

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Worldwide Flight Services, Inc.,
employer,
and

**International Association of Machinists and
Aerospace Workers, Transportation District 140,
Local Lodge 16,**
trade union.

CITED AS: Worldwide Flight Services, Inc.

Board File: 24889-C

Decision no. 330
August 24, 2005

Referral under section 65(1) of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Referral under section 65(1) of the *Code* - Existence of a collective agreement - During the course of arbitration proceedings, the employer raised the issue of the arbitrator's jurisdiction to hear a grievance, alleging that there was no collective agreement in effect - The arbitrator had concurrent jurisdiction with the Board pursuant to section 65(1) of the *Code* to determine the fundamental issue of the existence of a collective agreement - A collective agreement will be found to exist where there has been a so-called "meeting of the minds" with respect to the contents of an agreement between the parties - The Board was convinced that the employer had effectively ratified the collective agreement - There can be no doubt that a collective agreement, as defined by the *Code*, had been concluded - The document between the parties identifies the participants and spokespersons at the negotiating table who were instrumental in reaching an agreement - That agreement has been applied by the employer for two full years before it raised an objection to its existence - Where the parties have acted on their agreement, the lack of formal signatures is of little consequence - The employer cannot have it both ways and say that it chose to implement only certain financial provisions of the agreement, when in fact its approach with the union confirms acceptance of the entire agreement - The union has apparently relied on the application of the collective agreement as a whole and conducted itself accordingly - Two years after the negotiation of the

Motifs de décision

Worldwide Flight Services, Inc.,
employeur,
et

**Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district
des transports 140, section locale 16,**
syndicat.

CITÉ : Worldwide Flight Services, Inc.

Dossier du Conseil : 24889-C

Décision n° 330
le 24 août 2005

Renvoi fondé sur le paragraphe 65(1) du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Renvoi fondé sur le paragraphe 65(1) du *Code* - Existence d'une convention collective - Pendant la procédure d'arbitrage, l'employeur a soulevé la question de la compétence de l'arbitre pour entendre un grief, alléguant qu'il n'existe pas de convention collective - L'arbitre avait compétence concurrente avec le Conseil, en vertu du paragraphe 65(1) du *Code*, pour trancher la question fondamentale de l'existence d'une convention collective - On constatera qu'il existe une convention collective lorsqu'il y a un consensus au sujet du contenu d'un accord entre les parties - Le Conseil était convaincu du fait que l'employeur avait ratifié dans les faits la convention collective - Il n'y a pas de doute qu'une convention collective, telle que définie par le *Code*, a été conclue - Le document entre les parties désigne nommément les participants et les porte-parole à la table de négociation qui ont participé à la conclusion d'un accord - Cet accord a été appliqué par l'employeur pendant deux années entières avant que ce dernier ne conteste son existence - Lorsque les parties ont donné suite à leur accord, l'absence de signatures officielles a peu de conséquence - L'employeur ne peut pas avoir le beau rôle et dire qu'il a choisi de mettre en oeuvre seulement certaines dispositions pécuniaires de la convention alors qu'en fait son attitude à l'égard du syndicat confirme l'acceptation de l'ensemble de la convention - Le syndicat semble s'être fié à l'application de la convention collective dans son ensemble et s'être

collective agreement is a little late for the employer to suggest that somehow the union's reliance on its provisions was in error - The employer's words and conduct estop it from asserting otherwise - The employer's refusal to sign without clear and proper notice to the union cannot be used as a reason to avoid applying the provisions of the collective agreement - There is no mistaking that the parties intended to conclude a collective agreement, that this agreement was reduced to writing and that it was applied by the employer - The Board agrees with the position taken by the Manitoba Labour Relations Board which stated that labour boards should be cautious not to encourage parties who want to get out of what they perceive to be bad deals, to raise inappropriate common-law concepts to defeat a collective agreement - Collective agreements need not be unnecessarily formal and, to the extent that they comply with the definition contained in section 3 of the *Code*, will be found to be valid - The Board declared that a collective agreement was in existence and declared that the arbitrator has jurisdiction pursuant to the collective agreement to proceed with the arbitration that resulted in the referral to the Board.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Marian Meagher and Mr. Patrick J. Heinke, Members.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board has the discretion to decide whether or not an oral hearing is required to adjudicate a matter. The Board's exercise of its discretion is based on the content of submissions and the complexity of the issues. The Board received the parties' written submissions and has concluded that they are sufficient to dispose of the matter without an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. Philip J. Wolfenden, for Worldwide Flight Services, Inc.;

Mr. David B. Mercer, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16.

conduit en conséquence - Deux ans après la négociation de la convention collective, il est un peu tard pour que l'employeur laisse entendre que le syndicat aurait fait référence à ses dispositions par erreur - Les paroles et la conduite de l'employeur l'empêchent de prétendre autrement - Sans préavis clair et en bonne et due forme au syndicat, l'employeur ne peut s'en remettre à son refus de signer la convention collective afin d'être exempté d'en appliquer les dispositions - Il ne fait pas de doute que les parties avaient l'intention de conclure une convention collective, que cette convention a été consignée par écrit et qu'elle a été appliquée par l'employeur - Le Conseil est d'accord avec la position adoptée par la Commission des relations du travail du Manitoba, qui a déclaré que les commissions des relations du travail doivent se garder d'encourager les parties, qui désirent se dégager de ce qu'elles considèrent comme une mauvaise affaire, à invoquer des notions de common law inadéquates dans le but de faire échouer la conclusion d'une convention collective - Une convention collective n'a pas nécessairement à être formalisée et, dans la mesure où elle est conforme à la définition énoncée à l'article 3 du *Code*, elle sera considérée comme étant valide - Le Conseil a déclaré qu'il existe une convention collective et que l'arbitre a compétence conformément à la convention collective et au *Code* pour procéder à l'arbitrage qui fait l'objet d'un renvoi au Conseil.

Le banc était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M^{me} Marian Meagher et de M. Patrick J. Heinke, Membres.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) habilite le Conseil à déterminer s'il y a eu lieu de tenir une audience pour trancher un affaire. Pour exercer son pouvoir discrétionnaire, le Conseil tient compte des observations des parties et de la complexité de l'affaire à trancher. Le Conseil a reçu les observations écrites des parties et a conclu qu'elles permettent de trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Philip J. Wolfenden, pour Worldwide Flight Services, Inc.;

M^e David B. Mercer, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application

[1] This application is a referral under section 65(1) of the *Code* to determine whether a collective agreement is in existence between the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16 (the IAM or the union) and Worldwide Flight Services, Inc. (the employer). During the course of arbitration proceedings before arbitrator Robert Blasina, the employer raised the issue of the arbitrator's jurisdiction to hear a grievance related to article 14.05 of the collective agreement, alleging that there was no collective agreement in effect between the parties.

[2] In his award, Arbitrator Blasina describes the dispute before him as follows:

The "collective agreement" being advanced by the IAM, if it is a valid collective agreement, would be the first collective agreement between these parties for a bargaining-unit [*sic*] of employees working at YVR. In early 2003, the parties seemingly, successfully concluded their first round of collective bargaining. It was understood that the IAM would prepare the collective agreement document, which would be subject to ratification. The Union prepared the "collective agreement" which it entered as an exhibit before me, and advised Worldwide that it had been ratified. Counsel for the IAM understands that his client was not notified of Worldwide's non-ratification, and that the parties have been conducting their relationship according to the "collective agreement", and that the present dispute should simply be about the interpretation/application of Article 14.05.

