

A-488-75

A-488-75

Bell Canada (Applicant)

v.

Communications Workers of Canada (Respondent)

and

Canadian Telephone Employees' Association (Intervener)

Court of Appeal, Jackett C.J., Ryan J. and Kerr D.J.—Ottawa, November 24 and 25, 1975.

Judicial review—Canada Labour Relations Board finding applicant had prohibited its employees from participating in union affairs on company premises during non-working hours in violation of the Canada Labour Code, and ordering applicant to cease and desist—Whether order in breach of natural justice requirements in that it was made before applicant had been given adequate opportunity to bring evidence—Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1, as am. S.C. 1972, c. 18, ss. 184, 187, 189—Canadian Bill of Rights, S.C. 1960, c. 44, ss. 1, 2.

The Canada Labour Relations Board found that applicant had enforced a policy which prohibited its employees from participation in lawful union activities on company premises during non-working hours, and that its directives violated section 184(1)(a) and 3(e) of the *Canada Labour Code*. Applicant was ordered to cease and desist from prohibiting solicitation of union membership during non-working hours. At the hearing, argument centred around whether the facts as placed before the Board constituted or established breaches of the Code. Counsel for applicant, however, indicated that what they had had in mind that they were arguing was whether, assuming certain facts to be true, there was any breach of the Code, and that there would be subsequent opportunity to adduce evidence. Applicant contends that the Board breached requirements of natural justice in that the order was made before applicant had been given adequate opportunity to bring evidence as to the facts.

Held, dismissing the appeal, the rules of natural justice are flexible, and must be applied according to exigencies of the particular case, not to defeat a particular statute. There is evidence of lack of a clear cut concept as to whether the hearing was (a) merely a determination of the question of law whether the facts alleged, if true, breached the Code, or (b) a determination of whether applicant's "present practices", as evidenced by the directives, were in breach of the Code. However, there is no ground in the rules of natural justice for this application. Applicant was given full opportunity to state the facts upon which the decision was based, and applicant's counsel was not able to suggest with any cogency any evidence that had been omitted.

APPLICATION for judicial review.

Bell Canada (Requérante)

c.

Les Travailleurs en communication du Canada (Intimés)

et

L'Association canadienne des employés de téléphone (Intervenante)

Cour d'appel, le juge en chef Jackett, le juge Ryan et le juge suppléant Kerr—Ottawa, les 24 et 25 novembre 1975.

Examen judiciaire—Le Conseil canadien des relations du travail a conclu que la requérante avait interdit à ses employés de participer, dans leur temps libre, à des activités syndicales dans les locaux de la compagnie en violation du Code canadien du travail et lui a ordonné de cesser—L'ordonnance a-t-elle violé les principes de la justice naturelle en n'accordant pas à la requérante le temps nécessaire pour fournir des preuves?—Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1 et ses modifications, S.C. 1972, c. 18, art. 184, 187 et 189—Déclaration canadienne des droits, S.C. 1960, c. 44, art. 1 et 2.

Le Conseil canadien des relations du travail a conclu que la requérante avait appliqué une politique qui interdisait à ses employés de participer, dans leur temps libre, à des activités syndicales licites dans les locaux de la compagnie et que ses directives constituaient une violation de l'article 184(1)a) et 184(3)e) du *Code canadien du travail*. On a ordonné à la requérante de cesser d'interdire aux employés d'inviter d'autres employés à adhérer à un syndicat dans leur temps libre. A l'audience, la discussion a surtout porté sur la question de savoir si les faits tels qu'ils ont été présentés au Conseil constituaient ou établissaient des infractions au Code. L'avocat de Bell a cependant indiqué qu'il croyait devoir discuter de la question de savoir si, prenant pour acquise la véracité de certains faits, il existait des infractions au Code et qu'il serait possible plus tard de fournir des preuves. La requérante prétend que le Conseil, en rendant son ordonnance, n'a pas observé les principes de la justice naturelle, puisqu'il n'a pas accordé à la requérante le temps nécessaire pour fournir des preuves.

