

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Dale Corfield; International Brotherhood of Locomotive Engineers,
complainants,
and
Canadian National Railway Company,
respondent.

CITED AS: Dale Corfield et al.

Board File: 23354-C

Decision no. 281
July 29, 2004

This is a complaint filed pursuant to section 94(3) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Preliminary motion - Anti-union animus - Arbitration - Deferral to arbitration - The complainant filed this complaint wherein it is alleged that he was disciplined for union activity - The employer filed a preliminary motion concerning the Board's jurisdiction to hear the matter - The employer argues that the arbitrator had the requisite jurisdiction to hear at the disciplinary hearing any evidence relating to whether sections 94(1), 94(3)(e) and/or section 96 had been contravened - The employer argues the Board is estopped from hearing the matter - The Supreme Court findings suggest that the arbitrators have both the authority and responsibility to apply the substantive rights and obligations of employment-related statutes but did not go so far as to find that the arbitrator exercises exclusive jurisdiction over the matter - The Board is not automatically prevented or estopped from hearing an issue that originated from a violation of a provision of the *Code*, even if the same or related issue had been brought before an arbitrator in accordance with the provisions of a collective agreement - In this matter, the Board has to determine whether it should defer to the decision of the arbitrator - Where the Board exercises its discretion to defer appropriate cases to arbitration, such does not mean it lacks the competent jurisdiction to decide the matter at issue - The Board's policy to exercise deference is simply founded upon the spirit and the purpose of the *Code*, in order to avoid duplicative proceedings, contradictory decisions and to maintain an

Motifs de décision

Dale Corfield; Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives,
plaignants,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
intimée.

CITÉ: Dale Corfield et autre

Dossier du Conseil: 23354-C

Décision n° 281
le 29 juillet 2004

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu du paragraphe 94(3) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Requête préliminaire - Sentiment anti-syndical - Arbitrage - Renvoi à l'arbitrage - Le plaignant a déposé la présente plainte, dans laquelle il allègue que l'employeur lui a imposé des mesures disciplinaires en raison de ses activités syndicales - L'employeur a présenté une requête préliminaire quant à la compétence du Conseil pour entendre l'affaire - L'employeur soutient que l'arbitre avait la compétence nécessaire pour entendre, lors de l'audience disciplinaire, tous les éléments de preuve visant à déterminer si le paragraphe 94(1), l'alinéa 94(3)e) ou l'article 96 avaient été enfreints - L'employeur prétend que le Conseil est préclus d'entendre l'affaire - Les conclusions de la Cour suprême laissent entendre que les arbitres ont le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi. Cependant, la Cour n'est pas allée jusqu'à conclure que l'arbitre exerce une compétence exclusive sur la question - Le Conseil n'est pas automatiquement préclus d'entendre une question qui découle de la violation d'une disposition du *Code*, même si ladite question ou une question connexe a été soumise à un arbitre conformément aux dispositions d'une convention collective - Dans la présente affaire, le Conseil doit décider s'il doit s'en remettre à la décision de l'arbitre - Lorsque le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire pour renvoyer des affaires à l'arbitrage, cela ne signifie pas qu'il n'a pas compétence pour trancher la question en litige - La

efficient labour arbitration process - The Board is not able to determine that the issues are in fact the same - The arbitrator allowed the grievance in part and ordered a reduced suspension but it is not clear if the arbitrator considered the grievance in the context of sections 94(1), 94(3)(a), 94(3)(e) and 96 of the *Code* - The information before the Board does not indicate that a finding of anti-union animus was essential to the arbitrator's decision - The question decided by the arbitrator is not the same as the allegation of anti-union animus, which is to be determined by the Board - The Board is of the view that it would be appropriate to hear this complaint - The employer's preliminary motion regarding the jurisdictional issue is dismissed.

politique du Conseil relativement au renvoi d'affaires à l'arbitrage est simplement fondée sur l'esprit et l'objet du *Code* et vise surtout à éviter des procédures parallèles et les décisions contradictoires et à assurer un processus d'arbitrage efficace - Le Conseil ne peut pas déterminer qu'il s'agit, de fait, de la même question - L'arbitre a accueilli en partie le grief et a ordonné de réduire la période de suspension. Cependant, on ne sait pas vraiment si l'arbitre a examiné le grief dans le contexte du paragraphe 94(1), des alinéas 94(3)a) et 94(3)e) et de l'article 96 du *Code* - Les renseignements dont le Conseil disposait n'indiquent pas que la conclusion de l'existence d'un sentiment antisyndical est, d'une façon ou d'une autre, essentielle à la décision de l'arbitre - La question tranchée par l'arbitre ne correspond pas à l'allégation de sentiment antisyndical sur laquelle le Conseil doit rendre une décision - Le Conseil est d'avis qu'il doit entendre la présente plainte - La requête préliminaire de l'intimée sur la question de la compétence est rejetée.

The Board was composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Ms. Karen S. Brennan and Ms. Wendy E. Dawes, Members. A hearing was held on September 24 to 26, 2003, at Toronto, Ontario.

Le Conseil était composé de M^e Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et de M^{mes} Karen S. Brennan et Wendy E. Dawes, Membres. L'audience a eu lieu les 24, 25 et 26 septembre 2003 à Toronto (Ontario).

Appearances

Mr. J. Craig Morrison, for the International Brotherhood of Locomotive Engineers and Mr. Dale Corfield;
Mr. William G. McMurray, for Canadian National Railway Company.

Ont comparu

M^e J. Craig Morrison, pour la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives et pour M. Dale Corfield;
M^e William G. McMurray pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

These reasons for decision were written by Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président.

I - Background

[1] On October 3, 2002, Mr. Dale Corfield (the complainant), a locomotive engineer and union representative, was involved in an argument with a supervisor for Canadian National Railway Company (the employer or respondent), which led to disciplinary measures for insubordination being imposed on Mr. Corfield. The matter came before arbitrator Michel G. Picher who, on January 17, 2003, shortened Mr. Corfield's suspension from thirty (30) to fifteen (15) days.