...

If Counsel for Worldwide is correct, I would have no jurisdiction and indeed there would be no valid "grievance" under Article 14.05. The question of whether there is a valid and binding collective agreement is fundamental. This is not an issue which can be side-stepped based on some failure to alert the other party during the grievance procedure thus leading to a waiver. ...

(pages 2-3)

[3] While counsel for both parties agreed that the Arbitrator had concurrent jurisdiction with the Board pursuant to section 65(1) of the *Code* to determine the fundamental issue of the existence of a collective agreement, the parties preferred to refer the issue to the Board, as it arises out of the parties' first set of

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Nature de la demande

[1] La demande en l'espèce est un renvoi fondé sur le paragraphe 65(1) du *Code* et vise à déterminer s'il existe une convention collective entre l'Association internationale des machinistes et des travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16 (l'AIMTA ou le syndicat) et Worldwide Flight Services, Inc. (l'employeur). Pendant la procédure d'arbitrage devant l'arbitre Robert Blasina, l'employeur a soulevé la question de la compétence de l'arbitre pour entendre un grief lié à l'article 14.05 de la convention collective, alléguant qu'il n'existe pas de convention collective entre les parties.

[2] Dans sa décision, l'arbitre Blasina décrit ainsi le différend dont il est saisi :

La « convention collective » dont l'AIMTA soutient l'existence, s'il s'agit d'une convention collective valide, serait la première convention collective entre ces parties visant une unité de négociation d'employés travaillant à YVR. Au début de 2003, les parties ont apparemment conclu avec succès leur première ronde de négociation collective. Il était entendu que l'AIMTA préparerait le document de convention collective, qui serait soumis à ratification. Le syndicat a préparé la « convention collective » qu'il a présentée comme pièce justificative devant moi, et a avisé Worldwide qu'elle avait été ratifiée. Le procureur de l'AIMTA croit savoir que son client n'a pas été avisé de l'absence de ratification par Worldwide, que les parties ont mené leur relation d'affaires conformément à la « convention collective », et que le présent différend devrait simplement porter sur l'interprétation ou l'application de l'article 14.05.

...

Si le procureur de Worldwide a raison, je n'aurais aucune compétence et il n'y aurait en fait aucun « grief » valide en vertu de l'article 14.05. La question de savoir s'il y a une convention collective valide et exécutoire est fondamentale. Ce n'est pas une question que l'on peut éluder en invoquant une certaine omission d'alerter l'autre partie pendant la procédure de règlement des griefs, ce qui entraînerait une renonciation...

(pages 2-3; traduction)

[3] Bien que les procureurs des deux parties aient déterminé d'un commun accord que l'arbitre avait compétence concurrente avec le Conseil, en vertu du paragraphe 65(1) du *Code*, pour trancher la question fondamentale de l'existence d'une convention collective, les parties ont préféré en saisir le Conseil,

negotiations following the union's certification by the Board on October 10, 2001.

II - Employer's Denial of the Existence of a Valid Collective Agreement

[4] The employer submits that the parties reached a tentative verbal agreement on a selection of monetary and non-monetary items with the assistance of a federally appointed conciliator. It was agreed between the parties that the union set the terms that had been discussed into written form. Apparently, the union was to present this draft document for the employer's review, agreement and ratification. The employer argues that the parties only entered into an agreement to make an agreement.

[5] The employer contends that the union prepared a draft of what it believed to be the collective agreement and on January 15, 2003, informed the employer that the draft had been ratified by the union members. The employer states that the draft the union ratified was unclear since there had been no agreement reached between the parties on this draft. The employer submits that it responded to the draft agreement by advising that its terms were not acceptable. The employer argues that it has consistently maintained that it does not agree with what the union has put forward as being the agreement. The employer submits it never signed or ratified a memorandum of settlement or any other document that could be construed as representing an agreement between the parties.

[6] The employer concedes that "over the past two years, and in the interests of maintaining good relations with its employees, [it] has unilaterally implemented and applied some of the financial terms and conditions it had verbally agreed to with the union, despite the lack of any actual agreement."

[7] The employer argues that while there was a tentative verbal agreement reached as to certain terms and conditions, once reduced to writing, the parties were not in agreement. The employer made efforts to resolve inconsistencies in the draft agreement, but the union did not respond; therefore, these issues have never been resolved. The employer further argues that the period of two years since the breakdown in negotiations is of no consequence because the prerequisites for a valid

car cette question découle de la première série de négociations des parties après l'accréditation du syndicat par le Conseil le 10 octobre 2001.

II - Dénégation par l'employeur de l'existence d'une convention collective valide

[4] L'employeur soutient que les parties ont conclu une convention verbale provisoire portant sur un certain nombre de points pécuniaires et normatifs avec l'aide d'un conciliateur nommé par le gouvernement fédéral. Il a été convenu entre les parties que le syndicat énonce par écrit les modalités qui avaient été discutées. Il semble que le syndicat ait été chargé de présenter ce document provisoire pour examen, accord et ratification de l'employeur. L'employeur soutient que les parties ont seulement convenu de conclure une convention.

[5] L'employeur soutient que le syndicat a préparé une ébauche de ce qu'il pensait être la convention collective et, le 15 janvier 2003, a informé l'employeur que l'ébauche avait été ratifiée par les membres du syndicat. L'employeur indique que l'ébauche ratifiée par le syndicat n'était pas claire, étant donné qu'aucun accord n'avait été conclu entre les parties sur cette ébauche. L'employeur soutient qu'il a réagi à l'ébauche en indiquant que ses modalités n'étaient pas acceptables. L'employeur soutient qu'il a constamment soutenu qu'il n'est pas d'accord avec ce que le syndicat prétend être la convention. L'employeur soutient qu'il n'a jamais signé ni ratifié le protocole d'accord ou tout autre document qui pourrait être considéré comme représentant un accord entre les parties.

[6] L'employeur reconnaît que, « au cours des deux dernières années, et dans l'intérêt du maintien de bonnes relations avec ses employés, il a mis en oeuvre et appliqué unilatéralement certaines des modalités financières sur lesquelles il s'était entendu verbalement avec le syndicat, malgré l'absence d'une véritable convention » (traduction).

[7] L'employeur soutient que, bien qu'il y ait eu un accord de principe verbal au sujet de certaines modalités, lorsque celui-ci a été consigné par écrit, les parties n'ont pu s'entendre. L'employeur a fait des efforts pour résoudre les incohérences dans l'ébauche de convention, mais le syndicat n'a pas répondu; par conséquent, ces problèmes n'ont jamais été résolus. L'employeur soutient en outre que la période de deux ans qui s'est écoulée depuis la rupture des négociations

collective agreement under the *Code* have not been satisfied.

[8] The employer requests that the Board issue an order declaring that there is no valid collective agreement between the parties and that a conciliation officer be appointed by the Board pursuant to section 72 of the *Code* to assist the parties in arriving at a mutually acceptable first collective agreement. Should the Board find that the parties have entered into some form of collective agreement, the employer submits that the content of that agreement is not what is being put forward by the union and that the Board should conduct an inquiry into the matter to determine the content of the agreement that may exist between them.

III - Union's View That a Collective Agreement Is in Force

[9] The union challenges the employer's allegation that there is no collective agreement in force because the employer changed its position on the eve of the arbitration hearing.

