

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

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

applicant,
and

Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.,

employer,
and

International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353; Millwrights Regional Council of Ontario, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America and its local, Millwrights and Machine Erectors, Local 2309,

intervenors.

CITED AS: Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.

Board File: 24909-C

Decision no. 344

January 26, 2006

Application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Application for certification - Continuity of bargaining rights - Effect of collective agreements - Voluntary recognition - Transfer into federal jurisdiction - Section 44(3) - Application for certification for a group of employees working in the employer's airport services division - Two unions object to the application and contend, in part, that they hold bargaining rights for the employees in question and that they should therefore not be included in the bargaining unit proposed by the applicant union - The Board determined that the provincial collective agreements, which concerned millwrights and electricians employed in the construction business, do not apply to millwrights and electricians employed in the newly formed, federally regulated, non-construction business - A collective agreement will not automatically extend to all jurisdictions, and will be presumed to apply only in its own jurisdiction, unless there is express language or other evidence to show that the parties intended it to have such extra-jurisdictional application - In this case, there are no express provisions or any language in

Motifs de décision

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

requérant,
et

Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.,

employeur,
et

Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 353; Millwrights Regional Council of Ontario, Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique et sa section locale, Millwrights and Machine Erectors, section locale 2309,

intervenants.

CITÉ: Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.

Dossier du Conseil: 24909-C

Décision n° 344

le 26 janvier 2006

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Demande d'accréditation - Maintien des droits de négociation - Effet des conventions collectives - Reconnaissance volontaire - Transfert à la compétence fédérale - Paragraphe 44(3) - Demande d'accréditation d'un groupe d'employés travaillant dans une division distincte de l'employeur assurant des services aéroportuaires - Deux syndicats contestent la demande au motif, notamment, qu'ils détiennent des droits de négociation relativement aux employés en question et que ceux-ci ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation proposée par le syndicat requérant - Le Conseil a statué que les conventions collectives provinciales régissant les mécaniciens de chantier et les électriciens employés par l'entreprise de construction ne s'appliquent pas aux mécaniciens de chantier et aux électriciens employés par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale non liée à la construction - Les conventions collectives ne s'appliquent pas d'office dans toutes les sphères de compétence; on tient d'ailleurs pour acquis qu'elles s'appliquent uniquement à la sphère de compétence qui leur est propre, à moins

either of the collective agreements which would indicate that the agreements are to apply in the federal jurisdiction or anywhere outside of Ontario, nor has the Board found any other evidence that the parties intended the agreements to apply in the federal jurisdiction or that they have in the past applied the terms of the agreements to projects or undertakings falling under federal jurisdiction - **This case is distinguishable from other situations in which the Board applied the voluntary recognition principles where an existing provincial certification was deemed invalid only because of a determination that the employer's business to which the bargaining rights attached, properly fell under federal rather than provincial jurisdiction - In this case, the employer's construction business properly fell under provincial jurisdiction and,** in addition to that existing provincial business, a new and different business commenced in the federal jurisdiction to which there is no current ongoing bargaining relationship or existing collective agreement between the parties - The two unions in effect seek to extend the existing relationship and extend the scope of the existing collective agreements to the new operation commenced and operating in the federal jurisdiction - The new business had in no way eliminated, eroded or even threatened the existing bargaining rights of the two unions associated with the provincial aspect of the employer's business and there are no established bargaining rights associated with the new federal business that are to be protected or preserved by application of section 44(3) of the *Code* - There has been no "movement" of an undertaking from one jurisdiction to the other - The provincial business remains provincial and a new federal business has been created - The Board is not convinced that the present situation is one where section 44(3) is intended to apply - The Board concluded that the collective agreements in question do not apply in the federal jurisdiction.

qu'il existe une disposition explicite ou une autre indication que les parties voulaient qu'il en soit autrement - Dans l'affaire qui nous occupe, aucune disposition ni aucun libellé n'indique expressément que les conventions collectives doivent s'appliquer aux entreprises relevant de la compétence fédérale ou à l'extérieur de l'Ontario non plus qu'aucun élément de preuve supplémentaire n'a été présenté au Conseil pour établir que les parties voulaient que les conventions collectives s'appliquent aux entreprises relevant de la compétence fédérale ou qu'elles les ont jadis appliquées à des entreprises de compétence fédérale - **Les faits de l'espèce diffèrent à tous égards des situations dans lesquelles le Conseil a appliqué les principes relatifs à la reconnaissance volontaire, alors que le certificat d'accréditation provincial en vigueur était réputé invalide simplement parce qu'il avait été déterminé que l'entreprise de l'employeur à laquelle les droits de négociation étaient rattachés relevait à bon droit de la compétence fédérale plutôt que de la compétence provinciale - En l'instance, l'entreprise de construction de l'employeur relève à bon droit de la compétence provinciale et,** en plus de l'entreprise actuelle, il existe désormais une nouvelle entreprise différente établie sous le régime des lois fédérales; or aucune relation de négociation collective ni aucune convention collective ne lient les parties relativement à cette entreprise - Les deux syndicats cherchent effectivement à étendre la relation de négociation actuelle et le champ d'application de la convention collective en vigueur à la nouvelle entreprise créée et exploitée sous le régime des lois fédérales - La nouvelle entreprise n'a d'aucune manière éliminé, érodé ou même menacé les droits de négociation actuels des deux syndicats rattachés à l'élément provincial de l'entreprise de l'employeur; le Conseil estime de plus qu'il n'y a aucuns droits de négociation rattachés à la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale qui nécessitent une protection en vertu du paragraphe 44(3) du *Code* - Il n'y a eu aucun «mouvement» d'une compétence à l'autre - L'entreprise provinciale continue de relever de la compétence provinciale et une nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale a été créée - Le Conseil n'est pas convaincu que la situation justifie l'application du paragraphe 44(3) - Le Conseil a conclu que les conventions collectives en cause ne s'appliquent pas à l'entreprise relevant de la compétence fédérale.

The Board was composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held on May 17 and 18, 2005, at Toronto, Ontario.

Appearances

Mr. Anthony F. Dale, for National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);

Ms. Leslie Leroux, for Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.;

Mr. Ron Lebi, for the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353;

Mr. Denis W. Ellickson, for Millwrights Regional Council of Ontario, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America and its local, Millwrights and Machine Erectors, Local 2309.

I - Nature of the Application and Background

[1] This matter arose in the context of an application filed on March 1, 2005, by the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) (CAW) (the applicant), pursuant to section 24 of the *Code* for the certification of a unit of employees of Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd. (Webb or the employer). The unit applied for covers a group of employees working in a separate division of Webb, named Webb Airport Services Canada, a Division of Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd. (Webb Airport Services), which operates out of Lester B. Pearson International Airport (Pearson International Airport) in Toronto. The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 353 (IBEW) and the Millwrights and Machine Erectors, Local 2309 (Millwrights) object to the application and contend, in part, that they hold bargaining rights for the employees in question and that they should therefore not be included in the bargaining unit proposed by the CAW. In order to place the application in context, it is necessary to briefly describe the work performed by Webb and the nature of the relationship between Webb and the Greater Toronto Airport Authority (GTAA).

Le Conseil se composait de M^c Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Toronto (Ontario) les 17 et 18 mai 2005.

Ont comparu

M^c Anthony F. Dale, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);

M^c Leslie Leroux, pour Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.;

M^c Ron Lebi, pour la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 353;

M^c Denis W. Ellickson, pour le Millwrights Regional Council of Ontario, Fraternité des charpentiers et menuisiers d'Amérique et sa section locale, Millwrights and Machine Erectors, section locale 2309.

I - Nature de la demande et contexte

[1] L'affaire en instance découle d'une demande présentée le 1^{er} mars 2005 par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (le TCA) (le requérant) en vertu de l'article 24 du *Code* en vue de l'accréditation d'une unité d'employés de Jervis B. Webb Company of Canada Ltd. (Webb ou l'employeur). L'unité en cause englobe un groupe d'employés travaillant dans une division distincte de Webb, à savoir Webb Airport Services Canada, une division de Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd. (Webb Airport Services), qui exerce ses activités à l'Aéroport international Lester B. Pearson (l'aéroport international Pearson) à Toronto. La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 353 (la FIOE) et les Millwrights and Machine Erectors, section locale 2309 (les Millwrights) contestent la demande au motif, notamment, qu'ils détiennent des droits de négociation relativement aux employés en question et que ceux-ci ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation proposée par le TCA. Afin de situer la demande dans son contexte, il convient de décrire rapidement le travail exécuté par Webb et la nature de la relation qui existe entre l'employeur et la Greater Toronto Airport Authority (la GTAA).

A - The Construction Projects at Pearson International Airport

[2] Webb's primary business is the manufacture and installation of material handling systems. It is generally considered to be provincially regulated with its labour relations falling under provincial jurisdiction.

[3] Webb was contracted by the GTAA to design, fabricate and install the Stage I inbound and outbound baggage handling system for the new Terminal 1 of Pearson International Airport. Webb has also been contracted to install the Stage II system at Terminal 1.

[4] The work under this contract has been performed by Webb in accordance with its provincial (Ontario) labour relations obligations. Webb is bound, whether directly or indirectly, to the provincial collective agreements entered into with the IBEW and the Millwrights, and has applied the terms of the respective collective agreements to the millwrights and electricians employed on this project. There is no dispute that the IBEW and the Millwrights collective agreements applied to the electricians and millwrights employed for the **installation** of the baggage handling system at Pearson International Airport under both the Stage I and Stage II contracts.

[5] In or on about April 2004, the construction/installation work of Stage I of the new baggage handling system was completed (with the exception of some minor deficiencies) and was accordingly turned over to the GTAA to be put into operation. The installation of Stage II of the new system is ongoing and expected to be completed in January 2007.

B - Creation of Webb Airport Services

[6] Whereas Webb had previously been involved in the installation of the baggage handling system, in approximately 2000, it was awarded the contract to **operate** the new system at Terminal 1. In order to perform this contract, Webb created Webb Airport Services as a new division of the company. Webb Airport Services currently operates under this contract and functions entirely out of Pearson International Airport. To fulfill its obligations under the contract with the GTAA, Webb Airport Services must be staffed 24 hours per day, 7 days per week. Webb Airport Services has hired a workforce consisting of

A - Les projets de construction à l'aéroport international Pearson

[2] Webb exploite principalement une entreprise de fabrication et d'installation de dispositifs de manutention de matériel. L'entreprise est généralement assujettie à la réglementation provinciale et ses relations de travail relèvent de la compétence provinciale.

[3] Webb a obtenu un contrat de la GTAA pour concevoir, fabriquer et installer le premier volet du dispositif de manutention des bagages dans les deux sens du nouveau terminal 1 de l'aéroport international Pearson. L'employeur a ensuite obtenu un contrat pour l'installation du deuxième volet.

[4] Les travaux prévus par le contrat ont été exécutés par Webb en conformité avec ses obligations provinciales (Ontario) en matière de relations du travail. Webb est liée, directement ou indirectement, par les conventions collectives provinciales conclues avec la FIOE et les Millwrights et en a appliqué les dispositions aux mécaniciens de chantier [millwrights] et aux électriciens affectés au projet. Il est acquis que les conventions collectives de la FIOE et des Millwrights s'appliquaient aux électriciens et aux mécaniciens de chantier employés pour l'**installation** du dispositif de manutention des bagages à l'aéroport international Pearson dans le cadre des deux contrats (premier et deuxième volets).

[5] La fabrication/l'installation du premier volet du nouveau dispositif de manutention des bagages a été achevée aux environs d'avril 2004 (sauf pour certains défauts mineurs à corriger) et le dispositif a été remis à la GTAA. L'installation du deuxième volet du nouveau dispositif est en cours et devrait être achevée en janvier 2007.