Arrêt: l'appel est rejeté, les règles de la justice naturelle sont souples, elles doivent être appliquées en fonction des exigences propres à chaque cas et non pour mettre en échec une loi particulière. Il y a incertitude quant à savoir si l'audience avait pour but de a) déterminer en droit si les faits allégués, à supposer qu'ils soient exacts, constituaient une infraction au Code ou b) déterminer si les pratiques de la requérante «actuellement en vigueur» dont font foi les diverses directives constituent une infraction au Code. Cependant les principes de la justice naturelle ne peuvent servir de fondement à cette demande. La requérante a eu toute possibilité d'exposer les faits sur lesquels se fonde la décision et l'avocat de la requérante n'a pas su convaincre la Cour que certains éléments de preuve avaient été omis.

DEMANDE d'examen judiciaire.

COUNSEL:

B. A. Roy and S. Potter for applicant.
A. Golden and P. Cavalluzzo for respondent.
Y. A. Hynna for Canada Labour Relations Board.

SOLICITORS:

Ogilvy, Cope, Porteous, Montgomery, Renault, Clarke & Kirkpatrick, Montreal, for applicant.
Golden, Levinson, Toronto, for respondent.
Gowling & Henderson, Ottawa, for Canada Labour Relations Board.

The following are the reasons for judgment delivered orally in English by

JACKETT C.J.: This is a section 28 application to set aside a "decision and order" rendered by the Canada Labour Relations Board on August 22, 1975, by which that Board, *inter alia*,

(a) found that the applicant (hereinafter referred to as "Bell") had, through various directives, enforced a policy which prohibited its employees from participation in lawful trade union activities on company premises during their non-working hours and that that policy and those directives constituted a violation of section 184(1)(a) and (3)(e) of the *Canada Labour Code*, which provision, in so far as applicable, reads as follows:

184. (1) No employer and no person acting on behalf of an employer shall

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

(3) No employer and no person acting on behalf of an employer shall

(e) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a pecuniary or other penalty or by any other means, to compel a person to refrain from becoming or to cease to be a member, officer or representative of a trade union or to refrain from

(i) testifying or otherwise participating in a proceeding under this Part,

(ii) making a disclosure that he may be required to make in a proceeding under this Part, or

AVOCATS:

B. A. Roy et S. Potter pour la requérante.
A. Golden et P. Cavalluzzo pour les intimés.
Y. A. Hynna pour le Conseil canadien des relations du travail.

PROCUREURS:

Ogilvy, Cope, Porteous, Montgomery, Renault, Clarke & Kirkpatrick, Montréal, pour la requérante.
Golden, Levinson, Toronto, pour les intimés.
Gowling & Henderson, Ottawa, pour le Conseil canadien des relations du travail.

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement prononcés oralement par

LE JUGE EN CHEF JACKETT: Bell Canada, conformément à l'article 28, présente une demande d'annulation d'une «décision et ordonnance» du Conseil canadien des relations du travail en date du 22 août 1975, par lesquelles le Conseil, notamment,

a) a jugé que la requérante (ci-après nommée «Bell») par diverses directives, a appliqué une politique qui interdit à ses employés de participer, dans leur temps libre, à des activités syndicales licites dans les locaux de la compagnie et que cette politique et ces directives constituent une violation des dispositions pertinentes des articles 184(1)a) et 184(3)e) du *Code canadien du travail* qui se lisent comme suit:

184. (1) Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

a) participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou à la représentation des employés par un syndicat, ni s'y ingérer;

(3) Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

e) chercher par intimidation, menace de congédiement ou autre genre de menace, par l'imposition d'une peine pécuniaire ou autre, ou par tout autre moyen, à contraindre une personne soit à s'abstenir de devenir ou à cesser d'être membre, dirigeant ou représentant d'un syndicat, soit à s'abstenir

(i) de témoigner dans une procédure prévue par la présente Partie, ou d'y participer autrement,

(ii) de faire une divulgation qu'elle peut être requise de faire dans une procédure prévue par la présente Partie, ou

(iii) making an application or filing a complaint under this Part;

and

(b) pursuant to section 189 of the *Canada Labour Code*,¹ ordered Bell to comply with section 184 and to cease and desist from prohibiting employees from soliciting other employees to join a trade union or distributing union literature during the non-working hours of employees.