[10] The union submits that a collective agreement between the parties was reached for the period of January 15, 2003 to January 14, 2006, that it is in operation and that it is binding on the employer. It further submits that the Arbitrator has the jurisdiction pursuant to that agreement to proceed with the arbitration.

[11] The union contends that the collective agreement was ratified by the union membership on January 15, 2003 and that confirmation of ratification was provided to the employer shortly thereafter. The employer verbally confirmed its agreement through two of its representatives, Mr. David Cunningham, Director of Employee Relations and Mr. Larry Shack, General Manager for the employer in Vancouver.

[12] The union submits that the collective agreement was provided to the employer, but that no signed copy was returned to the union. This notwithstanding, the parties have conducted their affairs and operated within the terms and conditions of employment contained in that agreement. The parties have repeatedly acknowledged the existence of the collective agreement and the fact that they are bound by it. For example, all employees covered by the collective agreement have received the negotiated wage rates, premiums, wage

n'a aucune conséquence, car les conditions préalables à l'existence d'une convention collective valide au sens du *Code* n'ont pas été remplies.

[8] L'employeur demande au Conseil de rendre une ordonnance déclarant qu'il n'y a aucune convention collective valide entre les parties et de nommer un conciliateur conformément à l'article 72 du *Code* pour aider les parties à conclure une première convention collective mutuellement acceptable. Si le Conseil détermine que les parties ont conclu une forme quelconque de convention collective, l'employeur fait valoir que le contenu de cette convention n'est pas celui dont le syndicat soutient l'existence et que le Conseil devrait mener une enquête sur la question afin de déterminer le contenu de la convention qui peut exister entre eux.

III - La position du syndicat affirmant qu'une convention collective est en vigueur

[9] Le syndicat conteste l'allégation de l'employeur selon laquelle il n'y a pas de convention collective en vigueur parce que l'employeur a modifié sa position à la veille de l'audience en arbitrage.

[10] Le syndicat soutient qu'une convention collective a été conclue entre les deux parties pour la période du 15 janvier 2003 au 14 janvier 2006, qu'elle est en vigueur et qu'elle lie l'employeur. Il soutient en outre qu'en vertu de cette convention, l'arbitre est compétent pour procéder à l'arbitrage.

[11] Le syndicat fait valoir que la convention collective a été ratifiée par les membres du syndicat le 15 janvier 2003 et que la confirmation de la ratification a été fournie à l'employeur peu de temps après. L'employeur a confirmé verbalement son accord par l'entremise de deux de ses représentants, M. David Cunningham, directeur des relations avec les employés, et M. Larry Shack, directeur général de l'employeur à Vancouver.

[12] Le syndicat soutient que la convention collective a été fournie à l'employeur, mais qu'aucune copie signée n'a été renvoyée au syndicat. Néanmoins, les parties ont mené leurs affaires et fonctionné dans le cadre des conditions de travail contenues dans cette convention. Les parties ont reconnu de façon répétée l'existence de la convention collective et le fait qu'elles en sont liées. Par exemple, tous les employés visés par la convention collective ont reçu les taux salariaux négociés, et les primes, ont vu leurs salaires progresser,

rate progressions, benefit and insurance plan coverage and contributions outlined therein. The sick pay grievance, which is the basis for this referral, received a written response from the employer referring to the applicable provisions of the collective agreement.

[13] The union also cites the following as examples of the employer's reliance on the provisions of the collective agreement:

- Employer's fax of June 3, 2003 to Dana MacPherson, Local Lodge 16 President, stating its response to the union's grievances based on the collective agreement;

- Employer's letter of May 28, 2003 to Michael Clegg, IAM General Chairperson for the Western Region that confirms the ratification date of the collective agreement in these terms: "As of January 18th, 2003, date of ratification, we began paying statutory holiday pay as per article 12.01;"

- Employer's letter of May 29, 2003 to Mr. Clegg, requiring confirmation of work schedules referring throughout to article 7 of the collective agreement;

- Employer's notice of lay-off of October 2, 2003 to Mr. Kanazawa referencing article 10.03 of the collective agreement;

- Employer's lay-off notice from Kimberly Courchaine, Passenger Services Manager in Vancouver dated March 14, 2005, to Mr. MacPherson, in accordance with article 10.03 of the collective agreement;

- Employer's letter of May 22, 2003 to Mr. Clegg referencing the collective agreement: "As a follow up to our meeting of May 20th, 2003 and as per the collective agreement between the IAM and WFS and the step III grievance under article 15.02;"

- Employer's letter of February 16, 2004 to Mr. Lee, Passenger Service Agent referencing article 13.01(d) of the collective agreement in the scheduling of vacation leave;

et ont reçu les avantages sociaux et la protection et les cotisations du régime d'assurance qui y sont décrits. Le grief sur les prestations de maladie, qui est la raison du présent renvoi, a fait l'objet d'une réponse écrite de la part de l'employeur, qui y a mentionné les dispositions applicables de la convention collective.

[13] Le syndicat cite aussi les documents suivants à titre d'exemples de l'utilisation par l'employeur des dispositions de la convention collective :

- le document que l'employeur a transmis par télécopieur à Dana MacPherson, président de la section locale 16, le 3 juin 2003, dans lequel il répond aux griefs du syndicat en s'appuyant sur la convention collective;

- la lettre que l'employeur a envoyée le 28 mai 2003 à Michael Clegg, président général de l'AIMTA pour la région de l'Ouest, dans laquelle il confirme la date de ratification de la convention collective dans les termes suivants : « Au 18 janvier 2003, date de ratification, nous avons commencé à verser les indemnités de jours fériés conformément à l'article 12.01 »;

- la lettre que l'employeur a envoyée le 29 mai 2003 à M. Clegg pour demander la confirmation des horaires de travail en se référant constamment à l'article 7 de la convention collective;

- l'avis de licenciement de l'employeur du 2 octobre 2003 à M. Kanazawa faisant référence à l'article 10.03 de la convention collective;

- l'avis de licenciement de l'employeur - daté du 14 mars 2005 - transmis par Kimberly Courchaine, directrice du service voyageurs à Vancouver, à M. MacPherson, conformément à l'article 10.03 de la convention collective;

- la lettre que l'employeur a envoyée le 22 mai 2003 à M. Clegg, dans laquelle il fait référence à la convention collective : « À titre de suivi à notre réunion du 20 mai 2003 et conformément à la convention collective intervenue entre l'AIMTA et WFS et au grief au troisième palier en vertu de l'article 15.02 »;

- la lettre que l'employeur a envoyée le 16 février 2004 à M. Lee, agent du service voyageurs, dans laquelle il fait référence à l'alinéa 13.01d) de la convention collective aux fins de l'établissement du calendrier des congés annuels;

- Employer's letter of March 25, 2004 to Ms. Sanghera, Passenger Service Agent referencing article 13.01(d) of the collective agreement in the scheduling of vacation leave;

- Letter from the Director of Employee Relations (with a copy to the Vice-President of Human Resources) dated December 1, 2004 to Mr. MacPherson, requesting wage concessions be granted by the union with respect to the collective agreement in existence between the parties : "The Company proposes that the scheduled pay raises in the IAMAW-WFS collective agreement for Vancouver be re-scheduled for a year later."