B - Création de Webb Airport Services

[6] Après avoir mené à bien l'installation du dispositif de manutention des bagages, en 2000 environ, Webb a obtenu le contrat d'en **assurer le bon fonctionnement** au terminal 1. À cette fin, l'employeur a créé une nouvelle division, en l'occurrence Webb Airport Services, laquelle est actuellement régie par ce contrat et exerce exclusivement ses activités à l'aéroport international Pearson. Pour s'acquitter de ses obligations en vertu du contrat avec la GTAA, Webb Airport Services doit assurer des services 24 heures sur 24, sept jours sur sept. L'effectif est composé d'une centaine d'employés embauchés uniquement pour

approximately 100 employees, who are engaged to work exclusively under the contract to operate and maintain the baggage handling system.

[7] One of the several classifications of employees hired by Webb Airport Services is that of baggage handling technician (BHT). BHTs are required, among other things, to provide any necessary mechanical and electrical work on the system to ensure that the system continues to operate in accordance with the required standards under the contract. The BHTs currently employed by Webb Airport Services hold trade qualifications as journeymen millwrights and electricians. However, they are non-union employees and were neither supplied nor paid in accordance with the terms of the provincial IBEW and Millwrights collective agreements.

[8] The IBEW and the Millwrights object to Webb using non-union employees to perform the work at Pearson International Airport and, as noted at the outset, assert that they are performing bargaining unit work covered by their respective collective agreements and, as such, should not be included in the proposed bargaining unit.

C - Grievance Arbitration

[9] Prior to the CAW filing its certification application, the IBEW and the Millwrights had filed grievances against Webb alleging violation of their respective collective agreements by using non-union employees to perform the work at Pearson International Airport. The matter was first referred to the Ontario Labour Relations Board (OLRB). Webb took the position that the work it performed was covered by federal jurisdiction and that the collective agreements did not apply. The unions then filed a request to the federal Minister of Labour to appoint an arbitrator. On December 15, 2004, Mr. Richard MacDowell was appointed as arbitrator to hear the grievances. The grievances were heard on March 1, 2005, and after considering the parties' submissions, the arbitrator determined that it was more appropriate for this Board to determine the matters in dispute. He concluded:

assurer l'entretien et le bon fonctionnement du dispositif de manutention des bagages.

[7] Au nombre des divers groupes d'employés embauchés par Webb Airport Services figurent les techniciens - manutention des bagages (TMB), dont les tâches consistent notamment à fournir le soutien mécanique et technique nécessaire pour assurer le bon fonctionnement du dispositif conformément aux modalités du contrat. Les TMB actuellement employés par Webb Airport Services détiennent les titres de compagnon mécanicien de chantier et électricien, mais ils ne sont pas syndiqués, ni n'ont été embauchés ou ne sont rémunérés en vertu des modalités des conventions collectives provinciales de la FIOE et des Millwrights.

[8] La FIOE et les Millwrights s'opposent à ce que Webb fasse appel à des travailleurs non syndiqués à l'aéroport international Pearson. Ils estiment, ainsi qu'ils l'ont indiqué d'entrée de jeu, que ces travailleurs accomplissent du travail de l'unité de négociation régi par leur convention collective respective et, partant, qu'ils ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation proposée.

C - Arbitrage des griefs

[9] Avant que le TCA présente sa demande d'accréditation, la FIOE et les Millwrights avaient présenté des griefs dans lesquels ils alléguaient que Webb avait contrevenu à leur convention collective respective en faisant appel à des employés non syndiqués à l'aéroport international Pearson. L'affaire a d'abord été renvoyée à la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO). Webb a fait valoir que le travail accompli relevait de la compétence fédérale et que les conventions collectives ne s'appliquaient pas. Les syndicats ont ensuite présenté une demande au ministre du Travail fédéral en vue de la nomination d'un arbitre. Le 15 décembre 2004, M. Richard MacDowell a été désigné comme arbitre pour instruire les griefs. L'audience a eu lieu le 1^{er} mars 2005; après avoir pris en considération les observations des parties, l'arbitre a déterminé que l'affaire était davantage du ressort du Conseil et a conclu en ces termes:

... I defer to the CIRB the question of the operation of any collective agreements in the federal jurisdiction, and the potential application of such agreements to the tradesmen currently employed by Webb at Pearson International Airport.

II - Issues

[10] On May 2, 2005, following a case management teleconference with the parties, the Board granted full intervenor status to the IBEW and the Millwrights to make submissions concerning the certification application and the impact of the arbitrator's decision to defer the matter to this Board, pursuant to section 65 of the *Code*. During the teleconference, the parties agreed that the preliminary issues to be determined by the Board were as follows:

(1) Do the provincial collective agreements concerning the millwrights and electricians employed in construction also apply to millwrights and electricians employed in the newly formed, federally regulated, non-construction business?

(2) Does section 44(3) of the *Code* preserve the bargaining rights and collective agreements of the millwrights and electricians automatically?

[11] On May 17 and 18, 2005, the Board heard the parties' submissions on the two preliminary issues. Following a thorough review and consideration of both oral and written submissions, the documentary material filed and the applicable provisions of the *Code*, the Board, as a means of expediting the process, issued a bottom-line decision on June 17, 2005, to inform the parties of the Board's disposition of the preliminary issues (*Jervis B. Webb Co. of Canada Ltd.*, June 17, 2005 (CIRB LD 1272)). The Board determined that:

1. The provincial collective agreements concerning the millwrights and electricians employed in construction do not apply to millwrights and electricians employed in the newly formed, federally regulated, non-construction business.

2. Section 44(3) does not preserve the bargaining rights and collective agreements of the millwrights and electricians.

(page 4)

... Je renvoie au CCRI la question de l'application des conventions collectives aux entreprises relevant de la compétence fédérale et leur application possible aux hommes de métier actuellement employés par Webb à l'aéroport international Pearson.

(traduction)

II - Questions en litige

[10] À l'issue d'une téléconférence préparatoire avec les parties qui s'est tenue le 2 mai 2005, le Conseil a accordé qualité d'intervenant à part entière à la FIOE et aux Millwrights afin qu'ils puissent présenter des observations au sujet de la demande d'accréditation et de l'incidence de la décision de l'arbitre de renvoyer l'affaire au Conseil, en vertu de l'article 65 du *Code*. À cette occasion, les parties ont convenu que les questions préliminaires à trancher étaient les suivantes:

(1) Les conventions collectives provinciales régissant les mécaniciens de chantier et les électriciens employés par l'entreprise de construction s'appliquent-elles aussi aux mécaniciens de chantier et aux électriciens employés par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale non liée à la construction?

(2) Le paragraphe 44(3) du *Code* protège-t-il d'office les droits de négociation et les conventions collectives des mécaniciens de chantier et des électriciens?

[11] Le Conseil a entendu les observations des parties sur les deux questions préliminaires les 17 et 18 mai 2005. Au terme d'un examen attentif des observations écrites et orales, de la preuve documentaire et des dispositions applicables du *Code*, le Conseil, dans le but d'accélérer le processus, a rendu une décision sommaire le 17 mai 2005 pour informer les parties de sa décision sur les deux questions préliminaires (*Jervis B. Webb Co. of Canada Ltd.*, 17 juin 2005 (CCRI LD 1272)), comme suit:

1. Les conventions collectives provinciales régissant les mécaniciens de chantier et les électriciens employés par l'entreprise de construction ne s'appliquent pas aux mécaniciens de chantier et aux électriciens employés par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale non liée à la construction.

2. Le paragraphe 44(3) ne protège pas d'office les droits de négociation et les conventions collectives des mécaniciens de chantier et des électriciens.

(page 4; traduction)

[12] What follows are the Board's reasons for this decision.

III - Position of the Parties

A - The IBEW

[13] The IBEW submits that Webb is bound to the IBEW collective agreement (the principal agreement) with respect to any journeymen and apprentice electricians employed by Webb anywhere in the province of Ontario; this includes the BHTs employed by Webb Airport Services, currently engaged as journeymen electricians at Pearson International Airport in Toronto.

[14] It submits that the principal agreement covers not only construction industry work but also maintenance and operational work as defined in the agreement itself. Of the 16 BHTs currently engaged in the operations at Pearson International Airport, eight are journeymen electricians performing necessary and ongoing electrical work on the baggage handling system to ensure its continued operation. According to the IBEW, those employees are therefore performing "bargaining unit work" within the meaning of the principal agreement.

[15] The IBEW states that the principal agreement applies on a province-wide basis with respect to electrical work as defined in the agreement. The IBEW argues that the agreement is binding on either provincially-regulated or federally-regulated work performed within Ontario, for at least 3 reasons.

[16] First, the IBEW submits that there is no such thing as a "federal" or "provincial" collective agreement. Nothing in the principal agreement purports to limit its application to labour relations falling exclusively under provincial jurisdiction. Therefore, the agreement is binding without regard to jurisdiction.

[17] Secondly, the IBEW submits that a collective agreement negotiated under a provincial law also constitutes a voluntarily recognized agreement under federal jurisdiction.

[18] Finally, the IBEW relies on section 44(3) of the *Code* to argue that while Webb's operations are generally regulated provincially for labour relations purposes, a part of Webb's business has become

[12] Les motifs de cette décision sont exposés ci-après.

III - Position des parties

A - La FIOE

[13] La FIOE estime que Webb est liée par la convention collective de la FIOE (la convention principale) pour ce qui touche les compagnons et apprentis électriciens employés n'importe où dans la province de l'Ontario, y compris les TMB employés par Webb Airport Services qui travaillent actuellement comme compagnons électriciens à l'aéroport international Pearson de Toronto.

[14] La FIOE soutient que la convention principale s'applique non seulement aux travaux de construction mais également aux tâches opérationnelles et d'entretien définies dans la convention elle-même. Huit des 16 TMB actuellement employés à l'aéroport international Pearson sont des compagnons électriciens exécutant des travaux d'électricité courants et nécessaires au bon fonctionnement continu du dispositif de manutention des bagages. La FIOE estime que ces employés accomplissent du «travail de l'unité de négociation» au sens de la convention principale.

[15] La FIOE affirme que la convention principale s'applique à l'échelle provinciale pour ce qui touche les travaux d'électricité qui y sont définis. La convention régit le travail relevant de la compétence provinciale ou fédérale en Ontario, pour trois raisons au moins.

[16] En premier lieu, la FIOE indique qu'il n'existe rien de tel qu'une convention collective «fédérale» ou «provinciale». Aucune disposition de la convention principale ne prétend limiter son application aux relations du travail relevant exclusivement de la compétence provinciale. Il s'ensuit que la convention collective a force obligatoire sans égard au territoire de compétence.

[17] En deuxième lieu, la FIOE avance qu'une convention collective négociée en vertu des lois provinciales constitue également une convention volontairement reconnue en vertu des lois fédérales.

[18] En dernier lieu, la FIOE s'appuie sur le paragraphe 44(3) du *Code* pour faire valoir que même si les activités de Webb relèvent généralement de la compétence provinciale aux fins des relations du

involved in a change of activity, which has rendered it a federal undertaking. The IBEW submits that, in accordance with section 44(3)(c) of the *Code*, where an otherwise provincial business performs certain work that is integral to a federal work or undertaking, the collective agreement applicable to the provincial business follows that work into the federal jurisdiction. This is intended to preserve established bargaining rights and to protect against their elimination due simply to a change of activity that leads to a change in jurisdiction.

[19] Moreover, for Webb to maintain that its operation at Pearson International Airport is not a “change in activity” but is a “new activity,” is to raise a distinction without a difference, as the *Code* now recognizes that the division of powers between the federal and provincial governments should not defeat bargaining rights. When an enterprise moves from provincial to federal jurisdiction, collective bargaining rights should be preserved, whether or not this is as a result of a sale of business or transfer.

