

A-14-79

A-14-79

Canadian Union of Professional and Technical Employees (*Applicant*)

Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques (*Requérant*)

v.

a c.

The Queen as represented by the Treasury Board (*Respondent*)

La Reine représentée par le Conseil du Trésor (*Intimée*)

Court of Appeal, Urie, Ryan and Le Dain JJ.—
Ottawa, April 10 and 12, 1979.

b Cour d'appel, les juges Urie, Ryan et Le Dain—
Ottawa, les 10 et 12 avril 1979.

Judicial review — Public Service — Public Service Staff Relations Board decision holding strike unlawful — Bargaining agent replaced — Both agents had adopted referral to conciliation board for resolution of disputes — Bargaining unit had completed conciliation process and had the right to legally strike before it changed its bargaining agent — Whether or not, where the unit is unchanged, the Board was correct in holding that the applicant and employer must complete the negotiation/conciliation process before the employees could lawfully strike — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1970, c. P-35, s. 101(2)(b)(i).

c *Examen judiciaire — Fonction publique — Décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique concluant à l'illégalité d'une grève — L'agent négociateur avait été remplacé — Les deux agents négociateurs successifs avaient adopté le renvoi devant bureau de conciliation comme méthode de règlement des différends — L'unité de négociation avait épuisé la procédure de conciliation et avait le droit de faire la grève avant de changer d'agent négociateur — Il s'agit de savoir si, l'unité de négociation étant demeurée la même, la Commission était fondée à conclure que le requérant et l'employeur devaient épuiser la procédure de négociation/conciliation avant que les employés n'aient le droit de faire la grève — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), c. 10, art. 28 — Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-35, art. 101(2)(b)(i).*

This is a section 28 application to review and set aside a decision of the Public Service Staff Relations Board that held that a strike by the Aircraft Operations Group, and authorized by CUPTE, was unlawful. CUPTE replaced PIPS as bargaining agent for that group and adopted the same process of dispute resolution—referral to a conciliation board. While PIPS represented the group, a conciliation board was established and presented its report; the group's employees were in a lawful position to strike after the lapse of seven days of receipt of the report. CUPTE believed that the employees in the bargaining unit maintained that right to strike despite the change in bargaining agents. The issue is whether or not, in a case where the unit is unchanged from the one represented by the previous agent and which agent was in a position to call a strike, the Public Service Staff Relations Board was correct in holding that the applicant and employer must complete the negotiation/conciliation process before the employees in the bargaining unit can lawfully strike.

e Il s'agit d'une demande, fondée sur l'article 28, d'examen et d'annulation d'une décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui a conclu à l'illégalité d'une grève déclenchée par le groupe de la navigation aérienne avec l'autorisation du SCEPT. Le SCEPT a remplacé l'IPFP comme agent négociateur du groupe et a adopté la même méthode de règlement des différends, à savoir le renvoi devant un bureau de conciliation. A l'époque où le groupe était encore représenté par l'IPFP, un bureau de conciliation a été établi et a déposé son rapport; les employés du groupe avaient le droit de faire la grève sept jours après la réception du rapport. Le SCEPT estimait que les employés de l'unité de négociation conservaient ce droit de grève malgré le changement d'agent négociateur. Il s'agit de savoir si, l'unité de négociation étant toujours celle représentée par le précédent agent, lequel était en position d'autoriser la grève, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique était fondée à conclure que le requérant et l'employeur devaient épuiser la procédure de négociation/conciliation avant que les employés de l'unité de négociation aient le droit de faire la grève.