On June 20, 1975, the respondent (hereinafter referred to as "the Union") filed with the Board a complaint² against Bell reading, in part, as follows:

C. THE NATURE OF THE ALLEGED FAILURE TO COMPLY.

(i) The Respondent³ has interfered with the representation

¹ Section 189 reads as follows:

189. Where, under section 188, the Board determines that a party to a complaint has failed to comply with section 148, 184 or 185, the Board may, by order, require the party to comply with that section and may,

(a) in respect of a failure to comply with paragraph 148(b), by order, require an employer to pay to any employee compensation not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to the employee;

(b) in respect of a failure to comply with paragraph 184(3)(a), (c) or (f), by order, require an employer to

(i) reinstate any former employee affected by that failure as an employee of the employer, and

(ii) pay to any employee or former employee affected by that failure compensation not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to the employee;

(c) in respect of a failure to comply with paragraph 184(3)(e), by order, require an employer to rescind any disciplinary action in respect of and pay compensation to any employee affected by the failure, not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to any pecuniary or other penalty imposed on the employee by the employer;

(d) in respect of a failure to comply with paragraph 185(f) or (h), by order, require a trade union to reinstate or admit an employee as a member of the trade union; and

(e) in respect of a failure to comply with paragraph 185(g), (h) or (i), by order, require a trade union to rescind any disciplinary action taken in respect of and pay compensation to any employee affected by the failure, not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to any pecuniary or other penalty imposed on the employee by the trade union.

² See section 187 of the *Canada Labour Code*.

³ References to the "Respondent" in the complaint and the reply are, of course, references to Bell.

(iii) de présenter une demande ou de déposer une plainte en vertu de la présente Partie;

et

a) b) en vertu de l'article 189 du *Code canadien du travail*¹, a ordonné à Bell de se conformer aux dispositions de l'article 184 et de cesser d'interdire aux employés d'inviter d'autres employés à adhérer à un syndicat ou de distribuer de la documentation syndicale dans le temps libre des employés.

Le 20 juin 1975, les intimés (ci-après nommés «le syndicat») ont adressé au Conseil une plainte² contre Bell qui se lit en partie comme suit:

[TRADUCTION] C. NATURE DE L'OMISSION DE SE CONFORMER.

(i) L'intimée³ est intervenu dans la représentation syndicale

¹ L'article 189 se lit comme suit:

189. Lorsque, en vertu de l'article 188, le Conseil décide qu'une partie que concerne une plainte a enfreint l'un des articles 148, 184 ou 185, il peut, par ordonnance, requérir ladite partie de se conformer à cet article et il peut,

a) pour défaut de se conformer à l'alinéa 148b) requérir un employeur, par ordonnance, de payer à un employé une indemnité ne dépassant pas la somme qui, de l'avis du Conseil, est équivalente à la rémunération qui aurait été payée par l'employeur à l'employé, n'eût été ce défaut;

b) pour défaut de se conformer à l'un des alinéas 184(3)a), c) ou f) requérir un employeur, par ordonnance,