[20] Consequently, the IBEW requests that the Board answer both questions in the affirmative and declare that the principal agreement applies to Webb’s federally regulated non-construction business and that section 44(3) preserves the IBEW’s bargaining rights and the collective agreement automatically.

B - The Millwrights

[21] In addition to generally supporting the arguments of the IBEW, the Millwrights assert bargaining rights for all journeymen and apprentice millwrights employed by Webb and/or Webb Airport Services and performing work as millwrights. Similar to the IBEW, they submit that there is no distinction in law between federal and provincial collective agreements. According to the Millwrights, Webb and/or Webb Airport Services are bound to the Millwrights collective agreement and therefore, the only question to be determined is whether the work being performed is work that is covered by the scope of the collective agreement. It is the Millwrights’ position that there are employees (BHTs) that are performing such work and that, accordingly, the terms of the collective agreement should apply.

travail, un élément de l’entreprise a fait l’objet de changements opérationnels, ce qui lui confère qualité d’entreprise relevant de la compétence fédérale. En vertu de l’alinéa 44(3)c) du *Code*, lorsqu’une entreprise relevant par ailleurs de la compétence provinciale exécute du travail considéré comme faisant partie intégrante d’une entreprise de compétence fédérale, la convention collective applicable à l’entreprise provinciale s’applique aussi au travail exécuté par la nouvelle entreprise de compétence fédérale. Cette disposition a pour but de préserver les droits de négociation établis et d’en prévenir l’abolition du simple fait de changements opérationnels donnant ouverture à un changement de compétence.

[19] En outre, l’argument de Webb selon lequel les activités de l’entreprise à l’aéroport international Pearson ne constituent pas des «changements opérationnels», mais une «nouvelle activité» n’est autre qu’une distinction vide de sens, car le *Code* reconnaît désormais que la répartition des pouvoirs entre les gouvernements fédéral et provinciaux ne devrait pas faire échec aux droits de négociation. Lorsqu’une entreprise provinciale devient régie par les lois fédérales, les droits de négociation des syndicats devraient être protégés, qu’il y ait ou non vente ou transfert d’entreprise.

[20] Par conséquent, la FIOE demande au Conseil de répondre par l’affirmative aux deux questions et de déclarer que la convention principale s’applique à l’entreprise relevant de la compétence fédérale de Webb non liée à la construction et que le paragraphe 44(3) protège d’office les droits de négociation et la convention collective de la FIOE.

B - Les Millwrights

[21] En plus de souscrire généralement aux arguments de la FIOE, les Millwrights revendiquent les droits de négociation de tous les compagnons et apprentis mécaniciens de chantier employés comme mécaniciens de chantier par Webb ou Webb Airport Services. À l’instar de la FIOE, ils font valoir qu’il n’existe aucune distinction, en droit, entre des conventions collectives fédérales et des conventions collectives provinciales et que Webb ou Webb Airport Services sont liées par la convention collective des Millwrights. Il s’agit donc uniquement de déterminer si le champ d’application de la convention collective s’étend au travail accompli. Les Millwrights avancent qu’il y a des employés (les TMB) qui accomplissent du travail de l’unité et qu’ils devraient donc être régis par la convention collective.

C - The CAW

[22] The CAW acknowledges that the Millwrights and the IBEW have a collective bargaining relationship with the employer in respect of its construction industry business in Ontario, and that the employer is bound to one or more collective agreements with respect to that business. The CAW also accepts that the installation of the baggage handling system at Terminal 1, being construction work, was carried out by members of the Millwrights and the IBEW.

[23] The CAW takes the position that the employer's baggage handling business, which is the subject of its certification application, is not the same business as the employer's construction industry business with respect to which the Millwrights and the IBEW have bargaining rights. It submits that the existing bargaining rights of the Millwrights and the IBEW do not extend to the operation of the baggage handling business and that their respective collective agreements do not apply to those employees engaged in the baggage handling business. Therefore, in its view, all such employees are unrepresented.

[24] The CAW further submits that section 44(3) of the *Code* is not relevant or applicable in these circumstances since no part of the employer's provincial construction industry business has been transferred to the federal jurisdiction as a result of a change of activity. It is further submitted that, rather than attempting to protect existing bargaining rights, the IBEW and the Millwrights are in fact attempting to extend their bargaining rights, which is clearly not the purpose and intent of section 44(3).

D - Webb Airport Services

[25] It is the position of Webb Airport Services that it is an identifiable subsidiary operation distinct from Jervis B. Webb, and that its business of operating and maintaining the baggage handling system at Pearson International Airport is of such a nature that it ought to fall under federal jurisdiction for purposes of labour relations. The Canada Industrial Relations Board has often recognized that a corporation may have a portion of its operations falling within provincial jurisdiction while another portion falls within federal jurisdiction.

[26] Webb Airport Services maintains that the IBEW and the Millwrights have no bargaining rights with

C - Le TCA

[22] Le TCA admet que les Millwrights et la FIOE entretiennent une relation de négociation collective avec l'employeur pour ce qui touche l'entreprise de construction en Ontario, et que l'employeur est lié par une ou plusieurs conventions collectives eu égard à cette entreprise. Le TCA reconnaît aussi que l'installation du dispositif de manutention des bagages au terminal 1 a été effectuée par des membres des Millwrights et de la FIOE, car il s'agissait de travaux de construction.

[23] Le TCA fait valoir que l'entreprise de manutention des bagages de l'employeur visée par la demande d'accréditation est différente de l'entreprise de construction relativement à laquelle les Millwrights et la FIOE détiennent des droits de négociation. Il estime que les droits de négociation actuels des Millwrights et de la FIOE ne s'étendent pas à l'entreprise de manutention des bagages et que leur convention collective respective ne s'applique pas aux employés embauchés aux fins de cette entreprise. Il s'ensuit que ces employés ne sont pas représentés.

[24] Le TCA ajoute que le paragraphe 44(3) du *Code* ne s'applique pas en l'espèce étant donné qu'aucun élément de l'entreprise provinciale de construction de l'employeur ne relève de la compétence fédérale par suite de changements opérationnels. La FIOE et les Millwrights ne cherchent pas à protéger leurs droits de négociation actuels, mais plutôt à étendre ces droits, ce qui n'est assurément pas le but ni l'objet du paragraphe 44(3).

D - Webb Airport Services

[25] Webb Airport Services se définit comme une filiale identifiable distincte de Jervis B. Webb et affirme qu'en raison de la nature de ses activités, qui consistent à assurer l'entretien et le bon fonctionnement du dispositif de manutention des bagages à l'aéroport international Pearson, l'entreprise devrait relever de la compétence fédérale pour les fins des relations du travail. Le Conseil canadien des relations industrielles a maintes fois indiqué qu'une partie des activités d'une société pouvait relever de la compétence provinciale et une autre de la compétence fédérale.

[26] Webb Airport Services soutient que la FIOE et les Millwrights ne détiennent aucun droit de négociation

respect to the employees of Webb Airport Services and that no collective agreements apply to the federal operation and work being performed by the employees at Pearson International Airport. Therefore, none of the employees affected by the application for certification are currently represented by any trade union, nor is Webb Airport Services a party to any collective agreement.

[27] It asserts that there are certain inherent restrictions in this case to prevent the application of the provincial collective agreements from being applied in the federal jurisdiction. The collective agreements in question are not purely voluntary as between the parties but are creatures of statute under the Ontario *Labour Relations Act, 1995*, created and imposed under provincial jurisdiction to regulate and control the construction industry in Ontario. Moreover, there is nothing in the agreements themselves which indicate an intention that they would apply in the federal jurisdiction.

[28] Webb Airport Services disputes the notion that collective agreements that apply provincially also constitute a voluntarily recognized agreement under federal jurisdiction. It argues that the cases relied upon by the IBEW in support of that proposition are distinguishable from these circumstances. In those cases, a company's entire operations were determined to be no longer, or were incorrectly assumed to be, under provincial jurisdiction, but in fact fell under federal jurisdiction. In such cases, there was no longer a provincial component to the operation in question. Therefore, while the provincial certificates were deemed invalid, the established relationship and collective agreements were allowed to continue within the federal jurisdiction.

[29] In the present case, the provincial collective agreements that the unions seek to have applied to the federal sector are still in operation in the province. It is not disputed that Webb continues to operate provincially within the construction industry and continues to abide by the terms of those collective agreements in connection with its construction industry business in the province. Webb Airport Services argues therefore, that the unions in this case are not attempting

relativement aux employés de Webb Airport Services et qu'aucune convention collective ne s'applique à l'entreprise relevant de la compétence fédérale et au travail accompli par les employés à l'aéroport international Pearson. Par conséquent, aucun des employés visés par la demande d'accréditation n'est représenté par un syndicat à l'heure actuelle, non plus que Webb Airport Services n'est partie à une convention collective.

[27] Webb Airport Services soutient que certaines conditions limitatives implicites entrent en jeu en l'espèce pour empêcher l'application des conventions collectives provinciales à l'entreprise relevant de la compétence fédérale. Les conventions collectives en cause ne sont pas simplement le fruit d'une reconnaissance volontaire entre les parties. Elles sont plutôt une création de loi en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario créée et imposée en vertu de l'autorité législative provinciale pour régir et superviser le secteur de la construction en Ontario. Au surplus, rien dans les conventions collectives comme telle ne fait état de quelque intention de les appliquer à des entreprises relevant de la compétence fédérale.

[28] Webb Airport Services conteste l'idée que des conventions collectives provinciales constituent aussi des conventions volontairement reconnues en vertu des lois fédérales. Les faits des décisions sur lesquelles s'appuie la FIOE pour défendre cette position sont différents des faits de l'espèce. Dans ces affaires, il a été statué que les activités d'une société avaient cessé de relever de la compétence provinciale, ou étaient considérées à tort comme relevant de la compétence provinciale, et qu'elles étaient en fait assujetties à la compétence fédérale. Dans les deux cas, l'exploitation en cause ne comportait plus d'élément provincial. Par conséquent, même si les certificats d'accréditation étaient jugés invalides, on reconnaissait que la relation établie et les conventions collectives demeuraient en vigueur dans l'entreprise relevant de la compétence fédérale.

[29] Dans l'affaire qui nous occupe, les conventions collectives provinciales que les syndicats cherchent à faire appliquer à l'entreprise relevant de la compétence fédérale sont encore valides dans la province. Il est acquis que Webb continue d'exploiter une entreprise provinciale dans le secteur de la construction et de respecter les modalités de ces conventions collectives à cet égard. D'après Webb Airport Services, c'est donc dire que les syndicats en cause ne cherchent pas à

to protect existing bargaining rights but rather, are inappropriately attempting to extend those rights.

[30] Finally, Webb Airport Services takes the position that section 44(3) of the *Code* is not applicable in the circumstances. It submits that this section applies only where there has been a change of activity and, in this particular instance, there has been no change of activity. Rather, there has been the creation of a new activity, namely the creation of a new division of Jervis B. Webb to perform the new federal activity of operating and maintaining the baggage handling system at Pearson International Airport, as distinct from the primary provincial business of manufacturing and installing such systems.

IV - Analysis

[31] In support of their position that the provincial collective agreements apply to the work performed by Webb employees now operating the baggage handling system at Pearson International Airport, the IBEW and the Millwrights present three main arguments:

- (1) absent any express restriction, a collective agreement is binding without regard to jurisdiction;
- (2) a collective agreement negotiated under provincial law also constitutes a voluntarily recognized agreement under the federal jurisdiction; and,
- (3) a part of Webb's business has become involved in a change of activity, which has brought it under federal jurisdiction and therefore, section 44(3) applies such that the collective agreement automatically follows that work into the federal jurisdiction.