Held, the application is dismissed. The condition precedent to a right to strike prescribed by subparagraph 101(2)(b)(i), fulfilled after the expiry of seven days after the filing of the conciliation report, does not continue after the change in agents. The conciliation board made its report to the parties, the employer and PIPS, the then incumbent bargaining agent for the unit. Specifically, in relation to collective bargaining, arbitration or a dispute, parties mean the employer and a bargaining agent. The reference to a dispute in subparagraph 101(2)(b)(i) of the Act, therefore, can only be reasonably interpreted as meaning a dispute between the employer and the incumbent bargaining agent, CUPTE, in respect of the Aircraft Operations Group for which it holds the bargaining rights.

h *Arrêt*: la requête est rejetée. La condition préalable d'une grève légale, telle qu'elle est prévue au sous-alinéa 101(2)(b)(i) et telle qu'elle a été remplie sept jours après le dépôt du rapport de conciliation, est rétablie par le changement d'agent négociateur. Le bureau de conciliation a adressé son rapport aux parties, l'employeur et l'IPFP qui était l'agent négociateur de l'unité. Par rapport à une convention collective, un arbitrage ou un différend, le terme parties désigne précisément l'employeur et un agent négociateur. Le terme différend qui figure au sous-alinéa 101(2)(b)(i) de la Loi ne peut être raisonnablement interprété que comme un différend entre l'employeur et l'agent négociateur, en l'occurrence le SCEPT, relativement au groupe de la navigation aérienne dont il détient les droits de négocia-

CUPTE and the employer must complete the negotiation/conciliation process before there is any possibility of the employees in the bargaining unit being in a position to engage in a lawful strike.

APPLICATION for judicial review.

COUNSEL:

Lynn C. Kaye for applicant.
Walter L. Nisbet, Q.C. for respondent.

SOLICITORS:

Lynn C. Kaye, Canadian Union of Professional & Technical Employees, Ottawa, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondent.

The following are the reasons for judgment of the Court rendered by

URIE J.: This is a section 28 application to review and set aside a decision of the Public Service Staff Relations Board made on January 6, 1979, for which reasons were delivered on January 12, 1979. By that decision, the Board held that a strike engaged in by the members of the bargaining unit for the Aircraft Operations Group, and authorized by its agents, the applicant herein, was unlawful. The sole issue in this application is whether or not the Board erred in so holding.

The following excerpts from the reasons for decision of the Board put the factual situation in sufficient perspective for purposes of deciding the issues referred to above.

45. We are in substantial agreement with the submissions advanced by counsel for the Employer. In our view, the whole scheme of the Act envisages that a bargaining agent, which specifies the process for resolution of a dispute to be by the referral of the dispute to a conciliation board, must complete the negotiation/conciliation process provided in the Act before the employees in the bargaining unit, for which it has been certified, are in a position to engage in strike activity which is lawful.

46. In the instant case CUPTE applied under section 27 of the Act to be certified as bargaining agent for all employees in the Aircraft Operations Group. It was successful in its application and on July 25, 1978, this Board issued a certificate to CUPTE certifying it as the bargaining agent for the bargaining unit for which it had applied. The effect of its certification was to displace PIPS as the bargaining agent for that group. PIPS had originally been certified by the Board for the same unit of

tion. Le SCEPT et l'employeur doivent respecter la procédure de négociation/conciliation avant que les employés de l'unité de négociation aient le droit de déclencher la grève.

a DEMANDE d'examen judiciaire.

AVOCATS:

Lynn C. Kaye pour le requérant.
Walter L. Nisbet, c.r. pour l'intimée.

b

PROCUREURS:

Lynn C. Kaye, Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, Ottawa, pour le requérant.
Le sous-procureur général du Canada pour l'intimée.

c

d *Ce qui suit est la version française des motifs du jugement de la Cour rendus par*

LE JUGE URIE: Il s'agit d'une demande, fondée sur l'article 28, d'examen et d'annulation d'une décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique rendue le 6 janvier 1979 et motivée le 12 janvier suivant. En vertu de cette décision, la Commission a déclaré illégale la grève déclenchée par les membres de l'unité de négociation du groupe de la navigation aérienne, grève qui avait été autorisée par le mandataire du groupe, savoir le requérant en l'espèce. On nous demande uniquement de décider si la Commission a eu tort d'ainsi statuer.

e Les extraits suivants des motifs de la décision de la Commission mettent les faits suffisamment en perspective pour que puisse être tranché le litige.