I - Contexte

[1] Le 3 octobre 2002, M. Dale Corfield (le plaignant), ingénieur de locomotives et représentant syndical, s'est disputé avec un superviseur de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (l'employeur ou l'intimée). Cette dispute a entraîné l'imposition de mesures disciplinaires à M. Corfield pour insubordination. L'affaire a été renvoyée à l'arbitre Michel G. Picher qui, le 17 janvier 2003, a réduit la période de suspension de M. Corfield de trente (30) à quinze (15) jours.

[2] On November 18, 2002, the complainants filed this complaint wherein it is alleged that Mr. Corfield was

[2] Le 18 novembre 2002, les plaignants ont déposé la présente plainte dans laquelle ils allèguent que

disciplined for union activity. On September 24, 2003, the Board convened a hearing. The employer, by way of a preliminary motion, sought the following determinations, of which the panel, at this time, will only consider the jurisdictional issue under point 2, the other issues to be dealt with in the context of the final decision:

1. That the Board strike all references and evidence to the “Birtles” incidents from the record of this proceeding.

- In support of its request, the employer cites and relies upon section 97(2) of the Labour Code and upon paragraphs 4, 14 and 26, among others, of the employer’s response herein, dated December 9, 2002.

- The employer also cites and relies upon, among other things, the Decision of this Board: (*Re*) *Wilson*, CIRB decision no. 99, December 13, 2000.

2. That the Board then exercise its jurisdiction to refuse to hear or to determine the complaint.

- In support of its request, the employer cites and relies upon section 98(3) of the Labour Code and upon paragraphs 6, 15, 21 and 42, among others, of the employer’s response herein, dated December 9, 2002.

- The employer also cites and relies upon, among other things, the Decision of this Board: (*Re*) *Forcier*, CIRB decision no. 93, October 13, 2000.

- The employer relies upon the award of the Canadian Railway Office of Arbitration, case no. 3321, (the “Corfield grievance”) dated January 17, 2003.

3. In the further alternative, if, for whatever reason, the Board refuses to exercise its jurisdiction, as requested, under section 98(3), then the employer requests the Board to require the complainants to demonstrate the elements of a *prima facie* case, sufficient to trigger the “reverse onus” provisions of the Labour Code.

- In support of its request, the employer cites and relies upon section 98(4) of the Labour Code and upon paragraphs 3, 15 and 27, among others, of the employer’s response herein, dated December 9, 2002.

- The employer also cites and relies upon the Decision of this Board: (*Re*) *Wilson* CIRB decision no. 99, December 13, 2000.

4. In the alternative, if, for whatever reason, the Board refuses to exercise its jurisdiction, as requested, under section 98(3), then the employer requests the Board to direct the complainants to particularize the nature of their allegations.

- In support of its request, the employer cites and relies upon section 16 of the Labour Code and upon paragraphs 3 and 41,

l’employeur a imposé des mesures disciplinaires à M. Corfield en raison de ses activités syndicales. Le 24 septembre 2003, le Conseil a convoqué une audience. L’employeur, au moyen d’une requête préliminaire, a demandé au Conseil de rendre les décisions qui suivent. Cependant, le banc siégeant alors a décidé d’examiner seulement la question de compétence mentionnée au point 2 et de traiter toutes les autres questions dans le cadre de la décision définitive:

1. Que le Conseil supprime du présent dossier d’instance toutes les références et tous les éléments de preuve relatifs aux incidents «Birtles.»

- À l’appui de sa requête, l’employeur fait renvoi au paragraphe 97(2) du *Code canadien du travail* et aux paragraphes 4, 14 et 26, entre autres, de la réponse de l’employeur datée du 9 décembre 2002, jointe aux présentes.

- L’employeur se fonde aussi notamment sur la décision du Conseil dans l’affaire *Wilson*, CCRI n° 99, 13 décembre 2000.

2. Que le Conseil exerce sa compétence pour refuser d’entendre ou de trancher la plainte.

- À l’appui de sa requête, l’employeur mentionne le paragraphe 98(3) du *Code canadien du travail* et les paragraphes 6, 15, 21 et 42, entre autres, de la réponse de l’employeur datée du 9 décembre 2002, jointe aux présentes.

- L’employeur se fonde aussi notamment sur la décision du Conseil dans l’affaire *Forcier*, CCRI n° 93, 13 octobre 2000.

- L’employeur fait renvoi à la décision du Bureau d’arbitrage des chemins de fer du Canada, dossier n° 3321 (le «grief Corfield»), datée du 17 janvier 2003.

3. Subsidiairement, si, pour tout motif, le Conseil refuse d’exercer sa compétence en vertu du paragraphe 98(3), tel que requis, l’employeur demande au Conseil d’ordonner aux plaignants d’établir les éléments d’une preuve *prima facie* dans une mesure suffisante pour déclencher l’application des dispositions du *Code canadien du travail* relatives à «l’inversion de la charge de la preuve.»

- À l’appui de sa requête, l’employeur fait renvoi au paragraphe 98(4) du *Code canadien du travail* et aux paragraphes 3, 15 et 27, entre autres, de la réponse de l’employeur datée du 9 décembre 2002, jointe aux présentes.

- L’employeur se fonde aussi sur la décision du Conseil dans l’affaire *Wilson*, CCRI n° 99, 13 décembre 2000.

4. Subsidiairement, si, pour tout motif, le Conseil refuse d’exercer sa compétence, en vertu du paragraphe 98(3), tel que requis, l’employeur demande au Conseil d’ordonner aux plaignants de préciser la nature de leurs allégations.

- À l’appui de sa requête, l’employeur fait renvoi à l’article 16 du *Code canadien du travail* et aux paragraphes 3 et 41, entre

among others, of the employer's response herein, dated December 9, 2002.

autres, de la réponse de l'employeur datée du 9 décembre 2002, jointe aux présentes.

(traduction)

[3] In support of the preliminary motion, as set out at point 2 above, the employer relies upon sections 57(1), 57(2) and 98(3) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) and section 40 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*). In addition to the cases noted above, the employer also refers the Board to the recent decision of the Supreme Court of Canada in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157.

[3] À l'appui de la requête préliminaire, comme il est indiqué au point 2 ci-dessus, l'employeur se fonde sur les paragraphes 57(1), 57(2) et 98(3) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) et sur l'article 40 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*). En plus des affaires mentionnées ci-dessus, l'employeur renvoie le Conseil à la récente décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157.

[4] The employer argues that the arbitrator had the requisite jurisdiction due to the application of section 60(1)(a.1) of the *Code* and the findings of the Supreme Court of Canada in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, to hear, at the disciplinary hearing pursuant to the collective agreement, any evidence relating to whether sections 94(1), 94(3)(e) and/or section 96 had been contravened.

[4] L'employeur soutient qu'en conséquence de l'application de l'alinéa 60(1)a.1) du *Code* et des conclusions de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, l'arbitre avait la compétence nécessaire pour entendre, lors de l'audience disciplinaire prévue par la convention collective, tous les éléments de preuve visant à déterminer si le paragraphe 94(1), l'alinéa 94(3)e) ou l'article 96 avaient été enfreints.

[5] The employer further argues that the issues before the Board had, in fact, been submitted and addressed at the arbitration level.

[5] En outre, l'employeur soutient que les questions dont le Conseil est saisi avaient, de fait, déjà été présentées et examinées lors de l'arbitrage.

[6] The employer maintains that the arbitrator's decision not to sustain the union's position effectively concludes all issues in dispute and that the Board is estopped from hearing the matter. Consequently, if the Board were to hear the complaint, it would constitute an appeal of the arbitral award.

[6] L'employeur prétend que la décision de l'arbitre de ne pas appuyer la position du syndicat règle effectivement toutes les questions en litige et que le Conseil est préclus d'entendre l'affaire. Par conséquent, si le Conseil décidait d'entendre la plainte, cela constituerait un appel de la sentence arbitrale.

[7] The union contends that it was confined at arbitration to rely upon the collective agreement and that it was not able to raise the issue as to whether the relevant sections of the *Code* had been contravened.

[7] Le syndicat affirme que lors de l'arbitrage, il a dû se fonder uniquement sur la convention collective et n'a pas pu soulever la question de savoir si les articles pertinents du *Code* avaient été enfreints.

II - Analysis and Decision

II - Analyse et décision

[8] In arguing that the Board is effectively estopped from hearing the complaint, the employer refers to section 98 of the *Code*, which reads as follows:

[8] Lorsqu'il affirme que le Conseil est de fait préclus d'entendre la plainte, l'employeur fait allusion à l'article 98 du *Code* qui prévoit ce qui suit:

98.(1) Subject to subsection (3), on receipt of a complaint made under section 97, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, where it decides not

98.(1) Sous réserve du paragraphe (3), le Conseil peut, sur réception d'une plainte présentée au titre de l'article 97, aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le

to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, determine the complaint.

...

(3) The Board may refuse to determine any complaint made pursuant to section 97 in respect of a matter that, in the opinion of the Board, could be referred by the complainant pursuant to a collective agreement to an arbitrator or arbitration board.

[9] The employer referred the Board to *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra*, wherein the Supreme Court of Canada stated that employment-related statutes, in that case the Ontario *Human Rights Code*, are implicitly part of every collective agreement. The Court reviewed the leading case of *McLeod et al. v. Egan et al.*, [1975] 1 S.C.R. 517, regarding the effect of employment-related statutes on collective agreements and stated:

Major J. states that this case stands for the proposition that a union and employer are restricted from making an agreement contrary to law. This rule, he states, is no more than a **modern application of a long-standing rule that courts will not enforce contracts that are illegal or against public policy**. This may be true, but I believe it important to consider carefully what it was that made the collective agreement in *McLeod* objectionable. In *McLeod*, the collective agreement did not expressly state that the employer was authorized to require overtime beyond 48 hours a week. It did, however, contain a broad management rights clause that recognized the employer's right to control all operations and working forces, including the right to discipline employees and to schedule operations. The collective agreement was objectionable because the powers it extended to the employer were sufficiently broad to include the power to violate its employees' rights under s. 11(2) of the *ESA, 1968*.

As a practical matter, this means that the substantive rights and obligations of employment-related statutes are implicit in each collective agreement over which an arbitrator has jurisdiction. ...

(pages 175-176, emphasis added)

[10] Writing for the majority of the Supreme Court, Iacobucci J. noted that the above finding does not constitute a change of law, but is simply the application of a long-standing rule that was already established in the *McLeod et al. v. Egan et al.*, *supra*, decision, which in turn forms the basis of the *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra*, decision. As stated by the Court, "human rights and other employment-related statutes

faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il statue lui-même sur la plainte.

...

(3) Le Conseil peut refuser de statuer sur la plainte s'il estime que le plaignant pourrait porter le cas, aux termes d'une convention collective, devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

[9] L'employeur mentionne l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, dans lequel la Cour suprême du Canada a déclaré que les lois sur l'emploi, dans cette affaire le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, sont implicitement incorporées dans toutes les conventions collectives. La Cour a examiné l'arrêt-clé *McLeod et al. c. Egan et al.*, [1975] 1 R.C.S. 517, relativement aux conséquences que les lois relatives au travail ont sur les conventions collectives et a affirmé ceci:

Le juge J. Major est d'avis que cet arrêt permet d'affirmer que le syndicat et l'employeur ne peuvent conclure une convention contraire à la loi. Cette règle, dit-il, n'est que **l'application moderne d'une règle selon laquelle les tribunaux ne forceront pas l'exécution de contrats illégaux ou contraires à l'ordre public**. Cela est peut-être vrai, mais je crois qu'il importe d'analyser attentivement ce qui était répréhensible dans la convention collective en cause dans *McLeod*. Dans cette affaire-là, la convention collective ne précisait pas expressément que l'employeur était autorisé à obliger un employé à travailler plus de 48 heures par semaine. Elle renfermait cependant, une clause générale sur les droits de gestion reconnaissant que le contrôle des opérations et du personnel, y compris le droit d'imposer des peines disciplinaires ou d'établir le calendrier des opérations, était du ressort de l'employeur. Ce qui était répréhensible dans la convention collective, conférait à l'employeur une autorité suffisamment générale pour comprendre le pouvoir pour l'employeur de violer les droits de ses employés prévus au par. 11(2) de la *Loi de 1968*.

En pratique, cela signifie que les droits et les obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence...

(pages 175-176, c'est nous qui soulignons)

[10] Le juge Iacobucci, au nom de la majorité de la Cour Suprême, a indiqué que la conclusion mentionnée ci-dessus ne constitue pas une modification des lois, mais n'est que l'application d'une ancienne règle déjà établie dans l'arrêt *McLeod et al. c. Egan et al.*, précité, et qui, à son tour, constitue le fondement de l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité. Comme la Cour l'a indiqué, «[l]es lois sur les

establish a floor beneath which an employer and union cannot contract.”

A - Does the Arbitrator Have Exclusive Jurisdiction?

[11] The Supreme Court’s findings in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra*, suggest that arbitrators have both the authority and responsibility to apply the substantive rights and obligations of employment-related statutes. However, the Court did not go so far as to find that the arbitrator exercises exclusive jurisdiction over the matter. On the contrary, Iacobucci J. expressly pointed out that no finding would be made with regards to exclusive or concurrent jurisdiction:

I also note that the Ontario Human Rights Commission has intervened in this appeal for the purpose of ensuring that its jurisdiction is not ousted because the aggrieved employee is a party to a collective agreement over which the Board has jurisdiction. The Commission submits that if the Court finds that the grievance is arbitrable, the Board and the Commission have concurrent jurisdiction. In my view, it is unnecessary to determine this matter at the present time. Consequently, in concluding that a grievance arbitrator has the power and responsibility to enforce the substantive rights and obligations of the *Human Rights Code* in this case, I make no holding on whether the jurisdiction of the Human Rights Commission is ousted by that of the Board.

(page 170)

[12] The Board is, therefore, not automatically prevented or estopped, as a consequence of the ruling in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra*, from hearing an issue that originated from a violation of a provision of the *Code*, even if the same or related issue had been brought before an arbitrator in accordance with the provisions, expressed or implied, of a collective agreement.

B - Should the Board Refuse to Determine the Complaint in Accordance with Section 98(3) of the Code?

[13] The principle, as enunciated in the *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, supra*, decision is not only reflected in the Board’s jurisprudence, but also in the *Code* itself. Notwithstanding the fact that the Supreme Court of Canada stressed that specific legislative

droits de la personne et les autres lois sur l’emploi fixent ... un minimum auquel l’employeur et le syndicat ne peuvent se soustraire par contrat.»

A - L’arbitre a-t-il une compétence exclusive?

[11] Les conclusions de la Cour suprême dans l’arrêt *Parry Sound (district), Conseil d’administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, laissent entendre que les arbitres ont le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l’emploi. Cependant, la Cour n’est pas allée jusqu’à conclure que l’arbitre exerce une compétence exclusive sur la question. Au contraire, le juge Iacobucci a affirmé explicitement que la Cour avait décidé de ne pas statuer sur la question de la compétence exclusive ou concurrente:

Je souligne en outre que la Commission ontarienne des droits de la personne est intervenue en l’espèce afin de s’assurer que sa compétence ne soit pas écartée parce que l’employée lésée est assujettie à une convention collective à l’égard de laquelle le Conseil a compétence. Elle fait valoir que, si la Cour conclut que le grief est arbitrable, le Conseil et elle-même ont compétence concurrente. À mon sens, il est inutile de trancher cette question pour le moment. Par conséquent, en concluant que l’arbitre des griefs a le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par le *Code des droits de la personne* en l’espèce, je ne statue pas sur la question de savoir si la compétence de la Commission des droits de la personne est écartée par celle du Conseil.

(page 170)

[12] Par conséquent, le Conseil, en raison de l’arrêt *Parry Sound (district), Conseil d’administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, n’est pas automatiquement préclus d’entendre une question qui découle de la violation d’une disposition du *Code*, même si ladite question ou une question connexe a été soumise à un arbitre conformément aux dispositions, explicites ou implicites, d’une convention collective.

B - Le Conseil devrait-il refuser de statuer sur la plainte en vertu du paragraphe 98(3) du Code?

[13] Le principe, tel qu’il est énoncé dans l’arrêt *Parry Sound (district), Conseil d’administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, ne se reflète pas seulement dans la jurisprudence du Conseil, mais aussi dans le *Code* lui-même. Même si la Cour suprême du Canada a souligné le fait qu’un

authorization is not a mandatory precondition to give arbitrators jurisdiction of this nature, such an authorization exists in section 60(1)(a.1) of the *Code*:

60.(1) An arbitrator or arbitration board has

...

(a.1) the power to interpret, apply and give relief in accordance with a statute relating to employment matters, whether or not there is conflict between the statute and the collective agreement;

[14] Consequently, the question which remains to be answered is not whether the arbitrator has the power to generally interpret the *Code*, but whether the Board, as requested by the employer, should exercise its discretion, pursuant to section 98(3), and refuse to determine the complaint.

[15] The Board's discretionary authority under section 98(3) has been carefully examined in previous decisions. This case, however, is somewhat different in that the Board is not being asked to determine whether the matter could be referred to arbitration but rather to defer to the decision of the arbitrator. Despite this distinction, it is nonetheless useful to briefly review the Board's practice pursuant to section 98(3).