[32] The Board will address each submission in turn.

A - "Cross Jurisdiction" Collective Agreements

[33] The IBEW and the Millwrights argue that the collective agreements are not limited to work performed within the provincial domain and will automatically apply to any of the work covered by the agreement even if that work is work that falls under federal jurisdiction.

protéger leurs droits de négociation actuels, mais plutôt à étendre ces droits de manière irrégulière.

[30] En dernier lieu, Webb Airport Services estime que le paragraphe 44(3) du *Code* ne s'applique pas à l'affaire qui nous occupe. À son avis, cette disposition s'applique seulement lorsqu'il y a des changements opérationnels, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Il y a plutôt eu création d'une nouvelle activité, à savoir une nouvelle division de Jervis B. Webb, pour exécuter le nouveau contrat consistant à assurer l'entretien et le bon fonctionnement du dispositif de manutention des bagages à l'aéroport international Pearson, une activité distincte de l'entreprise provinciale principale de fabrication et d'installation de dispositifs de ce genre.

IV - Analyse

[31] À l'appui de leur position selon laquelle les conventions collectives provinciales s'appliquent au travail accompli par les employés de Webb qui assurent le bon fonctionnement du dispositif de manutention des bagages à l'aéroport international Pearson, la FIOE et les Millwrights font valoir trois arguments principaux:

- (1) en l'absence d'une disposition limitative explicite, une convention collective a force obligatoire sans égard au territoire de compétence;
- (2) une convention collective négociée en vertu des lois provinciales constitue aussi une convention reconnue volontairement en vertu des lois fédérales;
- (3) une partie de l'entreprise de Webb a subi des changements opérationnels, devenant ainsi assujettie à la compétence fédérale; ce changement donne donc ouverture à l'application du paragraphe 44(3) pour que la convention collective s'applique d'office au travail accompli par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale.

[32] Le Conseil examinera chacun de ces arguments à tour de rôle.

A - Conventions collectives «entre sphères de compétence»

[33] La FIOE et les Millwrights estiment que les conventions collectives ne régissent pas uniquement le travail accompli par des entreprises provinciales et qu'elles s'appliquent d'office à tout travail prévu par la convention même s'il est exécuté par une entreprise relevant de la compétence fédérale.

[34] With respect, the Board does not accept this proposition. Such a premise, although intriguing, ignores the significance of the very specific and different labour relations systems that are set up under each jurisdictional regime. The jurisprudence, including that from the Supreme Court of Canada, has indicated that when an undertaking is found to fall under federal jurisdiction, so do its labour relations. It is well established that labour relations generally fall within the exclusive jurisdiction of the provinces by virtue of section 92(13) of the *Constitution Act, 1867*, entitled “Property and Civil Rights in the Province” (see *Toronto Electric Commissioners v. Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (P.C.)). Parliament may only assert exclusive jurisdiction over the labour relations of a work or undertaking if that particular work or undertaking falls under federal jurisdiction (*Reference re Industrial Relations and Disputes Act*, [1955] S.C.R. 529; *Construction Montcalm Inc. v. Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754; and *Northern Telecom Ltd. v. Communications Workers of Canada*, [1980] 1 S.C.R. 115). The labour relations of a federal undertaking is subject to the authority of the *Canada Labour Code* rather than any provincial labour statute.

[35] It follows that any collective agreement entered into between the parties is subject to the statutory authority of the jurisdiction under which it was made, whether that be one of the provinces or the federal jurisdiction. The IBEW and the Millwrights argue that a collective agreement will have cross-jurisdictional application unless there is express restrictive language. However, the jurisprudence indicates precisely the opposite; a collective agreement will not automatically extend to all jurisdictions, and will be presumed to apply only in its own jurisdiction, unless there is express language or other evidence to show that the parties intended it to have such extra-jurisdictional application.

[36] For example, in *SerVaas Rubber Company Inc.*, [1986] OLRB Rep. December 1780, the employer, a subsidiary of an American company, operated in Montréal and had a collective agreement with its union, the CSN (Centrale des syndicats nationaux). For a variety of reasons, the Montréal plant was closed, the employees were terminated and the business was relocated to Cornwall, Ontario. The union filed an

[34] Le Conseil indique bien respectueusement qu’il ne soutient pas cette position. La prémisse est certes intéressante, mais elle ne tient pas compte de l’importance des régimes de relations du travail très particuliers et différents qui sont établis en vertu de chaque sphère de compétence. La jurisprudence, y compris celle de la Cour suprême du Canada, indique que les relations de travail d’une entreprise relevant de la compétence fédérale sont elles aussi assujetties aux lois fédérales. Il est bien établi que les relations du travail relèvent généralement de la compétence exclusive des provinces en vertu du paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, intitulé «La propriété et les droits civils dans la province» (voir *Toronto Electric Commissioners v. Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5 (C.P.)). Le législateur ne peut revendiquer compétence exclusive sur les relations de travail d’une entreprise que si cette entreprise particulière relève de la compétence fédérale (*Reference re Industrial Relations and Disputes Act*, [1955] S.C.R. 529; *Construction Montcalm Inc. c. Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754; et *Northern Telecom Ltée c. Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115). Les relations de travail d’une entreprise relevant de la compétence fédérale sont régies par le *Code canadien du travail* plutôt que par les lois provinciales en la matière.

[35] Il s’ensuit que les conventions collectives conclues entre les parties sont assujetties à l’autorité législative de la compétence en vertu de laquelle elles ont été conclues, qu’il s’agisse de celle d’une province ou du gouvernement fédéral. La FIOE et les Millwrights soutiennent que les conventions collectives s’appliquent dans toutes les sphères de compétence, à moins qu’il existe une disposition limitative explicite. Or, la jurisprudence indique exactement le contraire; les conventions collectives ne s’appliquent pas d’office dans toutes les sphères de compétence; on tient d’ailleurs pour acquis qu’elles s’appliquent uniquement à la sphère de compétence qui leur est propre, à moins qu’il existe une disposition explicite ou une autre indication que les parties voulaient qu’il en soit autrement.

[36] Ainsi, dans *SerVaas Rubber Company Inc.*, [1986] OLRB Rep. December 1780, l’employeur, une filiale d’une compagnie américaine, exerçait ses activités à Montréal et était lié par une convention collective avec son syndicat, la CSN (Centrale des syndicats nationaux). Pour diverses raisons, l’établissement de Montréal a fermé ses portes, les employés ont été licenciés et l’entreprise s’est installée à Cornwall

unfair labour practice complaint with the Ontario Labour Relations Board (OLRB) seeking numerous forms of relief. One of the arguments asserted was that the Montréal collective agreement, as a matter of law, covered the Cornwall location and/or that the bargaining rights of the union extended to the Cornwall location.

[37] The OLRB considered the question of whether the union's bargaining rights had extra-territorial effect and whether the collective agreement in question applied and was binding outside of the province of Quebec. The Board found that they did not. It stated that certification of a trade union is a provincial matter, or a federal matter for those enterprises falling under federal jurisdiction. It did not agree that bargaining rights of a trade union should be given extra-territorial effect, as a matter of law, as this would run contrary to provincial authority over labour relations. The Board expressed its views in this way:

32. Counsel for the applicant/complainant asserted, for various reasons, that the Montreal collective agreement, as a matter of law, covered the Cornwall location or, in the alternative, the bargaining rights of the union extended to that location. The Board does not agree. Certification of a trade union is a provincial matter, except for those enterprises regarded as falling within the federal sphere. In Ontario, for example, certification is granted to a bargaining agent for a defined geographic area, whether that be street address of a single plant or municipality or some other geographic configuration. The Board is not prepared to give "extra-territorial" effect to the bargaining rights of a trade union as a matter of law, that is, that once certified in one province or federally, those bargaining rights are "portable" across provincial boundaries or notwithstanding a change in the nature of the enterprise from the federal to provincial sphere (or vice versa): *MacLeans Magazine, supra*; *Labour Relations Board of New Brunswick v. Eastern Bakeries Ltd. (1960)*, 26 D.L.R. (2d) 332 (S.C.C.); *Saint Paul University*, [1972] OLRB Rep. July 729; *Bell Canada, supra*; *Durham Transport, supra*; *Wholesale Delivery Service, supra*; *Brotherhood of Railway Airline & Steamship Clerks, supra*; *Transport Labour Relations Association, supra*. To grant such extra-territoriality, in the Board's view, would be contrary to provincial authority over labour relations as reflected in the various provincial labour relations statutes governing certification. (For this analysis, the Board need not deal with the case law elaborating on the limited federal sphere in labour relations). That is not to say that a union certified as bargaining agent in one province, for example, could not be

(Ontario). Le syndicat a présenté une plainte de pratique déloyale de travail à la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO) dans laquelle il sollicitait un certain nombre de mesures de redressement. L'un de ses arguments était qu'en droit, la convention collective de Montréal s'appliquait aussi aux employés de Cornwall ou que les droits de négociation du syndicat s'étendaient à l'établissement de Cornwall.

[37] La CRTO s'est employée à déterminer si les droits de négociation du syndicat avaient un effet extraterritorial et si la convention collective en cause s'appliquait et avait force obligatoire à l'extérieur de la province de Québec. La Commission a répondu par la négative aux deux questions en indiquant que l'accréditation d'un syndicat était du ressort provincial, ou du ressort fédéral dans le cas des entreprises relevant de la compétence fédérale. Elle ne considérait pas qu'il y avait lieu, en droit, d'attribuer un effet extraterritorial aux droits de négociation d'un syndicat car cela allait à l'encontre de la compétence reconnue des provinces en matière de relations du travail. La Commission a exprimé son point de vue dans les termes suivants:

32. Le procureur du requérant/plaignant affirme, pour diverses raisons, que, en droit, la convention collective de Montréal s'applique aux employés de Cornwall ou, subsidiairement, que les droits de négociation du syndicat s'étendent à cet établissement. Or, la Commission ne partage pas ce point de vue. L'accréditation syndicale relève de la compétence provinciale, sauf dans le cas des entreprises relevant de la compétence fédérale. En Ontario, par exemple, l'accréditation est accordée à un agent négociateur pour une région géographique donnée, qu'il s'agisse de l'adresse réelle d'une seule installation ou municipalité ou de quelque autre configuration géographique. La Commission n'est pas disposée à donner un effet «extraterritorial» aux droits de négociation d'un syndicat, en droit, c'est-à-dire à considérer que dès lors qu'un syndicat est accrédité dans une province ou au palier fédéral, ces droits de négociation deviennent «transférables» d'une province à l'autre ou, sauf modification de la nature de l'entreprise, du secteur fédéral au secteur provincial (ou vice versa): *MacLeans Magazine, précitée*; *Labour Relations Board of New Brunswick v. Eastern Bakeries Ltd. (1960)*, 26 D.L.R. (2d) 332 (C.S.C.); *Saint Paul University*, [1972] OLRB Rep. July 729; *Bell Canada, précitée*; *Durham Transport, précitée*; *Wholesale Delivery Service, précitée*; *Brotherhood of Railway Airline & Steamship Clerks, précitée*; *Transport Labour Relations Association, précitée*. Dans l'esprit de la Commission, accorder un tel effet extraterritorial équivaudrait à nier la compétence provinciale en matière de relations du travail qui découle des diverses lois provinciales sur les relations du travail régissant l'accréditation syndicale. (Pour les

granted voluntary recognition in another province and, thus, “continue” to hold bargaining rights. In the instant case, however, no such voluntary recognition was granted.