f 45. Nous sommes largement d'accord avec les arguments avancés par l'avocat de l'employeur. Selon nous, la Loi vise essentiellement à ce que l'agent négociateur qui, entre autres, précise que la méthode de règlement d'un différend est le renvoi du différend à un bureau de conciliation, passe par la procédure de négociation/conciliation prévue dans la Loi avant que les employés de l'unité de négociation, pour qui il a été accordé, soient en mesure de déclencher une grève légale.

i

j 46. Dans la présente affaire, le SCEPT a, en vertu de l'article 27 de la Loi, fait une demande d'accréditation pour devenir l'agent négociateur de tous les employés du groupe de la navigation aérienne. La Commission a accédé à la demande du SCEPT et le 25 juillet 1978 lui a remis un certificat stipulant qu'il était l'agent négociateur de l'unité de négociation pour laquelle il avait fait une demande. Cette accréditation lui a permis de remplacer l'IPFP comme agent négociateur dudit

employees on February 6, 1968. As is noted in paragraph 6 of this decision, following certification, PIPS and the Employer entered into a number of collective agreements, the most recent of which expired on July 27, 1975. Also as was noted in that paragraph, prior to the giving of notice to bargain and the commencement of the negotiations which led to the last collective agreement between the Employer and PIPS, the latter had changed its process of dispute resolution to be by referral to a conciliation board rather than by referral to arbitration as had previously been the case.

47. As is related in paragraph 7 of this decision, PIPS gave notice to the Employer on June 10, 1975 to commence bargaining for the renewal of the collective agreement which was due to expire on July 28, 1975. Following negotiations between the two parties, PIPS requested the establishment of a conciliation board for the investigation and conciliation of a dispute that existed between it and the Employer. A conciliation board was established for that purpose by the Chairman of this Board on October 1, 1975. The conciliation board submitted its report to the Chairman on January 15, 1976. Pursuant to the provisions of paragraph 101(2)(a)(i), on January 23, 1976, upon the elapsing of seven days from the receipt by the Chairman of the report of the conciliation board, the employees in the Aircraft Operations Group were in a position to participate in a lawful strike.

48. Upon its certification, Mr. Coupland, the General Manager of CUPTE, in prescribed form specified the process for resolution of a dispute in respect of the Aircraft Operations Group bargaining unit to be referral of the dispute to a conciliation board. Mr. Coupland testified that while he believed the employees in the unit still maintained the right to strike which they had acquired while PIPS was their bargaining agent, he had made the specification because of the mandatory requirement in subsection 36(1). It seems to us, however, that the very fact that a newly certified bargaining agent is required to specify one of the two processes made available in the Act for the resolution of a dispute is, at the least, an indication that it was intended by the legislation that a new bargaining agent be required to go through the negotiation/conciliation process (if that was the process specified) before the employees in the unit concerned could be in a position to engage in a lawful strike. Moreover, if it were true, as Mr. Coupland testified he believed, that the employees in the Aircraft Operations Group bargaining unit were irrevocably on the conciliation board route for dispute settlement, the option provided in subsection 36(1) would seem to be meaningless.

It is, in our view, important to note the following:

(1) that counsel for the applicant conceded that if the applicant, following its certification as bargaining agent, had, pursuant to section 36(1), specified arbitration as the process for resolution of a dispute rather than a conciliation board as it did, then the right to strike would have been, in any event, lost;

groupe. L'IPFP avait été, à l'origine, accrédité par la Commission le 6 février 1968 pour la même unité d'employés. Comme on l'a déjà dit dans le paragraphe 6 de la présente décision, à la suite de son accréditation, l'IPFP et l'employeur ont conclu plusieurs conventions collectives, dont la dernière a expiré le 27 juillet 1975. Et comme on l'a noté aussi dans le même paragraphe avant de donner un avis de négocier et d'entamer les négociations qui ont mené à la dernière convention collective entre l'employeur et l'IPFP, ce dernier avait modifié sa méthode de règlement du différend en choisissant le renvoi du différend à un bureau de conciliation plutôt qu'à l'arbitrage comme cela avait été précédemment le cas.