[16] In *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; and 78 CLLC 16,126 (CLRBR no. 97), the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRBR), first set out five criteria governing the exercise of its discretion relating to section 98(3) of the *Code* (then 188(2)). The principles may be summarized as follows:

- 1) Is there a collective agreement?
- 2) Is there a concrete provision concerning anti-union discrimination, which may allow recourse to the grievance procedure and ultimately, to arbitration?
- 3) What is the actual text outlining the grievance procedure, the universality of its application to employees and the possibility of filing a grievance in the event of an alleged violation of an anti-discrimination clause of this nature?

pouvoir précis dans la loi n'est pas une condition préalable obligatoire pour donner aux arbitres une compétence de cette nature, ce pouvoir existe à l'alinéa 60(1)a.1) du *Code*:

60.(1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants:

...

a.1) celui d'interpréter et d'appliquer les lois relatives à l'emploi et de rendre les ordonnances qu'elles prévoient, même dans les cas où elles entrent en conflit avec la convention collective;

[14] Par conséquent, ce qu'il reste à déterminer n'est pas si l'arbitre a le pouvoir d'interpréter de façon générale le *Code*, mais si le Conseil, comme il a été demandé par l'employeur, doit exercer son pouvoir discrétionnaire conformément au paragraphe 98(3) et refuser de statuer sur la plainte.

[15] Le pouvoir discrétionnaire du Conseil en vertu du paragraphe 98(3) a déjà été examiné de manière approfondie dans des décisions antérieures. Cependant, la présente affaire est quelque peu différente puisqu'on ne demande pas au Conseil de déterminer si la question peut être renvoyée à l'arbitrage, mais plutôt de s'en remettre à la décision de l'arbitre. En dépit de cette différence, il est utile d'examiner brièvement les pratiques du Conseil en vertu du paragraphe 98(3).

[16] Dans *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; et 78 CLLC 16,126 (CCRT n° 97), le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), a d'abord déterminé cinq critères régissant l'exercice du pouvoir discrétionnaire relatif au paragraphe 98(3) du *Code* (alors le paragraphe 188(2)). On peut résumer lesdits principes comme suit:

- 1) Existe-t-il une convention collective?
- 2) Y-a-t-il des dispositions concrètes sur la discrimination antisyndicale qui peuvent déboucher sur une procédure de règlement des griefs et éventuellement sur un arbitrage?
- 3) Y-a-t-il un texte énonçant la procédure de règlement des griefs, l'universalité de son application aux employés et la possibilité de présenter un grief en cas de violation présumée d'une clause de discrimination de cet ordre?

4) What is the connection that exists between the grievance procedure and the arbitration procedure itself, that is, the possibility of a given grievance being referred to arbitration?

5) What is the jurisdiction of the arbitrator and the arbitration tribunal? Some collective agreements limit this jurisdiction or the powers of the arbitrator or the arbitration tribunal in granting remedies or redress.

(See also: *Maritime Employers' Association* (1987), 69 di 41; and 17 CLRBR (NS) 355 (CLRB no. 617); and *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; and 95 CLLC 220-045 (CLRB no. 1111)).

[17] In *Canada Post Corporation* (1990), 81 di 28; and 12 CLRBR (2d) 117 (CLRB no. 800), the CLRB shortened the analysis to this essential question:

Is there in this case a genuine statutory right that the Board must define or reassert? After having reviewed the evidence and the parties' submissions and on the basis of the evidence, we find that there is none.

(pages 38; and 127)

[18] The Supreme Court of Canada also had an opportunity to examine this issue but from a different perspective. In *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, the Court asked itself to what extent a mandatory arbitration clause confers jurisdiction to the decision-maker:

I conclude that mandatory arbitration clauses such as s. 45(1) of the *Ontario Labour Relations Act* generally confer exclusive jurisdiction on labour tribunals to deal with all disputes between the parties arising from the collective agreement. The question in each case is whether the dispute, viewed with an eye to its essential character, arises from the collective agreement. ...

(page 963)

[19] Resulting from this approach is the current, and still valid, policy of the Board with regards to section 98(3). In *René Forcier*, [2000] CIRB no. 93; and 73 CLRBR (2d) 153, the Board stated:

[29] As a result of this new approach, **the Board subsequently adopted the policy of hearing only complaints that raise public policy issues within the meaning of the Code or that deal with circumstances outside the scope of the applicable collective agreement.** See *Canadian National Railway Company* (1995), 97 di 1 (CLRB no. 1109); *Canada Post*

4) Quel est le lien qui existe entre la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage lui-même, c'est-à-dire la possibilité qu'un grief donné soit renvoyé à l'arbitrage?

5) Quelle est la compétence de l'arbitre et du tribunal d'arbitrage? Certaines conventions collectives limitent la compétence ou les pouvoirs de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage relativement à la possibilité d'accorder un redressement ou d'imposer des mesures correctives.

(Voir aussi: *Association des employeurs maritimes* (1987), 69 di 41; et 17 CLRBR (NS) 355 (CCRT n° 617); et *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; et 95 CLLC 220-045 (CCRT n° 1111)).

[17] Dans *Société canadienne des postes* (1990), 81 di 28; et 12 CLRBR (2d) 117 (CCRT n° 800), le CCRT a restreint l'analyse à la question fondamentale suivante:

Existe-t-il en l'occurrence un droit statutaire authentique que le Conseil doit définir ou réaffirmer? Après avoir examiné la preuve et les observations des parties, le Conseil juge qu'il n'y en a pas.

(pages 38; et 127)

[18] La Cour suprême du Canada a eu l'occasion d'examiner cette question, mais d'un point de vue différent. Dans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, la Cour s'est demandée dans quelle mesure une clause d'arbitrage obligatoire confère une compétence à un décideur:

Je suis d'avis que les clauses d'arbitrage obligatoire comme le par. 45(1) de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario confèrent en général une compétence exclusive aux tribunaux du travail pour entendre tous les litiges qui résultent de la convention collective. Dans chaque cas, il s'agit de déterminer si le litige, considéré dans son essence, résulte de la convention collective...

(page 963)

[19] La politique actuelle, et toujours valide, du Conseil relativement au paragraphe 98(3) découle de cette approche. Dans l'affaire *René Forcier*, [2000] CCRI n° 93; et 73 CLRBR (2d) 153, le Conseil a affirmé ce qui suit:

[29] Par l'effet de cette approche nouvelle, **le Conseil a adopté, par la suite, la politique de n'instruire que les plaintes qui soulèvent des questions d'intérêt public au sens du Code ou qui traitent de circonstances qui débordent du champ d'application de la convention collective concernée.** Voir *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*

Corporation (1995), 96 di 175 (CLRB no. 1108); *Wackenhut of Canada Limited* (1994), 94 di 173 (CLRB no. 1074); *Sandra Castro-Martin et al.* (1992), 88 di 104 (CLRB no. 943); *Canada Post Corporation* (1992), 87 di 26 (CLRB no. 915); *Radio Futura Limitée (CKVL/CKOI) et al.* (1992), 87 di 7; and 16 CLRBR (2d) 152 (CLRB no. 913); and *Canadian Broadcasting Corporation* (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839).

(pages 7; and 158; emphasis added)

[20] Where the Board exercises its discretion to defer appropriate cases to arbitration, such does not mean it lacks the competent jurisdiction to decide the matter at issue. Rather, the Board's policy to exercise deference is simply founded upon the spirit and the purpose of the *Code*, especially in order to avoid duplicative proceedings, contradictory decisions and to maintain an efficient labour arbitration process. In *Denis Wilson*, [2000] CIRB no. 99; and 72 CLRBR (2d) 150, the Board explained its rationale as follows:

[23] The fact that an issue can be sent to arbitration does not mean that the Board is not competent to decide a matter of unfair labour practice regarding the same issue. However, the Board also has the authority, depending on the circumstances, to remove itself from hearing the complaint in favour of the grievance process, the intent being not to interfere with the procedure already provided for in the collective agreement, which is in keeping with the spirit of the *Canada Labour Code* (see *Air Canada*, *supra*, pages 13-14; 195-196; and 1220-1221). In this respect the current Board maintains its past practice not to seize itself of a complaint unless the complainant has exhausted all other recourses contained in the collective agreement, including the grievance process. **The Board considers that the complaint before it, and its companion complaint pending in arbitration, can be determined in its entirety by the arbitrator. By ceding jurisdiction to the arbitrator, the Board avoids putting itself in the recent situation found in *Eamor*, where there were several contradictory decisions, including two decisions by the Board, one confirming violation of section 37 and another on damages, in *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 90 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162); and *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CLRB no. 1234), an arbitrator's decision, confirming dismissal, *Air Canada et C.A.L.P.A.*, October 29, 1993, unpublished; another before the Federal Court in review of the Board's decision, *C.A.L.P.A. v. Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52; and one before the courts of British Columbia, reviewing the arbitrator's decision in *Eamor v. Air Canada Ltd.* (1999), 179 D.L.R. (4th) 243; and 98 CLLC 220-056 (C.A. B.C.); all of which demonstrated the paradigm of the absurdity of multiple parallel instances of recourse; and finally before the Supreme Court of Canada, which refused to hear an appeal on the decision rendered by the Court of Appeal of British Columbia.**

(pages 11; and 160; emphasis added)

[21] This purpose-based approach is also reflected in *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et*

(1995), 97 di 1 (CCRT n° 1109); *Société canadienne des postes* (1995), 96 di 175 (CCRT n° 1108); *Wackenhut of Canada Limited* (1994), 94 di 173 (CCRT n° 1074); *Sandra Castro-Martin et autres* (1992), 88 di 104 (CCRT n° 943); *Société canadienne des postes* (1992), 87 di 26 (CCRT n° 915); *Radio Futura Limitée (CKVL/CKOI) et autre* (1992), 87 di 7; et 16 CLRBR (2d) 152 (CCRT n° 913); *Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839).

(pages 7; et 158; c'est nous qui soulignons)

[20] Lorsque le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire pour renvoyer des affaires à l'arbitrage, cela ne signifie pas qu'il n'a pas compétence pour trancher la question en litige. C'est plutôt que sa politique relativement au renvoi d'affaires à l'arbitrage est simplement fondée sur l'esprit et l'objet du *Code* et vise surtout à éviter des procédures parallèles et les décisions contradictoires et à assurer un processus d'arbitrage efficace. Dans *Denis Wilson*, [2000] CCRI n° 99; et 72 CLRBR (2d) 150, le Conseil a expliqué ses motifs comme suit:

[23] Ce n'est pas parce qu'une question peut être soumise à l'arbitrage que le Conseil n'a pas compétence pour trancher une plainte de pratique déloyale sur la même question. Toutefois, le Conseil a aussi compétence, selon les conjonctures, pour se dessaisir de la plainte en faveur de la procédure de règlement des griefs, le but étant de ne pas s'immiscer dans la procédure prévue à la convention collective, tel que le veut l'esprit du *Code* (voir *Air Canada*, précitée, pages 15; 195-196; et 1220-1221). Le présent Conseil maintient à cet égard sa pratique passée de ne pas se saisir d'une plainte à moins que le plaignant ait épuisé tous les recours de la convention collective, dont la procédure de règlement des griefs. **Le Conseil considère que la présente plainte, dont le pendant a été soumis à l'arbitrage, peut être tranchée entièrement par l'arbitre. En cédant compétence à l'arbitre de grief, le Conseil évite de se retrouver dans la situation récente du cas *Eamor* où plusieurs décisions contradictoires, soit deux décisions du présent Conseil, une qui a confirmé la violation de l'article 37 et une autre qui portait sur les dommages, dans *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 90 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162); et *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CCRT n° 1234), celle d'un arbitre de grief confirmant le congédiement, *Air Canada et C.A.L.P.A.*, 29 octobre 1993, non rapportée; une autre devant la Cour fédérale en révision de la décision du Conseil, *C.A.L.P.A. v. Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52; puis devant les tribunaux de la Colombie-Britannique en révision de la décision de l'arbitre *Eamor v. Air Canada Ltd.* (1999), 179 D.L.R. (4th) 243; et 98 CLLC 220-056 (C.A. C.-B.); qui a démontré le paradigme de l'absurdité de la multiplication de recours parallèles; et enfin devant la Cour suprême du Canada qui a refusé d'accorder la permission d'appeler de la décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique.**