(*SerVaas Rubber Company Inc.*, *supra*, page 1792)

[38] The OLRB concluded that such rights could only apply to the Cornwall location if the agreement expressly so provided in the scope clause, or if it could somehow be established that the parties clearly intended it to have such effect. It found no such evidence.

[39] A similar conclusion was reached by the OLRB in *Westinghouse Electric Corporation*, [1998] OLRB Rep. January/February 128. In that case, the Board was considering a successor or related employer application involving Westinghouse Canada Inc. (Westinghouse Canada) and Westinghouse Electric Corporation (Westinghouse America). Westinghouse America was party to a collective agreement with the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America (the Carpenters). The Carpenters first filed a grievance alleging a breach of the collective agreement because Westinghouse Canada was performing “bargaining unit work” allegedly covered by the collective agreement at a project located in Espanola, Ontario. Westinghouse America denied any breach, as the project was undertaken by Westinghouse Canada and Westinghouse America’s collective agreement did not apply in Canada. The Carpenters then filed a related and successor employer application as between the Westinghouse companies so as to have the collective agreement apply to Westinghouse Canada and the Espanola project. The Westinghouse companies asserted that the collective agreement was limited to application in the United States of America and that there were no bargaining rights to be preserved by such a declaration.

[40] The OLRB acknowledged that the scope clause of the collective agreement contained no geographic limitation and that the agreement was set up in such a way as to “piggy-back” on local agreements without

fins de la présente analyse, il n’est pas nécessaire que la Commission se penche sur la jurisprudence analysant la question de la compétence fédérale limitée en matière de relations du travail). Cela ne veut pas dire qu’un syndicat accrédité à titre d’agent négociateur dans une province, par exemple, ne pourrait pas être reconnu volontairement dans une autre et «continuer» dès lors de détenir des droits de négociation. Dans l’affaire qui nous occupe, cependant, le syndicat n’a pas fait l’objet d’une reconnaissance volontaire.

(*SerVaas Rubber Company Inc.*, précité, page 1792; traduction)

[38] La CRTO a conclu que les droits de négociation ne pouvaient s’appliquer aux employés de Cornwall que si la disposition relative au champ d’application de la convention collective le prévoyait expressément ou que s’il était établi d’une manière ou d’une autre que les parties voulaient clairement qu’il en soit ainsi. Or, aucune preuve de ce genre n’a été produite.

[39] La CRTO en est arrivée à une conclusion analogue dans *Westinghouse Electric Corporation*, [1998] OLRB Rep. January/February 128. Dans cette affaire, la Commission était saisie d’une demande de déclaration d’employeur successeur ou connexe concernant Westinghouse Canada Inc. (Westinghouse Canada) et Westinghouse Electric Corporation (Westinghouse America). Westinghouse America était partie à une convention collective avec la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d’Amérique (les Charpentiers). Les Charpentiers avaient d’abord présenté un grief alléguant que Westinghouse Canada avait contrevenu à la convention collective en attribuant du «travail de l’unité de négociation» prétendument régi par la convention collective en vigueur aux employés affectés à un projet à Espanola (Ontario). Westinghouse America niait ces prétentions puisque le projet était administré par Westinghouse Canada et que la convention collective de Westinghouse America ne s’appliquait pas au Canada. Les Charpentiers ont alors présenté une demande de déclaration d’employeur successeur et connexe concernant les compagnies de Westinghouse de manière à ce que la convention collective s’applique à Westinghouse Canada et au projet d’Espanola. Les compagnies de Westinghouse ont soutenu que l’application de la convention collective était circonscrite aux États-unis d’Amérique et qu’il n’y avait aucun droit de négociation à préserver par l’obtention d’une telle déclaration.

[40] La CRTO a reconnu que la disposition relative au champ d’application de la convention collective ne faisait mention d’aucune limite géographique et que la convention était conçue de manière à englober les

express geographic specification. However, the Board held that there is a presumption that a collective agreement, even one with an open-ended scope clause, only applies in the jurisdiction in which it was entered into. To rebut that presumption, the agreement must expressly state an intention to apply outside the jurisdiction or the parties to the agreement must agree or have shown the intention to have it apply outside the jurisdiction. The Board, in *Westinghouse Electric Corporation, supra*, concluded as follows:

31. In my view, where a collective agreement is entered into in a jurisdiction outside Ontario and that agreement is silent about the geographic scope, there is a presumption that the collective agreement only applies to that jurisdiction. In order to rebut that presumption, clauses in the collective agreement must indicate an intention to apply extraterritorially. Alternatively, where there is an open-ended scope clause or recognition clause in a collective agreement, for that agreement to apply extraterritorially, the agreement must have been applied in the foreign jurisdiction.

(page 134)

[41] Both OLRB decisions cite an earlier decision of the Ontario Board, *Rockwell International Corporation*, [1981] OLRB Rep. June 780, in which the OLRB found that an American collective agreement did apply in Ontario. In that case, the Board determined that although it would not ordinarily find that a collective agreement with an open-ended scope clause signed with a trade union based outside of Ontario would apply in Ontario, there were other specific clauses contained in the agreement which expressly indicated its intent to apply outside the United States. Further, there was additional evidence that the terms of the agreement had in fact been applied by the employer to workers employed in Ontario. Accordingly, this was found to be an exception to the general rule, since the “presumption” that it would not apply in Ontario was rebutted by the existence of express clauses in the agreement as well as evidence that it had been interpreted and applied by the parties in the past to cover Ontario.

conventions locales, sans délimitation géographique explicite. La Commission a néanmoins conclu qu’il existait une présomption voulant qu’une convention collective, même d’application illimitée, s’applique seulement dans les limites de la sphère de compétence dans laquelle elle a été conclue. Pour réfuter cette présomption, il faut que la convention collective fasse expressément mention d’une intention d’en étendre l’application à d’autres compétences ou que les parties conviennent de l’appliquer à l’extérieur de la sphère de compétence ou qu’elles aient indiqué que telle était leur intention. Dans *Westinghouse Electric Corporation*, précité, la Commission en est arrivée à la conclusion suivante:

31. À mon sens, lorsqu’une convention collective est conclue dans une sphère de compétence autre que l’Ontario et qu’elle est muette quant à son champ d’application géographique, il existe une présomption voulant que la convention collective s’applique uniquement à ce territoire. Pour réfuter cette présomption, il faut que les dispositions de la convention collective fassent état de son effet extraterritorial. Subsidiairement, lorsqu’une convention comporte une disposition de reconnaissance ou d’application illimitée, il faut, pour que cette convention s’applique à l’extérieur du territoire, qu’elle ait été appliquée dans l’autre territoire.

(page 134; traduction)

[41] Les deux décisions de la CRTO renvoient à une décision antérieure de la Commission des relations de travail de l’Ontario, à savoir *Rockwell International Corporation*, [1981] OLRB Rep. June 780, dans laquelle la CRTO a statué qu’une convention collective conclue aux États-Unis s’appliquait aussi en Ontario. Dans cette affaire, la Commission a indiqué qu’elle ne conclurait normalement pas qu’une convention collective comportant une disposition d’application illimitée signée avec un syndicat de l’extérieur de l’Ontario s’appliquait en Ontario, mais que, dans ce cas-là, d’autres dispositions faisaient explicitement état de l’intention des parties d’appliquer la convention collective à l’extérieur des États-Unis. En outre, d’autres éléments de preuve indiquaient que l’employeur avait effectivement appliqué la convention aux travailleurs de l’Ontario. La Commission a donc conclu qu’il s’agissait d’une dérogation à la règle générale, étant donné que la «présomption» voulant que la convention ne s’applique pas en Ontario était réfutée par les dispositions explicites de la convention collective ainsi que par la preuve établissant que les parties avaient interprété et appliqué la convention dans le passé de manière à englober les employés de l’Ontario.

[42] In support of their respective positions, the IBEW and the Millwrights cited two decisions as examples of cross-jurisdictional application of collective agreements, *The American League and The National League of Professional Baseball Clubs and The Toronto Blue Jays Baseball Club*, [1995] OLRB Rep. April 540, and *National Basketball Association*, [1995] OLRB Rep. November 1389. Based upon the Board's assessment, both of these decisions fall within the same category as *Rockwell International Corporation*, *supra*. In each case, it was not disputed that the parties agreed that their respective United States agreements would apply and in fact, had been applied to the umpires or referees assigned to the games played in Toronto. Moreover, it would appear from a reading of the decisions that the parties had intended the terms of the agreement to apply in all jurisdictions in which the particular sport was played. The real issue determined by the OLRB in those cases was, when the games were played in Ontario, did Ontario labour law apply so as to regulate strike and lockout activity? That, however, is not the question before this Board. In the matter at hand, there is no obvious agreement between the parties as to the scope of the agreements' application and the question the Board must determine is whether the collective agreements do have and were intended to have application outside their provincial jurisdiction.

[43] This Board is in general agreement with the principles and rationale stated in the above decisions of the OLRB. As reflected by the cases, there is a clear constitutional division of legislative authority and competence over labour relations determined by the nature of the particular undertaking. As the OLRB stated in *The American League and The National League of Professional Baseball Clubs and The Toronto Blue Jays Baseball Club*, *supra*, "[f]ragmented collective bargaining is a consequence of the Canadian constitution." (page 543) As a result, it should not be assumed, as the IBEW and the Millwrights suggest, that a collective agreement is to be interpreted and applied without regard to the jurisdiction and the regulatory scheme under which that agreement was negotiated and produced. Some of the labour statutes in the various Canadian jurisdictions specify the particular circumstances under which bargaining rights and collective agreements may be transported across jurisdictional lines. Section 44(3) of the *Code* is one such example. If all bargaining rights and collective

[42] À l'appui de leurs positions respectives, la FIOE et les Millwrights renvoient à deux décisions confirmant l'application entre sphères de compétence des conventions collectives, en l'occurrence *The American League and The National League of Professional Baseball Clubs and The Toronto Blue Jays Baseball Club*, [1995] OLRB Rep. April 540, et *National Basketball Association*, [1995] OLRB Rep. November 1389. Il apparaît au Conseil que ces deux décisions s'inscrivent dans la même logique que *Rockwell International Corporation*, précité. Dans chaque affaire, il était acquis que les parties avaient convenu que leur convention collective respective conclue aux États-Unis s'appliquait et, en fait, qu'elles avaient été appliquées aux arbitres et aux commissaires affectés aux parties disputées à Toronto. De plus, il ressort de la lecture des décisions que les parties voulaient que les dispositions de la convention collective s'appliquent dans tous les territoires dans lesquels des parties de ce sport particulier étaient disputées. La CRTO était en fait appelée à déterminer si la loi sur les relations de travail de l'Ontario s'appliquait de manière à régir les mouvements de grève ou de lock-out lorsque des parties étaient disputées dans la province. Ce n'est toutefois pas la question que le présent Conseil est appelé à trancher. Dans l'affaire qui nous occupe, il n'existe pas d'entente manifeste entre les parties quant au champ d'application des conventions collectives et la question que le Conseil doit trancher est de savoir si les conventions collectives s'appliquent et étaient censées s'appliquer à l'extérieur de la province.

[43] Le Conseil souscrit de manière générale aux principes et critères énoncés dans les décisions susmentionnées de la CRTO. Comme ces affaires en témoignent, il existe une répartition constitutionnelle incontestable de la compétence et des pouvoirs législatifs en matière de relations du travail selon la nature de l'entreprise concernée. Comme la CRTO l'a indiqué dans *The American League and The National League of Professional Baseball Clubs and The Toronto Blue Jays Baseball Club*, précité, «[l]e morcellement de la négociation collective est la conséquence de la constitution canadienne» (page 543; traduction). On doit donc se garder de tenir pour acquis, contrairement à ce que prétendent la FIOE et les Millwrights, qu'une convention collective doit être interprétée et appliquée sans égard à la sphère de compétence et au régime législatif en vertu desquels elle a été négociée et produite. Certaines des lois régissant les relations du travail dans les diverses sphères de compétence canadiennes indiquent explicitement dans quelles circonstances les droits de

agreements were assumed to be extra-jurisdictional as a matter of law, there would be no need for such specific legislative provisions.