[14] To this the union adds that the employer's position is not only beyond belief, but also ill-advised, absurd and without merit in fact or in law. The union submits that the employer's actions, words and conduct are and continue to be a confirmation of the existence of a collective agreement and constitute an estoppel that prevents the employer from asserting otherwise. The union submits that any reasonable person or reasonable bystander would, on an objective and subjective basis, conclude that there is a collective agreement in existence and that the parties have been relying on it. The union argues that the employer has for all purposes represented that a concluded collective agreement exists and has acted upon it, and further argues that the existence of a collective agreement is not conditional upon the formal signing of the document.

[15] The union reasons that where parties have acted upon a collective agreement and showed a definite intention to be bound by it, the Board has consistently found that it is contrary to good labour relations sense to allow one party to renounce it merely because it failed to sign it. The union points out that the employer cannot pick and choose the provisions that it likes and disregard provisions that it dislikes. The union asks that the Board issue a declaration that a collective agreement is in existence and operates for the period of January 15, 2003 to January 14, 2006, that the employer and the union are bound by its terms and that Arbitrator Blasina has jurisdiction pursuant to the collective agreement and the *Code* to proceed with the arbitration.

- la lettre que l'employeur a envoyée le 25 mars 2004 à M^{me} Sanghera, agente du service voyageurs, dans laquelle il fait référence à l'alinéa 13.01d) de la convention collective aux fins de l'établissement du calendrier des congés annuels;

- la lettre du directeur des relations avec les employés (avec copie au vice-président des ressources humaines) datée du 1^{er} décembre 2004 à M. MacPherson, demandant que le syndicat consente à des concessions salariales par rapport à la convention collective entre les parties : « La société propose que les augmentations salariales prévues dans la convention collective entre l'AIMTA et WFS à Vancouver soient reportées d'un an ».

[14] À cela, le syndicat ajoute que la position de l'employeur est non seulement peu crédible, mais également peu judicieuse, absurde et non fondée ni en fait ni en droit. Le syndicat soutient que les actions, les paroles et la conduite de l'employeur sont et continuent d'être une confirmation de l'existence d'une convention collective et empêchent l'employeur de prétendre autre chose. Le syndicat soutient que toute personne ou tout observateur raisonnable conclurait, de façon objective et subjective, qu'il existe une convention collective et que les parties s'en sont servies. Le syndicat soutient que l'employeur a à toutes fins utiles fait valoir qu'il existe une convention collective conclue et a agi en fonction de celle-ci, et il soutient en outre que l'existence d'une convention collective ne dépend pas de la signature officielle du document.

[15] Le syndicat tient le raisonnement que lorsque des parties ont donné suite à une convention collective et ont montré une intention certaine d'être liées par celle-ci, le Conseil a systématiquement déterminé qu'il est contraire aux bonnes relations de travail de permettre à une partie d'y renoncer simplement parce qu'elle ne l'a pas signée. Le syndicat souligne que l'employeur ne peut pas choisir les dispositions qu'il aime et faire fi de celles qu'il n'aime pas. Le syndicat demande au Conseil de déclarer qu'il existe une convention collective qui est en vigueur pour la période du 15 janvier 2003 au 14 janvier 2006, que l'employeur et le syndicat sont liés par ses modalités et que l'arbitre Blasina a compétence conformément à la convention collective et au *Code* pour procéder à l'arbitrage.

IV - Employer's Response to the Union's Submissions

[16] The employer disputes the union's characterization of the events since January 2003 and of the relationship that has existed between them over the two years "since the negotiations fell apart." The employer argues that it did not see or agree to any written document that could have been ratified by the union's members. It disputes that the collective agreement so ratified was a collective agreement or that it had been agreed to or executed by the employer or any of its representatives. The employer reiterates that the document submitted by the union was not acceptable, that it advised the union of this and that the union did not respond. The employer argues that several issues remain unresolved. It agrees that it implemented certain financial aspects of the agreement, but not the collective agreement as a whole. It denies that the preliminary agreement between the parties ever became a legally binding collective agreement.

V - Analysis and Decision

[17] Section 3 of the *Code* defines a collective agreement as follows:

3.(1) "collective agreement" means an agreement in writing entered into between an employer and a bargaining agent containing provisions respecting the terms and conditions of employment and related matters.

[18] The Board has addressed the framework under which a collective agreement exists and operates in a number of previous decisions. Briefly put, a collective agreement will be found to exist where there has been a so-called "meeting of the minds" with respect to the contents of an agreement between the parties. As the agreement of the parties can take many shapes, the technical aspects of the written document between the parties are secondary to the parties' intention to conclude an agreement.

[19] In *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CIRB no. 87; and 70 CLRBR (2d) 55, the Board stated that an official signature was not essential to the existence of a collective agreement under the *Code*:

[22] The *Code* does not require that the agreement take any given form, as long as it is in writing and negotiated between the certified bargaining agent and the employer. From this

IV - La réponse de l'employeur aux observations du syndicat

[16] L'employeur conteste l'interprétation que fait le syndicat des événements qui se sont produits depuis janvier 2003 et de la relation qui a existé entre eux au cours des deux années qui se sont écoulées « depuis l'échec des négociations ». L'employeur soutient qu'il n'a pas vu ni approuvé de document écrit qui aurait pu être ratifié par les membres du syndicat. Il conteste l'affirmation selon laquelle la convention collective ainsi ratifiée constituait une convention collective ou qu'elle avait été acceptée ou mise en application par l'employeur ou l'un ou l'autre de ses représentants. L'employeur réitère que le document soumis par le syndicat n'était pas acceptable, qu'il en a informé le syndicat et que ce dernier n'a pas répondu. L'employeur soutient que plusieurs dossiers restent en litige. Il reconnaît avoir mis en oeuvre certains aspects financiers de l'accord, mais pas la convention collective dans son ensemble. Il nie que l'accord préliminaire entre les parties soit devenu à quelque moment que ce soit une convention collective liant juridiquement les parties.

V - Analyse et décision

[17] L'article 3 du *Code* définit la convention collective comme suit :

3.(1) « convention collective » Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes.

[18] Dans un certain nombre de décisions antérieures, le Conseil s'est penché sur le contexte dans lequel une convention collective existe et s'applique. En bref, on constatera qu'il existe une convention collective lorsqu'il y a un consensus au sujet du contenu d'un accord entre les parties. Comme l'accord entre les parties peut prendre de nombreuses formes, les aspects techniques du document écrit entre les parties sont secondaires par rapport à l'intention des parties de conclure un accord.

[19] Dans *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CCRI n° 87; et 70 CLRBR (2d) 55, le Conseil a déclaré qu'une signature officielle n'était pas essentielle à l'existence d'une convention collective en vertu du *Code* :

[22] Le *Code* n'exige pas que la convention soit dans une forme particulière, pour autant qu'elle soit par écrit et qu'elle soit conclue par l'agent négociateur accrédité et l'employeur.

point on, section 56 of the *Code* stipulates that the agreement binds the bargaining agent, the employer and every employee in the bargaining unit.

[23] In this matter, the employer's refusal to sign the agreement cannot be used as an excuse to avoid the application of the *Code*. An agreement between the parties may well serve as the collective agreement as long as it contains the clauses regarding working conditions. The Board finds that in this case, once the conditions have been met, the agreement signed by the parties on August 20, 1999 meets the requirements of the *Code*, and constitutes the collective agreement between the parties. The parties may or may not attach a more official document, but the text dated August 20, 1999 contains all the essential elements required to conclude that there is a collective agreement.

(pages 6; and 59-60)

[20] In *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001, the Board stated that what constitutes a collective agreement must be interpreted flexibly, and that an agreement in principle can operate as a collective agreement:

[35] The *Code* defines the "collective agreement" thus:

"means an agreement in writing entered into between an employer and a bargaining agent containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters."

[36] It is quite usual for the parties to a collective agreement to take some time following the agreement in principle to formalize the wording of the collective agreement. The agreement in principle must be approved by the union members, and in this case, by the employers who are members of the employers' organization. The agreement in principle can also become the collective agreement as long as the formal conditions are met, which means a written document dealing with working conditions agreed to by the employer and the union. The clauses do not have to be finely worded to satisfy the conditions established by the statutory definition (see *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206).

...

[45] Also, in the decision rendered in *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; and 76 CLLC 16,002 (CIRB no. 53), the Board found that the collective agreement did exist even though the parties had only concluded an agreement in principle. In this matter, consent by the parties had been expressed through the exchange of various documents, yet without the parties jointly signing a document. The Board declared:

"Of course, this Memorandum of Agreement simply provides that the parties will recommend without reservation the acceptance of the terms of settlement which it outlines. Therefore, on its face, it is not a binding agreement since it is expressly made subject to further 'acceptance.' Further, there

C'est à compter de ce moment que l'article 56 prévoit que la convention lie l'agent négociateur, l'employeur et les employés de l'unité de négociation.

[23] Dans la situation actuelle, le refus de l'employeur de signer la convention ne peut servir d'excuse pour éviter l'application du *Code*. Une entente intervenue entre les parties peut effectivement servir de convention collective pour autant qu'elle renferme les dispositions relatives aux conditions d'emploi. Le Conseil conclut qu'en l'espèce l'entente intervenue entre les parties le 20 août 1999, une fois les conditions remplies, satisfait aux exigences du *Code* et est donc la convention collective entre les parties. Les parties peuvent ou non y greffer un texte plus officiel, mais le texte du 20 août 1999 renferme tous les éléments essentiels permettant de constater l'existence d'une convention.

(pages 6; et 59-60)

[20] Dans *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001, le Conseil a déclaré que ce qui constitue une convention collective doit être interprété de façon souple et qu'un accord de principe peut s'appliquer comme une convention collective :

[35] Le *Code* définit la « convention collective » comme suit :

« Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes. »

[36] Il est notoire que les parties à une convention collective prennent un certain temps après l'entente de principe à formaliser les textes de la convention collective. L'entente de principe doit être agréée par les membres du syndicat et, dans le cas présent, par les employeurs membres de l'organisation patronale. L'entente de principe peut elle-même devenir la convention en autant que les conditions de forme sont satisfaites, soit, un écrit portant sur les conditions de travail et convenu entre un employeur et un syndicat. Les dispositions n'ont pas à être réalisées dans leur plus grand détail pour satisfaire à la définition statutaire (voir *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206).

...

[45] Par ailleurs dans l'arrêt *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; et 76 CLLC 16,002 (CCRI n° 53), le Conseil a maintenu l'existence d'une convention collective alors que les parties n'avaient conclu qu'une entente de principe. Dans cette affaire, le consentement des parties à la convention s'était exprimé par l'échange de divers documents, mais sans que les parties aient signé un document conjoint. Le Conseil a déclaré comme suit :

« Évidemment, le protocole d'accord stipule simplement que les parties recommanderont sans réserve l'acceptation des termes de l'entente qui y sont décrits ou qu'il décrit ou incorpore. Par conséquent, il ne constitue pas, à première vue, une entente exécutoire puisqu'il prévoit expressément une

is no single document signed by all the parties concerned showing their acceptance of the terms of settlement embodied in the Memorandum of Agreement. However, the Board finds that the *Canada Labour Code* does not require the existence of such a document. In any event, the Board finds that the various items of correspondence submitted to it constitute clear evidence of the acceptance of the terms of settlement by all parties concerned. **This evidence is further confirmed and strengthened by the subsequent behaviour of the parties.**

Of course, the evidence shows that the parties have failed to comply with the provisions of the Memorandum of Agreement which stipulated that ‘a formal Collective Agreement shall be entered into.’ The Board finds, however, that this stipulation simply stated the normal consequence of the ratification of the Memorandum of Agreement. Since the same stipulation provided that the collective agreement was to be effective on October 1st, 1974, it cannot be argued that the parties contemplated that no collective agreement could take effect prior to the execution of a formal document. In any event, a collective agreement within the meaning of the *Code*, is simply ‘an agreement in writing... containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters.’ **The *Code* nowhere requires the execution of a formal document expressly entitled ‘collective agreement.’ Furthermore, the establishment of such a formal and technical requirement would be incompatible with the basic policies and objectives of the *Canada Labour Code (Part V - Industrial Relations)*.** Therefore, the Board finds that, following ratification of the Memorandum of Agreement by the parties, a collective agreement came into effect for the period beginning on October 1st, 1974 and ending on September 30th, 1976. The terms of that collective agreement are those embodied in the disputed Memorandum of Agreement dated September 27th, 1974.

(pages 60-61; 319-320; and 349; emphasis added)”

(pages 14-16; 12-15; and 143,006-143,008)

[21] In *Shaw Cablesystems G.P.*, [2003] CIRB no. 211; and 89 CLRBR (2d) 161, the Board took the view that the actions of the parties during the operational period of the collective agreement had to be taken into consideration:

[31] For the present purposes, the Board wishes to note that if the failure to execute a formal document should not be held to be determinative in the face of a clear intention to enter into a collective agreement upon ratification, it should equally be the case that the entering into a formal document which, to an extent, contradicts the objective reality and circumstances of the conclusion of a collective agreement may similarly not be determinative. Here, the objective reality is that the collective agreement was negotiated and concluded in the period leading up to May 3, 2000, and all the steps necessary to complete the ratification of the collective agreement itself were completed by May 3, 2000. Under the provisions of the Memorandum of Agreement between the parties, the collective agreement was intended to be effective upon its ratification. The parties thereafter acted upon the basis of the concluded and ratified collective agreement and their intention and willingness to do so is manifest in the above-noted exchange of correspondence. In such circumstances, the period of operation of the collective

ratification ultérieure. En outre, il n'existe aucun document signé par toutes les parties pour confirmer la ratification des termes d'entente contenus dans le protocole d'accord. Le Conseil constate cependant que le *Code canadien du travail* n'exige pas un tel document. Quoi qu'il en soit, le Conseil constate que les diverses lettres produites prouvent clairement l'acceptation de l'entente par toutes les parties en cause. **De plus, la conduite ultérieure des parties confirme cette preuve.**

Il est vrai que la preuve établit que les parties ne se sont pas conformées aux dispositions du protocole d'accord prévoyant la signature d'« une convention collective officielle ». Le Conseil juge cependant que cette stipulation précisait simplement la conséquence normale de la ratification du protocole d'accord. Étant donné que, selon la même stipulation, la convention collective devait entrer en vigueur le 1^{er} octobre 1974, on ne peut prétendre que les parties avaient envisagé qu'aucune convention collective ne pourrait entrer en vigueur avant la signature d'un document officiel. De toute façon, au sens du *Code*, une convention collective est simplement « une convention écrite... contenant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et questions connexes ». **Aucune disposition du *Code* n'exige qu'il existe un document officiel précisément intitulé « convention collective ».** D'ailleurs, un tel formalisme serait incompatible avec l'esprit et les objectifs fondamentaux du *Code canadien du travail (Partie V - Relations industrielles)*. Par conséquent, le Conseil juge que, après la ratification, une convention collective est entrée en vigueur pour la période du 1^{er} octobre 1974 au 30 septembre 1976. Les dispositions de cette convention collective sont telles que prévues dans le protocole d'accord litigieux, daté du 27 septembre 1974.

(pages 60-61; 319-320; et 349; c'est nous qui soulignons) »

(pages 14-16; 12-15; et 143,006-143,008)

[21] Dans *Shaw Cablesystems G.P.*, [2003] CCRI n° 211; et 89 CLRBR (2d) 161, le Conseil s'est dit d'avis que les actions des parties pendant la période d'effet de la convention collective devaient être prises en considération :

[31] Aux fins de la présente affaire, le Conseil souhaite signaler que, si l'omission de signer un document officiel ne doit pas être considérée comme étant déterminante en la présence d'une intention claire de conclure une convention collective à la ratification, le fait de signer un document officiel qui, dans une certaine mesure, contredit la réalité objective et les circonstances entourant la conclusion d'une convention collective ne doit pas lui non plus être considéré comme étant déterminant. Dans la présente affaire, la réalité objective est que la convention collective a été négociée et conclue dans la période précédant le 3 mai 2000 et que toutes les mesures nécessaires ont été prises avant le 3 mai 2000 pour ratifier la convention collective même. Conformément aux dispositions du protocole d'entente conclu entre les parties, la convention collective devait entrer en vigueur à la date de sa ratification. Les parties ont par la suite agi sur le fondement de la convention collective conclue et ratifiée, et leur intention et leur volonté à cet égard ressortent clairement de l'échange de lettres

agreement for the purposes of section 24(d) of the *Code* must reflect the conduct of the parties in respect of its administration.

(pages 13-14; and 172-173)

[22] In *Sécurité Kolossal Inc.*, [2004] CIRB no. 292; 124 CLRBR (2d) 110; and 2006 CLLC 220-038 (application for reconsideration dismissed in *Sécurité Kolossal Inc.*, [2005] CIRB no. 323; and 127 CLRBR (2d) 154), the Board restated the principle affirmed in *Maritime Employers Association*, *supra*, about the importance of the parties' conduct as a means of assessing their intention to conclude an agreement:

[25] In the Board's decision *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001, the Board said the following on the subject of the existence of a collective agreement and the need for the Board to fully carry into effect the clearly expressed will of the parties in this regard:

«[49] The *Code* does not require the collective agreement to take any particular form, as long as it is in writing, that it is drawn up between the certified bargaining agent and the employer, and sets forth the working conditions. It is as of this point that section 56 in the *Code* binds the bargaining agent, the employer and the employees in the bargaining unit.

...

[55] Moreover, the collective agreement is the cornerstone of labour relations in Canada. This principle is recognized in the preamble to the *Code* which encourages the practice of free collective bargaining. The *Code* also states that the collective agreement is the foundation of sound labour relations leading to appropriate working conditions and healthy relationships between workers and employers. It is within this context that the Board must support the means available to the parties to come to an agreement on working conditions. The Board cannot ignore the practical aspect of labour relations and the need for simple and well known criteria for all parties involved. The Board will not allow a formality unforeseen in the *Code* to hinder the freely expressed will of the parties to finalize a collective agreement. ...»

(pages 8; 117; and 143,382-143,383)

[23] The Canada Labour Relations Board (CLRB) (the CIRB's predecessor) in *Worldways Canada Ltd.* (1985), 62 di 75 (CLRB no. 524) - application for judicial review before the Federal Court of Appeal dismissed - took a similar stance. In that matter - also a reference to determine whether there was a collective agreement in existence - the employer argued that there could be no arbitration proceedings between the parties because it had not ratified the collective agreement. The

susmentionné. Compte tenu de ces circonstances, la période d'application de l'alinéa 24d) du *Code* doit refléter le comportement des parties relativement à son application.

(pages 13-14; et 172-173)

[22] Dans *Sécurité Kolossal Inc.*, [2004] CCRI n° 292; 124 CLRBR (2d) 110; et 2006 CLLC 220-038 (demande de réexamen rejetée dans *Sécurité Kolossal Inc.*, [2005] CCRI n° 323; et 127 CLRBR (2d) 154), le Conseil a réitéré le principe énoncé dans l'affaire *Association des employeurs maritimes*, précitée, au sujet de l'importance de la conduite des parties comme moyen d'évaluer leur intention de conclure une convention :

[25] Dans la décision du Conseil, *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001, le Conseil a mentionné ce qui suit au sujet de l'existence d'une convention collective et de l'importance pour le Conseil de donner pleinement effet à la volonté clairement exprimée par les parties à cet égard :

« [49] Le *Code* n'exige pas que la convention collective ait une forme particulière, en autant qu'elle soit par écrit, qu'elle soit conclue entre l'agent négociateur accrédité et l'employeur et qu'elle touche aux conditions de travail. C'est à compter de ce moment que l'article 56 du *Code* prévoit que la convention lie l'agent négociateur, l'employeur et les employés de l'unité de négociation.

...

[55] Qui plus est, la convention collective est la pierre angulaire des relations de travail au Canada. Ce principe est reconnu dans le préambule du *Code* qui vise à encourager la pratique des libres négociations collectives. Le *Code* précise que la convention collective est le fondement des relations de travail fructueuses qui permet d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs. C'est dans cette optique que le Conseil doit soutenir les moyens des parties pour en arriver à s'entendre sur des conditions de travail. Le Conseil ne peut ignorer le côté pratique des relations de travail et le besoin d'avoir des critères à la fois simples et bien connus de toutes les parties en cause. Le Conseil ne permettra pas qu'un formalisme non prévu dans le *Code* puisse faire échec à la volonté clairement exprimée par les parties de conclure une convention collective... »

(pages 8; 117; et 143,382-143,383)

[23] Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) (le prédécesseur du CCRI), dans *Worldways Canada Ltd.* (1985), 62 di 75 (CCRT n° 524) - la demande de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale a été rejetée - a adopté une position semblable. Dans cette affaire, qui constituait aussi un renvoi visant à déterminer s'il existait une convention collective, l'employeur a soutenu qu'il ne pouvait y avoir aucune procédure d'arbitrage entre les parties parce qu'il

CLRB reviewed the employer's behaviour for evidence of the acceptance of the collective agreement and stated the following:

The case law on what constitutes entering into a collective agreement is rather sparse, but from what there is we can draw a few principles that seem to make good sense from an industrial relations point of view. The only case in point from this Board appears to be *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; and 76 CLLC 16,002 (CLR no. 53). In that case the Board found that a memorandum of agreement satisfied all the statutory requisites of a collective agreement. In doing so the Board pointed out, correctly in our opinion, that there need not be a single signed document for there to be a collective agreement under the *Code*. Obviously the presence of such a document is conclusive proof that a collective agreement does exist but, in the absence of an executed agreement, the Board can look to the behaviour of the parties for evidence of the acceptance of the terms of settlement...

...

All of those circumstances point to Worldways' acceptance of the terms of settlement and it certainly behaved as if the agreement was in place.

...