(pages 11; et 160; c'est nous qui soulignons)

[21] Cette approche fondée sur l'objet du *Code* se reflète aussi dans la décision *Coopérative des*

al. (1996), 101 di 159 (CLRB no. 1170), where the Board's predecessor declined to make a determination on a anti-union animus complaint because it would not serve any labour relations purpose:

In the Board's opinion, determining whether there was anti-union animus on the part of the employer will not serve any labour relations purposes in the circumstances of the present case. In fact, in light of the declaration of single employer made by the Board, the remedies sought by the applicant in respect of the complaint could be decided by an arbitrator under the provisions of the collective agreement that, according to the Board's order, both Provost and the Coop must continue to observe.

(page 181)

[22] In order to determine whether the Board should defer to the decision of the arbitrator, it must first decide whether the issues before the Board have been addressed or resolved by the arbitration proceeding. In other words, is the Board being asked to re-litigate an issue that has already been decided. It is however, important to keep in mind that, in making its assessment, the Board does not operate within the same structures as a court of law. This fact was recognized by the Supreme Court of Canada in *Knight v. Indian Head School Division No. 19*, [1990] 1 S.C.R. 653, wherein it was stated:

It must not be forgotten that every administrative body is the master of its own procedure and need not assume the trappings of a court. The object is not to import into administrative proceedings in the rigidity of all the requirements of natural justice that must be observed by a court, but rather to allow administrative bodies to work out a system that is flexible, adapted to their needs and fair. As pointed out by the de Smith (*de Smith's Judicial Review of Administrative Action*, (4th ed., (1980), at p. 240), the aim is not to create "procedural perfection" but to achieve a certain balance between the need for fairness, efficiency and predictability of outcome. ...

(page 685)

[23] Therefore, even though the Board may not be obliged to apply, for instance, the principle of *res judicata* in the same manner as the Court, the judicial pronouncements respecting this principle may nonetheless be of guidance to the Board.

[24] In the matter of *Duhamel v. The Queen*, [1984] 2 S.C.R. 555, dealing with a criminal matter, the Court stated that:

travailleurs routiers, Trans-Coop, et autres (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170) dans laquelle le prédécesseur du CCRI a refusé de rendre une décision sur la plainte fondée sur l'existence d'un sentiment antisyndical parce que cela ne servirait aucune fin liée aux relations du travail:

Le Conseil, est d'avis que la recherche d'un sentiment antisyndical de la part de l'employeur ne remplirait aucune fin de relations de travail dans les circonstances de la présente affaire. En effet, à la lumière de la déclaration d'employeur unique faite par le Conseil, les redressements recherchés par le requérant à l'égard de la plainte pourront être décidés par un arbitre aux termes de la convention collective que le Conseil, par son ordonnance, a déclaré devoir être respectée de façon continue autant par Provost que par la Coop.

(page 181)

[22] Pour décider s'il doit s'en remettre à la décision de l'arbitre, le Conseil doit d'abord déterminer si les questions dont il est saisi ont été examinées ou réglées pendant la procédure d'arbitrage. En d'autres termes, demande-t-on au Conseil de réexaminer une question qui a déjà été tranchée. Cependant, il est important de bien noter que, pour procéder à son évaluation, le Conseil n'est pas tenu de suivre la procédure des tribunaux judiciaires. La Cour suprême du Canada a reconnu ce fait dans l'arrêt *Knight c. Indian Head School Division No. 19*, [1990] 1 R.C.S. 653, dans lequel elle a affirmé ceci:

Il ne faut pas oublier que tout organisme administratif est maître de sa propre procédure et n'a pas à se modeler sur les tribunaux judiciaires. L'idée n'est pas d'importer dans les procédures administratives toute la rigidité des exigences de la justice naturelle auxquelles doit satisfaire un tribunal judiciaire, mais simplement de permettre aux organismes administratifs d'élaborer un système souple, adapté à leurs besoins et équitable. Comme le fait remarquer de Smith (*de Smith's Judicial Review of Administrative Action* (4^e éd. 1980), à la p. 240), on ne vise pas à créer [TRADUCTION] «la perfection procédurale», mais bien à établir un certain équilibre entre le besoin d'équité, d'efficacité et de prévisibilité des résultats...

(page 685)

[23] Par conséquent, bien que le Conseil ne soit pas tenu d'appliquer, par exemple, le principe de la chose jugée de la même façon que les tribunaux, les jugements rendus sur ce principe peuvent quand même le guider.

[24] Dans l'arrêt *Duhamel c. La Reine*, [1984] 2 R.C.S. 555, concernant une affaire criminelle, la Cour a affirmé ceci:

In short, *res judicata* means “something that has clearly been decided” and is the reason given by the Romans and the legal systems stemming from theirs, such as ours, to a doctrine that strives to achieve the following:

Having regard to fairness to an accused,

(a) that a person not be put in jeopardy once again after an acquittal (*autrefois acquit*);

(b) that a person not be punished twice for the same conduct (*autrefois convict* and the *Kienapple* principle);

and, having regard to the efficiency and reputation of the judicial system,

(c) that matters that have been fully litigated between parties be not reopened, over and over;

(d) that the scandal of conflicting decisions be avoided.

(pages 561-562; emphasis added)

[25] The Federal Court of Canada in *Creighton v. Franko*, no. T-646-98, July 13, 1998, examined the principle of *res judicata* and went on to say:

[38] The concept of *res judicata* not only precludes relitigation of issues actually determined between the parties in earlier proceedings, but also prevents a party from subsequently raising issues or defences which ought to have been brought forward in the earlier proceedings. ...