[44] Further support for this position is also found in the general statutory scheme created and imposed by the provincial legislature to govern and regulate the certification process and collective bargaining regime in the construction industry in the province of Ontario. As argued by Webb, the provincial construction industry collective agreements in question are a product, to a large degree, of the Ontario *Labour Relations Act, 1995*, and the OLRB policy that has developed in interpreting and applying the legislative provisions which govern. This includes the scheme of province-wide bargaining in the ICI (industrial, commercial and institutional) sector of the construction industry as well as the essentially craft or trade based units in fixed designated geographic areas respecting other sectors of the construction industry. The existence of this specific statutory regime under which the collective agreements were entered into, underscores the point, in the absence of any indication to the contrary, that the parties negotiating the agreements, namely the unions and the employer associations, not just the parties to this specific dispute, did not likely contemplate that such agreements were to have extra-jurisdictional application.

[45] In this case, there are no express provisions or any language in either of the collective agreements which would indicate that the agreements are to apply in the federal jurisdiction or anywhere outside of Ontario, nor has the Board found any other evidence that the parties intended the agreements to apply in the federal jurisdiction or that they have in the past applied the terms of the agreements to projects or undertakings falling under federal jurisdiction.

B - Voluntary Recognition

[46] The IBEW and the Millwrights also contend that there is authority for the proposition that a collective agreement negotiated under provincial law also constitutes a voluntarily recognized agreement under federal jurisdiction. They cite two Board decisions in

négociation et les conventions collectives peuvent s'appliquer entre ces sphères de compétence. Le paragraphe 44(3) du *Code* en est un exemple. S'il était tenu pour acquis que tous les droits de négociation et toutes les conventions collectives ont un effet extraterritorial en droit, nous n'aurions pas besoin de dispositions législatives explicites.

[44] Cette position trouve également confirmation dans le régime législatif général créé et imposé par l'assemblée législative provinciale pour régir le processus d'accréditation et le régime de la négociation collective dans le secteur de la construction en Ontario. Pour reprendre l'argument de Webb, les conventions collectives en vigueur dans le secteur de la construction dont il est question en l'espèce sont le produit, dans une large mesure, de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario et des principes découlant de l'interprétation et de l'application des dispositions législatives pertinentes par la CRTO. Cela englobe aussi les négociations à l'échelle provinciale dans le secteur de la construction industrielle, commerciale et institutionnelle de même que les unités de négociation essentiellement définies par corps de métier dans des régions géographiques préétablies désignées dans les autres secteurs de la construction. L'existence de ce régime législatif particulier en vertu duquel les conventions collectives ont été conclues montre clairement que, en l'absence d'indication contraire, les parties négociant les conventions collectives, en l'occurrence les associations syndicales et patronales, et non seulement les parties en cause en l'espèce, n'envisageaient vraisemblablement pas la possibilité que ces conventions aient un effet extraterritorial.

[45] Dans l'affaire qui nous occupe, aucune disposition ni aucun libellé n'indique expressément que les conventions collectives doivent s'appliquer aux entreprises relevant de la compétence fédérale ou à l'extérieur de l'Ontario non plus qu'aucun élément de preuve supplémentaire n'a été présenté au Conseil pour établir que les parties voulaient que les conventions collectives s'appliquent aux entreprises relevant de la compétence fédérale ou qu'elles les ont jadis appliquées à des entreprises de compétence fédérale.

B - Reconnaissance volontaire

[46] La FIOE et les Millwrights soutiennent également qu'il existe des précédents à l'appui de l'observation selon laquelle une convention collective négociée sous le régime des lois provinciales constitue une convention volontairement reconnue en vertu des lois fédérales. À

particular: *Cable TV Limited* (1979), 35 di 28; [1980] 2 Can LRBR 381; and 80 CLLC 16,019 (CLRB no. 188); and *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501).

[47] In *Cable TV Limited*, *supra*, the union was certified under Quebec provincial labour legislation in 1974. The parties were negotiating a third collective agreement when the parties reached impasse over a subcontracting clause. The employer brought an application to have the provincial certification declared null and void as having been issued without jurisdiction, since the employer's labour relations properly fell under federal jurisdiction. At the same time, it gave lay-off notice to its employees with an option to transfer to a subcontractor. The union immediately applied for federal certification under the *Code*, to represent the same group of employees for which they were certified under provincial authority. The certification was granted. It then filed an application for a declaration of illegal lockout under the provisions of the federal *Code*. The Canada Labour Relations Board (CLRB), in determining the lockout application, had to consider the history of labour relations between the parties and determine the nature of the relationship under the federal *Code*. It concluded that the existing collective agreement, which contained a recognition clause whereby the employer recognized the union as the sole bargaining agent for the same group of employees, constituted a valid and binding collective agreement under the *Code* between an employer and a voluntarily recognized bargaining agent.

[48] In *Emde Trucking Ltd.*, *supra*, a similar situation occurred. In that case, following a series of sales transactions and combining of various trucking operations, all of which had previously operated under British Columbia provincial jurisdiction, applications were filed by the Teamsters locals 31 and 213 before the federal Board (CLRB) for declarations of successor employer and related employer under federal jurisdiction. One aspect of the relief sought was a declaration that the existing collective agreement in effect between the Teamsters and one of the companies,

cet égard, ils renvoient à deux décisions du Conseil en particulier, soit: *Cable TV Limited* (1979), 35 di 28; [1980] 2 Can LRBR 381; et 80 CLLC 16,019 (CCRT n° 188); et *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501).

[47] Dans *Cable TV Limited*, précitée, le syndicat avait été accrédité en 1974, sous le régime des lois provinciales régissant les relations du travail. Les parties avaient entamé des négociations en vue de conclure une troisième convention collective, mais les discussions avaient échoué sur la question de la sous-traitance. L'employeur a alors présenté une demande en vue de faire déclarer l'accréditation provinciale nulle au motif que la Commission l'avait accordée sans la compétence nécessaire, car les relations du travail relevaient à bon droit de la compétence fédérale. Parallèlement, il a remis des avis de licenciement à ses employés en leur offrant un emploi dans l'entreprise d'un sous-entrepreneur. Le syndicat a immédiatement présenté une demande d'accréditation fédérale en vertu du *Code* pour représenter le groupe d'employés dont il était déjà l'agent négociateur accrédité en vertu de la compétence provinciale. La demande a été accueillie. Le syndicat a alors présenté une demande de déclaration de lock-out illégal en vertu des dispositions du *Code*. Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), qui avait été saisi de la demande, a été amené à se pencher sur les relations de travail passées entre les parties et à en déterminer la nature en vertu du *Code*. Il en est arrivé à la conclusion que la convention collective en vigueur, qui comportait une disposition en vertu de laquelle l'employeur reconnaissait le syndicat comme l'unique agent négociateur de même groupe d'employés, constituait une convention collective valide ayant force obligatoire, en vertu du *Code*, entre un employeur et un agent négociateur volontairement reconnu.

[48] La décision *Emde Trucking Ltd.*, précitée, concerne une situation analogue. Dans cette affaire, à la suite d'une série de transactions commerciales et de la fusion de diverses entreprises de transport routier exploitées sous le régime des lois de la Colombie-Britannique, les sections locales 31 et 213 des Teamsters ont présenté au Conseil canadien des relations du travail (CCRT) des demandes de déclaration d'employeur successeur et connexe en vertu des lois fédérales. Une des mesures de redressement demandées était une déclaration selon laquelle la

which was concluded under provincial authority, was binding on the federally-regulated common or successor employer.

[49] The CLRB first considered the issue of jurisdiction and found that, despite the orders issued by the British Columbia Labour Relations Board (BCLRB), the companies in question were then, and at all relevant earlier times, under federal jurisdiction due to its extra-provincial operations. It then found that a series of sales had taken place such that the successor provisions were applicable to cause the collective agreement to flow through to the current successor. The CLRB then considered the validity of the collective agreement. It relied upon the decision in *Cable TV Limited, supra*, to find that the existing collective agreement, even though entered into under provincial authority, at a time when the parties believed it to be the appropriate jurisdiction, was valid under the *Code* because it was entered into between the employer and a bargaining agent recognized by the employer. It therefore met the definition of collective agreement under the *Code*.

[50] It is true that in both of those Board decisions, the CLRB found that a collective agreement negotiated under provincial jurisdiction was a valid and binding agreement under the *Code*. However, the context is highly relevant and serves to distinguish those decisions from the present circumstances.

[51] In each of those decisions, the unions had been certified by a provincial labour relations board to represent a unit of employees of the employer. Following certification, the parties proceeded to negotiate a collective agreement under that provincial jurisdiction, at a time when both parties were under the mistaken belief that the labour relations of the employer's business fell under provincial jurisdiction. When the issue of jurisdiction subsequently arose and the matter came before the Board under federal jurisdiction, the Board had to consider the history of labour relations between the parties and determine the nature of that existing relationship under the federal *Code*.

convention collective entre les Teamsters et l'une des compagnies, qui avait été conclue en vertu des lois provinciales, liait l'employeur commun ou successeur relevant de la compétence fédérale.

[49] Le CCRT s'est d'abord penché sur la question de la compétence et a conclu que, en dépit des ordonnances de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB), les compagnies relevaient, à ce moment-là, et à toutes les périodes pertinentes antérieures, de la compétence fédérale en raison de leurs activités extraprovinciales. Il a ensuite conclu qu'il y avait eu plusieurs ventes d'entreprise donnant ouverture à l'application des dispositions relatives aux droits et obligations du successeur de sorte que le successeur actuel demeurait lié par la convention collective en vigueur. Le CCRT s'est ensuite penché sur la validité de la convention collective. S'appuyant sur la décision rendue dans *Cable TV Limited*, précitée, il en est arrivé à la conclusion que la convention collective était valide en vertu du *Code*, même si elle avait été conclue sous le régime des lois provinciales à une époque où les parties croyaient y être assujetties, parce qu'elle liait l'employeur et un agent négociateur reconnu par ce dernier. La convention satisfaisait donc aux critères de la définition de «convention collective» dans le *Code*.

[50] Il est vrai que, dans les deux cas, le CCRT a conclu qu'une convention collective négociée en vertu des lois provinciales était valide et avait force obligatoire en vertu du *Code*. Il n'empêche que le contexte revêt une très grande importance et qu'il permet de distinguer les faits de ces affaires des faits de l'espèce.

[51] Dans chacune de ces décisions, les syndicats avaient été accrédités par une commission des relations de travail provinciale pour représenter une unité d'employés de l'employeur. Une fois l'accréditation accordée, les parties avaient entamé des négociations en vue de conclure une convention collective en vertu des lois provinciales, croyant à tort que les relations de travail de l'entreprise de l'employeur relevaient de la compétence provinciale. Lorsque la question de la compétence s'est posée ultérieurement et que le Conseil a été appelé à statuer sur l'affaire en vertu de la législation fédérale, le Conseil a été amené à tenir compte des relations de travail passées entre les parties et à se prononcer sur la nature actuelle de cette relation en vertu du *Code*.