(i) de reprendre à son emploi un ancien employé concerné par ce défaut, et

(ii) de payer à un employé ou ancien employé concerné par ce défaut une indemnité ne dépassant pas la somme qui, à son avis, est équivalente à la rémunération qui aurait été payée par l'employeur à l'employé, n'eût été ce défaut;

c) pour défaut de se conformer à l'alinéa 184(3)e), requérir un employeur, par ordonnance, d'annuler une mesure disciplinaire prise à l'égard d'un employé concerné par le défaut et de payer à cet employé une indemnité ne dépassant pas la somme qui, de l'avis du Conseil, est équivalente à toute peine pécuniaire ou autre imposée à l'employé par l'employeur;

d) pour défaut de se conformer à l'un des alinéas 185f) ou h) requérir un syndicat, par ordonnance, de réintégrer ou d'admettre un employé comme membre du syndicat; et

e) pour défaut de se conformer à l'un des alinéas 185g), h) ou i), requérir un syndicat, par ordonnance, d'annuler une mesure disciplinaire prise à l'égard d'un employé concerné par le défaut et de payer à cet employé une indemnité ne dépassant pas la somme qui, à son avis, est équivalente à toute peine pécuniaire ou autre imposée à l'employé par le syndicat.

² Voir l'article 187 du *Code canadien du travail*.

³ Dans la plainte et la réponse, Bell est désignée comme étant «l'intimée».

of employees by a trade union.

(ii) The Respondent has contributed support to the Canadian Telephone Employees' Association in the Complainant's organizing campaign.

(iii) The Respondent has imposed a condition in the contract of employment that restrains, or has the effect of restraining, an employee from exercising rights conferred upon him by the Canada Labour Code.

(iv) The Respondent has sought by intimidation and threat of penalty to compel a person to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union.

D. THE SECTION OF THE ACT IN RESPECT OF WHICH IT IS ALLEGED THERE HAS BEEN A FAILURE TO COMPLY.

(i) Section 184(1)(a).

(ii) Section 184(1)(b).

(iii) Section 184(3)(b).

(iv) Section 184(3)(e).

E. THE FACTS UPON WHICH THE COMPLAINANT RELIES AS CONSTITUTING THE ALLEGED FAILURE TO COMPLY.

(i) In or about early June, 1975, at the Respondent's office on Norelco Drive, Toronto, the Respondent's second level supervisors spoke to groups of employees. The employees were told that the distribution of union literature and the soliciting of union support was prohibited on company premises at any time. Any breaches of this prohibition would be severely dealt with. The employees were told that the Canadian Telephone Employees Association could conduct its normal business on company premises. Some of the aforementioned supervisors are Clay French, Harold Faulkner, Andy Anderson and Stan Gancher.

(ii) On or about June 5th, 1975, employees of the Respondent at its office at 76 Orenda Road, Brampton, Ontario, were told by foremen Bill Lowe and Jack Harper that it was illegal to solicit union support on company premises at any time.

(iii) In or about early June, 1975, an employee of the Respondent was distributing union literature of the Complainant at the Shaw Street garage of the Respondent in Toronto before working hours. Mr. Sutherland, a supervisor of the Respondent admonished the said employee and instructed him not to engage in such conduct again. The employee was advised that there was a memorandum from the legal department of the Respondent which specified that the soliciting of union support on company premises at any time is illegal.

(iv) On or about June 6th, 1975, Gene Kelly and Norm Watson, foremen of the Respondent, told employees at the Respondent's office on Esna Park, Toronto, that soliciting of union support was prohibited on company premises at any time.

(v) In or about early June, 1975, a representative of the Complainant was invited by certain employees of the Respondent to speak to them during their lunch hour in the cafeteria of the Respondent at its office at 76 Adelaide Street West, Toronto. While speaking to the employees during their lunch break, the said representative was approached by E. Moody, a foreman of the Respondent and Al Avis, a district chairman of the Canadian Telephone Employees' Association. Mr. Moody advised the representative that the distribution of literature of the complainant on company premises was prohibited at any time. The repre-

des employés.

(ii) L'intimée a apporté son concours à l'Association canadienne des employés de téléphone au cours de la campagne de réorganisation du syndicat.

(iii) L'intimée a imposé dans son contrat de travail une clause qui restreint, ou a pour effet de restreindre, le libre exercice des droits conférés aux employés par le Code canadien des relations du travail.

(iv) L'intimée a cherché, par des pressions et des menaces, à empêcher une personne d'adhérer à un syndicat ou à l'obliger à s'en retirer.