47. Comme le paragraphe 7 de la présente décision le révèle, l'IPFP a, le 10 juin 1975, donné à l'employeur un avis de négocier pour entamer les négociations en vue de renouveler la convention collective expirant le 28 juillet 1975. A la suite des négociations entre les deux parties, l'IPFP a demandé l'établissement d'un bureau de conciliation pour l'enquête et la conciliation d'un différend qui existait entre ce syndicat et l'employeur. Le 1^{er} octobre 1975, le président de la Commission établissait donc un bureau de conciliation à cette fin. Le 15 janvier 1976, celui-ci déposait son rapport devant le président. Conformément aux dispositions de l'alinéa 101(2)a(i), le 23 janvier 1976, soit sept jours après la réception par le président du rapport du bureau de conciliation, les employés du groupe de la navigation aérienne avaient le droit de déclencher la grève.

48. Après son accréditation, M. Coupland, le directeur général du SCEPT, a, dans la forme prescrite, précisé que la méthode de règlement du différend relativement à l'unité de négociation du groupe de la navigation aérienne serait le renvoi du différend devant un bureau de conciliation. M. Coupland a affirmé que, alors qu'il croyait que les employés de l'unité conservaieut toujours le droit de grève qu'ils avaient acquis quand l'IPFP était leur agent négociateur, il avait apporté ladite précision à cause de l'exigence prévue dans le paragraphe 36(1). Il nous semble, toutefois, que le fait même qu'un agent négociateur nouvellement accrédité soit obligé de préciser l'une des deux méthodes envisagées par la Loi pour le règlement d'un différend est, pour le moins, une indication que la Loi vise à obliger le nouvel agent négociateur à passer par la procédure de la négociation/conciliation (si telle était la méthode précisée) avant que les employés de l'unité concernée puissent avoir le droit de déclencher la grève. De plus, s'il était vrai, comme M. Coupland a affirmé qu'il le croyait, que les employés de l'unité de négociation du groupe de la navigation aérienne étaient irrévocablement sur la voie du bureau de conciliation pour le règlement du différend, alors l'option prévue par le paragraphe 36(1) semblerait vide de sens.

Il importe à notre avis, de noter ce qui suit:

(1) l'avocate du requérant a reconnu que si celui-ci, après avoir été accrédité à titre d'agent négociateur, avait, conformément à l'article 36(1), choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends, plutôt que le bureau de conciliation, comme il l'a fait, alors le droit de grève aurait été en tout état de cause perdu;

(2) that it is the duty of the Board on any application for certification to determine the composition of the appropriate bargaining unit, a determination that it must have made when the applicant applied for certification although, in the event, the unit was identical to the unit described in the previous certification; and

(3) that counsel for the applicant also conceded that had there been any variation whatsoever in the composition of the unit found to be appropriate for bargaining for the new agent all rights to strike by virtue of the bargaining by the previous agent would have been lost.

As a result, clearly the issue is narrowed then to a determination of whether, on the facts of this case where the unit remained unchanged from that represented by the previous agent and which agent was in a position to declare and authorize a strike, the Board was correct in holding that the applicant and the employer must complete the negotiation/conciliation process before there is any possibility of the employees in the bargaining unit being in a position to engage in a lawful strike.

We are all of the view that the Board did not err in so holding and substantially agree with their reasons for their conclusions. At pages 25 and following, of its reasons, the Board stated:

50. By paragraph 40(1)(a) of the Act, when CUPTE was certified as bargaining agent for the Aircraft Operations bargaining unit, it acquired the exclusive right to bargain collectively with the Employer on behalf of the employees in the unit and to enter into a collective agreement with the Employer, the terms and conditions of which would be binding upon them. CUPTE also acquired the right to represent the employees in the unit on the presentation or reference to adjudication of grievances relating to the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award. However, paragraph 40(1)(a) did not confer on CUPTE the right to step into the shoes of its predecessor PIPS and thereby acquire the entitlement which the latter had secured through the negotiation/conciliation process on behalf of the employees in the unit, i.e., the right to take strike action.