(page 7)

[26] Is the issue before the Board the same as the question(s) decided in the arbitration proceeding? From the information on the file and the parties' submissions, the Board is not able to determine that they are, in fact, the same issue. The arbitrator, after having made a finding with respect to the facts surrounding the alleged incident, went on to describe the principle issue as determining “the appropriate measure of discipline in the circumstances.” The arbitrator allowed the grievance in part and ordered that the 30-day suspension be reduced to 15 days. It is not clear, however, if in reaching his decision the arbitrator considered the grievance in the context of sections 94(1), 94(3)(a), 94(3)(e) and 96 of the *Code*.

[27] Moreover, the information before the Board does not indicate that a finding on anti-union animus was, in any way, essential to the arbitrator's decision. Undeniably, the issues before the arbitrator arose from the same factual background as the matter before the Board, but, insofar as the Board is able to determine,

En bref, l'expression «chose jugée» signifie «quelque chose qui a été clairement décidé» et c'est le motif invoqué par les Romains et tous les systèmes juridiques qui découlent de leur, dont le nôtre, pour justifier un principe qui vise à réaliser les objets suivants:

Pour ce qui est de l'équité envers un accusé,

a) éviter qu'une personne soit de nouveau poursuivie après un acquittement (*autrefois acquit*);

b) éviter de punir une personne deux fois pour la même conduite (*autrefois convict* et le principe énoncé dans *Kienapple*);

et quant à l'efficacité et à la réputation du système judiciaire,

c) éviter que les affaires qui ont été complètement débattues entre les parties puissent être reprises indéfiniment;

d) éviter le scandale de décisions contradictoires.

(pages 561-562; c'est nous qui soulignons)

[25] La Cour fédérale du Canada dans l'arrêt *Creighton c. Franko*, dossier n° T-646-98, 13 juillet 1998, a examiné le principe de la chose jugée et a affirmé ceci:

[38] Le principe de la chose jugée prévient non seulement le réexamen de questions déjà tranchées dans des litiges antérieurs entre les parties, mais empêche aussi une partie de soulever des questions ou des moyens de défense qui auraient dû l'être à cette occasion.

(page 7)

[26] La question dont le Conseil est saisi est-elle la même que celle tranchée lors de la procédure d'arbitrage? Après examen des renseignements figurant au dossier et des observations des parties, le Conseil ne peut pas déterminer qu'il s'agit, de fait, de la même question. L'arbitre, après avoir formulé sa conclusion sur les faits entourant l'incident allégué, a précisé que la principale question consistait à déterminer «les mesures disciplinaires appropriées dans les circonstances». L'arbitre a accueilli en partie le grief et a ordonné de réduire la période de suspension de 30 à 15 jours. Cependant, on ne sait pas vraiment si l'arbitre a examiné le grief dans le contexte du paragraphe 94(1), des alinéas 94(3)a) et 94(3)e) et de l'article 96 du *Code* avant de rendre sa décision.

[27] En outre, les renseignements dont le Conseil disposait n'indiquent pas que la conclusion de l'existence d'un sentiment antisyndical est, d'une façon ou d'une autre, essentielle à la décision de l'arbitre. Sans aucun doute, les questions dont l'arbitre était saisi découlaient du même contexte factuel que les questions

the question decided by the arbitrator is not the same as the allegation of anti-union animus, which is to be determined by the Board.

[28] In light of the foregoing, the Board is of a view that it would be appropriate for it to hear this complaint. For these reasons, the respondent's preliminary motion regarding the jurisdictional issue is dismissed.

CASES CITED

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

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

CFTO-TV Limited (1995), 97 di 35; and 95 CLLC 220-045 (CLRBR no. 1111)

Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et al. (1996), 101 di 159 (CLRBR no. 1170)

Creighton v. Franko, no. T-646-98, July 13, 1998 (F.C.)

Duhamel v. The Queen, [1984] 2 S.C.R. 555

Forcier (René), [2000] CIRB no. 93; and 73 CLRBR (2d) 153

Knight v. Indian Head School Division No.19, [1990] 1 S.C.R. 653

Maritime Employers' Association (1987), 69 di 41; and 17 CLRBR (NS) 355 (CLRBR no. 617)

McLeod et al. v. Egan et al., [1975] 1 S.C.R. 517

Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324, [2003] 2 S.C.R. 157

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

Wilson (Denis), [2000] CIRB no. 99; and 72 CLRBR (2d) 150

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 40

Canada Labour Code, Part I, ss. 57(1), 57(2); 60(1)(a.1); 94(1), 94(3)(a), 94(3)(e); 96; 98(1), 98(3)

Ontario Human Rights Code

dont le Conseil est saisi, mais, pour autant que celui-ci puisse le déterminer, la question tranchée par l'arbitre ne correspond pas à l'allégation de sentiment antisyndical sur laquelle le Conseil doit rendre une décision.

[28] Étant donné ce qui précède, le Conseil est d'avis qu'il doit entendre la présente plainte. Pour ces motifs, la requête préliminaire de l'intimée sur la question de la compétence est rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes (1987), 69 di 41; et 17 CLRBR (NS) 355 (CCRT n° 617)

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

CFTO-TV Limited (1995), 97 di 35; et 95 CLLC 220-045 (CCRT n° 1111)

Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autres (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170)

Creighton c. Franko, dossier n° T-646-98, 13 juillet 1998 (C.F.)

Duhamel c. La Reine, [1984] 2 R.C.S. 555

Forcier (René), [2000] CCRI n° 93; et 73 CLRBR (2d) 153

Knight c. Indian Head School Division No.19, [1990] 1 R.C.S. 653

McLeod et al. c. Egan et al., [1975] 1 R.C.S. 517

Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

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

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

Wilson (Denis), [2000] CCRI n° 99; et 72 CLRBR (2d) 150

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 57(1), 57(2); 60(1)(a.1); 94(1), 94(3)a, 94(3)e; 96; 98(1), 98(3)

Code des droits de la personne de l'Ontario

Règlements de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 40