[52] The Board ruled in each case that the trade union did not have to apply for certification under the *Code* to obtain federal bargaining agent status in order to maintain its bargaining rights associated with that business, because, under the *Code*, bargaining agent status may be obtained simply by a non-certified trade union and an employer entering into a collective agreement. Since the parties were already parties to a collective agreement in each case, that was sufficient to establish recognition of the trade union by the employer as the bargaining agent and therefore, bargaining agent status under the *Code*. This also meant that the existing collective agreements fit the definition of collective agreement under the *Code*, because, unlike in some other labour jurisdictions, the *Code* does not require the bargaining agent to be certified before entering into a collective agreement. For those reasons, the Board found that the existing collective agreements, despite being originally entered into under provincial jurisdiction, remained valid and binding on the parties, in the circumstances.

[53] In each case, the Board was dealing with a situation where an existing provincial certification was deemed invalid only because of a determination that the employer's business to which the bargaining rights attached properly fell under federal rather than provincial jurisdiction. The essence of those decisions is that, if a provincial certification is deemed invalid under federal jurisdiction, the collective agreement need not also be deemed invalid, since the federal *Code* allows a non-certified bargaining agent to enter into a collective agreement. Therefore, the Board, upon determining and adopting the correct jurisdiction and statutory authority applicable to the business in question, was able to apply the voluntary recognition principles and provisions contained in the *Code* to allow the existing relationship associated with that business to continue uninterrupted.

[54] The present case is distinguishable in all respects from the above circumstances. Webb is bound to a collective agreement with each of the IBEW and the Millwrights, with respect to its construction industry business. The agreements were entered into under valid provincial authority to govern work that is and continues to be performed under provincial jurisdiction. Nothing has changed in this regard. The provincial

[52] Dans chaque cas, le Conseil a déterminé que le syndicat n'était pas obligé de se faire accréditer comme agent négociateur en vertu du *Code* pour conserver les droits de négociation rattachés à l'entreprise en cause parce que, en vertu du *Code*, il suffit qu'un syndicat non accrédité conclue une convention collective avec un employeur pour acquérir qualité d'agent négociateur. Le fait que les parties étaient déjà liées par une convention collective dans chaque cas suffisait pour établir que le syndicat était reconnu comme l'agent négociateur par l'employeur et, partant, qu'il avait qualité d'agent négociateur en vertu du *Code*. Cela signifiait également que les conventions collectives en vigueur satisfaisaient aux critères de la définition de «convention collective» dans le *Code*, vu que, à la différence d'autres lois régissant les relations du travail, le *Code* ne pose pas comme condition préalable que l'agent négociateur soit accrédité avant de conclure une convention collective. Ainsi donc, le Conseil a conclu que les conventions collectives en vigueur demeuraient valides et liaient les parties dans les circonstances, même si elles avaient initialement été conclues sous le régime des lois provinciales.

[53] Dans chaque cas, le Conseil était aux prises avec une situation où un certificat d'accréditation provincial en vigueur était réputé invalide simplement parce qu'il avait été déterminé que l'entreprise de l'employeur à laquelle les droits de négociation étaient rattachés relevait à bon droit de la compétence fédérale plutôt que de la compétence provinciale. Ce que ces décisions établissent essentiellement c'est que dans les cas où un certificat d'accréditation provincial est réputé invalide en vertu des lois fédérales, il n'est pas nécessaire que la convention collective soit aussi considérée comme invalide puisque le *Code* permet à un agent négociateur non accrédité de conclure une convention collective. Ainsi donc, après avoir déterminé et confirmé à quelle compétence et à quelle autorité législative l'entreprise en cause était assujettie, le Conseil a été en mesure d'appliquer les principes et les dispositions du *Code* relatives à la reconnaissance volontaire pour permettre aux relations de travail rattachées à cette entreprise de se poursuivre de façon continue.

[54] Il reste que les faits de l'espèce diffèrent à tous égards des faits des affaires susmentionnées. Webb est liée par une convention collective conclue avec la FIOE d'une part, et avec les Millwrights d'autre part, relativement à l'entreprise de construction. Les conventions collectives ont été conclues en vertu d'une loi provinciale valide dans le but de régir le travail qui relève et relèvera de la compétence provinciale. Rien

certifications of both the IBEW and the Millwrights remain valid and the provincial agreements continue to apply to govern the operations and labour relations of Webb's construction industry business. The relationship between the parties remains intact and the recognition of the unions by Webb respecting the construction industry work is not in doubt.

[55] It is not disputed that Webb's construction industry business properly falls under provincial jurisdiction and it was neither contended nor suggested that the trade union's certifications issued under provincial jurisdiction which apply to that business, are to be deemed invalid or that the validity of the collective agreements are now in question, as was the case in *Cable TV Limited* and *Emde Trucking Ltd.*, *supra* decisions. Rather, in addition to the existing provincial business, a new and different business has commenced in the federal jurisdiction to which there is no current ongoing bargaining relationship or existing collective agreement between the parties. It is the Board's determination that the IBEW and the Millwrights in effect seek to extend the existing relationship and extend the scope of the existing collective agreement to the new operation commenced and operating in the federal jurisdiction.

[56] *Cable TV Limited* and *Emde Trucking Ltd.*, *supra*, specifically dealt with maintaining an existing and established relationship upon a transfer of an entire business from one jurisdiction to the other. Here, however, we are dealing with the extension of an existing relationship concerning one business in one jurisdiction to two businesses carried on simultaneously, one in each jurisdiction. Ours is not the same issue as that addressed by the CLRB in the cases described above, and the cases are not directly applicable or determinative of the issue now before this Board.

C - Change of Activity - Section 44(3) of the Code

[57] The unions' final argument in support of their position that the collective agreements apply in the federal jurisdiction is that section 44(3) of the *Code* applies to the present circumstances such that a change of activity has caused part of the "provincial" business to come under the federal jurisdiction and that,

n'a changé à cet égard. Les certificats d'accréditation provinciaux de la FIOE et des Millwrights sont toujours valides et les conventions collectives provinciales continuent de régir les activités et les relations du travail de l'entreprise de construction de Webb. La relation entre les parties demeure intacte et la reconnaissance des syndicats par Webb relativement aux travaux de construction n'est pas remise en cause.

[55] Il est acquis que l'entreprise de construction de Webb relève à bon droit de la compétence provinciale; par ailleurs, on n'a nullement prétendu ni donné à entendre que les certificats d'accréditation syndicale délivrés en vertu des lois provinciales qui s'appliquent à cette entreprise doivent être considérés comme invalides ou que la validité des conventions collectives est désormais remise en cause, comme c'était le cas dans *Cable TV Limited* et *Emde Trucking Ltd.*, précitées. En fait, en plus de l'entreprise actuelle, il existe désormais une nouvelle entreprise différente établie sous le régime des lois fédérales; or aucune relation de négociation collective ni aucune convention collective ne lient les parties relativement à cette entreprise. Le Conseil en arrive donc à la conclusion que la FIOE et les Millwrights cherchent effectivement à étendre la relation de négociation actuelle et le champ d'application de la convention collective en vigueur à la nouvelle entreprise créée et exploitée sous le régime des lois fédérales.

[56] *Cable TV Limited* et *Emde Trucking Ltd.*, précitées, portaient expressément sur le maintien d'une relation déjà établie à la suite du transfert d'une entreprise au complet d'une compétence à l'autre. Or, dans l'affaire qui nous occupe, on cherche à étendre une relation déjà établie concernant une entreprise dans une sphère de compétence donnée à deux entreprises exploitées simultanément, chacune dans une sphère de compétence différente. La question à trancher est différente de celle sur laquelle le CCRT a statué dans les affaires décrites précédemment, et ces affaires ne sont d'aucune utilité pour déterminer l'issue de la présente affaire.

C - Changements opérationnels - paragraphe 44(3) du Code

[57] L'argument final des syndicats à l'appui de leur position que les conventions collectives s'appliquent à l'entreprise relevant de la compétence fédérale est que le paragraphe 44(3) du *Code* s'applique en l'espèce en ce qu'en raison de changements opérationnels, une partie de l'entreprise «provinciale» relève désormais de

therefore, the bargaining rights and collective agreements follow the work into the federal sphere.

[58] Section 44(3) of the *Code* provides:

44.(3) Where, as a result of a change of activity, a provincial business becomes subject to this Part, or such a business is sold to an employer who is subject to this Part,

(a) the trade union that, pursuant to the laws of the province, is the bargaining agent for the employees employed in the provincial business continues to be their bargaining agent for the purposes of this Part;

(b) a collective agreement that applied to employees employed in the provincial business at the time of the change or sale continues to apply to them and is binding on the employer or on the person to whom the business is sold;

(c) any proceeding that at the time of the change or sale was before the labour relations board or other person or authority that, under the laws of the province, is competent to decide the matter, continues as a proceeding under this Part, with such modifications as the circumstances require and, where applicable, with the person to whom the provincial business is sold as a party; and

(d) any grievance that at the time of the change or sale was before an arbitrator or arbitration board continues to be processed under this Part, with such modifications as the circumstances require and, where applicable, with the person to whom the provincial business is sold as a party.

[59] The IBEW and the Millwrights argue that this is the type of circumstance that this provision was intended to address and that their bargaining rights with Webb should be protected and preserved by this section. They suggest that for Webb to maintain that it has created a new activity rather than become involved in a change of activity is to rely on a difference without a distinction.

[60] With respect, the Board cannot agree. The difference in this case, which is significant to the outcome, is the fact that in creating the new activity, Webb has taken on a new role and new function in a different jurisdiction, but without giving up or abandoning its provincial construction business to which those bargaining rights and the collective agreements continue to apply. Webb's provincial construction business continues to operate in the same manner it always has and in fact, continues to perform the contract for the Stage II system at Terminal 1 of Pearson International Airport. Webb, as noted

la compétence fédérale et que les droits de négociation et les conventions collectives s'appliquent au travail exécuté par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale.

[58] Le paragraphe 44(3) du *Code* est libellé comme suit:

44.(3) Si, en raison de changements opérationnels, une entreprise provinciale devient régie par la présente partie ou si elle est vendue à un employeur qui est régi par la présente partie:

a) le syndicat qui, en vertu des lois de la province, est l'agent négociateur des employés de l'entreprise provinciale en cause demeure l'agent négociateur pour l'application de la présente partie;

b) une convention collective applicable à des employés de l'entreprise provinciale à la date des changements opérationnels ou de la vente continue d'avoir effet ou lie l'acquéreur;

c) les procédures engagées dans le cadre des lois de la province en cause et qui, à la date des changements opérationnels ou de la vente, étaient en instance devant une commission provinciale des relations de travail ou tout autre organisme ou personne compétents deviennent des procédures engagées sous le régime de la présente partie, avec les adaptations nécessaires, l'acquéreur devenant partie aux procédures s'il y a lieu;

d) les griefs qui étaient en instance devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage à la date des changements opérationnels ou de la vente sont tranchés sous le régime de la présente partie, avec les adaptations nécessaires, l'acquéreur devenant partie aux procédures s'il y a lieu.

[59] La FIOE et les Millwrights soutiennent que la situation actuelle correspond au genre de situation visé par cette disposition et que leurs droits de négociation avec Webb devraient être protégés et préservés par cet article du *Code*. Ils estiment que Webb tire argument d'une différence vide de sens en affirmant avoir créé une nouvelle activité plutôt que d'avoir procédé à des changements opérationnels.

[60] Le Conseil fait respectueusement observer qu'il ne partage pas ce point de vue. La différence dans le cas présent, sur laquelle repose l'issue de l'affaire, est qu'en créant la nouvelle activité, Webb a endossé un nouveau rôle et une nouvelle fonction dans un secteur de compétence différent, sans délaisser ou abandonner son entreprise de construction provinciale à laquelle les droits de négociation et les conventions collectives demeurent rattachés. L'employeur continue d'exploiter son entreprise de construction provinciale de la même manière qu'il l'a toujours exploitée et continue, en fait, d'exécuter le contrat de construction du deuxième volet

previously, acknowledges that the collective agreements apply to the performance of the work under that contract.