We viewed those moves by Worldways as an orchestrated attempt to counteract the consequences of its earlier behaviour and to disguise the fact that it had accepted the terms of settlement and had effectively entered into a collective agreement. Worldways' motivation was obviously to avoid having the dispute over duty time - flight time arbitrated.

(pages 77, 82 and 84)

[24] The facts of this case coupled with the above-noted jurisprudential principles have convinced the Board that, for the following reasons, the employer has by its conduct effectively ratified the collective agreement.

[25] The employer argues that it objected to the terms and conditions of the proposed collective agreement, but did not provide the Board with any documentary evidence of its objection to its terms. To the contrary, the employer's correspondence with the union reveals that it has been applying the collective agreement since January 18, 2003, when it notified the union in writing that it would begin paying statutory holiday pay as per article 12.01 of the collective agreement. The date of January 18 is consistent with the end of conciliation proceedings and the verbal agreement reached between the employer and the union after the collective

n'avait pas ratifié la convention collective. Le CCRT a examiné le comportement de l'employeur pour y trouver des signes de l'acceptation de la convention collective et a déclaré ce qui suit :

La jurisprudence sur la question de savoir ce qui constitue l'intervention d'une convention collective est peu abondante, mais les arrêts existants nous permettent de tirer quelques principes qui semblent sensés, au point de vue des relations industrielles. Il semble que la seule décision rendue par le Conseil à ce sujet l'ait été dans *Giant Yellowknife Mines Limited* (1976), 13 di 54; [1976] 1 Can LRBR 314; et 76 CLLC 16,002 (CCRT n° 53). Dans cette affaire, le Conseil a conclu qu'un protocole d'entente remplissait toutes les conditions statutaires d'une convention collective. Ce faisant, le Conseil a souligné, avec raison à notre avis, qu'il n'est pas nécessaire qu'un document ait été signé pour qu'une convention collective existe en vertu du *Code*. De toute évidence, le fait que pareil document ait été signé constitue une preuve concluante de l'existence d'une convention collective, mais à défaut de la signature d'une convention, le Conseil peut tenir compte du comportement des parties aux fins de la preuve de l'acceptation des conditions du règlement...

...

Tous ces faits tendent à montrer que Worldways avait accepté les termes du règlement; à coup sûr, le comportement de cette dernière semblait indiquer que la convention était en vigueur.

...

À notre avis, les démarches faites par Worldways constituaient une tentative calculée destinée à combattre les conséquences de sa conduite antérieure et à déguiser le fait qu'elle avait accepté les termes du règlement et avait de fait conclu une convention collective. De toute évidence, Worldways voulait ainsi éviter que le différend concernant le temps de service et le temps de vol soit soumis à l'arbitrage.

(pages 77, 82 et 84)

[24] La combinaison des faits de la présente cause et des principes de jurisprudence énoncés ci-dessus ont convaincu le Conseil que, pour les motifs suivants, l'employeur a par sa conduite ratifié dans les faits la convention collective.

[25] L'employeur soutient qu'il s'est opposé aux modalités de la convention collective proposée, mais il n'a fourni au Conseil aucune preuve documentaire de son opposition à ces modalités. Au contraire, les lettres échangées entre l'employeur et le syndicat révèlent qu'il applique la convention collective depuis le 18 janvier 2003, date à laquelle il a avisé le syndicat par écrit qu'il commencerait à verser les indemnités de jours fériés conformément à l'article 12.01 de la convention collective. La date du 18 janvier concorde avec la fin de la procédure de conciliation et l'accord verbal intervenu entre l'employeur et le syndicat après

agreement was ratified by the union's members. There is no evidence of the employer's contention that negotiations fell apart after the parties reached a deal. If this were the case, why were conciliation proceedings not resumed?

[26] The employer's intention of applying the collective agreement is quite apparent from the correspondence exchanged between the parties after January 18, 2003 as described earlier, and from the employer's reply to the grievance which led to this reference under section 65 of the *Code* stating:

Upon review and investigation of your grievance, and upon review of the collective bargaining agreement, I found the following:

Article 14.05 stipulated how sick time is accrued for full time and part time employees, but it is silent on the subject of how the employee is to be paid the accrued sick time. **Since the Agreement is silent on this issue, the company has a right to invoke company policy on the issue.** Company policy states that the first day missed due to illness is to be unpaid. Based on the above, the grievance is denied.

(emphasis added)

[27] The employer has provided no explanation for the obvious discrepancy between its answer to the grievance referring to the provisions of the collective agreement and its present claim that there is no collective agreement in existence. Nor has the employer provided an explanation why lay-offs have been conducted in compliance with article 10.03 of the collective agreement or why it felt obliged to get the union's consent to obtain wage concessions.

[28] In the instant matter, there can be no doubt that in the parties' minds a collective agreement, as defined by the *Code*, had been concluded. As stated in *Maritime Employers Association, supra*, and *S.G.T. 2000 Inc., supra*, the *Code* does not require that a collective agreement take a particular form, as long as there is evidence of a document in writing, drawn up as a result of an understanding between the union and the employer, and that it sets forth working conditions applicable to the employees of the bargaining unit. The document between the parties identifies the participants and spokespersons at the negotiating table who were instrumental in reaching an agreement. That agreement has been applied by the employer for two full years before it raised an objection to its existence. Where the

que la convention collective eut été ratifiée par les membres du syndicat. Il n'y a aucune preuve appuyant la prétention de l'employeur selon laquelle les négociations ont échoué après que les parties eurent conclu un accord. Si c'était le cas, pourquoi la procédure de conciliation n'a-t-elle pas recommencé?

[26] L'intention de l'employeur d'appliquer la convention collective ressort assez nettement des lettres échangées entre les parties après le 18 janvier 2003, ainsi qu'il est indiqué précédemment, et de la réponse de l'employeur au grief qui a mené au présent renvoi en vertu de l'article 65 du *Code*, où il écrivait :

Après examen et étude de votre grief et après examen de la convention collective, j'ai constaté ce qui suit :

L'**article 14.05** énonce la manière dont les congés de maladie sont accumulés par les employés à temps plein et à temps partiel, mais il ne dit rien sur la manière dont les congés de maladie accumulés doivent être versés à l'employé. **Comme la convention ne dit rien à ce sujet, la société a le droit d'invoquer sa politique en la matière.** La politique de la société indique que le premier jour d'absence attribuable à une maladie ne doit pas être payé. Compte tenu de ce qui précède, le grief est rejeté.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[27] L'employeur n'a fourni aucune explication de la divergence évidente entre sa réponse au grief faisant référence aux dispositions de la convention collective et sa prétention actuelle selon laquelle il n'existe pas de convention collective. L'employeur n'a pas non plus expliqué pourquoi les licenciements ont été effectués conformément à l'article 10.03 de la convention collective ni pourquoi il se sentait obligé d'obtenir le consentement du syndicat pour obtenir des concessions salariales.

[28] Dans l'affaire qui nous occupe, il n'y a pas de doute que, dans l'esprit des parties, une convention collective, telle que définie par le *Code*, a été conclue. Tel qu'il est indiqué dans les affaires *Association des employeurs maritimes* et *S.G.T. 2000 Inc.*, précitées, le *Code* n'exige pas que la convention collective ait une forme particulière, en autant qu'elle soit par écrit, qu'elle soit conclue entre le syndicat et l'employeur et qu'elle touche aux conditions de travail applicables aux employés de l'unité de négociation. Le document entre les parties désigne nommément les participants et les porte-parole à la table de négociation qui ont participé à la conclusion d'un accord. Cet accord a été appliqué par l'employeur pendant deux années entières avant que ce dernier ne conteste son existence. Lorsque les parties

parties have acted on their agreement, the lack of formal signatures is of little consequence.

[29] The Board can only reiterate its conclusions, as in *Maritime Employer Association, supra*, that a collective agreement is either in force or it is not. There is no such thing as a partial agreement or the implementation of limited provisions as may suit the fancy of one of the parties. To accept such a half-way compromise is to accept that the entire agreement be jeopardized, for how is a party to know what sections of the collective agreement are in force and what sections are not? How is a party to conduct itself in the face of such uncertainty?

[30] In this case, the employer cannot have it both ways and say that it chose to implement only certain financial provisions of the agreement, when in fact its approach with the union confirms acceptance of the entire agreement. The union has apparently relied on the application of the collective agreement as a whole and conducted itself accordingly. Two years after the negotiation of the collective agreement is a little late for the employer to suggest that somehow the union's reliance on its provisions was in error. The employer's words and conduct estop it from asserting otherwise.

[31] The employer's refusal to sign the collective agreement, without clear and proper notice to the union, cannot be used as a reason to avoid applying its provisions. The agreement ratified by the union on January 15, 2003 was applied by the employer starting on January 18, 2003. The beginning of its implementation crystallized the agreement of the parties, notwithstanding that it was never formalized in a co-signed document. In these circumstances, based on the employer's conduct, a reasonable person would conclude that a collective agreement exists between the parties. There is no mistaking that the parties intended to conclude a collective agreement, that this agreement was reduced to writing and that it was applied by the employer.

[32] This Board also agrees with the position taken by the Manitoba Labour Relations Board which stated in *Manitoba Government Employees' Union and ISM Information Systems Development Manitoba Corporation* (1993), 20 CLRBR (2d) 89, that labour boards should be cautious not to encourage parties who

ont donné suite à leur accord, l'absence de signatures officielles a peu de conséquence.

[29] Le Conseil peut seulement réitérer ses conclusions, comme dans l'affaire *Association des employeurs maritimes*, précitée, selon lesquelles une convention collective est en vigueur ou elle ne l'est pas. Il n'existe rien de tel qu'une convention partielle ou mise en oeuvre de façon limitée selon les caprices d'une des parties. L'acceptation d'un tel compromis revient à mettre en péril les droits prévus à la convention toute entière, car comment une partie peut-elle savoir quels articles de la convention collective sont en vigueur et lesquels ne le sont pas? Comment une partie doit-elle se conduire face à une telle incertitude?

[30] Dans la présente affaire, l'employeur ne peut pas avoir le beau rôle et dire qu'il a choisi de mettre en oeuvre seulement certaines dispositions pécuniaires de la convention alors qu'en fait son attitude à l'égard du syndicat confirme l'acceptation de l'ensemble de la convention. Le syndicat semble s'être fié à l'application de la convention collective dans son ensemble et s'être conduit en conséquence. Deux ans après la négociation de la convention collective, il est un peu tard pour que l'employeur laisse entendre que le syndicat aurait fait référence à ses dispositions par erreur. Les paroles et la conduite de l'employeur l'empêchent de prétendre autrement.

[31] Sans préavis clair et en bonne et due forme au syndicat, l'employeur ne peut s'en remettre à son refus de signer la convention collective afin d'être exempté d'en appliquer les dispositions. La convention ratifiée par le syndicat le 15 janvier 2003 a été appliquée par l'employeur à compter du 18 janvier 2003. Le début de sa mise en oeuvre a cristallisé l'accord des parties, malgré qu'il n'ait jamais été formalisé dans un document portant leurs signatures. Dans ces circonstances, en se fiant à la conduite de l'employeur, une personne raisonnable conclurait qu'il existe une convention collective entre les parties. Il ne fait pas de doute que les parties avaient l'intention de conclure une convention collective, que cette convention a été consignée par écrit et qu'elle a été appliquée par l'employeur.

[32] Le Conseil est également d'accord avec la position adoptée par la Commission des relations du travail du Manitoba, qui a déclaré dans *Manitoba Government Employees' Union and ISM Information Systems Development Manitoba Corporation* (1993), 20 CLRBR (2d) 89, que les commissions des relations du

want to get out of what they perceive to be bad deals, to raise inappropriate common-law concepts to defeat a collective agreement. Contrary to what might be the commercial contract law, collective agreements need not be unnecessarily formal and, to the extent that they comply with the definition contained in section 3 of the *Code*, will be found to be valid.

VI - Order

[33] Accordingly, the Board declares that:

- a collective agreement is in existence between the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140, Local Lodge 16, and Worldwide Flight Services, Inc.;
- this collective agreement is effective between January 15, 2003 and January 14, 2006;
- the parties are bound by the collective agreement and must fully apply its terms during the effective period as provided therein;
- Arbitrator Blasina has jurisdiction pursuant to this collective agreement and the *Canada Labour Code* to proceed with the arbitration that resulted in the referral to the Board pursuant to section 65 of the *Code*.

[34] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Maritime Employers Association, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CIRB no. 87; and 70 CLRBR (2d) 55

Sécurité Kolossal Inc., [2004] CIRB no. 292; 124 CLRBR (2d) 110; and 2006 CLLC 220-038

Sécurité Kolossal Inc., [2005] CIRB no. 323; and 127 CLRBR (2d) 154

Shaw Cablesystems G.P., [2003] CIRB no. 211; and 89 CLRBR (2d) 161

Worldways Canada Ltd. (1985), 62 di 75 (CLRBR no. 524)

travail doivent se garder d'encourager les parties, qui désirent se dégager de ce qu'elles considèrent comme une mauvaise affaire, à invoquer des notions de common law inadéquates dans le but de faire échouer la conclusion d'une convention collective. Contrairement à ce qui peut se produire dans le contexte du droit en matière de contrat commercial, une convention collective n'a pas nécessairement à être formalisée et, dans la mesure où elle est conforme à la définition énoncée à l'article 3 du *Code*, elle sera considérée comme étant valide.

VI - Ordonnance

[33] Par conséquent, le Conseil déclare :

- qu'il existe une convention collective entre l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140, section locale 16, et Worldwide Flight Services, Inc.;
- que cette convention collective est en vigueur du 15 janvier 2003 au 14 janvier 2006;
- que les parties sont liées par la convention collective et qu'elles doivent appliquer entièrement ses modalités pendant la période d'application ainsi qu'il y est prévu;
- que l'arbitre Blasina a compétence, conformément à cette convention collective et au *Code canadien du travail*, pour procéder à l'arbitrage qui a donné lieu au renvoi au Conseil en vertu de l'article 65 du *Code*.

[34] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CCRI n° 87; et 70 CLRBR (2d) 55

Sécurité Kolossal Inc., [2004] CCRI n° 292; 124 CLRBR (2d) 110; et 2006 CLLC 220-038

Sécurité Kolossal Inc., [2005] CCRI n° 323; et 127 CLRBR (2d) 154

Shaw Cablesystems G.P., [2003] CCRI n° 211; et 89 CLRBR (2d) 161

Worldways Canada Ltd. (1985), 62 di 75 (CCRT n° 524)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 16.1; 65; 72

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 16.1; 65; 72