51. The effect of paragraph 40(1)(b) in the instant case was that upon the certification of CUPTE as bargaining agent for the Aircraft Operations Group, the certification of PIPS, which had been the previous incumbent bargaining agent for the same bargaining unit, was automatically revoked. That being the case, it is difficult to accept that such a provision could have been intended to permit the employees in the bargaining unit to maintain a right to strike which had been secured for them by PIPS only after it, in conjunction with the Employer, had

(2) c'est à la Commission qu'il appartient, lorsqu'une accréditation est demandée, de décider de la composition de l'unité de négociation appropriée, décision qu'elle a dû prendre lorsque le requérant a demandé son accréditation bien que cette unité se soit par la suite révélée être identique à celle que décrivait l'accréditation antérieure; et

(3) l'avocate du requérant a aussi reconnu que si la composition de l'unité considérée appropriée pour la négociation avait été tant soit peu modifiée vis-à-vis le nouvel agent négociateur, tout droit de grève découlant de la négociation engagée par le précédent agent aurait été perdu.

Cela nous permet manifestement de circonscrire le litige et de n'avoir ainsi qu'à décider si, compte tenu du fait que l'unité de négociation soit demeurée la même que celle que représentait le précédent agent, lequel était en position de déclarer la grève et de l'autoriser, la Commission pouvait à bon droit statuer que le requérant et l'employeur devaient compléter le processus de négociation/conciliation avant que les employés compris dans l'unité ne puissent licitement faire grève.

Nous estimons tous que la Commission n'a pas erré en statuant en ce sens et nous souscrivons, en substance, aux motifs de ses conclusions. Aux pages 25 et suivantes de ses motifs, la Commission déclare:

50. Lorsque le SCEPT a été accrédité comme agent négociateur de l'unité du groupe de la navigation aérienne, l'alinéa 40(1)a) de la Loi lui a accordé le droit exclusif de négocier collectivement avec l'employeur au nom des employés de l'unité et de conclure avec celui-ci une convention collective dont les conditions obligeraient ces derniers. Le SCEPT a également obtenu le droit de représenter les employés de l'unité pour le dépôt ou le renvoi des griefs à l'arbitrage relativement à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Toutefois, l'alinéa 40(1)a) n'a pas accordé au SCEPT le droit de suivre les traces de son prédécesseur, l'IPFP, et par conséquent d'acquiescer le droit que ce dernier avait obtenu grâce à la procédure de négociation/conciliation au nom des employés de l'unité, c'est-à-dire, le droit de déclencher la grève.

51. Dans la présente affaire, l'alinéa 40(1)b) a eu pour effet, dès l'accréditation du SCEPT comme agent négociateur du groupe de la navigation aérienne, de révoquer automatiquement l'accréditation de l'IPFP qui avait été l'agent négociateur de la même unité de négociation. En l'occurrence, il est difficile d'accepter qu'une telle disposition ait pu avoir pour but de permettre aux employés de l'unité de négociation de conserver le droit de grève qu'ils avaient obtenu grâce à l'IPFP, seulement après que celui-ci, de concert avec l'employeur, eut suivi la

complied with the negotiation/conciliation process which is the precondition to any strike action.

52. The only obligation which CUPTE was required to assume upon certification for the Aircraft Operations Group is set out in paragraph 40(1)(c). By that paragraph CUPTE automatically became a party to any collective agreement or arbitral award which was binding on the employees in the bargaining unit. In the instant case these conditions did not exist.

Following certification of the applicant and the designation by it of the process for resolution of a dispute to be referral of the dispute to a conciliation board as required by section 36(1)¹, it was open to either party, by virtue of section 49(1)², to serve notice on the other to require the commencement of bargaining. The applicant did not do so. Some negotiations took place and after about four months the respondent served notice to bargain on December 1, 1978. We agree with the Board that the respondent was not estopped by its prior conduct from so doing.

Counsel for the applicant submitted that the condition precedent to a right to strike prescribed by section 101(2)(b)(i) had been fulfilled after the expiry of seven days after the filing of the report of the conciliation board on January 15, 1976 and that right continued notwithstanding the change in agents. Section 101(2)(b)(i) reads as follows:

101. ...

(2) No employee who is not an employee described in subsection (1) shall participate in a strike

¹ 36. (1) Subject to subsection 37(2), every bargaining agent for a bargaining unit shall, in such manner as may be prescribed, specify which of either of the processes described in the definition "process for resolution of a dispute" in section 2 shall be the process for resolution of any dispute to which it may be a party in respect of that bargaining unit.

² 49. (1) Where the Board has certified an employee organization as bargaining agent for a bargaining unit and the process for resolution of a dispute applicable to that bargaining unit has been specified as provided in subsection 36(1),

(a) the bargaining agent may, on behalf of the employees in the bargaining unit, by notice in writing require the employer to commence bargaining collectively, or

(b) the employer may by notice in writing require the bargaining agent to commence bargaining collectively,

with a view to the conclusion, renewal or revision of a collective agreement.

procédure de négociation/conciliation, laquelle est la condition préalable à toute mesure de grève.

52. L'alinéa 40(1)c) énonce la seule obligation que le SCEPT devait assumer une fois accrédité pour le groupe de la navigation aérienne. Sous réserve dudit alinéa, le SCEPT devenait automatiquement partie à toute convention collective ou décision arbitrale à laquelle les employés de l'unité étaient liées. Toutefois, dans la présente affaire, lesdites conditions n'existent pas.

Une fois le requérant accrédité et une fois qu'il eut choisi comme méthode de règlement des différends le renvoi à un bureau de conciliation, comme le requiert l'article 36(1)¹, il appartenait à l'une ou l'autre partie, en vertu de l'article 49(1)², de requérir par avis l'autre partie d'entamer des négociations. Le requérant ne l'a pas fait. Certaines négociations eurent lieu et, environ 4 mois plus tard, soit le 1^{er} décembre 1978, l'intimée demanda au requérant, par avis écrit, d'entamer des négociations collectives. Nous reconnaissons avec la Commission que la conduite antérieure de l'intimée ne l'empêchait pas, de par l'estoppel, d'agir ainsi.

L'avocate du requérant a fait valoir que la condition préalable à l'obtention du droit de grève énoncée à l'article 101(2)b)(i) avait été remplie une fois écoulés les 7 jours qui ont suivi la production le 15 janvier 1976, du rapport du bureau de conciliation, et que ce droit demeurerait en dépit du changement d'agent négociateur. Voici l'article 101(2)b)(i):

101. ...

(2) Aucun employé qui n'est pas un employé décrit au paragraphe (1) ne peut participer à une grève

¹ 36. (1) Sous réserve du paragraphe 37(2), tout agent négociateur pour une unité de négociation doit, de la manière qui peut être prescrite, spécifier laquelle des deux méthodes de règlement décrites à la définition de «méthode de règlement de différend» dans l'article 2 il faut suivre pour régler tout différend auquel il peut être partie relativement à cette unité de négociation.

² 49. (1) Lorsque la Commission a accrédité une association d'employés comme agent négociateur d'une unité de négociation et que la méthode de règlement d'un différend applicable à cette unité de négociation a été spécifiée comme le prévoit le paragraphe 36(1),

a) l'agent négociateur peut, pour le compte des employés de l'unité de négociation, par avis écrit, requérir l'employeur d'entamer des négociations collectives; ou

b) l'employeur peut, par avis écrit, requérir l'agent négociateur d'entamer des négociations collectives,

en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective.

(b) where no collective agreement applying to the bargaining unit in which he is included is in force, unless

(i) a conciliation board for the investigation and conciliation of a dispute in respect of that bargaining unit has been established and seven days have elapsed from the receipt by the Chairman of the report of the conciliation board,

The Board dealt with this submission at page 29 of its reasons, as follows:

57. Finally, we would deal with the argument of counsel for CUPTE as it relates to her interpretation of subsection 101(2). In our view, subsection 101(2) cannot be read in isolation but rather must be read in the context of the Act as a whole. We would first refer to section 87 of the Act which provides *inter alia* that on receipt of the report of a conciliation board, the Chairman shall forthwith cause a copy thereof to be sent to the parties. The parties to the dispute involving the Aircraft Operations Group bargaining unit, in respect of which the Chairman of this Board established a conciliation board on October 1, 1975 and with respect to which that conciliation board made its report dated January 15, 1976, clearly were the Employer and PIPS, the then incumbent bargaining agent for the unit.

58. Of even greater significance, however, is the definition of "parties" in section 2 of the Act. Specifically, in relation to collective bargaining, arbitration or a dispute, "parties" mean the employer and a bargaining agent. On the basis of that definition, the reference to "a dispute" in paragraph 101(2)(b)(i) of the Act, in the context of the instant application, can only reasonably be interpreted as meaning a dispute between the Employer and the incumbent bargaining agent, CUPTE, in respect of the Aircraft Operations Group for which it holds the bargaining rights.

59. Accordingly, we reject the submission of counsel for CUPTE as it relates to the above provision of the Act. In the result, this means that CUPTE and the Employer must complete the negotiation/conciliation process before there is any possibility of the employees in the Aircraft Operations Group bargaining unit being in a position to engage in a lawful strike. The fact of the added time delay involved in this process is not a consideration that this Board can properly take into account in making a declaration under subsection 103(1) of the Act.

We all agree with this interpretation of the section and accordingly, the section 28 application will be dismissed.

b) lorsque aucune convention collective s'appliquant à l'unité de négociation dont il fait partie n'est en vigueur, à moins que

(i) un bureau de conciliation chargé de l'enquête et de la conciliation du différend relativement à cette unité de négociation ait été établi et que sept jours se soient écoulés depuis la réception par le Président du rapport du bureau de conciliation, ...

La Commission a répondu à cette prétention à la page 29 de ses motifs:

57. Finalement, nous traiterons de l'argument avancé par l'avocate du SCEPT relativement à son interprétation du paragraphe 101(2). Nous sommes d'avis que ledit paragraphe ne peut être lu isolément, mais plutôt dans tout le contexte de la Loi. Nous nous reporterons premièrement à l'article 87 de la Loi qui stipule *inter alia* que dès la réception du rapport du bureau de conciliation, le président doit immédiatement en faire parvenir une copie aux parties. Les parties en conflit mettant en cause l'unité de négociation du groupe de la navigation aérienne, pour qui le président de la présente Commission a établi un bureau de conciliation le 1^{er} octobre 1975 et au nom desquelles ce bureau a déposé un rapport en date du 15 janvier 1976, étaient clairement l'employeur et l'IPFP, l'agent négociateur de l'unité à ce moment-là.

58. De plus grande importance encore, toutefois, est la définition du mot «parties» donnée par l'article 2 de la Loi. Par rapport à une convention collective, un arbitrage ou un différend, le terme «parties» désigne précisément l'employeur et un agent négociateur. En se basant sur cette définition, l'allusion à «différend» dans l'alinéa 101(2)b(i) de la Loi, dans le contexte de la présente demande, ne peut être raisonnablement interprétée que comme un différend existant entre l'employeur et l'agent négociateur, en l'occurrence le SCEPT, relativement au groupe de la navigation aérienne dont il détient les droits de négociation.

59. En conséquence, nous rejetons l'argument de l'avocate du SCEPT en ce qu'il se rapporte à la disposition susmentionnée de la Loi. Il en résulte donc que le SCEPT et l'employeur doivent respecter la procédure de négociation/conciliation avant que les employés de l'unité de négociation du groupe de la navigation aérienne aient le droit de déclencher la grève. Le délai prolongé en cause dans ce processus n'est pas un fait dont la Commission peut dûment tenir compte en faisant une déclaration en vertu du paragraphe 103(1) de la Loi.

Nous souscrivons tous à cette interprétation dudit article. La demande fondée sur l'article 28 donc est rejetée.