[61] In the Board's view, there is no part of Webb's provincial business that has changed its activity. The provincial business of manufacturing and installing baggage handling systems remains intact and it continues to perform the same activities. The new activity with which Webb has become involved, that of operating and maintaining such systems, is an activity that is separate and apart from the ongoing provincial business. Webb Airport Services carries on a distinct and new operation formed by hiring a completely new workforce to provide services it had not provided previously and which relate directly and are integral to the management, operation and maintenance of the airport itself. The creation of this new part of Webb's business has had no direct impact on any part of the provincial aspect of Webb's construction industry business. Webb Airport Services was created in addition to, not in place of the existing provincial business. The new business has not in any way eliminated, eroded or even threatened the existing bargaining rights of the IBEW and Millwrights associated with the provincial aspect of Webb's business and, in the Board's view, there are no established bargaining rights associated with the new federal business that are to be protected or preserved by application of section 44(3) of the *Code*.

[62] The unions assert that the intention of the Sims Task Force [which was comprised of labour relations experts, and who were to conduct an independent review and recommend legislative changes to Part I of the *Code* (*Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995)], which recommended the introduction of the new section was to allow the carry over of bargaining rights and collective agreements when an enterprise moves from provincial to federal jurisdiction. Here, however, there has been no "movement" of an undertaking from one jurisdiction to the other. The provincial business remains provincial and a new federal business has been created.

[63] Admittedly, there is an absence of jurisprudence concerning section 44(3) of the *Code* and the parties

du dispositif de manutention des bagages au terminal 1 de l'aéroport international Pearson. Comme il a été indiqué précédemment, Webb reconnaît que la convention collective s'applique au travail exécuté dans le cadre de ce contrat.

[61] Le Conseil estime qu'aucun élément de l'entreprise provinciale de Webb n'a fait l'objet de changements opérationnels. L'entreprise provinciale de fabrication et d'installation de dispositifs de manutention des bagages demeure intacte et continue de mener à bien les mêmes activités. La nouvelle activité dans laquelle Webb est engagée, et qui consiste à assurer l'entretien et le bon fonctionnement de ces dispositifs, est distincte de l'entreprise provinciale active. Webb Airport Services exploite une entreprise nouvelle et distincte formée par l'embauche d'un effectif totalement nouveau pour fournir des services qui n'étaient pas fournis auparavant et qui sont directement liés à la gestion, au bon fonctionnement et à l'entretien de l'aéroport comme tel, et en font partie intégrante. La création de ce nouvel élément de l'entreprise de Webb n'a eu aucune incidence directe sur un aspect de l'élément provincial de l'entreprise de construction de Webb. Webb Airport Services a été créée en sus et non pas à la place de l'entreprise provinciale actuelle. La nouvelle entreprise n'a d'aucune manière éliminé, érodé ou même menacé les droits de négociation actuels de la FIOE et des Millwrights rattachés à l'élément provincial de l'entreprise de Webb; le Conseil estime de plus qu'il n'y a aucuns droits de négociation rattachés à la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale qui nécessitent une protection en vertu du paragraphe 44(3) du *Code*.

[62] Les syndicats soutiennent que l'objectif visé par le Groupe de travail Sims [composé de spécialistes des relations du travail et chargé de procéder à un examen indépendant de la Partie I du *Code* et de proposer des modifications (*Vers l'équilibre: Révision de la partie I du Code canadien du travail* (Ottawa: Développement des ressources humaines Canada, 1995)], qui a mis de l'avant la nouvelle disposition, était de permettre le transfert des droits de négociation et des conventions collectives lorsqu'une entreprise provinciale devient assujettie à la compétence fédérale. Or, dans l'affaire qui nous occupe, il n'y a eu aucun «mouvement» de ce genre. L'entreprise provinciale continue de relever de la compétence provinciale et une nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale a été créée.

[63] Il faut convenir qu'il n'existe guère de précédents sur l'application du paragraphe 44(3) du *Code* et que

have been unable to provide any authorities which would persuade the Board that section 44(3) would or should be applicable in these circumstances. The Board is not convinced that the present situation is one where section 44(3) is intended to apply. In the Board's view, there has been no "change" of activity concerning any part of Webb's existing provincial business and there is no labour relations purpose to be served by applying section 44(3), as there are no existing bargaining rights attached to the new business of Webb Airport Services that need or deserve protection.

V - Conclusion

[64] For the reasons set out above, the Board has not been persuaded by any of the arguments asserted by the IBEW and the Millwrights as to why the existing provincial collective agreements should be found to apply to Webb's newly formed federally-regulated non-construction business. The essence of the Board's determination overall is that the situation before us does not involve a change from one circumstance to another. There is no movement from one jurisdiction to the other. There is no determination that previously the parties operated under provincial jurisdiction and now they operate under federal jurisdiction.

[65] The reality is that all of Webb's existing provincial construction industry work, with respect to which the collective agreements in question were intended to cover, remains in place. Protection for those bargaining rights is not necessary and such rights are not threatened or placed in jeopardy in any respect. They remain unaffected by the commencement of Webb's new operations in the federal jurisdiction. In the Board's view, the labour relations rationale for extending successorship type protections to the unions' bargaining rights simply does not exist in the present case.

[66] In the absence of a need to protect the existing bargaining rights of the IBEW and the Millwrights, the only issue is whether such rights may be automatically extended across jurisdictions to cover the newly formed business. As determined above, there is no evidence before the Board, in the present case, to indicate that the parties expressly or implicitly agreed or intended that the bargaining rights and collective agreements in question would have application outside of the provincial jurisdiction in which they were conceived.

les parties ont été incapables de citer aucune jurisprudence pour établir à la satisfaction du Conseil que cette disposition s'applique ou devrait s'appliquer à la situation actuelle. Le Conseil n'est pas convaincu que la situation justifie l'application du paragraphe 44(3). Il estime qu'aucun élément de l'entreprise provinciale actuelle de Webb n'a fait l'objet de «changements» opérationnels et que l'application du paragraphe 44(3) ne favoriserait pas la réalisation d'un des objectifs du *Code* vu qu'aucun droit de négociation n'est rattaché à la nouvelle entreprise de Webb Airport Services qui nécessite ou qui mérite d'être protégé.

V - Conclusion

[64] Pour les motifs exposés ci-dessus, la FIOE et les Millwrights n'ont pas convaincu le Conseil de la nécessité de conclure que les conventions collectives provinciales en vigueur s'appliquaient à la nouvelle entreprise de compétence fédérale de Webb non liée à la construction. L'essence de la décision du Conseil dans l'ensemble est que la situation en cause ne suppose pas un changement de circonstances. Il n'y a pas eu de mouvement d'une compétence à l'autre. Le Conseil n'en arrive pas à la conclusion que les parties relevaient jadis de la compétence provinciale et qu'elles relèvent désormais de la compétence fédérale.

[65] La réalité est que la totalité du travail exécuté par l'entreprise provinciale de construction de Webb, relativement auquel les parties ont conclu les conventions collectives en cause, demeure en place. Nul n'est besoin de protéger ces droits de négociation, qui ne sont pas menacés ni mis en péril à quelque égard que ce soit. Ces droits ne sont pas touchés par la création de la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale de Webb. Le Conseil estime qu'il n'y a tout simplement pas de raisons liées aux relations du travail d'étendre l'application de la disposition régissant les droits et obligations du successeur aux droits de négociation des syndicats.

[66] Puisque les droits de négociation actuels de la FIOE et des Millwrights n'ont nul besoin d'être protégés, il suffit seulement de déterminer si ces droits s'étendent d'office à d'autres sphères de compétence de façon à s'appliquer à la nouvelle entreprise. Comme il a été indiqué précédemment, rien ne permet de conclure que les parties ont expressément ou implicitement convenu ou voulu que les droits de négociation et les conventions collectives en cause s'appliquent à l'extérieur de la compétence provinciale d'où ils tirent leur origine.

[67] Because the Board has concluded that the collective agreements in question do not apply in the federal jurisdiction, there is no need to address the arguments put forth concerning the nature of the work performed by Webb Airport Services employees and whether such work constitutes bargaining unit work covered by the collective agreements.

[68] Accordingly, the Board answers the two questions before it in the negative:

(1) The provincial collective agreements concerning the millwrights and electricians employed in construction do not apply to millwrights and electricians employed in the newly formed, federally regulated, non-construction business.

(2) Section 44(3) of the *Code* does not preserve the bargaining rights and collective agreements of the millwrights and electricians.

[67] Le Conseil ayant conclu que les conventions collectives en cause ne s'appliquent pas à l'entreprise relevant de la compétence fédérale, il n'est pas nécessaire de se pencher sur la nature du travail accompli par les employés de Webb Airport Services et de déterminer s'il s'agit de travail de l'unité de négociation régi par les conventions collectives.

[68] Le Conseil répond donc par la négative aux deux questions qui lui ont été posées:

(1) Les conventions collectives provinciales régissant les mécaniciens de chantier et les électriciens employés par l'entreprise de construction ne s'appliquent pas aux mécaniciens de chantier et aux électriciens employés par la nouvelle entreprise relevant de la compétence fédérale non liée à la construction.

(2) Le paragraphe 44(3) du *Code* ne protège pas d'office les droits de négociation et les conventions collectives des mécaniciens de chantier et des électriciens.

CASES CITED

American League (The) and National League of Professional Baseball Clubs (The), [1995] OLRB Rep. April 540

Cable TV Limited (1979), 35 di 28; [1980] 2 Can LRBR 381; and 80 CLLC 16,019 (CLRBR no. 188)

Construction Montcalm Inc. v. Minimum Wage Commission, [1979] 1 S.C.R. 754

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRBR no. 501)

Industrial Relations and Disputes Act (Reference re), [1955] S.C.R. 529

Jervis B. Webb Co. of Canada Ltd., June 17, 2005 (CIRB LD 1272)

National Baseball Association, [1995] OLRB Rep. November 1389

Northern Telecom Ltd. v. Communications Workers of Canada, [1980] 1 S.C.R. 115

Rockwell International Corporation, [1981] OLRB Rep. June 780

SerVaas Rubber Company Inc., [1986] OLRB Rep. December 1780

Toronto Electric Commissioners v. Snider et al., [1925] 2 D.L.R. 5 (P.C.)

AFFAIRES CITÉES

American League (The) and National League of Professional Baseball Clubs (The), [1995] OLRB Rep. April 540

Cable T.V. Limitée (1979), 35 di 28; [1980] 2 Can LRBR 381; et 80 CLLC 16,019 (CCRT n° 188)

Construction Montcalm Inc. c. Commission du salaire minimum, [1979] 1 R.C.S. 754

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501)

Industrial Relations and Disputes Act (Reference re), [1955] R.C.S. 529

Jervis B. Webb Co. of Canada Ltd., 17 juin 2005 (CCRI LD 1272)

National Baseball Association, [1995] OLRB Rep. November 1389

Northern Telecom Ltée c. Travailleurs en communication du Canada, [1980] 1 R.C.S. 115

Rockwell International Corporation, [1981] OLRB Rep. June 780

SerVaas Rubber Company Inc., [1986] OLRB Rep. December 1780

Toronto Electric Commissioners v. Snider et al., [1925] 2 D.L.R. 5 (C.P.)

Westinghouse Electric Corporation, [1998] OLRB Rep.
January/February 128

Westinghouse Electric Corporation, [1998] OLRB Rep.
January/February 128

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 24; 44(3),
44(3)(c); 65

Constitution Act, 1867, s. 92(13)

Ontario Labour Relations Act, 1995

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 24;
44(3), 44(3)c); 65

Loi constitutionnelle de 1867, art. 92(13)

Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario