices that have rendered the arbitration process ineffective - Preliminary objection that the Board should exercise its discretion to defer the union's complaints to arbitration - There appears to be a general consensus that, under certain conditions, it may be appropriate to deal with broader collective agreement issues that cannot be fully addressed by the grievance arbitrator - The Board summarizes the evolution of its thinking on its discretion to hear unfair labour practice complaints where there may be concurrent jurisdiction of a labour arbitrator over the same subject-matter - The Board applies the test of the essential character of the dispute - The complaints concerning the application and interpretation of the collective agreement have already been the subject of an award by the arbitrator - The Board finds but two counts of unfair labour practices among the several alleged by the union - To the extent where the employer repeatedly breaches the same sections of the collective agreement, even after the interpretation of these sections have been the subject of one or several arbitral awards, the grievance procedure may be said to have become ineffective and the union is entitled to some relief - The Board declares that the employer violated section 94(1) of the *Code* and directs

Motifs de décision

Travailleurs unis des transports,
plaignant,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
intimée.

CITÉ: Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Dossiers du Conseil: 23386-C
24061-C

Décision n° 315
le 24 mars 2005

Plaintes de pratique déloyale de travail et de négociation de mauvaise foi déposées par le syndicat.

Pratique déloyale de travail - Violation de la convention collective - Renvoi à l'arbitrage - Chemins de fer - Le syndicat allègue que l'employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail, ce qui a rendu la procédure d'arbitrage inefficace - À titre d'objection préliminaire, l'employeur soutient que le Conseil devrait exercer son pouvoir discrétionnaire et renvoyer les plaintes à l'arbitrage - Le consensus général qui semble se dégager est que, dans certaines conditions, il peut être nécessaire de statuer sur des questions générales résultant de la convention collective qui ne peuvent pas être examinées complètement par l'arbitre de griefs - Le Conseil résume l'évolution de sa pensée sur la question du pouvoir discrétionnaire dont il est investi d'entendre les plaintes de pratique déloyale de travail lorsqu'un arbitre du travail est aussi habilité à se saisir de la même question - Le Conseil applique le critère de l'essence du différend - Les plaintes concernant l'application et l'interprétation de la convention collective ont déjà fait l'objet d'une décision de l'arbitre - Le Conseil conclut à l'existence de deux cas de pratiques déloyales de travail parmi tous ceux allégués par le syndicat - Pour peu que l'employeur continue de contrevenir aux mêmes dispositions de la convention collective, même après que leur interprétation ait fait l'objet d'une ou de plusieurs sentences arbitrales, on peut donc dire que la

the employer to cease and desist from violating the collective agreement.

Failure to bargain in good faith - Communications permissible by employer - The union alleges that declarations by the employer at shareholder meeting about workforce reductions and increases in work hours to be part of new collective agreements, just as negotiations were getting started, constitute bargaining in bad faith - Section 94(2)(c) of the *Code* is quite specific about what is considered interference in the representation of employees by a trade union: a representative of the employer may present a personal point of view, as long as there is no coercion, intimidation, threats, or promises of undue influence - The Board examined the three elements that are to be considered to determine whether the impugned communication crosses the line from acceptable to interference, that is, the labour relations context of the communications, the content of the communication and its effect - The Board dismisses the union's bad faith bargaining complaint.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). Hearings were held in Toronto on November 12 and 13, 2003, on May 25 to 28, 2004, on July 12 to 15, 2004, on August 9 to 13, 2004, on August 23 and 24, 2004, on October 8, 2004 and on October 13 to 15, 2004.

Appearances

Messrs. Michael Church and Denis Ellickson, for the United Transportation Union;
Mr. André Giroux and Ms. Karen Tobin, for Canadian National Railway Company.

I - The Union's Complaints

[1] The United Transportation Union (UTU or the union) has filed two complaints.

procédure de règlement des griefs est devenue inefficace et que le syndicat a droit à un redressement - Le Conseil déclare que l'employeur a contrevenu aux dispositions du paragraphe 94(1) du *Code* et enjoint à l'employeur de s'abstenir de contrevenir à ces dispositions de la convention collective.

Défaut de négociier de bonne foi - Communications acceptables de l'employeur - Le syndicat allègue que les propos tenus par l'employeur, à l'occasion d'assemblées des actionnaires, concernant l'inclusion de clauses permettant de réduire les effectifs et d'augmenter les heures de travail dans les prochaines conventions collectives, alors que les négociations venaient tout juste de commencer, sont une indication de négociation de mauvaise foi - L'alinéa 94(2)c) du *Code* indique très clairement à quel moment il y a intervention dans la représentation des employés par un syndicat: un représentant de l'employeur peut exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'use pas indûment de son influence, ne fasse pas de promesses ou ne recoure pas à la coercition, à l'intimidation ou à la menace - Le Conseil a examiné les trois critères qui doivent être pris en considération pour déterminer si les communications dépassaient les limites de l'acceptable pour entrer dans la sphère de l'ingérence, c'est-à-dire le contexte des communications relatif aux relations du travail, le contenu des communications et leur effet - Le Conseil rejette la plainte du syndicat concernant les allégations de négociation de mauvaise foi.

Le banc du Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en application de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Des audiences ont été tenues à Toronto les 12 et 13 novembre 2003, du 25 au 28 mai 2004, du 12 au 15 juillet 2004, du 9 au 13 août 2004, les 23 et 24 août 2004, le 8 octobre 2004, ainsi que du 13 au 15 octobre 2004.

Ont comparu

M^{es} Michael Church et Denis Ellickson, pour les Travailleurs unis des transports;
M^{es} André Giroux et Karen Tobin, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

I - Les plaintes du syndicat

[1] Les Travailleurs unis des transports (le TUT ou le syndicat) ont déposé deux plaintes.

[2] In the first complaint (Board file no. 23386-C), the union alleges that Canadian National Railway Company (CN or the employer) has engaged in unfair labour practices contrary to the provisions of the *Code* that have rendered the arbitration process ineffective.

[3] The union's evidence is the following. The employer has not responded in writing to grievances, as requested by the union over a year ago, except recently, when some 200 grievances were denied on the basis of timeliness. The employer continues to violate the rest provisions of the collective agreement, even though the union has been successful in a number of grievance arbitrations upholding such claims. Time claim grievances have accumulated and at one point were unilaterally sidetracked into a separate review process (IP) without regard to the grievance process of the collective agreement which, the union alleges, was intended as a procedure to avoid dealing with the issue.

[4] The union has had to refer nearly identical issues to arbitration because the employer has taken a novel view of the intended meaning of certain arbitration awards. Grievances are settled the day of the arbitration hearing, often due to a refusal to discuss the issues with the union beforehand, with the consequent loss of opportunity for other cases to be heard by the Canadian Railway Office of Arbitration and Dispute Resolution (CROA) arbitrator on that day. The employer's position before going to arbitration is often not known because there have been no or insufficient joint conferences to address grievances. When a grievance is referred to arbitration, the employer is not proposing joint statements for the union's consideration or its own *ex parte* statements. Thus, the union can rely only on its own statements or witnesses heard on the day of the arbitration to know the full extent of the employer's case.

[5] The union complains that the compensation of claims either settled or won at arbitration are unduly delayed. The union takes the view that this is a form of intimidation of employees to force compliance with the employer's policies. This delay has imposed unnecessary hardship on some grievors and, in the union's view, is just another means of upsetting employees. It took the employer more than a year to pay time claims and rest violations once they were settled. Furthermore, the employer is clawing back,

[2] Dans la première plainte (dossier du Conseil n° 23386-C), le syndicat allègue que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN ou l'employeur) s'est livrée à des pratiques déloyales de travail en violation du *Code*, ce qui a rendu la procédure d'arbitrage inefficace.

[3] La preuve du syndicat est la suivante. L'employeur n'a pas répondu par écrit aux griefs, en dépit de la demande formulée par le syndicat il y a plus d'un an, sauf récemment, lorsque 200 griefs environ ont été rejetés pour non-respect du délai de présentation. L'employeur continue de violer la convention collective en ce qui à trait aux périodes de repos, même si le syndicat a obtenu gain de cause dans un certain nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage. Des griefs relatifs aux réclamations pour fiche de temps se sont accumulés, puis ont été renvoyés à un processus d'examen distinct («IP») au mépris de la procédure de règlement des griefs prévue par la convention collective, ce qui, de l'avis du syndicat, se voulait un moyen d'éviter de faire face au problème.

[4] Le syndicat a été obligé de renvoyer des questions presque identiques à l'arbitrage parce que l'employeur fait une interprétation inédite de certaines décisions arbitrales. Des griefs sont réglés le jour même de l'audience d'arbitrage, en raison bien souvent du refus de l'employeur de discuter à l'avance du différend avec le syndicat, de sorte que d'autres affaires qui pourraient être instruites ce jour-là par le Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada (BAMCFC) ne le sont pas. La position de l'employeur reste souvent inconnue jusqu'au renvoi à l'arbitrage parce qu'il n'y a pas ou pas assez de conférences mixtes pour examiner les griefs. Lorsqu'un grief est renvoyé à l'arbitrage, l'employeur omet de fournir un projet d'exposé conjoint au syndicat ou ses propres déclarations *ex parte*. Le syndicat en est donc réduit à se fonder sur ses propres déclarations ou sur les témoignages entendus à l'audience d'arbitrage pour connaître pleinement l'intervention de l'employeur.

[5] Le syndicat soutient que l'indemnisation des demandes réglées ou accueillies à l'arbitrage est retardée sans motif valable. Il s'agit en quelque sorte d'un moyen d'intimidation utilisé par l'employeur pour obliger les employés à se conformer à ses politiques. Ce retard a causé des difficultés inutiles à certains employés, ce qui, au dire du syndicat, n'est rien d'autre qu'une autre façon de contrarier les employés. Il a fallu plus d'un an à l'employeur pour indemniser les employés quant aux réclamations pour fiche de temps

without prior notice and after several months, monies paid as compensation for uncontested time claims, with the consequence that employees are now outside the time limits of the collective agreement to grieve the claw-backs.

[6] The union cites what it considers to be blatant disregard of the provisions of the collective agreement. Management is repeatedly being asked to perform bargaining unit work when there are crews available. Crews are being ordered to switch trains en route even though this is clearly contrary to the collective agreement. The union accuses the employer of having imposed illegal transfer restrictions from some regions in order to fill positions in the Toronto area, which is one of the more difficult regions to staff because of the cost of living.

[7] Extended runs at Capreol were collapsed and complaints were filed by the employer before the Board alleging concerted job action by employees because the employer jumped to conclusions when employees invoked legitimate reasons to delay reporting to work. The employer eventually agreed to withdraw the complaints.

[8] The union cites the following examples of alleged intimidation of employees. The employer has unilaterally changed the long established progressive discipline policy of demerit points applied throughout the railway industry. The employer is applying a new and stricter attendance management policy. Discipline for minor infractions is being applied more harshly than before, as evidenced by the number of cases where the arbitrator has substituted a lesser penalty. Long service employees are being terminated for rule violations. Employees are being intimidated into signing “personal undertakings” in return for reduced discipline, in lieu of termination.

[9] The union argues that the employer’s actions with respect to this complaint constitute a repudiation of the collective agreement and have detrimentally affected its ability to represent its members. The union submits that the grievance and arbitration process is no longer

et aux violations des dispositions régissant les périodes de repos après le règlement des griefs. En outre, l’employeur a entrepris de récupérer les montants versés en dédommagement des réclamations pour fiche de temps non contestées, sans préavis, et ce, après plusieurs mois, de sorte que le délai prévu par la convention collective pour contester cette mesure est désormais expiré.

[6] Le syndicat fournit des exemples de ce qu’il qualifie de mépris flagrant des dispositions de la convention collective. La direction est constamment appelée à exécuter des tâches de l’unité de négociation alors que des équipes sont disponibles pour faire le travail. Des équipes sont chargées d’effectuer des manoeuvres de trains en cours de route même si c’est clairement contraire à la convention collective. Le syndicat accuse l’employeur d’avoir limité illégalement les possibilités de mutation à partir de certaines régions afin de combler des postes dans la région de Toronto, l’une des régions où il est difficile de trouver du personnel en raison du coût élevé de la vie.

[7] Après avoir supprimé les parcours allongés à Capreol, l’employeur a déposé des plaintes au Conseil en alléguant que des employés avaient pris des moyens de pression concertés. L’employeur en était arrivé rapidement à cette conclusion alors que les employés avaient justifié leur retard au travail par des raisons valables. L’employeur a ultérieurement accepté de retirer ses plaintes.

[8] Le syndicat cite les exemples suivants d’intimidation des employés. L’employeur a modifié sans consultation la politique de mesures disciplinaires progressives fondée sur l’attribution de points de démerite, en vigueur depuis des années dans l’ensemble du secteur ferroviaire, pour la remplacer par une nouvelle politique plus stricte de gestion des présences. Des infractions mineures entraînent des sanctions plus sévères qu’avant, comme en témoigne le nombre de cas où l’arbitre a accordé une peine moins lourde. Des employés de longue date sont congédiés pour avoir transgressé les règles. Des employés faisant face à un congédiement sont contraints, par intimidation, à signer des «engagements personnels» en échange d’une mesure disciplinaire réduite.

[9] Le syndicat affirme que les actes de l’employeur à l’origine des plaintes en instance équivalent à une repudiation de la convention collective et ont compromis la capacité du syndicat de représenter ses membres. Il indique que la procédure de règlement des

effective in resolving disputes that arise under the collective agreement because the employer continues to violate its provisions with impunity or comes up with novel interpretations to what were previously decided issues. The union submits that a grievance arbitrator has no authority to address these broad issues and asks the Board to intervene and order the employer to cease and desist from continuing with such conduct.

[10] In the second complaint (Board file no. 24061-C), the union alleges that declarations by CN's Chief Executive Officer at shareholder meetings about work force reductions and increases in working hours to be part of new collective agreements, just as negotiations were getting started, constitute bargaining in bad faith. The union contends that the CEO's declarations are a breach of the confidentiality agreement signed at the outset of negotiations.

[11] The union submits that the CEO's comments are designed to intimidate the union and its members and are part of the employer's intention to import the so-called American model of labour relations to labour relations in Canada, in defiance of the *Code* and its purposes.

[12] The union further alleges that the employer has made changes in working conditions while the parties are engaged in collective bargaining, contrary to the express provisions of the *Code*. The employer unilaterally changed the switching limits at the Oshawa yard from 299.5 to 305.0 miles, based on unverified information, thereby transferring the work of Toronto road employees to Oshawa yard employees, with the result of unnecessarily displacing employees.

[13] The union submits that after the commencement of collective bargaining, it became aware of the employer's deliberate violation of the express provisions of the collective agreement in that it directed Toronto road crews to return with trains from Belleville when there were Belleville crews available to do the work. The union argues that these directions constituted a change in working conditions during the collective bargaining period sanctioned by the *Code*.

grievs et d'arbitrage n'est plus efficace pour régler les différends résultant de la convention collective puisque l'employeur continue d'en violer impunément les dispositions ou propose des interprétations inédites concernant des questions ayant déjà fait l'objet de décisions. Le syndicat se dit d'avis que les arbitres de grievs ne sont pas habilités à se saisir de ces questions générales et demande que le Conseil d'intervention pour ordonner à l'employeur de s'abstenir d'agir de la sorte.

[10] Dans la seconde plainte (dossier du Conseil n° 24061-C), le syndicat allègue que les propos tenus par le chef de la direction du CN, à l'occasion d'assemblées des actionnaires, concernant l'inclusion de clauses permettant de réduire les effectifs et d'augmenter les heures de travail dans les prochaines conventions collectives, alors que les négociations venaient tout juste de commencer, sont une indication de négociation de mauvaise foi. Il prétend que ces déclarations vont à l'encontre de l'entente de confidentialité signée par les parties au début des négociations.

[11] Le syndicat affirme que les déclarations du chef de la direction visent à intimider le syndicat et ses membres et qu'elles s'inscrivent dans la stratégie de l'employeur pour importer au Canada ce qu'il est convenu d'appeler le modèle américain de relations du travail, au mépris du *Code* et de ses objets.

[12] Le syndicat prétend en outre que l'employeur a apporté des modifications aux conditions d'emploi après le début des négociations collectives, en violation des dispositions explicites du *Code*. L'employeur a modifié sans consultation le périmètre de manoeuvres à la gare d'Oshawa, de 299,5 à 305 milles, en s'appuyant sur renseignements non vérifiés, transférant ainsi le travail des équipes de ligne de Toronto à celles de la gare d'Oshawa, ce qui a entraîné des déplacements inutiles d'employés.

[13] Le syndicat affirme que les négociations collectives avaient déjà commencé quand il a appris que l'employeur chargeait des équipes de lignes de Toronto de ramener des trains de Belleville lorsqu'il y avait des équipes disponibles à Belleville pour faire le travail, ce qui constitue une violation délibérée des dispositions explicites de la convention collective. Le syndicat affirme que cela constitue une modification des conditions d'emploi durant la période de négociation collective reconnue par le *Code*.

[14] In the union's view, the employer's conduct has the effect of diminishing the union in the eyes of its members at a time during collective bargaining when the support of the membership and confidence is critical.

II - The Employer's Response

[15] The employer does not disagree with most of the facts raised by the union, but disputes the union's interpretation that its actions are breaches of the *Code*, that there is a sinister plot to undermine its representation of its members or that a change of management and the arrival of a new Chief Executive Officer have any bearing on these issues. The employer submits that the events that are the subject of the union's complaint are isolated and unrelated incidents and that the employer has positively addressed most of the union's complaints within the last year.

[16] The employer submits that it has not changed its discipline policies, but now applies them more consistently. Employees who do their job well are rewarded; employees who violate the rules and endanger lives are disciplined.

[17] The employer points out that most of the union's evidence focuses on issues in the Central Region. Mr. Barry Hogan, CN's Main Labour Relations Spokesperson, and Mr. Rex Beatty, the union's General Chairperson, have represented their respective constituents for quite sometime and, until recently, always found ways to informally resolve disputes through joint conferences and mutual accommodation without having to proceed to arbitration. It was simply not the practice to respond to grievances in writing to achieve these results.

[18] The union now wants a formal grievance procedure as outlined in the collective agreement. Such a change takes some time to implement and involves cooperation from both sides. The employer submits that it has implemented a system for answering grievances in writing within the prescribed time limits with respect to time claims and the rest period violations. As a consequence, it now holds the union to the time limits provided in the collective agreement. Accordingly, it has given notice to the union that blanket extensions to advance grievances to the next step or to arbitration will no longer be granted as before. As well, since

[14] Le syndicat affirme que la conduite de l'employeur a pour effet de le discréditer aux yeux de ses membres à une étape des négociations collectives où il doit absolument pouvoir compter sur leur appui et leur confiance.

II - La réponse de l'employeur

[15] L'employeur ne conteste pas la plupart des faits décrits par le syndicat, mais n'est pas d'accord avec sa prétention que ses actes constituent des violations du *Code*, qu'il existe un horrible complot pour éroder la représentation de ses membres ou qu'un changement de direction et l'arrivée d'un nouveau chef de la direction ait quelque incidence sur ces questions. L'employeur déclare que les événements faisant l'objet de la plainte du syndicat sont des incidents isolés et non reliés et qu'il a répondu de manière constructive à la plupart de ses plaintes dans la dernière année.

[16] L'employeur affirme que ce sont les mêmes politiques disciplinaires qui sont en place, mais qu'elles sont désormais appliquées de manière plus uniforme. Les employés qui font bien leur travail sont récompensés; ceux qui transgressent les règles et mettent la vie des autres en danger font l'objet de mesures disciplinaires.

[17] L'employeur fait observer que la plupart des éléments de preuve présentés par le syndicat ont trait à des questions concernant la région du centre. M. Barry Hogan, porte-parole principal du CN en matière de relations du travail, et M. Rex Beatty, président général du syndicat, sont en poste depuis quelque temps déjà et avaient toujours réussi, jusqu'à tout récemment, à régler leurs différends à l'amiable dans le cadre de conférences mixtes et par des accommodements mutuels, sans recourir à l'arbitrage. Il n'était tout simplement pas dans les habitudes de l'employeur de répondre aux griefs par écrit pour arriver à ces résultats.

[18] Le syndicat veut désormais une procédure officielle de règlement des griefs comme celle prévue par la convention collective. La mise en oeuvre d'un tel changement est un assez long processus qui nécessite la collaboration des deux parties. L'employeur indique avoir instauré un système pour répondre aux griefs par écrit dans le délai prescrit dans le cas des réclamations pour fiche de temps et des violations des dispositions régissant les périodes de repos. Le syndicat est désormais tenu de respecter les délais prévus par la convention collective; il a d'ailleurs été avisé que des prolongations générales du délai fixé pour le renvoi des

uncontested time claims are paid by the employer after 30 days, employees have no reason to file a grievance to obtain payment.

[19] The employer takes issue with the union's allegations about the number of grievances filed and their effect on the grievance procedure. The employer did not become aware of the great number of outstanding grievances until this information was submitted by the union as part of its evidence at a grievance arbitration on January 28, 2004, since many of these grievances had yet to be formally submitted at the third step of the grievance procedure. This is what prompted the employer not to grant any further unlimited extensions for grievances filed at the final step of the grievance procedure and to issue responses of untimeliness for a substantial number of grievances already filed. The employer states that it is often unable to reply to a grievance at the third level because the union does not attach all the documents related to a case file, including responses at the previous levels.

[20] In response to the union's allegation that it does not have the full extent of employer's position before going to arbitration, the employer responds that its position can be found in the incident investigation report, the disciplinary form and the joint conference. The employer submits that if the employer does not respond to the grievance at any level, the union has the option of submitting the grievance at the next level or of proceeding directly to arbitration. However, the union is now getting written responses to most if not all of its grievances filed at the third level.

[21] The employer also defends its right to discipline an employee. Where the discipline is too harsh, the arbitrator has reduced it and this cannot be considered intimidation of employees. The employer also defends its position of proceeding to arbitration where it anticipates that a different set of facts could have an effect on an already decided issue. The union strategically allows a continued violation of the collective agreement to go unchecked over a period of time before going to arbitration over the issue. Therefore, the employer may be entitled to rely on

grievs au palier suivant ou à l'arbitrage ne seraient plus accordées. De même, étant donné que les employés sont indemnisés après 30 jours dans le cas des réclamations pour fiche de temps non contestées, ils n'ont aucune raison de présenter un grief pour obtenir le paiement voulu.

[19] L'employeur conteste les allégations du syndicat concernant le nombre de griefs présentés et leur effet sur la procédure de règlement des griefs. Il dit n'avoir été informé du nombre élevé de griefs non réglés qu'au moment où le syndicat a fourni cette information dans le cadre de sa preuve, à l'audience d'arbitrage d'un grief le 28 janvier 2004; ceci était dû au fait que bon nombre de ces griefs n'avaient pas encore été renvoyés officiellement au troisième palier de la procédure de règlement des griefs. C'est alors que l'employeur décida de ne plus accepter de prolonger indéfiniment le délai de présentation des griefs au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et de considérer comme irrecevables une bonne partie des griefs déjà présentés. L'employeur affirme qu'il est souvent incapable de répondre à un grief au troisième palier parce que le syndicat a omis de joindre tous les documents nécessaires, y compris les réponses reçues aux paliers précédents.

[20] À l'allégation selon laquelle le syndicat n'est pas au courant de tous les détails de la position de l'employeur avant l'audience d'arbitrage, l'employeur répond qu'elle est exposée dans le rapport d'enquête sur l'incident, le formulaire disciplinaire et le compte rendu de la conférence mixte. Si l'employeur ne répond pas au grief à l'un ou l'autre des divers paliers, rien n'empêche le syndicat de renvoyer le grief au palier suivant ou directement à l'arbitrage. Toutefois, le syndicat obtient désormais des réponses écrites à la plupart, voire la totalité des griefs renvoyés au troisième palier.

[21] L'employeur défend aussi son droit d'imposer des mesures disciplinaires. Dans les cas où les sanctions sont trop sévères, l'arbitre intervient pour y substituer des peines moins lourdes; on ne saurait donc considérer ces mesures disciplinaires comme de l'intimidation. L'employeur défend aussi son droit de s'adresser à un arbitre lorsqu'il prévoit qu'un ensemble de faits différents pourrait avoir une incidence sur l'issue d'un différend ayant déjà fait l'objet d'une décision. La stratégie du syndicat est de laisser la violation de la convention collective se poursuivre pendant quelque

certain interpretations of the collective agreement because of past practice.

[22] The employer submits that it settles grievances at mediation, once it becomes obvious its position will not be upheld at arbitration. Settlements, whether at a joint conference or on the day of the arbitration, are part of the normal course in labour relations. On the day of the arbitration, the CROA arbitrator often assists the parties in finding new or alternate solutions to remedy a dispute. The CROA arbitrator has now determined a number of issues that serve as a basis for how it conducts its business, and steps have been taken to educate its managers on the interpretation of the collective agreement concerning such issues. The union is being unreasonable when it insists on putting a grievance on the arbitration docket knowing full well that the issue is about to be settled. The employer denies that the delayed payment of claims won at arbitration undermines the union. This is simply an internal administrative matter.

[23] The decision to implement the IP system was made to respond to an influx of grievances on the same issues at the local level until they could be addressed by the arbitrator, and the system worked just fine until the General Chairperson got involved. Nevertheless, the IP process no longer exists and the claims have been paid.

[24] The employer states that employees were not forced to sign personal undertakings without this being brought to the attention of the General Chairperson; otherwise, such undertakings would be void. Moreover, this has not prevented individual employees from voluntarily signing such agreements to avoid termination.

[25] The union's concerns about improper transfer restrictions on employees transferring to Toronto were settled with the employer lifting these restrictions once the union told the employer that it would likely face duty of fair representation complaints over this issue.

temps avant de renvoyer la question en arbitrage. Par conséquent, l'employeur serait en droit de se fonder sur certaines interprétations de la convention collective en raison de pratiques passées.

[22] L'employeur affirme que les griefs sont réglés par la voie de la médiation dans les cas où il constate que sa position ne sera pas confirmée en arbitrage. La conclusion d'ententes, que ce soit dans le cadre d'une conférence mixte ou le jour même de l'audience d'arbitrage, s'inscrit dans le cours normal des choses en relations du travail. Le jour de l'audience d'arbitrage, l'arbitre du BAMCFC apporte souvent son aide aux parties pour trouver des solutions nouvelles ou des solutions de rechange pour régler un différend. L'arbitre du BAMCFC a déjà statué sur un certain nombre de questions et l'employeur applique ses décisions dans le cours normal de ses activités; des mesures ont également été prises pour fournir des renseignements aux gestionnaires sur l'interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective. Le syndicat adopte une attitude déraisonnable lorsqu'il insiste pour renvoyer un grief à l'arbitrage, sachant que le différend est sur le point d'être réglé. L'employeur refuse d'admettre que le fait qu'il tarde à indemniser le paiement des réclamations accueillies à l'arbitrage érode la représentation du syndicat. À son point de vue, il s'agit simplement d'une question d'administration interne.

[23] La décision de mettre en oeuvre le système «IP» est attribuable à une augmentation subite du nombre de griefs portant sur les mêmes questions au niveau local en attendant qu'ils puissent être traités par un arbitre; le système fonctionnait très bien jusqu'à ce que le président général du syndicat intervienne. Cela dit, ce système n'existe plus et les employés ont été indemnisés à cet égard.

[24] L'employeur affirme que les employés n'ont pas été contraints de signer des engagements personnels sans que le président général du syndicat en soit informé, car ces engagements n'auraient aucune valeur autrement. Il ajoute que cela n'a cependant pas empêché des employés de signer volontairement de tels engagements pour éviter un congédiement.

[25] Les doléances du syndicat au sujet des restrictions inappropriées imposées aux employés mutés à Toronto ont été entendues puisque l'employeur a levé ces restrictions après avoir été informé que le syndicat s'exposait à des plaintes de manquement au devoir de représentation juste à cet égard.

[26] The employer disagrees that the enforcement of attendance management or discipline policies constitutes intimidation or harassment of union members. The employer has won arbitrations regarding these policies, and grievances have been upheld or dismissed depending on the facts in each case, but the policies have not been declared contrary to the collective agreement.

[27] The employer contends there can be no breach of the freeze violations with regard to Toronto crews working out of Belleville, as this started to occur well before notice to bargain was given. Simply because the Local Chairperson did not have any knowledge of the violations until after notice to bargain was given does not constitute a violation of the freeze of working conditions during collective bargaining. The union's complaint in this regard allegedly does not take into account situations where a train must be rescued because of mechanical problems.

[28] The employer challenges the union's position about the legitimacy of changes in switching limits at Oshawa. According to the employer, it relied on a letter dated 1986 about the changes it was undertaking concerning these limits. The union objected to the employer's interpretation, but was unable to provide written evidence to the contrary at the time. The employer applied its interpretation until the day of the arbitration, when the union produced the letter in which it objected to a previous change in switching limits without its consent. The employer submits it made an honest mistake and settled the matter; it contends that the issue could have been resolved sooner had the union been able to provide a copy of its letter of objection sooner.

[29] The employer's view is that the switching of trains was not covered by the collective agreement and that before the arbitrator's ruling, there were no previous decisions that prevented the employer from taking such action. Accordingly, there can be no violation of the freeze period.

[30] The employer takes the position that the collective agreement does not totally prohibit the performance of bargaining unit work by managers. The employer insists that it is only after exhausting all the provisions of the

[26] L'employeur refuse d'admettre que l'application des politiques disciplinaires ou de gestion des présences équivaut à de l'intimidation ou du harcèlement des membres du syndicat. Il dit avoir obtenu gain de cause à l'arbitrage concernant ces politiques; des griefs ont aussi été rejetés ou accueillis en fonction des faits de chaque affaire, mais les politiques n'ont pas été déclarées contraires à la convention collective.

[27] L'employeur affirme qu'il ne peut y avoir de violation des dispositions relatives au maintien des conditions d'emploi dans le cas des équipes de Toronto travaillant à Belleville, étant donné qu'au début, l'avis de négociation n'avait pas encore été donné. Ce n'est pas parce que le président local a été informé de la situation seulement après la remise de l'avis de négociation qu'il y a eu violation des dispositions relatives au maintien des conditions d'emploi durant les négociations collectives. La plainte du syndicat à cet égard ne tiendrait pas compte des situations où il est nécessaire de dépanner un train à cause de problèmes mécaniques.

[28] L'employeur conteste la position du syndicat concernant la légitimité de la modification du périmètre de manoeuvres à Oshawa. Il soutient s'être appuyé sur une lettre datée de 1986 décrivant les modifications auxquelles il procédait à cet égard. Le syndicat a contesté l'interprétation de l'employeur, sans toutefois réussir à fournir des éléments de preuve écrits établissant le contraire à l'époque. L'employeur a appliqué son interprétation jusqu'au jour de l'audience d'arbitrage, quand le syndicat a produit la lettre dans laquelle il protestait contre une modification précédente du périmètre de manoeuvre effectuée sans son autorisation. L'employeur indique qu'il a commis une erreur en toute bonne foi et qu'il a conclu une entente avec le syndicat à cet égard depuis; le problème aurait pu être réglé avant si le syndicat avait été capable de produire une copie de sa lettre de protestation plus tôt.

[29] L'employeur est d'avis que les manoeuvres de train ne sont pas assujetties aux dispositions de la convention collective et qu'avant que l'arbitre ne statue sur la question, rien ne l'empêchait de prendre une mesure de ce genre. Par conséquent, il ne peut pas avoir contrevenu aux dispositions relatives au maintien des conditions d'emploi.

[30] L'employeur déclare que la convention collective n'interdit pas totalement aux gestionnaires d'exécuter des tâches de l'unité de négociation. C'est seulement après avoir épuisé tous les moyens prévus par la

collective agreement to find a replacement that the employer exercises its discretion (the “Hudson Bay rule”) and that a supervisor is asked to do the work. This usually occurs when work has to be done immediately, in emergency situations or at night and on weekends. No manager is doing bargaining unit work on a full-time or regular basis.

[31] The employer explains that abolishing extended runs at Capreol resulted from an order from Transport Canada to reduce speed limits in that area to 80 miles per hour. The employer was under the mistaken impression that employees had refused to book on trains, thereby engaging in an illegal strike. The employer’s complaint against the union before the CIRB was withdrawn once the facts were set straight, and the employees were compensated accordingly. The employer disagrees that the withdrawal of company executives from a mediation process set up to resolve ongoing disputes now before the Board, which occurred while these events were in the mill, was meant to undermine the process; this was but a bad timing of concurring events.

[32] In response to the bad faith bargaining complaint, the employer’s evidence is that the CEO’s views voiced at investors’ meetings had been disclosed publicly prior to collective bargaining. According to the employer, it had been well understood at the time of signing that the confidentiality agreement did not cover any statements made by the CEO. Consequently, the union’s claims that the CEO’s declarations were in bad faith are without merit. The employer suggests that a confidentiality agreement was unnecessary since experienced labour relations people know not to disclose the nuts and bolts of negotiations until at least an impasse is reached. It submits that there could have been no breach of the confidentiality agreement because there were no negotiation meetings between the signing of the agreement and the CEO’s meeting with the investors. The employer also suggests that the union’s allegations of bargaining in bad faith cannot be that serious because collective bargaining has continued in spite of the union having filed its complaint.

[33] The employer submits that except for the complaint of bargaining in bad faith, all of the union’s complaints have been dealt with through the arbitration

convention collective pour trouver un remplaçant qu’il exerce son pouvoir discrétionnaire (la «règle de la Baie d’Hudson») et appelle un superviseur en renfort. En général, lorsque le travail doit être effectué sans délai, en cas d’urgence ou le soir et les fins de semaine. Aucun gestionnaire n’exécute des tâches de l’unité de négociation à temps plein ou de façon courante.

[31] L’employeur précise que la suppression des parcours allongés à Capreol résultait d’un ordre de Transports Canada d’abaisser les limites de vitesse dans cette région à 80 milles à l’heure. L’employeur a cru à tort que les employés avaient refusé de réserver leur quarts à bord des trains, ce qui équivalait à déclencher une grève illégale. L’employeur a retiré la plainte déposée au CCRI contre le syndicat après que les faits eurent été rétablis, et les employés ont été indemnisés en conséquence. L’employeur refuse d’admettre que la décision des dirigeants de la compagnie de se retirer d’une procédure de médiation visant à régler des différends continus dont le CCRI est actuellement saisi, alors que ces événements étaient en cours, avait pour but de compromettre le processus; il s’agissait simplement d’un mauvais concours de circonstances.

[32] Concernant la plainte de négociation de mauvaise foi, l’employeur déclare que les propos tenus par le chef de la direction devant des actionnaires avaient été rendus publics avant le début des négociations collectives. À son point de vue, il avait été clairement établi au moment de la signature de l’entente de confidentialité que celle-ci ne s’appliquait pas aux déclarations du chef de la direction. Par conséquent, les prétentions du syndicat selon lesquelles les propos du chef de la direction témoignaient d’un manque de bonne foi sont sans fondement. L’employeur affirme qu’il n’était pas nécessaire de signer une entente de confidentialité car les gens qui ont de l’expérience en relations du travail savent qu’il faut s’abstenir de révéler les détails des négociations, du moins jusqu’à ce que les parties entrent dans une impasse. L’employeur soutient que l’entente de confidentialité ne peut pas avoir été violée car il n’y a pas eu de séance de négociation entre la date de sa signature et celle de l’assemblée des actionnaires. Il affirme également que les allégations de négociation de mauvaise foi du syndicat ne peuvent être aussi graves qu’il le prétend parce que les parties ont poursuivi leurs négociations même après que le syndicat eut présenté sa plainte.

[33] L’employeur soutient que, exception faite de la plainte de négociation de mauvaise foi, toutes les autres plaintes du syndicat ont été réglées à l’arbitrage, et que

process and that this should also be the finding of the Board. The employer qualifies the present complaint as but a means for the union to validate its actions. The employer claims that the union has lost a substantial portion of its members in the last few years and continues to lose support within its membership during this round of collective bargaining. Accordingly, the Board should not be assisting the union in gaining the support of the membership at the employer's expense.

[34] The employer denies that it has the onus of refuting any of the union's allegations, except perhaps in the case of Mr. Namynk. It submits that Mr. Namynk's discipline over an abusive letter to a superior criticizing the employer's grievance policies was upheld by the CROA arbitrator and it is now outside of the Board's jurisdiction to decide otherwise. With respect to other allegations, the union has the onus of proving the substance of its complaints, which it has failed to do. Therefore, no cease and desist order is warranted. The employer argues that the Board does not have the power to extend the time limits for filing grievances under the collective agreement, except under section 37 of the *Code*, which is not the substance of this case. It asks that the union's complaints be dismissed.

III - The Union's Reply

[35] The union replies that the employer has glossed over critical points in the evidence and taken an isolated view of each of the issues, rather than considering their global context. The union submits that the incidents complained of are not just here and there, but numerous and ongoing. The union alleges that the employer's administrative changes do not address the fact that disputes must constantly be referred to arbitration for resolution and that the grievance process has broken down.

[36] The union does not dispute that the railway rules must be applied as lives are at stake. However, it criticizes the employer for not applying discipline with an even hand and with regard to an employee's years of service. The union disagrees that events at Capreol and Oshawa were merely the result of coincidence or that these issues are being addressed at arbitration. Capreol disrupted the lives of over a thousand employees and resulted in charges against the union. The employer

le Conseil devrait lui aussi conclure en ce sens. L'employeur est d'avis que le syndicat se sert de la plainte en instance pour valider ses actes. Il prétend que le syndicat a perdu beaucoup de membres au cours des dernières années et qu'il continue de voir leur confiance s'éroder durant l'actuelle ronde de négociation. Le Conseil ne devrait donc pas l'aider à regagner l'appui de ses membres aux dépens de l'employeur.

[34] L'employeur nie avoir le fardeau de réfuter quelque prétention du syndicat, sauf, peut-être, dans le cas de M. Namynk. Il affirme que la mesure disciplinaire qui lui a été imposée pour l'envoi d'une lettre d'injures à un supérieur concernant la procédure de règlement des griefs a été confirmée par l'arbitre du BAMCFC et que le Conseil n'a plus compétence pour rendre une décision contraire. En ce qui concerne les autres allégations, le syndicat a le fardeau d'établir le bien-fondé de ses plaintes, ce qu'il n'a pas réussi à faire. Il s'ensuit qu'aucune ordonnance d'interdiction n'est nécessaire. L'employeur affirme que le Conseil n'est pas habilité à prolonger le délai de présentation des griefs prévu par la convention collective, sauf pour l'application de l'article 37 du *Code*, lequel n'est pas l'objet de la plainte en l'espèce. Il demande que la plainte du syndicat soit rejetée.

III - La réplique du syndicat

[35] Le syndicat réplique que l'employeur a ignoré certains aspects cruciaux de la preuve et considéré chaque question isolément au lieu d'apprécier la situation dans son ensemble. Le syndicat estime que les incidents faisant l'objet des plaintes sont fréquents et persistants et non pas seulement occasionnels. Il prétend que les modifications d'ordre administratif apportées par l'employeur ne changent rien au fait que les différends doivent constamment être renvoyés à l'arbitrage et que la procédure de règlement des griefs est devenue inefficace.

[36] Le syndicat convient que les règles en vigueur dans le secteur ferroviaire doivent être appliquées car il y a des vies en jeu. Il reproche en revanche à l'employeur de ne pas appliquer les politiques disciplinaires de manière uniforme et de ne pas tenir compte des années de service des employés. Il refuse d'admettre que les événements survenus à Capreol et à Oshawa étaient simplement le fruit du hasard ou que ces questions font l'objet de sentences arbitrales. Les événements qui se

created a crisis and then attempted to blame union members for its mistakes.

[37] The union replies that the employer's excuse for not having a complete case file is not of the union's doing. It was never asked to submit copies of all documents or responses at each level of the grievance procedure. The union questions the employer's ability to deal with any grievance if it cannot rely on its own internal procedures to provide continuity between each level of the grievance procedure. To the employer's assertion that the union always has full knowledge of its position on each grievance, the union replies with the examples that the employer refused to meet and discuss the cases of Mr. Kruger and Mr. Zalkowski and so it had to blindly proceed to arbitration without full knowledge of the circumstances.

[38] The union submits that the issue of the switching of trains may not be dealt with in the collective agreement, but it has been the subject of a number of arbitration decisions favourable to the union and that the employer cannot rely on such a weak excuse.

[39] The union states that it is not credible that the confidentiality agreement did not cover the CEO. Just as negotiations were beginning, the CEO stated to the bargaining committees that even though he may not have been physically at the bargaining table, he was always there nonetheless. It also makes no sense that the union's General Chairperson should be covered by the confidentiality agreement, but not the employer's CEO. The confidentiality agreement was meant to apply to all concerned. This was part of the discussion before the agreement was signed and the very reason why the union proposed such an agreement.

[40] The union takes issue with the employer's last minute submission, without evidence being called, that the union is somehow before the Board because of the pressure brought to bear as a result of the loss of its employees at VIA Rail (which occurred in 1997) or the bargaining unit at CPR (a matter decided after the filing of the present complaints). To the contrary, the UTU's

sont produits à Capreol ont perturbé la vie de plus d'un millier d'employés et se sont soldés par des accusations contre le syndicat. L'employeur a semé la panique et a ensuite essayé d'en imputer la faute aux membres du syndicat.

[37] Le syndicat réplique que l'excuse invoquée par l'employeur pour justifier le caractère incomplet du dossier n'a rien à voir avec lui. On ne lui a jamais demandé de fournir des copies de tous les documents ou des réponses reçues à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Le syndicat s'interroge sur la capacité de l'employeur de traiter les griefs s'il ne peut pas se fier à ses procédures internes pour assurer la continuité d'un palier à l'autre de la procédure de règlement des griefs. Concernant la déclaration de l'employeur selon laquelle le syndicat est toujours bien informé de sa position sur chaque grief, le syndicat répond que l'employeur a notamment refusé de discuter des griefs de MM. Kruger et Zalkowski, ce qui l'a contraint à poursuivre les affaires en arbitrage sans être au fait de toutes les circonstances.

[38] Le syndicat indique que la question des manoeuvres de trains ne fait peut-être pas l'objet de dispositions de la convention collective, mais qu'elle a donné lieu à un certain nombre de décisions en sa faveur et que l'employeur ne peut pas invoquer une aussi faible excuse.

[39] Le syndicat affirme qu'il n'est pas crédible de prétendre que l'entente de confidentialité ne s'appliquait pas au chef de la direction. Les négociations venaient tout juste de commencer quand le chef de la direction a déclaré aux comités de négociation que, même s'il n'était pas physiquement présent à la table de négociation, il s'y trouvait néanmoins par la pensée. Il est également insensé de prétendre que le chef de la direction n'est pas assujéti à l'entente de confidentialité alors que le président général du syndicat l'est. L'entente de confidentialité s'appliquait à tous. On en avait discuté avant la signature et c'est pourquoi le syndicat avait proposé une telle entente.

[40] Le syndicat conteste les observations présentées à la dernière minute par l'employeur, et non corroborées par des témoignages, selon lesquelles le syndicat se retrouve en quelque sorte devant le Conseil à cause des pressions qu'il subit depuis la perte des membres de VIA Rail (en 1997) ou de l'unité de négociation du CP (question qui a été réglée avant le dépôt des plaintes en

membership is thriving, and grows with each of CN's acquisitions.

[41] The union asks the Board to uphold its complaints.

IV - Analysis and Decision

[42] The union's allegations of unfair labour practices and bad faith bargaining will be dealt with in turn.

A - Unfair Labour Practices

[43] The employer raised as a preliminary objection in this matter that the Board should exercise its discretion to defer the union's complaints to arbitration, as they involve the interpretation and application of the collective agreement. The union submitted that the breaches of the collective agreement also constitute violations of the *Code* and that the arbitration process cannot effectively deal with its complaints. The relevant sections of the *Code* are the following:

56. A collective agreement entered into between a bargaining agent and an employer in respect of a bargaining unit is, subject to and for the purposes of this Part, binding on the bargaining agent, every employee in the bargaining unit and the employer.

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

[44] Thus, sections 56 and 57 of the *Code* provide that when a collective agreement is reached, not only is it binding upon the union, the employer and the individual employees that it covers, but it must further provide for the final settlement of disputes arising therefrom. The settlement of disputes by way of a grievance procedure and binding arbitration is meant to introduce a period of industrial peace for the duration of the collective agreement.

[45] The Board's discretion to hear the unfair labour practice application, where there may be concurrent jurisdiction over the subject matter, has been canvassed in the past by the Canada Labour Relations Board (CLRB), the CIRB's predecessor, as well as by other

instance). Au contraire, l'effectif syndiqué du TUT est en hausse et le nombre de membres continue de croître avec chaque acquisition du CN.

[41] Le syndicat demande au Conseil d'accueillir ses plaintes.

IV - Analyse et décision

[42] Les allégations de pratiques déloyales de travail et de négociation de mauvaise foi seront examinées à tour de rôle.

A - Pratiques déloyales de travail

[43] L'employeur a soutenu, à titre d'objection préliminaire, que le Conseil devait exercer son pouvoir discrétionnaire et renvoyer les plaintes à l'arbitrage car elles se rapportent à l'interprétation et à l'application de la convention collective. Le syndicat a fait valoir que les violations de la convention collective constituaient également des violations du *Code* et que ses plaintes ne pouvaient pas être traitées efficacement par la voie de la procédure d'arbitrage. Les dispositions pertinentes du *Code* sont les suivantes:

56. Pour l'application de la présente partie et sous réserve des dispositions contraires de celle-ci, la convention collective conclue entre l'agent négociateur et l'employeur lie l'agent négociateur, les employés de l'unité de négociation régie par la convention et l'employeur.

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

[44] Ainsi, les articles 56 et 57 du *Code* indiquent que la convention collective conclue entre les parties lie le syndicat, l'employeur et les employés qui y sont assujettis, mais qu'elle doit aussi contenir une clause prévoyant le mode de règlement définitif des désaccords qui en résultent. Le règlement de différends par la voie d'une procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage exécutoire a pour but d'instaurer un climat de paix industrielle pendant la durée d'application de la convention collective.

[45] Le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'entendre les plaintes de pratique déloyale de travail lorsqu'un autre tribunal peut également avoir compétence en la matière a déjà fait l'objet d'une analyse du Conseil canadien des relations du travail (CCRT), le

provincial labour boards. There appears to be a general consensus that, under certain conditions, it may be appropriate to deal with broader collective agreement issues that cannot be fully addressed by the grievance arbitrator. The considerations of each tribunal have been somewhat different, but as the following analysis will show, are easily reconciled.

[46] The CLRB first considered this issue in *Air Canada* (1975), 11 di 5; [1975] 2 Can LRBR 193; and 75 CLLC 16,164 (CLRBR no. 45). In that matter, the complainant alleged that the employer had violated section 94 of the *Code* (then section 188) because of disciplinary action taken against him while he was a shop steward. The employer argued that the Board should refuse to hear the complaint because it involved a matter that could be referred to arbitration. The CLRB compared the deference the Board gives to an arbitrator appointed under the collective agreement to the deference given by the courts to labour arbitrators acting within their area of expertise and stated that the preferred recourse should be to the labour arbitrator. It was careful, however, not to completely exclude its discretion to hear such matters:

The very wording of Section 188(2) of the *Canada Labour Code* (Part V) [as it then was] makes it clear that the sole fact that a matter may be referred to arbitration under a collective agreement does not automatically deprive the Board of its jurisdiction to hear and determine an unfair labour practice complaint involving the same issue. However, the Board is permitted to refuse to exercise its jurisdiction. Nevertheless, it seems clear that the Board should be careful not to interfere with the grievance arbitration procedure established under a collective agreement, in accordance with the requirements of the *Canada Labour Code* (Part V).

(pages 13; 195; and 1220)

[47] In *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; and 78 CLLC 16,126 (CLRBR no. 97), an employee filed a complaint with the Board alleging dismissal because of union activities as well as a grievance under the collective agreement over the same issue. The employer raised a preliminary objection that the Board should exercise its discretion to refuse to hear

prédécesseur du CCRI, et d'autres commissions provinciales des relations du travail. Le consensus général qui semble s'en dégager est que, dans certaines conditions, il peut être nécessaire de statuer sur des questions générales résultant de la convention collective qui ne peuvent pas être examinées complètement par l'arbitre de griefs. Les critères appliqués par chaque tribunal diffèrent quelque peu, mais comme l'analyse présentée ci-après le montrera, on peut facilement les faire concorder.

[46] Le CCRT a d'abord examiné cette question dans *Air Canada* (1975), 11 di 6; [1975] 2 Can LRBR 193; et 75 CLLC 16,164 (CCRT n° 45). Dans cette affaire, le plaignant prétendait que l'employeur avait contrevenu à l'article 94 du *Code* (l'article 188 à l'époque) à cause d'une mesure disciplinaire qui lui avait été infligée alors qu'il était délégué syndical. L'employeur a soutenu que le Conseil devait refuser d'entendre la plainte parce qu'elle portait sur une question pouvant faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. Le CCRT a comparé la retenue dont il fait montre à l'égard d'un arbitre nommé conformément à la convention collective à celle dont les tribunaux font montre à l'égard des arbitres du travail exerçant leur pouvoir dans leur sphère de compétence attribué avant de déclarer que la voie de recours privilégiée devait être celle de l'arbitrage. Il a toutefois pris soin de ne pas se soustraire totalement à son pouvoir discrétionnaire de statuer sur des affaires de ce genre:

Le libellé même de l'article 188(2) du *Code canadien du travail* (Partie V) [à l'époque] indique clairement que le seul fait qu'une question puisse être soumise à l'arbitrage en vertu d'une convention collective ne soustrait pas automatiquement à la compétence du Conseil une plainte de pratique déloyale de travail portant sur cette même question. Le Conseil peut toutefois refuser d'exercer sa juridiction et de se saisir de la plainte. Néanmoins, il semble bien que le Conseil devrait éviter de nuire à la procédure d'arbitrage des griefs prévue par une convention collective, conformément aux exigences du *Code canadien du travail* (Partie V).

(pages 14-15; 195; et 1220)

[47] Dans *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; et 78 CLLC 16,126 (CCRT n° 97), un employé avait présenté une plainte au Conseil, alléguant qu'il avait été congédié à cause de ses activités syndicales, parallèlement à un grief en vertu de la convention collective relativement à la même question. L'employeur a fait valoir, à titre d'objection

a complaint because of the existence of a grievance and defer to the arbitration process.

[48] The Board dismissed the objection on the basis that it would not decline jurisdiction in such cases unless it were convinced otherwise. The collective agreement gave no assurance that a complaint of this nature could be dealt with at arbitration and, consequently, the Board chose to hear the case on the merits. The Board found no mention in the arbitrator's decision that the issue of an unfair labour practice had been considered. The complaint was ultimately dismissed, but the Board set out general guidelines for hearing complaints of unfair labour practices where there may exist a parallel recourse under the collective agreement:

It is important, however, in light of this decision and this case, to state some guidelines as to the Board's policy to the parties to this dispute and to all those who may be required to appear before this Board in connection with complaints of this nature, where section 188(2) of the *Canada Labour Code* may be involved.

As we had occasion to state earlier, it seems obvious that Parliament wishes, where a contractual relationship exists between an employer and a bargaining agent, by virtue of a collective agreement, that disputes which may arise between them be settled, in so far as possible, through recourse to binding arbitration, in accordance with the terms of the said collective agreement.

Private arbitration is undoubtedly one of the most valuable mechanisms invented in the field of labour relations for the settlement of disputes between parties. This is why the *Canada Labour Code* provides for the referral described in section 188(2).

This Board is, of course, in agreement with the priority that must be accorded to the settlement by arbitration of disputes between parties. Be that as it may, it nevertheless remains that Parliament has also clearly laid down very specific rules against what are termed unfair labour practices. It also gave the Board the power to decide upon all violations of these rules. This can be explained quite readily: firstly, there are instances where no collective agreement between the employer and the employees' union exists - or at least not as yet - and secondly, some unfair labour practices are, by their very nature, outside the scope of any collective agreement; for example, those practices referred to in section 185 of the *Code*. These are two circumstances which are quite readily understandable and in which only the Board can act.

préliminaire, que le Conseil devait exercer son pouvoir discrétionnaire et refuser d'entendre une plainte quand le différend faisait aussi l'objet d'un grief et renvoyer l'affaire à l'arbitrage.

[48] Le Conseil a rejeté l'objection de l'employeur au motif qu'il n'entendait pas décliner compétence dans des cas de ce genre à moins d'être persuadé du contraire. La convention collective ne garantissant d'aucune manière qu'une plainte de cette nature pouvait être renvoyée à l'arbitrage, le Conseil a dès lors décidé d'entendre l'affaire au fond. Le Conseil n'a trouvé aucune indication dans la décision de l'arbitre que la question de la pratique déloyale de travail avait été examinée. Finalement, la plainte a été rejetée, mais le Conseil a énoncé des lignes directrices générales pour déterminer quand il y avait lieu d'instruire des plaintes de pratique déloyale de travail lorsqu'une voie de recours parallèle est prévue par la convention collective:

Cependant, il importe, à la lumière de cette décision et de cette cause de faire connaître aux plaideurs dans ce dossier de même qu'à tous ceux appelés à comparaître devant ce Conseil lors de plaintes de cette nature et lorsque l'article 188(2) du *Code canadien du travail* peut être impliqué, les lignes directrices de la politique du Conseil.

Comme nous avons eu l'occasion de le dire plus haut, il semble évident que le Parlement veuille, lorsqu'une relation contractuelle par voie de convention collective existe entre un employeur et un agent négociateur, que les différends qui puissent se soulever entre eux soient autant que possible réglés par le recours à l'arbitrage final et selon les termes de ladite convention collective.

Il ne fait aucun doute que l'une des normes les plus valables inventées dans le domaine des relations de travail pour régler les disputes entre les parties a été l'arbitrage privé. C'est ce qui explique dans le *Code canadien du travail* le rappel que l'on retrouve à l'article 188(2).

Ce Conseil est évidemment d'accord avec ce traitement privilégié que l'on doit accorder à la disposition des disputes entre les parties par voie d'arbitrage. Ceci étant dit cependant, il n'en reste pas moins que le Parlement a également clairement édicté des règles très précises à l'encontre de ce qu'il est convenu d'appeler les pratiques interdites. Il a également investi le Conseil du pouvoir de juger de toute violation de ces règles. Ceci s'explique assez bien parce que premièrement, il se produit des circonstances où il n'existe pas ou du moins pas encore, de convention collective entre un employeur et un syndicat d'employés dans plusieurs cas. Deuxièmement, certaines pratiques interdites de par leur nature même échappent à l'empire de toute convention collective: exemple, celles qui sont visées par l'article 185 du *Code*. Ce sont là deux circonstances assez faciles à comprendre et où seul le Conseil peut agir.

The situation becomes more complicated when a collective agreement does in fact exist. Here, Parliament saw fit to give the Board the discretionary power to refer even unfair labour practices cases to arbitration. It would appear that it took such action in order to avoid the same litigant having recourse to two separate remedies or to avoid having the Board act as an appeal tribunal from arbitral decisions. Between the extreme position adopted by some labour boards, as evidenced by the decisions rendered by them, to the effect that the existence of an arbitration clause in a collective agreement automatically requires the boards to refer all matters to arbitration and, consequently, to decline jurisdiction, and the other extreme revealed in the decisions by other labour boards, whereby the latter never decline jurisdiction in this area, we feel that there must be a happy medium. In the case of the *Canada Labour Code*, the finding of this happy medium is facilitated by the very texts which govern the arbitration provisions.

The National Labor Relations Board, which is inclined to promote, in so far as possible, recourse to arbitration, even in cases involving unfair labour practices, but, at the same time, is anxious to fulfill the mandate assigned to it by Congress in the area of unfair labour practices, has been faced with the apparent dilemma of the co-existence of two jurisdictions - its own and that of arbitration boards - and with the need to avoid becoming, at least in appearance, a court of appeal or review for decisions rendered by arbitration tribunals.

It should be noted that the same dilemma might seem to exist with respect to the *Canada Labour Code*, except for the fact that there is a major difference between the Canadian and the American labour relations systems, at least at the federal level. In the United States, the parties are not obliged by law to include in their collective agreements a compulsory arbitration clause providing for final settlement. In Canada, such a statutory obligation does exist.

This last observation would seem to support the claim of those who believe that once the existence of a collective agreement between the parties has been confirmed, the Board should automatically decline jurisdiction in cases involving a complaint of unfair practice.

This assumption is erroneous since in reality, the problem is not that simple.

We mentioned earlier other cases of unfair labour practices involving employees other than Mr. Simpson and the same respondent, which gave rise to a preliminary objection and, subsequently, to the Board's rendering an interlocutory decision overruling the objection. The Board later heard evidence in each of these cases and at that time, as we saw earlier, established an initial basic policy. According to this policy, each complaint of unfair practice is to be treated as a cas d'espèce and in principle, the Board is never to decline jurisdiction. This means that in each unfair practice case, the Board will analyse a series of factors before rendering a decision on its jurisdiction and on the advisability of exercising the discretionary power mentioned in the preamble to section 188(2). The first factor is naturally the existence of a collective agreement. The second factor is the presence or absence in the collective agreement of concrete provisions concerning anti-union discrimination which may allow recourse to the grievance procedure and ultimately, to arbitration. A third factor is the actual text outlining the

Là où la situation devient plus compliquée c'est lorsqu'il y a une convention collective. C'est ici que le Parlement a jugé bon de laisser au Conseil la discrétion de référer même ces causes à un arbitrage. Il semblerait qu'il ait agi ainsi afin d'éviter qu'il y ait deux recours à un même plaideur ou encore que le Conseil agisse comme tribunal d'appel d'une décision arbitrale. Entre la position extrême adoptée par certains conseils de travail, tel que révélé par la jurisprudence écrite par eux, à l'effet que l'existence d'une clause d'arbitrage dans une convention collective déclenche automatiquement la décision de ces conseils d'en déférer à l'arbitrage et par conséquent de céder leur juridiction, et l'autre extrême tel que révélé par la jurisprudence d'autres conseils du travail de ne jamais céder la juridiction dans ce domaine, il nous semble qu'il doive y avoir un juste milieu. Ce juste milieu est par ailleurs facilité dans le cas du *Code canadien du travail* par les textes mêmes qui gouvernent ces dispositions.

Enclin à favoriser autant que possible le recours à l'arbitrage même dans les cas de pratiques interdites et d'autre part soucieux de remplir le mandat confié par le Congrès en ce qui concerne les pratiques interdites, le National Labor Relations Board a été confronté par le dilemme apparent de la co-existence des deux juridictions, c'est-à-dire la sienne et celle d'un conseil d'arbitrage et par le souci de ne pas devenir, du moins en apparence, une cour d'appel ou de révision des décisions rendues par un tribunal d'arbitrage.

Il faut remarquer que le même dilemme pourrait sembler se poser à l'égard du *Code canadien du travail*, mais il existe une différence majeure entre le système des relations ouvrières américain et le canadien, du moins au niveau fédéral. En effet, il n'existe pas aux États-Unis d'obligation statutaire pour les parties d'insérer dans leurs conventions collectives une clause d'arbitrage obligatoire dont la décision est finale. Chez nous c'est le contraire.

Cette dernière remarque semblerait renforcer la thèse de ceux qui prétendent que dès que l'existence d'une convention collective est avérée, il devrait y avoir automatiquement une cession de la juridiction de ce Conseil sur une plainte de pratique interdite.

Ce serait une erreur parce qu'en réalité le problème n'est pas aussi simple.

Nous avons rappelé plus haut d'autres causes de pratiques interdites entre d'autres employés que M. Simpson et la même intimée, causes qui ont donné lieu à une objection préliminaire et éventuellement à une décision interlocutoire du Conseil rejetant l'objection. Éventuellement le Conseil entendit une preuve dans chacune de ces plaintes. À cette occasion, comme nous l'avons vu plus haut également, le Conseil a établi une première politique de base. Cette politique veut que chaque pratique interdite soit traitée comme un cas d'espèce et qu'en principe le Conseil ne cède jamais sa juridiction. Ceci veut dire que dans chaque cas le Conseil analyse une série de facteurs avant de prendre une décision sur sa juridiction et sur l'opportunité d'exercer la discrétion mentionnée dans le préambule de l'article 188(2). Le premier facteur est évidemment l'existence d'une convention collective. Le deuxième facteur est la présence ou l'absence dans ladite convention collective de dispositions concrètes concernant la discrimination anti-syndicale, dispositions qui par ailleurs peuvent déboucher sur une procédure des griefs et

grievance procedure, the universality of its application to employees and the possibility of filing a grievance in the event of an alleged violation of an anti-discrimination clause of this nature. A fourth factor is the connection which exists between the grievance procedure and the arbitration procedure itself, that is, the possibility of a given grievance being referred to arbitration. Some collective agreements limit the number and type of disputes that may be referred from the grievance procedure to arbitration. Lastly, the jurisdiction of the arbitrator and the arbitration tribunal must be examined. Some collective agreements limit this jurisdiction or the powers of the arbitrator or the arbitration tribunal in granting remedies or redress.

If the indications concerning each and every one of the above factors are positive, then it is more likely that the Board will exercise its discretion pursuant to section 188(2) of the *Code*.

(*Bell Canada, supra*, pages 363-365; 7-8; and 374-375)

[49] The Board nonetheless concluded that even if all five factors were present, each case would involve assessing if the alleged unfair labour practices could be resolved at arbitration. The Board took the view that it would be in a better position to refine its policy according to the cases it would be asked to decide involving these factors.

[50] In *Valdi Inc.*, [1980] OLRB Rep. Aug. 1254, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) did an extensive review of the principles that should determine whether to defer a grievance to arbitration. This case involved a complaint filed by the union against the employer alleging that a probationary employee had been dismissed by reason of her union office. The employer asked that the matter be deferred to arbitration but was not prepared to decline raising an objection under the terms of the collective agreement that the employee did not have access to the arbitration procedure. The OLRB went beyond the guidelines of the CLRB in *Bell Canada, supra*, and considered that the important procedural and remedial protections of the statute, (parallel to the reverse legal onus under section 98(4) of the *Code*) and the Board's expansive remedial powers were sufficient to decline deferring the complaint to the arbitration process under the collective agreement:

4. ... Finally, there may be important procedural and remedial differences between the Ontario Labour Relations Board and grievance arbitration in any particular case and, where this may be the case, a deferral to grievance arbitration could deprive a complainant of important statutory rights. For example, if a matter did not involve discipline or discharge, a complainant would not have the benefit in grievance arbitration of the

éventuellement sur un arbitrage. Un troisième facteur est le texte même de la procédure des griefs et son universalité d'application à tous les employés et la possibilité de faire un grief en cas de prétendue violation d'une clause de discrimination de cet ordre. Un quatrième facteur est le lien qui existe entre la procédure des griefs et l'arbitrage lui-même: c'est-à-dire la capacité pour un certain grief de déboucher sur l'arbitrage. Certaines conventions collectives restreignent le nombre et la nature des disputes qui peuvent passer du grief à l'arbitrage. Enfin, il faut tester la compétence de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage. Certaines conventions collectives restreignent à la fois cette compétence ou les pouvoirs de remédier ou de redressement de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage.

En assumant l'existence positive de tous et chacun des facteurs énumérés ci-haut, l'exercice de la discrétion inscrite dans l'article 188(2) du *Code* devient plus probable.

(*Bell Canada, précitée*, pages 363-365; 7-8; et 374-375)

[49] Le Conseil a cependant conclu que même si les cinq facteurs étaient présents, il fallait déterminer dans chaque cas si les prétendues pratiques déloyales de travail pouvaient faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. Le Conseil a indiqué qu'il lui serait plus facile de préciser ses lignes directrices après avoir appliqué les critères établis à diverses affaires.

[50] Dans *Valdi Inc.*, [1980] OLRB Rep. Aug. 1254, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) a procédé à une analyse détaillée des principes applicables au renvoi d'un grief à l'arbitrage. Dans cette affaire, le syndicat a présenté une plainte contre l'employeur, alléguant qu'une employée en période de stage avait été congédiée à cause de ses activités syndicales. L'employeur voulait que l'affaire soit renvoyée à l'arbitrage, mais il n'était pas disposé à renoncer à soulever une objection en vertu de la convention collective selon laquelle l'employée ne pouvait pas se prévaloir de la procédure d'arbitrage. La CRTO ne s'en est pas tenue aux lignes directrices énoncées par le CCRT dans *Bell Canada, précitée*, pour conclure que les importantes garanties procédurales et les mesures de redressement offertes par la loi (parallèlement au renversement du fardeau de la preuve prévu par le paragraphe 98(4) du *Code*) ainsi que les vastes pouvoirs de redressement de la Commission suffisaient pour refuser de renvoyer la plainte à l'arbitrage en vertu de la convention collective:

4. ... En dernier lieu, il peut exister des différences importantes, sur le plan de la procédure et des pouvoirs de redressement, entre la Commission des relations de travail de l'Ontario et la procédure d'arbitrage des griefs dans une affaire donnée; lorsque c'est le cas, le renvoi de cette affaire à l'arbitrage pourrait priver le plaignant de droits importants qui lui sont reconnus par la loi. Par exemple, si l'affaire ne se rapporte pas

reverse legal onus provided for under section 79 of *The Labour Relations Act* nor would he have access to the Board's expansive remedial powers provided for by this same section. Surely these factors are relevant to any decision by this Board to defer to another forum. And, it is against these considerations that some might ask the more fundamental question of what business does the Ontario Labour Relations Board have in the "subcontracting" of any public authority to private tribunals?

5. The answer to this question depends upon the fact that the statute creating the Labour Relations Board is the same statute that requires grievance arbitration of all disputes over the interpretation, application and administration of a collective agreement. On a review of *The Labour Relations Act*, it is difficult to conclude that grievance arbitration is simply a private process and that it is any less important than the Ontario Labour Relations Board in fostering industrial peace and facilitating co-operation between employees and employers. See Weiler, *Reconcilable Differences, New Directions in Canadian Labour Law*, (1980), chapter 3. Viewed in this light, a policy aimed at integrating their responsibilities and dealing with concurrent jurisdiction problems is not as troublesome as it is in those situations where grievance arbitration shoulders a responsibility under a different or extrinsic statute. ...

(page 1256)

[51] Of interest in the instant matter is the OLRB's consideration of how grievance arbitration and a labour board's statutory mandate go hand in hand in achieving industrial self-government:

5. ... Grievance arbitration is an institution centered on achieving industrial self-employment and has played a vital role in reducing industrial strife [*sic*]. See Arthurs, "Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century" (1967), 45 Can. Bar Rev. 786; Cox, "Reflections on Labor Arbitration" (1959), 72 Harv. L. Rev. 1482; Adams, "Grievance Arbitration and Judicial Review in North America" (1971), 9 Osgoode Hall L. J. 443; Weiler, "The Role of the Labor Arbitrator: Alternate Versions" (1969), 19 U. Tor. L. J. 16. Moreover, recent legislative change has sought to insure that arbitration remains a relatively inexpensive and expeditious process and the courts now evidence a willingness to defer to arbitral decisions save in the most exceptional circumstances. See *The Labour Relations Amendment Act*, 1979, S.O. 1979, c. 32. And see generally: *Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd. v. McConnell et al.* (1979), 99 D.L.R. (3d) 385 (S.C.C.); *Heustis v. New Brunswick Electric Power Commission* (1979), 98 D.L.R. (3d) 622 (S.C.C.); *Association of Radio & Television Employees of Canada (CUPE-CLC) v. Canadian Broadcasting Ltd.* (1973), 40 D.L.R. (3d) 1 (S.C.C.); *Bell Canada v. Office and Professional Employees*

à une mesure disciplinaire ou à un congédiement, le plaignant ne pourrait pas bénéficier, en arbitrage, du renversement du fardeau de la preuve prévu par l'article 79 de la *Labour Relations Act* [Loi sur les relations de travail] ni se prévaloir des vastes pouvoirs de redressement conférés à la Commission par cette même disposition. Il est indéniable que la Commission doit tenir compte de ces facteurs chaque fois qu'elle est appelée à déterminer si une affaire devrait être renvoyée devant un autre tribunal. Et c'est au regard de ces considérations que certains pourraient poser la question plus fondamentale de savoir de quel droit la Commission des relations de travail de l'Ontario se mêle de confier un pouvoir public «en sous-traitance» à des tribunaux privés.

5. La réponse à cette question tient au fait que la loi créant la Commission des relations de travail est la même que celle qui exige le renvoi à l'arbitrage de tous les différends portant sur l'interprétation, l'application et l'administration d'une convention collective. À l'examen de la *Labour Relations Act*, il est difficile de conclure que l'arbitrage des griefs est simplement une procédure privée dont le rôle est considéré comme moins important que celui de la Commission des relations de travail de l'Ontario pour ce qui est de favoriser la paix industrielle et la collaboration entre les employés et les employeurs. À ce propos, voir Weiler, «*Reconcilable Differences, New Directions in Canadian Labour Law*», (1980), chapitre 3. Considérée sous cet angle, l'existence de lignes directrices visant à intégrer les responsabilités des deux tribunaux et à apporter une solution aux problèmes de compétence concurrente n'est pas aussi problématique que dans les cas où l'arbitre de griefs est investi d'une responsabilité en vertu d'une loi différente ou extrinsèque ...

(page 1256; traduction)

[51] L'un des aspects de cette décision qui présente un intérêt particulier en l'espèce est l'analyse faite par la CRTO sur la manière dont l'arbitrage des griefs et le mandat conféré par la loi à une commission des relations de travail concourent à favoriser l'autonomie administrative:

5. ... L'arbitrage des griefs, un processus axé sur l'atteinte de l'autonomie administrative, a joué un rôle crucial dans la réduction des conflits de travail. À ce propos, voir Arthurs, «*Developing Industrial Citizenship: A Challenge for Canada's Second Century*» (1967), 45 Can. Bar Rev. 786; Cox, «*Reflections on Labor Arbitration*» (1959), 72 Harv. L. Rev. 1482; Adams, «*Grievance Arbitration and Judicial Review in North America*» (1971), 9 Osgoode Hall L. J. 443; Weiler, «*The Role of the Labor Arbitrator: Alternate Versions*» (1969), 19 U. Tor. L. J. 16. Ajoutons à cela que des modifications législatives ont été apportées récemment afin que la procédure d'arbitrage demeure un processus relativement peu coûteux et rapide et que l'on constate un empressement de la part des tribunaux à renvoyer des affaires à l'arbitrage, sauf dans les circonstances les plus exceptionnelles. À ce propos, voir *The Labour Relations Amendment Act*, 1979, S.O. 1979, c. 32, et, de manière générale: *Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd. v. McConnell et al.* (1979), 99 D.L.R. (3d) 385 (S.C.C.); *Heustis v. New Brunswick Electric Power Commission* (1979), 98 D.L.R. (3d) 622 (S.C.C.); *Association of Radio & Television Employees of Canada (CUPE-CLC) v. Canadian Broadcasting*

International Union, Local 131 (1973), 37 D.L.R. (3d) 561 (S.C.C.). When deferral is looked at in this light, it becomes less self-evident that a policy of giving full play to a process of dispute resolution manned and administered by the parties is inconsistent with the Board's broad statutory mandate aimed at encouraging the practice and procedure of collective bargaining. This is particularly the case if the Board's mandate is viewed not so much in terms of a proprietary interest in its unfair labour practice jurisdiction, but rather in the realization that the purpose of that jurisdiction is to contribute to labour relations stability and harmony. Accordingly, the arguments for and against a policy of deferral to grievance arbitration rely upon significant but conflicting values and this conflict in values, unsurprisingly - has established a "discretionary balance" on deferral questions. The Board will defer but deferral, either before or after arbitration is in no way automatic.

(*Valdi Inc.*, *supra*, page 1257)

[52] More particularly, the OLRB reviewed the role of labour boards in deciding whether the conduct of the employer or the union constitutes a repudiation of the collective bargaining process:

6. ... The *Banyard* and *Stephenson* cases illustrate that the mere existence of previous arbitration proceedings is insufficient. The parties and the arbitrator must have put their minds to the unfair labour practice aspect of the case and explicitly dealt with it. See Comment - *Banyard v. NLRB* (1975), 88 Harv. L. Rev. 804; Comment - *Stephenson v. NLRB* (1977), 11 Loyola of L.A. L. Rev. 199; Nash, "Board Referral to Arbitration and *Alexander v. Gardner-Denver*: Some Preliminary Observations" (1974), 25 Lab. L. J. 259. More recently see: *Suburban Motor Freight Inc.* (1980), 247 NLRB No. 2; 103 L.R.R.M. 1113; *Servair, Inc. v. NLRB* (1979), 102 L.R.R.M. 2705 (9th Cir).

7. It may be that the Board's approach has been somewhat less refined but the American treatment of deferral issues is not inconsistent with Board jurisprudence. Cases like *Canadian Acme Screw and Gear Limited* (1954), 54 CLLC 17,083; *John Inglis Co. Ltd.* (1953), 53 CLLC 17,049; *National Showcase Co. Ltd.* (1961), 61 CLLC 16,185; *Heist Industrial Services Ltd.* (1963), 63 CLLC 16,263; *Wallace Barnes Co. Ltd.* (1961), 61 CLLC 16,198 and *Collingwood Shipyards*, [1967] OLRB Rep. July 376 all approach the deferral doctrine as one that will encourage the practice and procedure of collective bargaining. These cases are also aimed at discouraging dual litigation and forum shopping by encouraging the parties to employ initially the contractual procedures for dispute settlement which they have created. See *Kodak Canada Ltd.*, [1977] OLRB Rep. Feb. 49. But it is also apparent that in those cases the Board acted on the premise that the resolution of the contractual issues was congruent with the resolution of the statutory unfair labour practice issues. See *Imperial Tobacco Products (Ont.) Ltd. et al.*, [1974] OLRB Rep. July 418 at para. 26. This congruence between the contractual dispute and the overlying unfair labour practice complaint is significant in the sense that the Board is able to take the view that the matter is primarily a contractual

Ltd. (1973), 40 D.L.R. (3d) 1 (C.S.C.); *Bell Canada v. Office and Professional Employees International Union, Local 131* (1973), 37 D.L.R. (3d) 561 (C.S.C.). Lorsque la question du renvoi est examinée sous cet angle, il devient plus difficile d'affirmer qu'une politique consacrant un processus de règlement des différends administré par les parties ne cadre pas avec le mandat général dont la Commission est investie par la loi, soit favoriser la pratique des libres négociations collectives. À plus forte raison si, au lieu de considérer le mandat de la Commission comme un droit de propriété sur sa compétence en matière de pratiques déloyales de travail, on reconnaît que l'objet de cette compétence est de favoriser l'établissement de relations du travail stables et harmonieuses. Il s'ensuit que le pour et le contre d'une politique de renvoi à l'arbitrage de griefs procèdent chacun de valeurs importantes mais contradictoires et que ce conflit de valeurs a bien entendu introduit un «contrepois discrétionnaire» pour ce qui touche les questions de renvoi. La Commission entend certes appliquer la politique de renvoi, mais il n'y aura pas de renvoi systématique avant ou après l'arbitrage.

(*Valdi Inc.*, précitée, page 1257; traduction)

[52] La CRTO s'est notamment penchée sur le rôle des commissions des relations de travail dans les cas où il est nécessaire de déterminer si la conduite de l'employeur ou du syndicat constitue un rejet du processus de la négociation collective:

6. ... Les affaires *Banyard* et *Stephenson* montrent que l'existence de décisions arbitrales antérieures ne suffit pas en soi. Les parties et l'arbitre doivent avoir examiné à fond les aspects de l'affaire relatifs à la pratique déloyale de travail. À ce propos, voir Comment - *Banyard v. NLRB* (1975), 88 Harv. L. Rev. 804; Comment - *Stephenson v. NLRB* (1977), 11 Loyola of L.A. L. Rev. 199; Nash, «Board Referral to Arbitration and *Alexander v. Gardner-Denver*: Some Preliminary Observations» (1974), 25 Lab. L. J. 259, et plus récemment: *Suburban Motor Freight Inc.* (1980), 247 NLRB No. 2; 103 L.R.R.M. 1113; *Servair, Inc. v. NLRB* (1979), 102 L.R.R.M. 2705 (9th Cir).

7. Il est possible que l'approche de la Commission soit un peu moins précise, mais l'optique américaine sur la question du renvoi n'est pas incompatible avec la jurisprudence de la Commission. Des affaires comme *Canadian Acme Screw and Gear Limited* (1954), 54 CLLC 17,083; *John Inglis Co. Ltd.* (1953), 53 CLLC 17,049; *National Showcase Co. Ltd.* (1961), 61 CLLC 16,185; *Heist Industrial Services Ltd.* (1963), 63 CLLC 16,263; *Wallace Barnes Co. Ltd.* (1961), 61 CLLC 16,198 et *Collingwood Shipyards*, [1967] OLRB Rep. July 376 considèrent la doctrine du renvoi comme un principe qui favorise la pratique des négociations collectives. Ces décisions visent également à empêcher les doubles recours et la recherche de tribunaux accommodants en incitant les parties à se prévaloir en premier lieu des procédures prévues par les conventions collectives pour régler les différends qu'elles ont créés. À ce propos, voir *Kodak Canada Ltd.*, [1977] OLRB Rep. Feb. 49. Or, il semble également que dans ces cas la Commission a tenu pour acquis que le règlement des questions liées aux conventions collectives allait de pair avec le règlement des pratiques déloyales de travail prévues par la loi. À ce propos, voir *Imperial Tobacco Products (Ont.) Ltd. et al.*, [1974] OLRB Rep. July 414, au par. 26. Le lien visant le

or factual difference between the parties. See *Corporation of the County of Middlesex*, [1976] OLRB Rep. Aug. 427 at para. 4. However, where key provisions of *The Labour Relations Act* require important elaboration and application or where the employer's or trade union's conduct represents a total repudiation of the collective bargaining process, it becomes more difficult to characterize the complaint as essentially contractual. It is in these situations that the Board has asserted its jurisdiction. ...

(*Valdi Inc.*, *supra*, page 1258)

[53] The effects of the concurrent jurisdiction of an arbitrator and the Saskatchewan Labour Relations Board (SLRB) were reviewed in *Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59* (1991), 8 CLRBR (2d) 310. (It should be noted that Saskatchewan is the only jurisdiction where the *Trade Union Act* does not provide for mandatory arbitration. Rather, it provides that where the parties have agreed to have a matter arbitrated, the arbitral award is final and binding.) In that case, the Canadian Union of Public Employees, Local 59, filed five unfair labour practice applications against the employer and filed grievances concerning the same events. The employer made a preliminary objection requesting that the SLRB defer to the arbitration procedure contained in the collective agreement. The SLRB explained how grievance arbitration is an integral part of the statutory scheme designed to govern the relationship of the parties in a labour relations setting:

Deferral to arbitration in itself does not amount to an abrogation of the Board's duties under the *Trade Union Act*. In fact deferral, in the appropriate circumstances, is consistent with the Board's obligation to protect the parties' interests and facilitate collective bargaining. As observed by Mr. Justice Estey in *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Ltd. v. C.P.U., Local 219* (1986), 86 CLLC 14,037, grievance arbitration is an integral part of the statutory scheme designed to govern the relationship of the parties in a labour relations setting. An appreciation of this fact is underscored by the curial deference to arbitral decisions urged by his Lordship in his judgement. Deferral to the arbitration process does not do violence to that scheme but, rather, enhances it.

This is a particularly emphasized by the reality that, in the absence of a deferral scheme, the parties would face the prospect of doubly incurring the expenditure of time, money and emotional strain litigating essentially the same issue before two tribunals with the unacceptable prospect of inconsistent determinations. The deferral scheme discourages undue

différend lié à la convention collective et la plainte de pratique déloyale de travail sous-jacente revêt dès lors une importance significative en ce sens que la Commission est en mesure de conclure que l'affaire concerne principalement un différend portant sur les conventions collectives ou sur les faits entre les parties. À ce propos, voir *Corporation of the County of Middlesex*, [1976] OLRB Rep. Aug. 427, au par. 4. Cependant, lorsque les dispositions clés de la *Labour Relations Act* doivent être définies et appliquées de manière substantielle ou lorsque la conduite de l'employeur ou du syndicat équivaut à un rejet total du processus de la négociation collective, il est plus difficile d'affirmer que la plainte a trait essentiellement à la convention collective. C'est dans ce genre de situations que la Commission a fait valoir sa compétence...

(*Valdi Inc.*, précitée, page 1258; traduction)

[53] Les effets de la compétence concurrente d'un arbitre et de la Commission des relations de travail de la Saskatchewan (CRTS) ont été analysés dans *Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59* (1991), 8 CLRBR (2d) 310. (Il convient de noter que la CRTS est la seule instance où la *Trade Union Act* ne prévoit pas l'arbitrage obligatoire. La loi prévoit plutôt que dans les cas où les parties s'entendent pour renvoyer une question à l'arbitrage, la décision arbitrale est définitive est exécutoire.) Dans cette affaire, la section locale 59 du Syndicat canadien de la fonction publique a déposé cinq plaintes de pratique déloyale de travail contre l'employeur en plus de présenter des griefs relativement aux mêmes événements. À titre d'objection préliminaire, l'employeur a demandé à la CRTS de renvoyer l'affaire à l'arbitrage comme le prévoit la convention collective. La CRTS a expliqué de quelle manière la procédure d'arbitrage des griefs est une composante indissociable du régime établi par la loi dans le but de régir les relations du travail des parties:

Le renvoi d'une affaire à l'arbitrage n'équivaut pas, en soi, à l'abrogation des pouvoirs dont la Commission est investie par la *Trade Union Act*. En fait, un tel renvoi, dans les circonstances appropriées, s'accorde avec l'obligation de la Commission de protéger les intérêts des parties et de faciliter le processus de la négociation collective. Comme le juge Estey le fait observer dans *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Ltd. v. C.P.U., Local 219* (1986), 86 CLLC 14,037, la procédure d'arbitrage des griefs est une composante indissociable du régime établi par la loi dans le but de régir les relations du travail des parties. Ce fait est mis en évidence par la retenue judiciaire à l'égard des décisions arbitrales que le juge Estey préconise dans son jugement. La procédure de renvoi à l'arbitrage, plutôt que de dénaturer le libellé de la loi, se trouve en fait à le renforcer.

Cela est mis particulièrement en relief par le fait qu'en l'absence de procédure de renvoi, les parties seraient obligées de consacrer deux fois plus de temps, d'argent et d'énergie à plaider essentiellement la même question devant deux tribunaux en courant le risque inacceptable de devoir appliquer des décisions contradictoires. La procédure de renvoi empêche

litigation and forum shopping. More importantly, it avoids the prospect of equally enforceable yet inconsistent determinations.

Finally, it has the compelling positive effect of enhancing and encouraging the collective bargaining process by forcing the parties to utilize the procedures, processes and remedies by which they have agreed to govern themselves through their collective bargaining agreement.

(page 316)

[54] The SLRB did in fact defer the matter to an arbitration tribunal; however, it reviewed the factors that it takes into consideration when exercising its discretion:

This commitment to the arbitration process contained in the collective agreement, although firm, is not absolute. There are clearly circumstances under which the Board, carrying out its obligations under the *Trade Union Act*, will refuse to defer to an arbitration tribunal. Considering the fluid nature of labour relations, it is impossible to exhaustively delineate each and every such situation. It may well be that, in the future, other factors will be brought to the attention of the Board which would warrant a refusal to defer. However, the present circumstances in which the Board will refuse to defer, in concurrent jurisdiction situations, include:

- (a) if the resolution of the grievance would not resolve the issues raised on the application before the Board; or
- (b) if the conduct of the employer or trade union represents a total repudiation of the collective bargaining process, including a refusal to recognize the existence of the collective agreement or the grievance/arbitration procedure.

(*Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59, supra*, page 317)

[55] The issue of the Board's discretion to entertain unfair practices also arose in *Canada Post Corporation* (1989), 76 di 212 (CLRB no. 729). In that case, the union filed a complaint under section 94(1) of the *Code* alleging that two union executives had been banned from the employer's property and that the employer was refusing to meet the union. The Board addressed the preliminary issue raised by the employer as to whether the matter should be deferred to arbitration.

[56] In this case, the Board decided that the criteria defined in *Bell Canada, supra*, needed to be refined in light of the fact that complaints were rarely being referred to arbitration, as applicants were usually successful in demonstrating that their collective

les recours inutiles et la recherche de tribunaux accommodants. Elle élimine surtout la perspective de devoir appliquer des décisions contradictoires mais pareillement exécutoires.

En dernier lieu, la procédure de renvoi a l'effet constructif incontestable de revaloriser et d'encourager le processus de la négociation collective en contraignant les parties à se prévaloir des recours, procédures et mesures de redressements par lesquels ils ont convenu de régler leurs différends dans le cadre de leur convention collective.

(page 316; traduction)

[54] La CRTS a décidé de renvoyer l'affaire à un tribunal d'arbitrage, non sans dresser la liste des facteurs qu'elle prend en considération dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire:

Cet engagement ferme à l'égard de la procédure d'arbitrage prévue par la convention collective n'est cependant pas absolu. Il existe sans contredit des circonstances où la Commission, dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés par la *Trade Union Act*, refusera de renvoyer une question à un tribunal d'arbitrage. Compte tenu de la nature changeante des relations du travail, il est impossible de dresser la liste de toutes les situations possibles. Il est fort possible que, dans les années à venir, la Commission recense d'autres facteurs pouvant justifier un refus de renvoyer une affaire. Cependant, les circonstances qui, actuellement, amèneront la Commission à refuser de renvoyer une affaire à un tribunal de compétence concurrente sont les suivantes:

- a) le règlement du grief n'a aucune incidence sur les questions soulevées dans la demande dont la Commission est saisie;
- b) la conduite de l'employeur ou du syndicat équivaut à un rejet total du processus de la négociation collective, y compris un refus de reconnaître l'existence de la convention collective ou de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

(*Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59, précitée*, page 317; traduction)

[55] La question du pouvoir discrétionnaire du Conseil de se saisir de plaintes de pratique déloyale de travail s'est également posée dans *Société canadienne des postes* (1989), 76 di 212 (CCRT n° 729). Dans cette affaire, le syndicat a déposé une plainte en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*, alléguant que deux dirigeants syndicaux avaient été bannis des locaux de l'employeur et que celui-ci refusait de rencontrer le syndicat. Le Conseil a statué sur la question préliminaire de l'employeur visant à déterminer si l'affaire devait être renvoyée à l'arbitrage.

[56] Dans ce cas, le Conseil a décidé que le critère défini dans *Bell Canada, précitée*, devait être précisé étant donné que peu de plaintes étaient renvoyées à l'arbitrage parce que les plaignants réussissaient habituellement à démontrer que leurs conventions

agreements contained no anti-union animus provisions. Accordingly, the Board took the view that arbitration should be the preferred method of dispute resolution where there are no important matters of public policy under the *Code* at stake:

The approach expressed in *Bell Canada, supra*, has been followed by the Board to this day, with the result being that the Board rarely defers to arbitration pursuant to section 98(3). In fact, it has become fashionable for trade unions bringing complaints to the Board under section 97 to allege anti-union animus and then to point out that their collective agreement contains no anti-union animus provisions or remedies, to convince the Board that it should not defer to arbitration. Applying the five-step criterion from *Bell Canada*, the Board is almost obligated to hear all such complaints. In the respectful opinion of this panel of the Board, this should not be so. **We think perhaps the time has come for the Board to take another look at its practice vis-à-vis section 98(3) and lean towards giving more priority to the private dispute resolution mechanisms that are mandatory in each collective agreement under the *Code*. Particularly where there has been a long-standing relationship between the parties, where the dispute arises from their day-to-day operations and where there are no important matters of public policy under the *Code* at stake.**

(*Canada Post Corporation, supra*, page 215, emphasis added)

[57] The Board proposed that before complaints are referred to arbitration, the following question be answered: Is there in this case a genuine statutory right that the Board must define or reassert?

[58] Accordingly, in *Canada Post Corporation* (1990), 81 di 28; and 12 CLRBR (2d) 117 (CLRB no. 800), the Board expressed the following hands-off policy and deferred the matter to arbitration:

The *Code* exists to provide the parties with a framework that is conducive to sound and meaningful labour relations. The Board exists to ensure that no one tampers with that framework. Our role is not to overview or second-guess how both sides run their affairs. Yet, while it is not for us to judge either side's ultimate motivations, such a factor is relevant when deciding whether adjudicating this matter on its merits would serve any sound labour relations purpose. Without deciding the issue on its merits, we find that the events leading to this complaint have more to do with personalities than fundamental rights.

(pages 39; and 127-128)

collectives ne contenaient pas de disposition relativement à l'antisindicalisme. Le Conseil a donc conclu que l'arbitrage devait être le mode privilégié de règlement des différends lorsqu'aucune question importante d'intérêt public visée par le *Code* n'était en jeu:

Jusqu'à ce jour, le Conseil a suivi l'approche énoncée dans *Bell Canada, supra*, et a donc rarement renvoyé des questions à l'arbitrage en vertu du paragraphe 98(3). En fait, c'est devenu la chose à faire pour les syndicats qui déposent des plaintes auprès du Conseil en vertu de l'article 97 d'alléguer l'antisindicalisme de l'employeur, puis de signaler que leur convention collective ne prévoit aucune disposition ni aucun redressement à cet égard, afin de convaincre le Conseil de ne pas renvoyer le cas à l'arbitrage. Le Conseil, lorsqu'il applique les cinq critères énoncés dans *Bell Canada*, est presque obligé d'instruire toutes les plaintes de ce genre. Les membres du Conseil siégeant en l'espèce estiment pour leur part qu'il ne devrait pas en être ainsi. **Nous croyons qu'il est peut-être temps pour le Conseil de repenser sa façon d'aborder le paragraphe 98(3) et d'accorder une plus grande priorité aux mécanismes privés de règlement des différends qui doivent obligatoirement être prévus par chaque convention collective aux termes du *Code*. Ce devrait être la façon de procéder, en particulier lorsque la relation entre les parties dure depuis longtemps, lorsque le litige découle d'activités courantes et lorsque aucune question importante d'intérêt public visée par le *Code* n'est en jeu.**

(*Société canadienne des postes*, précitée, page 215; c'est nous qui soulignons)

[57] Le Conseil a indiqué qu'il convenait de se poser la question suivante avant de renvoyer des plaintes à l'arbitrage: Existe-t-il en l'occurrence un droit statutaire authentique que le Conseil doit définir ou réaffirmer?

[58] Par conséquent, dans *Société canadienne des postes* (1990), 81 di 28; et 12 CLRBR (2d) 117 (CCRT n° 800), le Conseil a renvoyé l'affaire à l'arbitrage après avoir énoncé la politique de non-intervention suivante:

Le *Code* a été conçu pour donner aux parties un cadre propice au maintien de relations de travail saines et valables. Le Conseil existe, lui, pour s'assurer que personne ne fausse les règles du jeu. Nous n'avons pas pour rôle de surveiller la façon dont les parties mènent leurs affaires, ni de nous substituer à elles. Et pourtant, bien qu'il ne nous appartienne pas de juger des motivations ultimes des parties, nous devons quand même tenir compte de ce facteur lorsqu'il nous faut décider si rendre une décision au fond serait d'une utilité quelconque pour le maintien de bonnes relations de travail. Sans juger l'affaire au fond, nous concluons que les événements qui ont mené au dépôt de la présente plainte tiennent davantage à des querelles de personnalités qu'à un différend mettant en jeu des droits fondamentaux.

(pages 39; et 127-128)

[59] In *Canadian Museum of Civilization Corporation* (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; and 96 CLLC 220-067 (CLRB no. 1181), the CLRB revisited the criteria set out in *Bell Canada, supra*, and *Canada Post Corporation (729), supra*. The Board first reviewed the rationale behind section 98(3) of the *Code* by analyzing the previous case law just described and then, against this background, reviewed the effect of the then recent decisions in *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; and *New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967.

[60] *Weber v. Ontario Hydro* and *New Brunswick v. O'Leary, supra*, focus on the extent to which final and binding arbitration clauses may oust the court's jurisdiction. In *Weber v. Ontario Hydro, supra*, the Supreme Court of Canada held that an employee's recourse for damages for mental anguish and suffering arising from unauthorized surveillance of his personal activities by the employer to detect benefits fraud was within the arbitrator's jurisdiction to decide.

[61] In *New Brunswick v. O'Leary, supra*, the Supreme Court held that an employer's claim against its employee for damages to its property was a dispute under the collective agreement and within the exclusive jurisdiction of the arbitrator.

[62] In both these cases, the Supreme Court found that it was not the legal characterization of the issue that should be considered (in *Weber v. Ontario Hydro, supra*, tort and breach of rights under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*; in *New Brunswick v. O'Leary, supra*, negligence) but the facts of the case and whether the dispute ostensibly arose under the collective agreement.

[63] In *Weber v. Ontario Hydro, supra*, the grievance procedure extended to any allegation of unfair treatment or dispute arising out of the collective agreement. As the employer's alleged improper exercise of its right to decide employee benefits was the essential character of the dispute, the Supreme Court concluded that the dispute arose under the collective agreement.

[64] In *New Brunswick v. O'Leary, supra*, the preservation of the employer's property and equipment

[59] Dans *Corporation du Musée canadien des civilisations* (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; et 96 CLLC 220-067 (CCRT n° 1181), le CCRT a examiné de nouveau les critères énoncés dans *Bell Canada, précitée*, et *Société canadienne des postes (729), précitée*. Il s'est d'abord penché sur les raisons de l'existence du paragraphe 98(3) du *Code* en analysant la jurisprudence mentionnée aux paragraphes précédents, puis a examiné l'effet des décisions rendues depuis peu, à l'époque, dans *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; et *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967.

[60] Les arrêts *Weber c. Ontario Hydro* et *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, précités, décrivent dans quelle mesure les dispositions sur l'arbitrage définitif et exécutoire peuvent déposséder les tribunaux de leur compétence. Dans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, précité, la Cour suprême du Canada a conclu que le recours d'un employé en dommages-intérêts pour souffrances morales à la suite de la surveillance non autorisée de ses activités personnelles par l'employeur, qui le soupçonnait de recevoir frauduleusement des prestations, était du ressort de l'arbitre.

[61] Dans l'arrêt *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, précité, la Cour suprême a conclu que la réclamation d'un employeur contre son employé pour avoir endommagé un de ses biens était un différend résultant de la convention collective qui relevait de la compétence exclusive de l'arbitre.

[62] Dans les deux cas, la Cour suprême a conclu que ce n'était pas de la qualité juridique du différend dont il fallait tenir compte (dans *Weber c. Ontario Hydro*, précité, le délit civil et la violation des droits en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*; dans *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, précité, la négligence), mais des faits de l'affaire et de la question de savoir si le différend résultait de la convention collective comme il était allégué.

[63] Dans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, précité, le champ d'application de la procédure de règlement des griefs englobait toute allévation de traitement injuste ou tout différend résultant de la convention collective. Comme l'essence de ce différend concernait l'exercice irrégulier du droit de déterminer les avantages des employés, la Cour suprême a conclu qu'il résultait de la convention collective.

[64] Dans l'arrêt *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, précité, la Cour a conclu que la préservation des biens

was found to be the essential character of the dispute and therefore within the scope of the collective agreement, since it provided for the safety and dependability of the employer's property and equipment.

[65] The Board found that the cumulative effect of these decisions gives arbitrators exclusive jurisdiction over all disputes where the essential character of the dispute arises under the collective agreement, regardless of how the issue may be framed.

[66] In keeping with *Weber v. Ontario Hydro*, and *New Brunswick v. O'Leary*, *supra*, the Board took the view that the same test should apply to unfair labour practice complaints before the Board:

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

(page 953)

[67] In determining the "essential character" of a dispute, the Board said it would be guided by the identity of the parties, the place of conduct, the time of the claim and whether the remedies sought could be granted by the arbitrator. It also stated that it would likely find that a dispute arose under the collective agreement if it concerned its application, interpretation, administration or alleged violation (see *Canadian Museum of Civilization Corporation*, *supra*).

[68] The evolution of the Board's thinking on its discretion to hear unfair labour practice complaints where there may be concurrent jurisdiction of a labour arbitrator over the same subject-matter may be summarized as follows. The merits of a complaint are not the focus of the Board's analysis when it is asked to determine whether a matter is properly before it. In *Bell Canada*, *supra*, five criteria were developed to govern the exercise of the Board's discretion under section 98(3) of the *Code*. In *Canada Post Corporation (729)*, *supra*, these criteria were found to be so broad as to be ineffective, since few complaints were ever referred to arbitration. The criteria were reassessed to include only complaints going beyond the scope of the collective agreement or dealing with matters of public policy, based on the test of whether there was a genuine statutory right to be defined or reasserted. Following

et du matériel de l'employeur constituait l'essence du différend, lequel s'inscrivait dès lors dans le champ d'application de la convention collective puisqu'il y était question de la sécurité et de la fiabilité des biens et du matériel de l'employeur.

[65] Le Conseil a conclu que l'effet cumulé de ces décisions conférerait aux arbitres une compétence exclusive sur la totalité des différends lorsque l'essence de ceux-ci résultait de la convention collective, peu importe la manière dont on formulait la question.

[66] En conformité avec les arrêts *Weber c. Ontario Hydro* et *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, précités, le Conseil a conclu qu'il convenait d'appliquer le même critère aux plaintes de pratique déloyale de travail dont il était saisi:

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

(page 953)

[67] Le Conseil a déclaré que pour déterminer «l'essence» d'un différend, il tiendrait compte de l'identité des parties, de l'endroit où le comportement prend place, de la date à laquelle la réclamation a été présentée et de la question de savoir si un arbitre peut accorder le redressement demandé. Il a également indiqué qu'un différend est susceptible de résulter de la convention collective s'il concerne l'application, l'interprétation, l'administration ou une prétendue violation de la convention collective (voir *Corporation du Musée canadien des civilisations*, précitée).

[68] L'évolution de la pensée du Conseil sur la question du pouvoir discrétionnaire dont il est investi d'entendre les plaintes de pratique déloyale de travail lorsqu'un arbitre du travail est aussi habilité à se saisir de la même question peut se résumer comme suit. Dans les cas où le Conseil doit déterminer si une affaire lui a été présentée à juste titre, son examen ne portera pas essentiellement sur le bien-fondé de la plainte. Dans *Bell Canada*, précitée, le Conseil assujettit à cinq critères l'exercice du pouvoir discrétionnaire que lui confère le paragraphe 98(3) du *Code*. Dans *Société canadienne des postes (729)*, précitée, il conclut que ces critères sont trop généraux et, donc, inefficaces puisque le nombre de plaintes aboutissant à l'arbitrage est minime. Les critères sont dès lors révisés pour inclure seulement les plaintes débordant le cadre de la convention collective ou se rapportant à des questions

directions of the Supreme Court in *Weber v. Ontario Hydro and New Brunswick v. O'Leary*, *supra*, the Board further narrowed its focus to the examination of the facts giving rise to the dispute to establish its essential character, rather than its legal characterization by the parties. Accordingly, where a dispute can be referred to arbitration, the Board will refuse to hear the complaint.

[69] Applying the test of the essential character of the dispute to the matter at hand, there is no doubt that the complaints concerning the application and interpretation of the collective agreement have already been the subject of an award by the CROA arbitrator, as evidenced by the 21 arbitral awards submitted as part of the evidence. A chronological overview of these awards is useful in the Board's analysis as to the essential character of the present dispute (see appendix at page 39).

[70] Thus, many of the disputes raised by the union have already been the subject of awards by the CROA arbitrator. The switching of cars within a terminal has been found to be yard work (CROA 203, 3043, 3182, 3309, two awards dated August 13, 2004) and the union has been successful in having these grievances upheld. The union has been successful in having the grievances concerning the rest provisions of the collective agreement upheld (CROA 3280, 3408 in part, three awards dated August 13, 2004). The union has also been successful in grievances concerning material change notice requirements (CROA 3310, award dated June 5, 2003). The union was equally successful in having seniority rights enforced (CROA 3364) and in obtaining the reinstatement of an employee even though his conduct was unbecoming (CROA 3436). Even though the arbitrator's awards were not part of the evidence filed with the Board, it is undisputed that the union has been successful in having terminated employees reinstated and discipline grievances reduced.

[71] On the other hand, the employer has been more successful overall on policy issues such as the enforcement of its management rights, with respect to its new discipline policy (CROA 3374), the assessment of discipline (CROA 3408) and the implementation of its attendance management policy (CROA 3444). It was able to avoid the application of the remedy provisions

d'intérêt public, en fonction du critère établissant s'il existe un droit statutaire authentique à définir ou à réaffirmer. Appliquant les lignes directrices énoncées par la Cour suprême du Canada dans les arrêts *Weber c. Ontario Hydro et Nouveau-Brunswick c. O'leary*, précités, le Conseil circonscrit ensuite sa démarche à l'examen des faits donnant lieu au différend pour en établir l'essence, sans tenir compte de la qualité juridique attribuée par les parties. Par conséquent, dans les cas où le différend peut être renvoyé à l'arbitrage, le Conseil refusera de se saisir d'une plainte.

[69] Si l'on applique le critère de l'essence du différend à l'affaire qui nous occupe, il ne fait aucun doute que les plaintes concernant l'application et l'interprétation de la convention collective ont déjà fait l'objet d'une décision de l'arbitre du BAMCFC, comme en témoignent les 21 décisions arbitrales mises en preuve. Un survol chronologique de ces décisions est utile pour déterminer l'essence du différend (voir annexe à la page 46).

[70] Ainsi, une grande partie des différends mentionnés par le syndicat ont déjà fait l'objet de décisions de l'arbitre du BAMCFC. Les manoeuvres de wagons à l'intérieur du périmètre d'une gare ont été considérées comme des activités de triage (CROA 203, 3043, 3182, 3309, deux décisions datées du 13 août 2004) et le syndicat a obtenu gain de cause relativement à ces griefs. Il a également obtenu gain de cause dans le cas des griefs relatifs aux dispositions de la convention collective régissant les périodes de repos (CROA 3280, 3408 en partie, trois décisions datées du 13 août 2004), et dans le cas des griefs relatifs à des avis de modifications importantes (CROA 3310, décision datée du 5 juin 2003). Le syndicat a également réussi à faire reconnaître les droits d'ancienneté (CROA 3364) et à obtenir la réintégration d'un employé ayant été congédié pour mauvaise conduite (CROA 3436). Même si les décisions arbitrales ne faisaient pas partie de la preuve présentée au Conseil, il est indéniable que le syndicat a réussi à faire réintégrer des employés congédiés ainsi qu'à obtenir un allègement de certaines mesures disciplinaires.

[71] Par ailleurs, l'employeur a généralement obtenu gain de cause sur les questions de principe comme l'application de ses droits de gestion relativement à la nouvelle politique disciplinaire (CROA 3374), l'imposition de mesures disciplinaires (CROA 3408) et la mise en oeuvre de la politique de gestion des présences (CROA 3444). Il a réussi à se soustraire à

of the collective agreement regarding the assignment of work (CROA 3403, 3404) and the assignment of relief crews (CROA 3406, award dated June 24, 2004).

[72] It is undisputed that a number of grievances involving time claims and the violation of rest provisions were also the subject of either settlements with individual grievors and/or in some cases remedy settlements in favour of the union.

[73] The union's position is that while issues have indeed been the subject of arbitral awards, these awards have been ineffective in resolving disputes concerning the application of the collective agreement. The employer continues to violate a number of provisions of the collective agreement, such as the rest provisions and bargaining unit work; payment of time claims remains unresolved since the employer has instituted a claw-back process; payments to employees following successful arbitrations are unduly delayed; in some instances, the employer has adopted creative ways of interpreting the collective agreement. While individual grievances have been dealt with by the arbitrator, apparently the process has been ineffective in preventing a recurrence of the complaints.

[74] The union's arguments are countered by the employer's position that grievances are being referred to arbitration, that it has settled many matters and that since this complaint was filed it has taken the means to address the union's concerns about enforcing the collective agreement and responding to grievances, and that, after all, the incidents are isolated events.

[75] In the circumstances of this case, the Board finds that there is no win-all, lose-all answer. In fact, the issues can be divided into two groups. Within the first group are the issues that have been referred to arbitration, where the union has been successful but that apparently remain the subject of continued violations by the employer, namely the switching of cars by road crews within terminal limits (article 41) and the rest provisions (article 51).

l'application des dispositions de la convention collective régissant les mesures de redressement eu égard à l'attribution du travail (CROA 3403, 3404) et à l'affectation des équipes de relève (CROA 3406, décision datée du 24 juin 2004).

[72] Il est incontestable qu'un certain nombre de griefs concernant des réclamations pour fiches de temps et la violation des dispositions régissant les périodes de repos ont fait l'objet d'ententes individuelles avec chaque plaignant ou, dans certains cas, se sont soldés par des mesures de redressement en faveur du syndicat.

[73] Le syndicat estime que même si les différends ont fait l'objet de décisions arbitrales, ces décisions n'ont eu aucune incidence sur le règlement des litiges ayant trait à l'application de la convention collective. L'employeur continue de contrevenir à un certain nombre de dispositions de la convention collective, comme celles régissant les périodes de repos et le travail de l'unité de négociation; la question du paiement des réclamations pour fiche de temps est demeurée en suspens depuis que l'employeur a entrepris de récupérer les montants versés; le paiement des indemnités accordées aux employés à l'issue de décisions arbitrales en faveur du syndicat est retardé sans raison valable; dans certains cas, l'employeur a trouvé des façons inédites d'interpréter la convention collective. Si les griefs individuels ont été traités par l'arbitre, il semble toutefois que le processus s'est révélé inefficace pour prévenir de nouvelles plaintes.

[74] L'employeur réfute les arguments du syndicat en déclarant que les griefs sont renvoyés à l'arbitrage, que de nombreuses questions ont été réglées et que depuis le dépôt de la plainte en instance, des mesures ont été prises pour tenir compte des préoccupations du syndicat concernant l'application de la convention collective et répondre aux griefs et que, somme toute, les incidents ne sont que des événements isolés.

[75] Au vu des circonstances de l'affaire, le Conseil estime qu'il ne saurait y avoir un seul gagnant et un seul perdant en l'espèce. En fait, les questions peuvent se diviser en deux catégories. La première englobe celles qui se sont soldées par une décision favorable au syndicat à l'arbitrage, mais qui continuent apparemment de faire l'objet de violations, soit les manoeuvres de trains effectuées par les équipes de ligne à l'intérieur du périmètre de la gare (article 41) et les dispositions régissant les périodes de repos (article 51).

[76] As to the second group of issues, such as the employer's failure to respond to grievances, replies to grievances that are unresponsive or inadequate, joint statements of issue that are not provided, the Board finds that such issues are within the scope of the provisions of the collective agreement and must be dealt with on a case-by-case basis by the CROA arbitrator. Where the employer does not reply to a grievance, the union has the option of advancing it to the next step without the consent of the employer. In the case of the employer's denial of a grievance based on timeliness, the union may take this up directly with the CROA arbitrator. The Board has no authority to modify the collective agreement by varying the time lines within the grievance procedure. If the union is taken by surprise at arbitration, it is within the power of the arbitrator to provide relief. The fact that grievances may be settled at the last minute is part of the grievance process. If the settlement process is used abusively, this issue may be submitted to the CROA arbitrator for determination, as the Board has no jurisdiction over the CROA process. Where the employer delays compensation in respect of a grievance, the union may also apply for relief to the CROA arbitrator. The same applies to the union's complaint about the employer's recent claw-backs of time claim payments.

[77] With respect to the performance of bargaining unit work by management, there is a matter for a case-by-case determination. The Board notes that the union was not successful in any of the awards that were submitted to the Board. The CROA arbitrator found that the employer's position in these cases was not indefensible and declined to apply the remedy provisions of the collective agreement. The Board would be remiss to find otherwise.

[78] The Board considers that the collapsing of extended runs at Capreol was due to events beyond the employer's control, that is, the result of an order of the Transportation Safety Board. While the employer's application to the Board was ill-timed, in light of the special mediation sessions that had been set up to resolve substantial outstanding issues between the union and the employer, there is nothing to suggest that this is not an isolated incident rather than a deliberate attempt to undermine the union's credibility or its representation of employees. The Board takes note that

[76] En ce qui concerne la seconde catégorie de questions, comme le défaut de l'employeur de répondre aux griefs, les réponses vagues ou insuffisantes, l'absence d'exposés conjoints, le Conseil estime qu'elles s'inscrivent dans le champ d'application de la convention collective et qu'elles doivent être traitées individuellement par l'arbitre du BAMCFC. Lorsque l'employeur ne répond pas à un grief, rien n'empêche le syndicat de le renvoyer au palier suivant, sans son autorisation. Dans le cas du refus d'un grief pour non-respect du délai de présentation, le syndicat peut saisir l'arbitre du BAMCFC directement de la question. Le Conseil n'est pas habilité à modifier les délais prévus par la convention collective pour la présentation de griefs dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Si le syndicat est pris au dépourvu à l'arbitrage, il est du ressort de l'arbitre de lui accorder redressement. Le fait que des griefs puissent être réglés à la dernière minute est l'une des caractéristiques de la procédure de règlement des griefs. S'il y a recours abusif à ce processus, la question peut être soumise à l'arbitre du BAMCFC, qui rendra une décision, car le Conseil n'a pas compétence sur la procédure d'arbitrage du BAMCFC. Lorsque l'employeur tarde à verser les montants payables relativement à un grief, le syndicat peut aussi s'adresser à l'arbitre du BAMCFC pour obtenir redressement. Cela vaut aussi pour la plainte concernant la récente récupération des montants versés en indemnisation des réclamations pour fiche de temps.

[77] En ce qui concerne le travail relevant de l'unité de négociation exécuté par la direction, il s'agit d'une question qui doit être tranchée à titre individuel. Le Conseil observe que le syndicat a été débouté dans toutes les décisions mises en preuve. L'arbitre du BAMCFC a conclu que la position de l'employeur n'était pas indéfendable et a refusé d'appliquer les dispositions de la convention collective régissant les mesures de redressement. Le Conseil ferait preuve de négligence en tirant une conclusion contraire.

[78] Le Conseil considère que l'abandon des parcours allongés à Capreol était attribuable à des événements indépendants de la volonté de l'employeur, autrement dit que la mesure résultait d'un ordre reçu du Bureau de la sécurité des transports. Même si l'employeur a déposé sa plainte au Conseil à un moment inopportun, compte tenu des séances de médiation extraordinaires qui avaient été organisées afin de régler des contentieux importants entre le syndicat et l'employeur, rien n'indique qu'il ne s'agit pas d'un incident isolé plutôt que d'une tentative délibérée de miner la crédibilité du

the employer withdrew its complaint against the union, compensated the employees accordingly and that no residual complaint resurfaced before the Board over this unfortunate incident.

[79] On the issue of violation of material change notices and the enforcement of seniority rights with respect to involuntary transfers, the union has been successful in making these claims and there has been no apparent repeat violation of this provision of the collective agreement. There is, therefore, no reason for the Board to interfere with these awards.

[80] The Board has not been convinced that a stricter application of attendance management policies, new discipline policies, or the signing of personal undertakings have been a means of intimidating employees. With respect to the removal of the Brown discipline policy, the arbitrator made it clear that the employer had not surrendered its prerogative to establish discipline policy and thus could find no sinister motives underlying the employer's decision to make such changes. The particular circumstances concerning Mr. Namynk and Mr. N. were decided at arbitration and cannot be relitigated before this Board. The remedies awarded by CROA arbitrator showed that he was sympathetic to both these grievors; however, he could not condone their inappropriate behavior in the workplace. Of note is that he gave some constructive suggestions to the union on how to handle any abuse of process by the employer. It would be inappropriate for the Board to substitute its views for those of the arbitrator.

[81] It is outside the Board's authority to make a determination on the merits of any perceived imposition of harsher discipline on long service employees for rules violations, as this is clearly a matter within the scope of the collective agreement to be decided on a case-by-case basis. The general principle that discipline and discharge may only be effected for just and sufficient cause provides adequate remedy in the case of any excessive zeal on this front. Deferral to the grievance arbitrator in such circumstances is consistent with the grievance procedure within the collective bargaining relationship.

syndicat ou la représentation des employés. Le Conseil note que l'employeur a retiré sa plainte contre le syndicat et indemnisé les employés en conséquence et qu'aucune plainte résiduelle n'a refait surface devant le Conseil depuis ce malencontreux incident.

[79] En ce qui concerne la violation des dispositions relatives à l'avis de modifications importantes et de l'application des droits d'ancienneté dans les cas de mutation forcée, le syndicat a réussi à établir ses prétentions; il ne semble pas y avoir eu d'autre violation de cette disposition de la convention collective depuis. Le Conseil n'a donc aucune raison d'intervenir pour modifier ces décisions.

[80] Le Conseil n'est pas convaincu que l'application plus rigoureuse des politiques sur la gestion des présences et des nouvelles politiques disciplinaires ou encore la signature d'engagements personnels sont des moyens utilisés par l'employeur pour intimider les employés. En ce qui concerne l'abolition du régime disciplinaire Brown, l'arbitre a clairement indiqué que l'employeur n'avait pas renoncé à sa prerogative d'établir les règles disciplinaires et que la décision d'apporter cette modification ne lui paraissait donc pas avoir été prise dans un mauvais dessein. Les griefs particuliers de MM. Namynk et N. ont été réglés à l'arbitrage et ne peuvent donc pas être plaqués de nouveau devant le Conseil. Les redressements accordés par l'arbitre du BAMCFC montrent qu'il compatissait à leur sort, mais qu'il ne pouvait toutefois pas fermer les yeux sur leur conduite répréhensible au travail. Précisons qu'il a fait quelques suggestions constructives au syndicat sur la manière de faire face à tout recours abusif de l'employeur. Le Conseil serait malvenu de substituer son point de vue à celui de l'arbitre.

[81] Le Conseil n'est pas habilité à se prononcer sur le bien-fondé des mesures disciplinaires prétendument plus sévères infligées aux employés de longue date pour violation des règles, car il s'agit d'une question qui s'inscrit clairement dans le champ d'application de la convention collective et qui doit être tranchée en fonction de chaque cas. Le principe général voulant que les mesures disciplinaires et les congédiements soient appliqués uniquement pour des motifs justes et suffisants est assorti de redressements appropriés dans les cas de zèle excessif de la part de l'employeur. Le renvoi du différend à l'arbitrage dans de telles circonstances est cohérent avec la procédure de règlement des griefs dans le cadre de la relation de négociation collective.

[82] Therefore, the Board finds but two counts of unfair labour practices among the several alleged by the union: the continued violations of the provisions of sections 41 and 51 of the collective agreements. This is not to say that the employer's violations are not serious as they amount to a selective repudiation of the bargaining relationship with the consequent chilling effect on the constructive settlement of disputes and the determination of good working conditions, the very objectives set out by the *Code* in its Preamble.

[83] The psychological impact for the employees of a finding of unfair labour practice is that the offender be required to communicate to affected employees that it has been found guilty of violating the *Code* and that it will from now on conform to its requirements. Making employees aware that their employer cannot violate the *Code* with impunity and that they have meaningful legal rights is essential to the enforcement of the *Code*.

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

B - Bad Faith Bargaining

[85] With respect to the union's second complaint of bad faith bargaining, the union makes three allegations: firstly, that the CEO made declarations at shareholder meetings that were in breach of a confidentiality agreement within the context of collective bargaining; secondly, that the employer modified the working conditions of employees by unilaterally changing the switching limits at the Oshawa yards; and thirdly, that the employer directed Toronto crews to do work belonging to Belleville crews.

[86] The relevant sections of the *Code* that apply to these allegations are the following:

[82] Par conséquent, le Conseil conclut à l'existence de deux cas de pratiques déloyales de travail parmi tous ceux allégués par le syndicat, soit les violations répétées des dispositions des articles 41 et 51 des conventions collectives. Entendons-nous, cela ne signifie pas que les violations commises par l'employeur ne sont pas sans gravité puisqu'elles équivalent à une répudiation sélective de la relation de négociation et ont pour effet de mettre un frein au règlement positif des différends et à l'établissement de relations du travail harmonieuses, les objectifs mêmes du *Code* énoncés dans le Préambule.

[83] Lorsque l'employeur a été déclaré coupable de pratique déloyale de travail, le fait qu'il soit tenu de reconnaître, envers les employés concernés, qu'il a enfreint le *Code* et qu'il doit désormais s'y conformer, a un effet sur eux, sur le plan psychologique. Il est essentiel, pour l'application du *Code*, que les employés sachent que l'employeur ne peut contrevenir impunément aux dispositions du *Code* et que la loi leur reconnaît des droits juridiques valables.

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

B - Négociation de mauvaise foi

[85] Dans le cas de la plainte de négociation de mauvaise foi, le syndicat formule trois allégations; la première est que le chef de la direction a fait des déclarations lors d'assemblées des actionnaires en violation d'une entente de confidentialité conclue dans le cadre des négociations collectives; la deuxième, que l'employeur a modifié les conditions d'emploi des employés en changeant les périmètres de manoeuvres dans les gares d'Oshawa sans consultation; et, la troisième, que l'employeur a fait exécuter par des équipes de Toronto du travail qui revenait de droit aux équipes de Belleville.

[86] Les dispositions du *Code* qui s'appliquent à ces allégations sont les suivantes:

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

...

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

...

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

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

...

(2) An employer is deemed not to contravene subsection (1) by reason only that they

...

(c) express a personal point of view, so long as the employer does not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence.

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

...

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

...

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

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

...

(2) Ne constitue pas une violation du paragraphe (1) le seul fait pour l'employeur:

...

c) soit d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.

[87] There are two declarations of CN's CEO that were reported in the media. The first declaration is an article that appeared in July 2003, in a magazine called *BUSINESS*. The focus of the article is on the new CEO's business plan and is entitled *His Train Just Came In: How Hunter Harrison, Paul Tellier's successor at CN, plans to make track*. The first part of the article explains in some detail CN's operations and its performance as well as Mr. Harrison's background. The article then continues with views about CN's workforce and Mr. Harrison's ambitions:

The labour distrust built up over the Tellier years is proving an obstacle to one of Harrison's key ambitions: reforming the company's working relationship with its unions. He wants to replace the traditional system of pay according to mileage traveled with fixed hourly rates, and implement more flexible work rules. A mileage rate allows a worker to earn a day's pay in a few hours if he can get from point A to B as fast as possible, so theoretically it's an inducement to efficiency. But CN is more concerned about consistent performance. "My concept is this," explains Harrison. "I'll pay you a high hourly rate, I'll provide you job security and, in exchange, you give up your work rules, which allows me to be more productive." His idea of work-rule flexibility? "If a light bulb burns out, somebody else doesn't have to come and replace it; you can

[87] Deux déclarations du chef de la direction du CN ont été rapportées par les médias. La première est reproduite dans le numéro de juillet 2003 du magazine *BUSINESS*. L'article traite du plan d'affaires du nouveau chef de la direction et est intitulé *His Train Just Came In: How Hunter Harrison, Paul Tellier's successor at CN, plans to make track* [Comment Hunter Harrison, successeur de Paul Tellier à la direction du CN, entend laisser sa marque]. La première partie expose en détail les activités et les résultats du CN ainsi que les antécédents de M. Harrison. Suivent des réflexions sur l'effectif du CN et les ambitions de M. Harrison:

La méfiance syndicale qui a caractérisé les années Tellier se révèle un obstacle à l'une des principales ambitions de M. Harrison, soit asseoir les relations du travail entre la compagnie et les syndicats sur de nouvelles bases. M. Harrison veut remplacer le système traditionnel de rémunération en fonction de la distance parcourue par un régime de rémunération à horaire fixe et instaurer des règles de travail plus souples. Le travailleur assujéti à un régime de barème de parcours peut accomplir sa journée de travail en quelques heures pour peu qu'il se rende du point A au point B le plus rapidement possible; en théorie, il s'agit d'une mesure incitative pour accroître l'efficacité. Or, ce qui préoccupe davantage le CN, c'est la constance du rendement. «Voici ce que je propose», a expliqué M. Harrison. «Un salaire horaire

unscrew it and replace it. It's not unsafe or against the law, so help me here."

New work arrangements would do two things, Harrison argues: They'd shave labour costs that account for fully 40% of CN's operating expenses, and they'd help the company squeeze more value out of its assets. If trains can be made to run more quickly and efficiently, you need fewer of them to accomplish the same amount of work. That could mean billions in savings. "Let me just dream with you," he says. "If we can go from a 60-miles-an-hour railroad to 80 miles per hour, and get product there quicker, and at the same time lower my labour cost and be more competitive in the marketplace, faster than trucks and more environmentally friendly - what a deal!"

[88] The article then presents the reaction to Mr. Harrison's "dream" by CN's major unions, including this quotation from a member of the executive of the UTU, the complainant union in this matter:

Predictably, union are disinclined to share the dream. Guy Scarrow, vice-president of the United Transportation Union, which represents conductors, switch foremen and other running trades, doesn't buy the logic for the move to hourly rates. "I think they're on a smoke dream," he says. He then launches a barrage of criticisms from the company's failure to schedule workers' shifts as well as it schedules trains to the management's "American philosophy" of forgoing regular track maintenance in favour of replacement every several years....

[89] The second purported declaration was reported in a newspaper on November 12, 2003, upon the parties exchanging proposals and having signed a confidentiality agreement concerning collective bargaining. The article reported the following:

CN HOPES TO CUT COSTS OF LABOUR - Renegotiating Contracts

If Canadian National Railway Co. can renegotiate more union contracts to pay workers by the hours instead of distance traveled, it will be able to reduce its train and engine crew

élevé et la sécurité d'emploi en échange de l'abandon des règles de travail, ce qui permettrait d'augmenter la productivité de la compagnie». Et voici comment il perçoit l'assouplissement des règles de travail. «Quand une ampoule est grillée, il n'est pas nécessaire d'appeler quelqu'un d'autre pour la faire remplacer; on peut la dévisser soi-même et en mettre une autre à la place. Il n'y a rien de dangereux ni d'illégal là-dedans, alors pourquoi compliquer les choses.»

De nouvelles modalités de travail permettraient de réaliser deux objectifs, au dire de M. Harrison, soit réduire les coûts de main-d'oeuvre, qui représentent près de 40 % des frais d'exploitation du CN, et accroître la valeur des actifs de la compagnie. Si on peut réussir à faire rouler les trains plus vite et de manière plus efficace, il en faudra moins pour accomplir la même quantité de travail, ce qui peut se traduire par des économies de plusieurs milliards de dollars. «Rêvons ensemble» a-t-il déclaré. «Si l'on peut faire passer la vitesse des trains de 60 à 80 milles à l'heure et livrer ainsi la marchandise plus rapidement tout en abaissant les coûts de main-d'oeuvre et étant plus compétitif sur le marché, plus rapide que le transport par camion, et cela, sans nuire à l'environnement, quelle réussite ce serait!».

(traduction)

[88] L'article présente la réaction des principaux syndicats du CN au «rêve» de M. Harrison, en citant notamment ces paroles de l'un des dirigeants du TUT, le syndicat en cause en l'espèce:

Bien entendu, les syndicats sont peu disposés à partager ce rêve. Guy Scarrow, vice-président des Travailleurs unis des transports, qui représente les chefs de train, les contremaîtres de manoeuvres et les autres membres du personnel itinérant, n'accepte pas la logique des salaires horaires. «Je crois qu'ils rêvent en couleurs», déclare-t-il avant d'élever un barrage de critiques allant du défaut de la compagnie d'établir les horaires de travail des employés aussi efficacement que les horaires des trains, à la philosophie de gestion importée des États-Unis consistant à délaissier l'entretien périodique des voies en faveur de leur remplacement au bout d'un certain nombre d'années ...

(traduction)

[89] La seconde déclaration qu'on prête au chef de la direction a été rapportée dans un quotidien le 12 novembre 2003, alors que les parties procédaient à l'échange des propositions et à la signature d'une entente de confidentialité concernant les négociations collectives. L'article en question est reproduit ci-après:

LE CN SOUHAITE RÉDUIRE SES COÛTS DE MAIN-D'OEUVRE - Renouvellement des conventions collectives

Si la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada réussit à remplacer le barème de parcours par un régime de rémunération horaire dans les prochaines conventions

workforce by up to 35%, chief executive Hunter Harrison said yesterday.

Over the past year, CN won a breakthrough on the hourly-pay issue with some of its U.S. unions, affecting 1,700 employees. The Montreal-based company is now negotiating with several unions in Canada.

Labour contracts from the steam-engine era used to limit workers' daily travel to as little as 100 miles, although that cap has often been raised over the years. Now we get 7,000 to 7,500 miles a month from the same employees that were producing 4,000 to 4,500 miles a month," Mr. Harrison said at a transportation conference.

"You can do the math and quickly tell that, over time, we can reduce the workforce - from a train and engine room standpoint - 30% to 35%. That's very, very important."

Canada's largest railway is in talks with several unions in Canada representing 13,000 workers - including 4,700 in the operating crews. The current three-year contracts expire at the end of this year.

In all of North America, CN has 22,850 employees, including white-collar workers.

Linked to the change in compensation, the new U.S. contracts drop old-time work rules the company considered too restrictive.

"We granted job security for all our employees as a result," Mr. Harrison said. "So that does input a time factor on [job cuts]".

Mr. Harrison said the changes are good for employees and CN.

"I'd be the first to tell you those people did not have a lot of quality of life", he said. "They made a lot of money but they were on call seven days a week, 24 hours, did not know when they were going to work."

"That makes it hard to plan for family outings, that sort of thing. Now they have assigned days off, assigned times to go to work each day. They don't have to sit by the telephone."

Will Canadian unions go along with the new system?

"I'm not sure," Mr. Harrison said. "It's 50-50. Kind of a new learning experience for us. But this initiative is the biggest breakthrough we've had for some time."

collectives, le CN serait alors en mesure de réduire les effectifs des équipes de train et de locomotive d'un pourcentage pouvant aller jusqu'à 35 %, a déclaré hier le chef de la direction, Hunter Harrison.

Au cours de la dernière année, le CN a réussi à convaincre les syndicats américains représentant 1 700 travailleurs d'adopter un régime de rémunération horaire. Au Canada, la compagnie, dont le siège social est situé à Montréal, a entamé des négociations avec plusieurs syndicats.

À l'époque des trains à vapeur, les contrats de travail limitaient habituellement à 100 milles tout au plus les parcours quotidiens des travailleurs, bien que ce maximum ait maintes fois été augmenté depuis. «À l'heure actuelle, nous obtenons de 7 000 à 7 500 milles par mois des mêmes employés qui faisaient entre 4 000 et 4 500 milles avant» a déclaré M. Harrison à l'occasion d'une conférence sur les transports.

«Un calcul rapide nous indique qu'à terme, nous pouvons envisager de réduire les effectifs des équipes de train et de locomotive de 30 % à 35 %. C'est une réduction très, très importante».

Le plus important transporteur ferroviaire au Canada a entamé des négociations avec plusieurs syndicats canadiens représentant 13 000 travailleurs, dont 4 700 membres d'équipes de train. Les conventions collectives d'une durée de trois ans qui sont actuellement en vigueur arrivent à échéance à la fin de l'année.

Le CN compte 22 850 employés dans toute l'Amérique du Nord, y compris des cols blancs.

Depuis l'adoption du nouveau régime de rémunération, les règles de travail de la vieille époque, que la compagnie trouvait trop restrictives, ont disparu des nouvelles conventions collectives conclues avec les syndicats américains.

«Les employés ont obtenu la sécurité d'emploi en contrepartie» de dire M. Harrison. «Cela permet de retarder les [réductions de postes]».

M. Harrison est d'avis que les changements sont une bonne chose pour les employés et pour le CN.

«Je serais le premier à vous dire que ces employés n'avaient à peu près pas de qualité de vie», a-t-il déclaré. «Ils gagnaient beaucoup d'argent certes, mais ils étaient en disponibilité sept jours sur sept, 24 heures sur 24; ils ne savaient jamais quand ils allaient être appelés au travail».

«Il devient alors difficile de planifier des sorties familiales et d'autres activités du même genre. Maintenant, ils ont des jours de congé attirés, des horaires définis chaque jour. Ils n'ont plus besoin d'attendre un appel».

Les syndicats canadiens vont-ils accepter ce nouveau système?

«Je ne peux répondre avec certitude à cette question», a déclaré M. Harrison. «Les chances de réussite sont partagées. C'est en quelque sorte un nouvel apprentissage pour nous. Il reste que cette initiative est la plus grande percée que nous ayons réalisée depuis bien des années.»

Mr. Harrison also told his audience his first 11 months as CEO, succeeding Paul Tellier when he left to become chief executive of Bombardier Inc, was “certainly a challenge.”

Canadian grain shipments plummeted, the high-flying Canadian dollar added to costs and various other afflictions included a horrible winter and the B.C. forest fires.

Mr. Harrison told investors he expects CN to show 4% to 5% growth next year and double-digit growth in earnings per share. He also said the company could be “more aggressive” in its dividends and may buy back some shares.

The Canadian Press

[90] Of note is that the union also submitted an extract of a PowerPoint presentation by Mr. Harrison to CN investors, dated the previous year (November 4 and 5, 2002), that indicates that he spoke to some of the points mentioned above: hourly vs. mileage, no work rules, job security, quality of life, highest compensated and most productive - Win-Win Agreements.

[91] Section 94(2)(c) of the *Code* is quite specific about what is considered interference in the representation of employees by a trade union: a representative of the employer may present a personal point of view, as long as there is no coercion, intimidation, threats, or promises of undue influence. The interpretation of this section of the *Code* was the subject of two previous cases that have some relevance to the present matter.

[92] In *Air Canada*, [2001] CIRB no. 131, the airline issued a communiqué to its flight attendants describing the outcome of a meeting whereby its union had refused a one-time bonus package of \$25 million being offered to them as a result of Air Canada’s merger with former Canadian Airlines International. The acceptance of this bonus was conditional on the acceptance of certain concessions and a long-term agreement and had to be accepted within a specified time frame. This communication was followed by a recorded message on the airline’s information line, accessible to all the airline’s employees in which the CEO expressed his dismay at this refusal, since all other unions had

M. Harrison a également indiqué à son auditoire que ses 11 premiers mois comme chef de la direction à la suite du départ de Paul Tellier, devenu chef de la direction de Bombardier Inc., avaient «certainement été stimulants».

Mentionnons le plafonnement des expéditions de grains canadiens, l’accroissement des coûts attribuable à la grande volatilité du dollar canadien et d’autres calamités comme un hiver particulièrement rigoureux et les incendies de forêt en C.-B.

M. Harrison a indiqué aux actionnaires qu’il s’attendait à une croissance de 4 % à 5 % la prochaine année de même qu’à une augmentation d’au moins 10 % du bénéfice par action. Il a également déclaré que la compagnie pourrait se montrer «plus dynamique» dans le paiement de dividendes et envisageait même de racheter des actions.

La Presse canadienne

(traduction)

[90] Précisons que le syndicat a également mis en preuve un extrait d’un exposé assisté par ordinateur de M. Harrison devant les actionnaires du CN l’année précédente (les 4 et 5 novembre 2002) montrant qu’il avait abordé quelques-uns des points mentionnés ci-dessus, soit la rémunération horaire par rapport au barème de parcours, l’abolition des règles de travail, la sécurité d’emploi, la qualité de vie, l’augmentation de la rémunération et de la productivité - des conventions conclues à la satisfaction des parties.

[91] L’alinéa 94(2)c) du *Code* indique très clairement à quel moment il y a intervention dans la représentation des employés par un syndicat: un représentant de l’employeur peut exprimer son point de vue, pourvu qu’il n’use pas indûment de son influence, ne fasse pas de promesses ou ne recoure pas à la coercition, à l’intimidation ou à la menace. L’interprétation de cette disposition du *Code* a fait l’objet de deux décisions antérieures qui revêtent une certaine pertinence en l’espèce.

[92] Dans *Air Canada*, [2001] CCRI n° 131, le transporteur aérien a envoyé un communiqué aux agents de bord pour leur faire part de la décision de leur syndicat de refuser le montant forfaitaire non renouvelable de 25 millions de dollars qui lui était offert dans la foulée de la fusion d’Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International. Cette offre était assortie de certaines concessions et d’une entente à long terme et devait être acceptée dans un délai particulier. Le communiqué a été suivi d’un message enregistré diffusé par le biais de la ligne d’information de la société, à laquelle tous les employés avaient accès, dans lequel le chef de la direction se disait consterné du

accepted the bonus and conditions, as well as two other written publications expressing similar concerns. The time for accepting this offer came and passed and the flight attendants lost the opportunity of the offer. The attendants complained to the Board of improper communication by the airline's CEO concerning the last ditch offer and, as redress, asked that the Board award them the benefit of the offer without the conditions. In this case, the Board found that there had been no improper communication because the communications occurred at a time when there was an operative collective agreement, a long-standing bargaining relationship between the parties and the union's existence was not being threatened. The tone of the communications was found to be moderate, not to say innocuous, and there was no real impact on the membership or the union.

[93] In *TELUS Communications Inc.*, [2004] CIRB no. 271, the newly appointed CEO was widely quoted in the press about his intentions to pursue a new management style based on open communications, notably about his campaign of "winning the hearts and minds of TELUS's employees." The campaign involved communications with employees including face-to-face meetings, weekly e-letters, regular email bulletins, employee surveys, broadcast reports in building lobbies and most notably a series of "road shows."

[94] The road shows were attended by employees on company time. Union officials were not invited. The sessions' format was a slide presentation that included TELUS's business objectives and collective bargaining objectives, followed by a no-holds-barred question and answer session with the CEO, or a senior company official, notably on bargaining issues. Meanwhile, the employer and the union were engaged in a conciliation process. The union alleged that these meetings were a well-planned campaign to convince employees of its views and undermined the union's representation of employees during a most sensitive time in collective bargaining.

[95] In the first part of this decision, which is the part relevant to the present matter, the Board upheld that part of the complaint as it related to improper communications by the employer. It found that no

refus étant donné que tous les autres syndicats avaient accepté l'offre conditionnelle; deux autres publications écrites faisaient état des mêmes réactions. Le délai fixé pour accepter l'offre est arrivé à terme et les agents de bord ont perdu le droit au forfait. Ils ont alors adressé une plainte au Conseil, alléguant des communications inappropriées de la part du chef de la direction et demandant, à titre de redressement, que l'offre leur soit accordée sans conditions. Le Conseil a conclu qu'il n'y avait pas eu de communications inappropriées puisque, à l'époque, les parties étaient liées par une convention collective et entretenaient une longue relation de négociation et que l'existence du syndicat n'était pas menacée. Le ton des communications a été qualifié de modéré, voire d'anodin, et leur incidence sur les membres ou le syndicat de négligeable.

[93] Dans *TELUS Communications Inc.*, [2004] CCRI n° 271, la presse fait largement écho des intentions du nouveau chef de la direction d'adopter un nouveau style de gestion axé sur la communication, plus particulièrement de sa campagne en vue «de gagner le coeur et l'esprit des employés de TELUS» (traduction). La campagne comportait des communications avec les employés, y compris des rencontres personnelles, des courriels hebdomadaires, des bulletins périodiques envoyés par voie électronique, des sondages auprès des employés, la diffusion de messages dans les halls d'entrée des immeubles et, surtout, des «tournées de présentation».

[94] Les employés participaient aux tournées de présentation durant les heures de travail, mais les dirigeants syndicaux n'y étaient pas invités. Les séances prenaient la forme d'un diaporama où l'on présentait notamment les objectifs commerciaux et les objectifs de négociation collective de TELUS. Venait ensuite une période de questions sans réserves avec le chef de la direction ou un haut dirigeant de la société, sur les enjeux de la négociation particulièrement. Dans l'intervalle, l'employeur et le syndicat avaient entamé des négociations collectives. Le syndicat a allégué que les réunions constituaient une campagne bien orchestrée de l'employeur pour convaincre les employés de son point de vue et éroder sa représentation des employés durant une phase très cruciale des négociations collectives.

[95] Dans la première partie de cette décision, considérée comme pertinente en l'espèce, le Conseil a statué en faveur des plaignants sur la question des communications inappropriées de l'employeur. Il a

matter how informative the sessions were, or circumscribed they were meant to be, they were intimidating for employees who were a captive audience being addressed by the company's senior leaders, including the CEO himself. The Board found that the meetings were a well-planned product, not intended to leave employees indifferent. The Board also found that these views were supported by written communications to employees intended to consistently and forcefully put forward its position on critical issues. The Board, however, declined to make any findings as to newspaper articles reporting the CEO's comments, other than that they confirmed and supported the union's complaint as to the message the CEO had been directly delivering to its employees.

[96] In both these cases, the Board examined the three elements that are to be considered to determine whether the impugned communication crosses the line from acceptable to interference, that is, the labour relations context of the communications, the content of the communication and its effect.

[97] The context of employer communications will be viewed more critically where there is an ongoing union organizing campaign as opposed to a workplace that is already unionized, where collective bargaining is well-established and where there is an operative agreement. The crucial issue is the union's vulnerability at the time the communications were issued.

[98] The content of the communication is a factual issue. To the extent that the content is truthful, expressed in moderate and rational terms, and does not denigrate the legitimate role of the bargaining agent or undermine its representation efforts, then the criteria of context and effect of the communication will be more significant in assessing its impact.

[99] The effect of the communication is a more subjective test. There is no requirement that the employer express anti-union animus or have intended to interfere in the union's representation of its members. However, there must be some evidence of the negative effects. For example, in the *Air Canada, supra*, matter, the union admitted that it received only a few calls from its members concerning the communications, and could cite no ill effects on the membership, other than the fact that its members had not obtained the bonus.

conclu que, peu importe leur caractère informatif ou les paramètres qu'on s'était fixés à l'origine, les séances revêtaient un caractère intimidant pour les employés, qui constituaient un auditoire captif, face aux dirigeants de la société, y compris le chef de la direction lui-même. Le Conseil a conclu que les réunions étaient un produit bien planifié, qui ne visait pas à laisser les employés indifférents et que les opinions exprimées étaient renforcées par des messages écrits aux employés visant à faire valoir, de façon soutenue et avec vigueur, le point de vue de l'employeur sur les enjeux cruciaux. Le Conseil a cependant refusé de se prononcer sur les articles de journaux rapportant les propos du chef de la direction, si ce n'est pour dire qu'ils confirmaient et corroboraient la plainte du syndicat quant aux messages que le chef de la direction livrait directement aux employés.

[96] Dans les deux cas, le Conseil a examiné les trois critères qui doivent être pris en considération pour déterminer si les communications dépassaient les limites de l'acceptable pour entrer dans la sphère de l'ingérence, c'est-à-dire le contexte des communications relatif aux relations du travail, le contenu des communications et leur effet.

[97] Le contexte des communications de l'employeur sera examiné d'un oeil plus critique lorsqu'une campagne de recrutement syndical est en cours que lorsqu'un syndicat est bien établi et a déjà conclu une convention collective. Le facteur crucial est la vulnérabilité du syndicat au moment où les communications ont eu lieu.

[98] Le contenu des communications est une question de faits. Pour autant que le contenu soit véridique, présenté de façon modérée et rationnelle et ne dénigre pas le rôle légitime de l'agent négociateur ni ne mine ses efforts de représentation, les critères du contexte et de l'effet de la communication pèseront alors plus lourd dans la balance pour en apprécier l'incidence.

[99] L'effet de la communication est un critère plus subjectif. Il n'est pas nécessaire que l'employeur exprime un sentiment anti-syndical ou cherche à intervenir dans la représentation des employés par le syndicat. Il doit toutefois exister une preuve quelconque des effets négatifs de la communication. Ainsi, dans *Air Canada*, précitée, le syndicat a admis avoir reçu seulement quelques appels de ses membres relativement aux communications; il était en outre incapable de mentionner quelque conséquence négative pour eux, si ce n'est qu'ils n'avaient pas obtenu la prime.

[100] In the present matter, the Board finds that Mr. Harrison's views as they appeared in the *BUSINESS* magazine, were balanced. He speaks of a "dream," which can be interpreted as a wish list, and expresses how greater productivity could be achieved through greater efficiencies. There is nothing coercive, intimidating, threatening or of the nature of undue influence in his hope of being able to trade job security for the giving up of work rules. These are personal views to which he is entitled as the CEO of a large international corporation. The equally expressed views of the UTU that this might be a "smoke dream" are just as personal to Mr. Scarrow. Only a new collective agreement will tell whether the CEO's dream will come true. The views reported in this article cannot be considered as a threat to the union's representation of its employees.

[101] With respect to Mr. Harrison's views reported in the November 2003 newspaper article after notice to bargain had been given and a confidentiality agreement signed, there is no evidence of any consequence attributable to these views. The article reports generally the context of negotiations at that time. The fact that CN might be able to achieve greater efficiencies by increasing the number of miles traveled per month per employee is not proposed as a condition *sine qua non* of achieving a collective agreement. The comparison between what was achieved in the United States and what lies ahead in Canada is what Mr. Harrison thinks would be good for employees in terms of having a balanced work life. When he is questioned about how to achieve it, it is a guesstimate of a 50% chance. These views are quite defensible within the context of operational issues as they affect shareholders.

[102] There is no mention that these issues were being discussed at the bargaining table. In fact, discussions had not yet begun. There is no objective evidence of any effect on the union's ability to represent its members at the bargaining table as a result of these comments. In fact, negotiations continued after these comments appeared. This is not to say that the Board considers that the employer's views, whether communicated indirectly through the media or directly to employees, cannot have negative consequences. The

[100] En l'espèce, le Conseil est d'avis que les vues de M. Harrison rapportées dans le magazine *BUSINESS* étaient nuancées. Il parle d'un «rêve», ce qu'on peut interpréter comme une liste de souhaits, et décrit comment une productivité accrue permettrait d'obtenir de meilleurs résultats. Il n'y a rien de coercitif, d'intimidant, de menaçant ni de la nature d'une influence induite dans son souhait d'échanger la sécurité d'emploi contre l'abandon des règles de travail. Il s'agit d'opinions personnelles qu'il est en droit d'exprimer en sa qualité de chef de la direction d'une importante société internationale. Quant aux vues du TUT selon lesquelles le chef de la direction «rêve» probablement «en couleurs», elles représentent tout autant une opinion personnelle de M. Scarrow. Seule une nouvelle convention collective permettra de dire si le rêve du chef de la direction a des chances de se réaliser. On ne peut pas considérer que les opinions rapportées dans cet article menacent la représentation des employés par le syndicat.

[101] En ce qui concerne les déclarations de M. Harrison rapportées dans un article de journal en novembre 2003, après la remise de l'avis de négociation et la signature d'une entente de confidentialité, rien ne prouve qu'elles ont eu quelque incidence. L'article décrit de façon générale le contexte des négociations à l'époque. Le fait que le CN soit susceptible d'accroître davantage son rendement en augmentant les distances parcourues mensuellement par les employés n'est pas présenté comme un préalable absolu à la conclusion d'une convention collective. La comparaison entre les concessions obtenues aux États-Unis et ce qu'on se propose de faire au Canada est le moyen utilisé par M. Harrison pour décrire ce qui lui apparaît comme une bonne façon d'aider les employés à concilier vie familiale et vie professionnelle. Quand on lui demande comment il entend réaliser cet objectif, il répond que ses chances de réussite sont partagées. Cette opinion est tout à fait défendable dans le contexte des enjeux opérationnels qui préoccupent les actionnaires.

[102] Rien n'indique que ces enjeux retenaient l'attention des parties à la table de négociation. En fait, les négociations n'étaient même pas encore commencées. Il n'existe aucune preuve objective que les déclarations du chef de la direction ont eu quelque effet sur la capacité du syndicat de représenter ses membres à la table de négociation. En réalité, les parties ont continué de négocier ensemble après la publication des déclarations. Il ne faut pas croire que le Conseil considère que les opinions de l'employeur,

TELUS matter cited above is a case in point, where the employer engaged in a deliberate course of action to undermine the union in the eyes of its membership. Newspaper reports only served to confirm and perpetuate what had already been communicated directly to employees.

[103] The extreme facts reported in the TELUS case are not present here. While the union may not have liked the content of what appeared in the media in November 2003, there was no information that had not been made public either in the CEO's 2002 PowerPoint presentation to its investors, or the *BUSINESS* magazine article published earlier in July 2003. Consequently, the Board finds that there has been no breach of section 50(b) on this point.

[104] The Board also takes the view that changing the switching limits at the Oshawa yards and the direction to Toronto crews to do work belonging to Belleville crews did not constitute a change in working conditions under the circumstances. In the case of the Oshawa switching limits, the evidence is that this matter was resolved by way of settlement. The evidence is that the employer agreed to re-establish the switching limits as they were. Even though the settlement may have been achieved on the doorstep of the matter proceeding to arbitration, this matter is resolved and there is no labour relations purpose served by reopening this issue. Furthermore, as demonstrated by the awards reviewed earlier, violation of switching limits is a matter for arbitration.

[105] With respect to the work being done by Belleville crews, there can be no general direction by the Board concerning an issue that clearly arises from the collective agreement. Should this issue arise again between the parties, deferral to arbitration is consistent with the principles stated earlier in this decision.

[106] As for the Board's conclusions concerning section 41 and 51 violations, should there be repeated violations, there is no prejudice to the union's rights to bring the matter back to the Board in the appropriate circumstance.

qu'elles soient communiquées directement aux employés ou indirectement, par le truchement des médias, ne peuvent pas avoir de conséquences négatives. L'affaire TELUS citée précédemment constitue un exemple type de situation où l'employeur s'était délibérément fixé un plan d'action pour discréditer le syndicat aux yeux de ses membres. Les reportages dans les journaux n'ont servi qu'à confirmer et à réitérer ce qui avait déjà été communiqué directement aux employés.

[103] Les faits extrêmes de l'affaire TELUS ne sont pas présents en l'espèce. Si le syndicat n'a guère apprécié les déclarations rapportées par les médias en novembre 2003, il reste qu'on n'y divulguait aucune information que le chef de la direction n'avait pas déjà communiquée aux actionnaires dans son exposé assisté par ordinateur en 2002 ou dans l'article paru dans le magazine *BUSINESS* en juillet 2003. Par conséquent, le Conseil estime qu'il n'y a pas eu de violation de l'alinéa 50b) à cet égard.

[104] Le Conseil estime également que la modification du périmètre de manoeuvres dans les gares d'Oshawa et la directive donnée aux équipes de Toronto d'exécuter le travail des équipes de Belleville ne constituent pas une modification des conditions d'emploi en l'espèce. Dans le cas du périmètre de manoeuvres à Oshawa, la preuve indique que le différend a été réglé au moyen d'une entente. La preuve révèle que l'employeur a accepté de rétablir les anciens périmètres de manoeuvres. Même si l'entente est intervenue juste avant que l'affaire soit sur le point d'être instruite en arbitrage, le différend est désormais réglé et il n'y a rien à gagner sur le plan des relations du travail à plaider de nouveau cette affaire. De plus, comme il ressort des décisions arbitrales examinées précédemment, la modification du périmètre de manoeuvres est une question arbitrale.

[105] En ce qui concerne le travail accompli par les équipes de Belleville, le Conseil ne peut donner aucune directive générale concernant une question qui résulte clairement de la convention collective. Dans l'éventualité où cette question se poserait de nouveau, un renvoi à l'arbitrage s'accorde avec les principes énoncés précédemment.

[106] Eu égard aux conclusions du Conseil concernant les violations des articles 41 et 51 de la convention collective, si ces violations se répètent encore, le syndicat conserve le droit d'en saisir de nouveau le Conseil dans les circonstances applicables.

V - Conclusion

[107] The Board, therefore,

(a) declares that the employer has violated section 94(1) of the *Code's* provisions as alleged in the union's complaint with respect to the repeated violations of sections 41 and 51 of the collective agreements;

(b) directs the employer to cease and desist from violating the collective agreement with respect to these provisions;

(c) orders the employer to develop and conduct information and training sessions for all managers and supervisors charged with the interpretation and application of the collective agreements on the proper application of these provisions of the collective agreements;

(d) orders the employer to provide the Board and the union, within six months of this decision, with a confirmation of the dates on which the information and training sessions have taken place, the attendees of those sessions and the material covered.

(e) dismisses the union's complaint concerning allegations of bad faith bargaining under section 50(b) of the *Code*;

(f) orders that the employer post the order made pursuant to this decision in conspicuous locations throughout the workplace.

[108] For these reasons, the complaint in Board file no. 23386-C is upheld in part and the complaint in Board file no. 24061-C is dismissed.

V - Conclusion

[107] Par conséquent, le Conseil

a) déclare que l'employeur a contrevenu aux dispositions du paragraphe 94(1) du *Code*, tel qu'il est allégué par le syndicat, en ce qui concerne les violations répétées des articles 41 et 51 de la convention collective;

b) enjoint à l'employeur de s'abstenir de contrevenir à ces dispositions de la convention collective;

c) ordonne à l'employeur d'organiser des séances de formation et d'information à l'intention de tous les gestionnaires et superviseurs chargés d'interpréter et d'appliquer les conventions collectives pour leur expliquer comment en appliquer les dispositions de façon appropriée;

d) ordonne à l'employeur de fournir au Conseil et au syndicat, dans les six mois suivant la présente décision, le calendrier de ces séances d'information et de formation, la liste des participants et les sujets abordés;

e) rejette la plainte du syndicat concernant les allégations de négociation de mauvaise foi en vertu de l'alinéa 50b) du *Code*;

f) ordonne à l'employeur d'afficher l'ordonnance rendue en application de la présente décision dans des endroits bien en vue au lieu de travail.

[108] Pour ces motifs, la plainte constituant le dossier du Conseil n° 23386-C est accueillie en partie et celle constituant le dossier du Conseil n° 24061-C est rejetée.

APPENDIX

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
203	1970/Exhibit 57	Switching of cars within the limits of Toronto terminal.	Cars picked up by road crews within the limits of the Toronto terminal that are a piece of rolling stock (as opposed to a power unit as found in another award) are not part of the train of a road crew and therefore yard work. Grievance allowed.
3043	April 16, 1999/Exhibit 11, Tab 2	Violation of articles 2 and 41 of agreement 4.16. Switching cars between the various yard within the greater Montréal terminal (the Tashereau Yard) by road service crews instead of yard crews.	Employer argues that switching performed by main line crews is switching "in connection with their own train." Arbitrator finds that "... " is to be interpreted as the specific train operated by a road service crew. The picking and setting off of cars within the yard limits constitutes the building on another train. Employer's practice is a violation of collective agreement. Grievance allowed.
3182	June 14, 2000/Exhibit 11, Tab 2	Violation of articles 2, 7 and 41 of 4.16 agreement. Employer continues to violate ruling of CROA 3043.	Employer continues practice of having train crews from the Joffre Yard (Québec) pick up cars in Pointe St-Charles, despite CROA case 3043 that ruled in union's favour. Arbitrator rules that the fact that a car or cut of cars remains part of the same train moving onward does not change the fact that a road crew was asked to do a yard transfer. Grievance allowed.
3280	September 18, 2002/Exhibit 11, Tab 2	Violation of article 51. Rest provisions. Grievance of Mr. Thiffault.	Mr. Thiffault gave proper 3 hour advance notice for booking rest as required. Instead of being directed to off duty at his home terminal in Montréal, he was instructed to deadhead by taxi back to Toronto. Arbitrator finds violation of remedy provision and orders parties to agree on a remedy for the violation. Grievance allowed.
3309	21 February, 2003/Exhibit 11, Tab 6	Violation of article 41. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Lifting of cars from Sarnia and transfer of the traffic to Port Huron.	Settlement of claim. Employer acknowledges violation of collective agreement. Terms of transfer within Sarnia Yard set out. Transfer work belongs to yard employees. Remedy provisions applied.

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
3310	December 13, 2002/Exhibit 45, Tab 16	Violation of article 22 of agreement 4.2 and article 79 of agreement 4.16. Material change notice concerning the Turcot yard. Remedy provisions article 85, Addendum 123.	<p>The employer abolished the traffic coordinator's positions and the running trade positions at the Turcot Yard without the required material change notice to the union. Arbitrator finds that employer violated collective agreement.</p> <p>The arbitrator notes that Addendum 123 does not require a pattern of repetitive collective agreement violations before it can be invoked. Addendum is meant to apply where the company can offer no meaningful defense and was meant "to apply to situations where a violation of the collective agreement was blatant and indefensible, and clearly should not have been committed by local management. It is in that context that the deterrent character of the remedy is to be understood. The letter is an agreement between the parties to establish a disincentive to violations of the collective agreement being resorted to simply as a means of doing business, ensuring that violations of the collective agreement do not pay." Remedy imposed reflects the egregious nature of the employer's actions. Grievance allowed.</p>
Award	June 5, 2003/Exhibit 45, Tab 18	In CROA 3310, arbitrator directed parties to proceed to engage in the material change negotiation process of the collective agreement and that the employer pay the union a lump sum. Negotiations about material change remedies were unsuccessful and the parties returned before the CROA arbitrator through the special arbitration procedures.	<p>Arbitrator rules on union's claim for incentives for early retirement, deferred separation and severance opportunities.</p> <p>Arbitrator reinstates Mr. Jean-Guy Coutu, awards two early retirement opportunity or credits as a result of the material change implemented through the closure of Turcot Yard. Orders parties to apply the remedies. Grievance allowed.</p>
3364	September 25, 2003/Exhibit 45, Tab 45	Seniority rights where employees are forced to transfer to another terminal (Toronto) because of staff shortages.	<p>Employer argues that involuntarily transferred employees cannot exercise seniority rights in their former district and are not subject to same rules as employees who transfer voluntarily.</p> <p>Arbitrator decides that employees cannot lose seniority rights without clear provisions in the collective agreement. Toronto employees have a right to apply for transfer back to their home terminal. Grievance allowed.</p>

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
3374	November 4, 2003/Exhibit 13	Removal of the Brown system of discipline. Policy grievance asking for a cease and desist order. Whether the employer can assess discipline by opting for a deferred suspension instead of termination without violating the collective agreement.	<p>Employer alleges that the discipline system is not imbedded in collective agreement and its management rights to apply its Individual Corrective Action Policy. Union alleges that policy undermines its rights of representation. Arbitrator rules that</p> <ul style="list-style-type: none"> - employer never surrendered its prerogative to establish discipline policy - there are no sinister motives underlying employer's decision - union should address its concerns in individual grievances on a case-by-case basis - the "hypothetical horrors" are not demonstrated within the confines of this policy grievance - employer sought to involve the union - parties do not see eye to eye on amending or departing from the Brown system - no evidence that disciplinary system is conditioned by agreement of parties as far as penalties are concerned <p>Grievance dismissed.</p>
3403	April 20, 2004/Exhibit 41	Violation of art. 56. Improper assignment of work. Remedy provisions article 85, Addendum 123.	<p>Joffre crew ordered to take charge of trains from Montréal. Spare board employees were allegedly available. Arbitrator sets threshold for invoking remedy provision of the collective agreement as whether employer's actions constituted a blatant and indefensible violation of the provisions of the collective agreement, as articulated in CROA 3310.</p> <p>Arbitrator finds that both parties advanced two very different <i>prima facie</i> positions in good faith. Union has not satisfied the test. Grievance dismissed</p>

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
3404	April 20, 2004/Exhibit 40	Whether management is performing bargaining unit work within the Tashereau Yard. Remedy provisions article 85, Addendum 123.	<p>Reorganization of traffic within the yard resulted in reduction of traffic coordinator positions and vacancies on weekends, which resulted in management having to do bargaining unit work.</p> <p>Arbitrator finds that the movement of work from one yard to another in the Greater Montréal area is part of everyday management of the railway's operations. Work of managers is sporadic and done on overflow basis.</p> <p>There is good faith disagreement between management and the union as to the application of the collective agreement.</p> <p>This is not a blatant and indefensible violation of collective agreement as understood by Addendum 123. Grievance dismissed.</p>
3405	Exhibit 61	Violation of article 57 of 4.16 agreement. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Changes to switching limits at Oshawa yard.	Hearing adjourned sine die on February 11, 2004. Matter later settled.
3406	April 20, 2004/Exhibit 42	Violation of art. 27 and 30 of 4.16 agreement. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Interpretation of article 85 as a disincentive to routine violations of the collective agreement as a means of doing business.	Hornepayne crews ordered to deadhead east of Foleyet, rather than have a Capreol crew provide relief. Foleyet being within Capreol territory. Union alleges blatant disregard of collective agreement such that art. 85 should apply. Arbitrator says employer did not proceed in blatant and indefensible disregard. Makes no determination as to merits of claim, simply that employer's position is defensible based on a prior awards and difference between east and west collective agreements.

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
3408	February 11, 2004/Exhibit 15, Tab 2	Harassment and intimidation of union officer (Mr. Namynk - Sarnia) during 2 company investigations Remedy provisions article 85, Addendum 123	Mr. Namynk filed over 1,000 grievances over violations to collective agreement concerning art. 41 (work of yard service employees) and art. 51 (booking of rest). Grievances not answered. Writes an open letter to supervisor using inflammatory and insulting language. Union asserts that company, presumably under the direction of the highest authority, adopted a strategy calculated to destroy the effectiveness of the union and to undermine the application of the collective agreement in order to achieve greater efficiency and profitability. Arbitrator rejects Mr. Namynk's general claims under the collective agreement, but orders to pay those that are supported by evidence of violation. Arbitrator states that collective agreement provides for redress when management does not respond to grievances by allowing them to progress to the next step. That is the remedy for any default. Rejects application of remedy provision to this grievance because there is an alternate remedy available under the collective agreement. Arbitrator refers the union to the CIRB to deal with any widespread and systematic perpetration of unfair labour practices. Suggests using policy or group grievances to achieve efficiencies, if necessary, while taking parallel action before the Board.
Award	June 24, 2004/ Exhibit 43	Remedy claim on behalf of R. Thomas and A. Ahlborn. Improper assignment of work.	Crew from Toronto Terminal South (Macmillan Terminal) ordered to go to Argo Lumber. Union alleges work belongs to Toronto Terminal North. Arbitrator finds that there is but one Toronto Terminal. Any distinction is for seniority reasons only, but does not apply to assignment of work. Grievance dismissed.
3436	July 20, 2004/Exhibit 62	Dismissal of N. for conduct unbecoming.	Employee used abusive language with supervisor and nurse for breach of privacy while involved in EAP program. Arbitrator rules that breach was not a justification for abusive language but reinstates employee with full compensation. Grievance allowed.

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
Award	August 13, 2004/Exhibit 64	Violation of art. 51 of 4.16 agreement. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Grievance of J. Brant and B. Tracey.	Employees properly booked rest period. Employer did not give rest period until more than an hour later. Arbitrator finds that employer has a responsibility to have employees off duty by the time rest booked is due to commence except where there are events beyond its control, but even then as soon as possible. Employer cannot rely on situations that do not affect its ability to comply. Arbitrator issues cease and desist order to employer to comply. Grievance allowed.
Award	August 13, 2004/Exhibit 65	Violation of art. 51 of 4.16 agreement. Rest provisions. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Grievance of Mr. Namynk.	Mr. Namynk ordered to stay on duty 50 minutes beyond time that rest was to commence. Arbitrator provides a full interpretation of art. 51. Orders the employer to cease and desist violating art. 51 and comply with its provisions. Mediated settlement in union's favour.
Award	August 13, 2004/Exhibit 66	Violation of art. 41 of 4.16 agreement. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Grievance of Mr. Butler.	Mr. Butler asked to perform set-off and lifting duties within the Sarnia yard. Yards between Sarnia and Port Huron are a "series of yards" that belongs to Sarnia Yard. Based on CROA 3043 and 3182, Arbitrator finds employer violated art. 41 and issues cease and desist order. Mediated settlement in union's favour.
Award	August 13, 2004/Exhibit 67	Violation of art. 41 of 4.16 agreement. Remedy provisions article 85, Addendum 123. Grievance of Mr. Namynk.	Same principles as Butler grievance. Based on CROA 3043, Arbitrator finds employer violated art. 41 and issues cease and desist order. Mediated settlement in union's favour.

CROA #	Date/Exhibit number	Issues	Arbitrator's Decision
3444	September 20, 2004/Exhibit 63	Policy grievance alleging violation of all three collective agreements. Implementation of employer's Attendance Management Policy.	<p>Union alleges the employer's Attendance Management Policy constitutes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intimidation of employees - a breach of the duty of care - violation of <i>Code</i> - discrimination. <p>Arbitrator finds that (a) communiqué to employees of Champlain district concerning enforcement during the Christmas period a breach of collective agreement because it goes beyond its terms; (b) communiqué that misstates the <i>Code</i> is in keeping with employer's prerogative to enforce attendance at work.</p> <p>Arbitrator refuses to make a general finding on employer's enforcement of the policy except on a case-by-case basis. Grievance allowed in part.</p>

ANNEXE

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
203	1970 / pièce 57	Manoeuvres de wagons à l'intérieur du périmètre de la gare de Toronto.	Les wagons ramassés par le personnel itinérant à l'intérieur du périmètre de la gare de Toronto qui font partie du matériel roulant (plutôt que d'un groupe moteur comme il a été statué dans une autre décision) ne sont pas des composantes du train du personnel itinérant et les manoeuvres ne constituent donc pas des activités de triage. Le grief est accueilli.
3043	16 avril 1999 / pièce 11, onglet 2	Violation des articles 2 et 41 de la convention collective 4.16. Manoeuvres de wagons entre les diverses gares à l'intérieur de la gare de la région métropolitaine de Montréal (gare Taschereau) effectuées par le personnel itinérant plutôt que par l'équipe de triage.	L'employeur soutient que les manoeuvres effectuées par les équipes de lignes principales sont des manoeuvres «propres à leurs propres trains» (traduction). L'arbitre conclut qu'il faut interpréter ces termes au sens du train particulier faisant l'objet de manoeuvres par une équipe de service de ligne. Le ramassage et le garage de wagons à l'intérieur du périmètre de la gare constituent l'assemblage d'un nouveau train. La pratique de l'employeur est contraire à la convention collective. Le grief est accueilli.
3182	14 juin 2000 / pièce 11, onglet 2	Violation des articles 2, 7 et 41 de la convention collective 4.16. L'employeur continue de ne pas tenir compte de la décision CROA 3043.	L'employeur continue de faire ramasser des trains à Pointe Saint-Charles par des équipes de train de la gare Joffre (Québec), en dépit de la décision CROA 3043 rendue en faveur du syndicat. L'arbitre conclut que le fait qu'un wagon ou une partie d'un wagon continue de faire partie du train qui poursuit sa route ne change rien au fait que des membres du personnel itinérant ont effectué une manoeuvre terminale. Le grief est accueilli.
3280	18 sept. 2002 / pièce 11, onglet 2	Violation des dispositions de l'article 51 régissant les périodes de repos. Grief de M. Thiffault.	M. Thiffault a donné le préavis requis de trois heures pour obtenir une période de repos. Au lieu d'être dirigé vers sa gare de détachement à Montréal pour commencer sa période de repos, il a été obligé de faire un voyage à vide par taxi jusqu'à Toronto. L'arbitre conclut qu'il y a eu violation des dispositions régissant les mesures de réparation et ordonne aux parties de se mettre d'accord sur une mesure de réparation pour parer à la violation. Le grief est accueilli.

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
3309	21 févr. 2003 / pièce 11, onglet 6	Violation de l'article 41. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Prise en charge de wagons à Sarnia et transfert du trafic à Port Huron.	Règlement d'une réclamation. L'employeur admet avoir violé la convention collective. Les modalités de transfert à l'intérieur de la gare de Sarnia sont établies. Le transfert des wagons fait partie des tâches de l'équipe de triage. Application des dispositions régissant les mesures de réparation.
3310	13 déc. 2002 / pièce 45, onglet 16	Violation de l'article 22 de la convention collective 4.2 et de l'article 79 de la convention collective 4.16. Avis de modifications importantes des conditions de travail à la gare Turcot. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation.	<p>L'employeur a aboli les postes de coordonnateurs du trafic et de personnel itinérant à la gare Turcot sans remettre au syndicat l'avis de modifications importantes des conditions de travail requis. L'arbitre conclut que l'employeur a violé la convention collective.</p> <p>L'arbitre fait observer qu'il n'est pas nécessaire qu'il y ait violation répétitive de la convention collective pour contrevenir aux dispositions de l'addendum 123, lequel est censé s'appliquer dans les cas où la compagnie ne peut offrir aucune défense valable de même que «dans le cas où la direction locale se serait clairement rendue coupable d'une violation flagrante et indéfendable. C'est dans ce contexte que l'effet dissuasif de la mesure de réparation doit être compris. La lettre constitue un engagement entre les parties de mettre en place des mesures dissuasives pour contrer les violations de la convention collective commises de façon courante afin de s'assurer que la compagnie n'en tire aucun profit» (traduction). La mesure de réparation imposée tient compte de la nature flagrante des actes de l'employeur. Le grief est accueilli.</p>

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
Décision	5 juin 2003 / pièce 45, onglet 18	Dans la décision CROA 3310, l'arbitre enjoignait aux parties de se réunir pour entamer le processus de négociation des changements importants prévu par la convention collective et ordonnait à l'employeur de verser un montant forfaitaire au syndicat. Face à l'achoppement des négociations sur les mesures de réparation à accorder relativement aux modifications importantes, les parties sont retournées devant l'arbitre du BAMCFC en invoquant les procédures d'arbitrage extraordinaire.	L'arbitre statue sur la réclamation concernant les mesures d'incitation à la retraite anticipée, les possibilités de report de la cessation d'emploi et de départ. L'arbitre réintègre M. Jean-Guy Coutu, accorde deux possibilités ou crédits de retraite anticipée eu égard à la modification importante que constitue la fermeture de la gare Turcot. Il ordonne aux parties d'appliquer les mesures de réparation. Le grief est accueilli.
3364	25 sept. 2003 / pièce 45, onglet 45	Exercice des droits d'ancienneté lors d'une mutation forcée à une autre gare (Toronto) à cause d'une pénurie de personnel.	L'employeur affirme que les employés mutés contre leur gré ne peuvent pas exercer leurs droits d'ancienneté dans leur ancien district et ne sont pas assujettis aux mêmes règles que les employés mutés de leur plein gré. L'arbitre conclut que les employés ne peuvent pas perdre leurs droits d'ancienneté à moins d'indication contraire expresse dans la convention collective. Les employés de Toronto ont le droit de présenter une demande en vue de retourner à leur ancienne gare de détachement. Le grief est accueilli.

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
3374	4 nov. 2003 / pièce 13	Abolition du régime disciplinaire Brown. Grief de principe en vue d'obtenir une ordonnance d'interdiction. L'employeur peut-il imposer une suspension reportée à la place d'un congédiement à titre de mesure disciplinaire sans contrevenir à la convention collective?	<p>L'employeur allègue que le régime disciplinaire n'est pas enchâssé dans la convention collective et que la direction a le droit d'appliquer sa politique de mesures correctrices individuelles. Le syndicat affirme que la politique érode ses droits de représentation. L'arbitre conclut ce qui suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'employeur n'a jamais abandonné sa prérogative d'établir une politique disciplinaire; - la décision de l'employeur ne procède pas de motifs inavouables; - le syndicat devrait faire valoir ses préoccupations dans le cadre de griefs individuels; - la preuve des «prétendues situations abominables» (traduction) n'a pas été faite dans le cadre du grief de principe; - l'employeur s'est efforcé d'associer le syndicat; - les parties ne partagent pas le même point de vue sur la modification ou l'adaptation du régime Brown; - rien ne prouve que le régime disciplinaire est assujéti à une entente des parties concernant les sanctions à imposer. <p>Le grief est rejeté.</p>
3403	20 avril 2004 / pièce 41	Violation de l'art. 56. Attribution irrégulière du travail. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation.	<p>L'équipe affectée à la gare Joffre a reçu instruction de prendre en charge les trains en provenance de Montréal. Des employés de réserve étaient prétendument disponibles pour effectuer le travail. L'arbitre établit le critère pour invoquer les dispositions de la convention collective régissant les mesures de réparation; ce critère consiste à déterminer si les actes de l'employeur constituent une violation flagrante et indéfendable des dispositions de la convention collective, conformément à la décision CROA 3310.</p> <p>L'arbitre conclut que les deux parties ont présenté deux positions très différentes à première vue, et ce, en toute bonne foi. Le syndicat ne satisfait pas au critère. Le grief est rejeté.</p>

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
3404	20 avril 2004 / pièce 40	La direction accomplit-elle des tâches relevant de l'unité de négociation à la gare Taschereau? Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation.	La réorganisation du trafic à l'intérieur du périmètre de la gare a entraîné une réduction du nombre de postes de coordonnateurs du trafic et de postes vacants les fins de semaine, ce qui a obligé des membres de la direction à accomplir des tâches relevant de l'unité de négociation. L'arbitre conclut que le déplacement du travail d'une gare à l'autre dans la région métropolitaine de Montréal s'inscrit dans le cadre de la gestion quotidienne de l'exploitation de chemins de fer. Les gestionnaires exécutent des tâches à l'occasion lorsqu'il y a un surcroît de travail. La direction et le syndicat divergent de vues en toute bonne foi sur l'application de la convention collective. Il ne s'agit pas d'une violation flagrante et indéfendable de la convention collective au sens de l'addendum 123. Le grief est rejeté.
3405	Pièce 61	Violation de l'article 57 de la convention collective 4.16. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Modification du périmètre de manoeuvres à la gare d'Oshawa.	L'audience est ajournée indéfiniment le 11 février 2002. L'affaire est réglée par la suite.
3406	20 avril 2004 / pièce 42	Violation des articles 27 et 30 de la convention collective 4.16. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. L'article 85 est considéré comme une disposition dissuasive pour ce qui touche les violations courantes de la convention collective s'inscrivant dans le cadre habituel des activités.	Les équipes de Hornepayne ont reçu instruction de rouler à vide jusqu'à l'est de Foleyet, alors qu'on aurait pu faire appel à une équipe de Capreol pour prendre la relève. Foleyet est compris dans le territoire de Capreol. Le syndicat allègue une violation flagrante de la convention collective nécessitant l'application de l'art. 85. L'arbitre conclut à l'absence de violation flagrante et indéfendable. Il s'abstient de se prononcer au fond de l'affaire, déclarant simplement que la position de l'employeur est défendable compte tenu d'une décision antérieure et des différences qui existent entre les conventions collectives de l'est et de l'ouest.

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
3408	11 févr. 2004 - pièce 15, onglet 2	Harcèlement et intimidation d'un dirigeant syndical (M. Namynk - Sarnia) durant deux enquêtes de la compagnie. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation.	<p>M. Namynk a présenté plus de 1 000 griefs relativement à des violations de l'article 41 (travail des employés du service de triage) et l'article 51 (périodes de repos) de la convention collective. Les griefs étant demeurés sans réponse, il a écrit une lettre ouverte injurieuse au superviseur.</p> <p>Le syndicat affirme que la compagnie, probablement à l'instigation de la haute direction, a adopté une stratégie visant à détruire l'efficacité du syndicat et à miner l'application de la convention collective afin d'accroître son efficacité et sa rentabilité.</p> <p>L'arbitre rejette les réclamations générales de M. Namynk en vertu de la convention collective, mais ordonne l'indemnisation de celles qui sont corroborées par une preuve de violation.</p> <p>L'arbitre déclare que la convention collective prévoit l'application de mesures de réparation lorsque la direction ne répond pas aux griefs, en permettant leur renvoi d'office au palier suivant. C'est la mesure de réparation prévue pour un manquement à cet égard. L'arbitre refuse d'appliquer la disposition régissant les mesures de réparation au grief en instance parce qu'il existe une autre voie de recours en vertu de la convention collective. L'arbitre indique au syndicat qu'il doit s'adresser au CCRI dans le cas de pratiques déloyales de travail généralisées et systématiques. Il lui suggère d'utiliser des griefs de principe ou des griefs collectifs par souci d'efficacité, au besoin, tout en entamant des procédures devant le Conseil.</p>
Décision	24 juin 2004 / pièce 43	Demande de réparation pour le compte de R. Thomas et A. Ahlborn. Attribution irrégulière du travail.	<p>L'équipe de la gare de Toronto Sud (gare Macmillan) a reçu instruction de se rendre à Argo Lumber. Le syndicat affirme que le travail doit être exécuté par l'équipe de la gare Nord. L'arbitre conclut qu'il n'existe qu'une seule gare à Toronto. S'il existe une distinction, c'est à des fins d'ancienneté, non pas d'attribution du travail. Le grief est rejeté.</p>

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
3436	20 juillet 2004 / pièce 62	Congédiement de N. pour mauvaise conduite.	L'employé a tenu des propos injurieux à l'endroit du superviseur et de l'infirmière pour atteinte à sa vie privée pendant qu'il participait à un programme d'aide aux employés. L'arbitre conclut que la violence verbale n'était pas justifiée, mais réintègre néanmoins l'employé avec pleine indemnisation. Le grief est accueilli.
Décision	13 août 2004 / pièce 64	Violation de l'art. 51 de la convention collective 4.16. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Griefs de J. Brant et B. Tracey.	Les employés ont demandé des périodes de repos comme il se devait. L'employeur a attendu plus d'une heure avant de les libérer. L'arbitre conclut qu'il incombe à l'employeur de libérer les employés à l'heure prévue, sauf en cas d'événement imprévu, mais que, même dans ce cas-là, il doit le faire le plus rapidement possible. L'employeur ne peut pas invoquer des situations qui n'ont aucune incidence sur sa capacité de se conformer. L'arbitre rend une ordonnance d'interdiction afin d'obliger l'employeur à se conformer. Le grief est accueilli.
Décision	13 août 2004 - pièce 65	Violation de l'art. 51 de la convention collective 4.16. Dispositions régissant les périodes de repos. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Grief de M. Namynk.	M. Namynk est contraint de demeurer au travail pendant les 50 premières minutes de sa période de repos. L'arbitre donne une interprétation complète de l'art. 51. Il ordonne à l'employeur de cesser de contrevenir à l'art. 51 et de se conformer à ses dispositions. Règlement intervenu par la voie de la médiation en faveur du syndicat.
Décision	13 août 2004 / pièce 66	Violation de l'art. 41 de la convention collective 4.16. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Grief de M. Butler.	M. Butler a été prié d'exécuter des tâches de garage et de ramassage à l'intérieur du périmètre de la gare de Sarnia. Les gares situées entre Sarnia et Port Huron appartiennent à la gare de Sarnia. Au vu des décisions CROA 3043 et 3182, l'arbitre conclut que l'employeur a contrevenu à l'article 41 et rend une ordonnance d'interdiction. Règlement intervenu par la voie de la médiation en faveur du syndicat.

N° CROA	Date/numéro de pièce	Questions en litige	Décision de l'arbitre
Décision	13 août 2004 / pièce 67	Violation de l'art. 41 de la convention collective 4.16. Dispositions de l'article 85 et de l'addendum 123 régissant les mesures de réparation. Grief de M. Namynk.	Principes analogues à ceux du grief de M. Butler. Au vu de la décision CROA 3043, l'arbitre conclut que l'employeur a violé l'art. 41 et rend une ordonnance d'interdiction. Règlement intervenu par la voie de la médiation en faveur du syndicat.
3444	20 sept. 2004 / pièce 63	Grief de principe alléguant violation des trois conventions collectives. Mise en oeuvre de la politique de gestion des présences de l'employeur.	Le syndicat allègue que la politique de l'employeur sur la gestion des présences constitue: - une mesure d'intimidation des employés; - un manquement au devoir de diligence; - une violation du <i>Code</i> ; - une mesure discriminatoire. L'arbitre conclut a) que le communiqué envoyé aux employés du district de Champlain concernant l'application de la politique durant la période des Fêtes constitue une violation de la convention collective parce qu'il déborde du cadre de celle-ci et b) que le communiqué qui cite incorrectement les dispositions du <i>Code</i> s'inscrit dans les prérogatives de l'employeur de prendre des mesures pour assurer l'assiduité au travail. L'arbitre refuse de tirer une conclusion générale sur l'application de la politique de l'employeur, sauf à titre individuel. Le grief est accueilli en partie.

CASES CITED

Air Canada (1975), 11 di 5; [1975] 2 Can LRBR 193; and 75 CLLC 16,164 (CLRBR no. 45)

Air Canada, [2001] CIRB no. 131

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

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

Canada Post Corporation (1990), 81 di 28; and 12 CLRBR (2d) 117 (CLRBR no. 800)

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

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

AFFAIRES CITÉES

Air Canada (1975), 11 di 6; [1975] 2 Can LRBR 193; et 75 CLLC 16,164 (CCRT n° 45)

Air Canada, [2001] CCRI n° 131

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

Corporation du Musée canadien des civilisations (1996), 102 di 130; 32 CLRBR (2d) 146; et 96 CLLC 220-067 (CCRT n° 1181)

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

Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59 (1991), 8 CLRBR (2d) 310 (Sask.)

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

Saskatoon (City) and C.U.P.E., Local 59 (1991), 8 CLRBR (2d) 310 (Sask.)

TELUS Communications Inc., [2004] CIRB no. 271

Valdi Inc., [1980] OLRB Rep. Aug. 1254

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

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 37; 50(b); 56; 57; 94; 94(1), 94(1)(a), 94(2)(c); 98(3); 98(4)

Société canadienne des postes (1990), 81 di 28; et 12 CLRBR (2d) 117 (CCRT n° 800)

TELUS Communications Inc., [2004] CCRI n° 271

Valdi Inc., [1980] OLRB Rep. Aug. 1254

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

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)(f); 37; 50(b); 56; 57; 94; 94(1), 94(1)(a), 94(2)(c); 98(3); 98(4)