D. ARTICLE DU CODE QUI AURAIT ÉTÉ VIOLÉ.

(i) Article 184(1)a).

(ii) Article 184(1)b).

(iii) Article 184(3)b).

(iv) Article 184(3)e).

E. FAITS SUR LESQUELS S'APPUIE LE REQUÉRANT ET QUI CONSTITUERAIENT L'OMISSION DE SE CONFORMER.

(i) Au début de juin 1975, dans les bureaux de Bell Canada à Norelco Drive, Toronto, les surveillants du deuxième niveau ont réuni des groupes d'employés pour les informer qu'il était interdit à tout moment de distribuer de la documentation syndicale et d'inviter d'autres employés à adhérer à un syndicat, dans les locaux de la compagnie sous peine de sanctions sévères. On a dit aux employés que l'Association canadienne des employés de téléphone pouvait procéder à ses activités normales dans les locaux de la compagnie. Parmi les surveillants susmentionnés, on trouve: Clay French, Harold Faulkner, Andy Anderson et Stan Gancher.

(ii) Le 5 juin 1975 ou vers cette date, les employés de l'intimée, à son bureau situé au 76 Orenda Road, Brampton (Ontario), ont été avisés par les contremaîtres Bill Lowe et Jack Harper qu'il était interdit de faire de la propagande syndicale en tout temps dans les locaux de la compagnie.

(iii) Vers le début de juin 1975, un employé de l'intimée distribuait de la documentation syndicale pour le requérant dans le garage de l'intimée, rue Shaw, à Toronto, avant les heures de travail. Sutherland, un cadre de Bell Canada, lui a fait des remontrances et lui a interdit de recommencer. On a avisé l'employé qu'une note de service du service juridique de l'intimée interdisait en tout temps toute propagande syndicale dans les locaux de la compagnie.

(iv) Le 6 juin 1975 ou vers cette date, Gene Kelly et Norm Watson, contremaîtres de Bell Canada, ont dit aux employés des bureaux de l'intimée à Esna Park, Toronto, qu'il était interdit de faire de la propagande syndicale en tout temps dans les locaux de la compagnie.

(v) Vers le début de juin 1975, certains employés de Bell Canada ont prié un représentant du syndicat de prendre la parole devant eux à l'heure du déjeuner à la cafétéria de l'intimée 76 ouest rue Adelaide, à Toronto. E. Moody, contremaître de l'intimée et Al Avis, président régional de l'Association canadienne des employés de téléphone ont abordé le représentant du syndicat alors qu'il s'adressait aux employés de l'intimée durant leur pause-déjeuner. Moody l'a averti qu'il était interdit en tout temps de distribuer de la documentation syndicale dans les locaux de la compagnie et en présence d'Avis, il lui a ordonné de quitter l'édifice.

sentative was ordered to leave the building by Mr. Moody in the presence of Mr. Avis.

The Complainant alleges that by prohibiting the solicitation of union support and the distribution of union literature on company premises during the non-working hours of its employees, the Respondent is acting contrary to Sections 184(1)(a), 184(3)(b) and 184(3)(e).

To this complaint, Bell filed a reply reading, in part, as follows:

3.—As to the allegations contained in sections C and D, the Respondent denies having failed to comply at any time with any of the sections of the Act referred to by the Complainant;

4.—As to the allegations contained in section E from (i) to (v) inclusively, Respondent denies same as ill-founded in fact and in law;

9.—Furthermore and without prejudice to the foregoing, even if the facts alleged in Section E were to be taken as granted for the purposes of discussion, those facts do not constitute a violation of any disposition of the Canada Labour Code;

On August 8, 1975, the Board sent a "Telex" to the solicitors for the parties,⁴ by which it

(a) indicated that it believed it imperative that at least some of the issues raised by the complaint be dealt with promptly,

(b) notified each party that a hearing would take place on August 22, 1975 "with regard to the complaint",

(c) quoted paragraph 9 of Bell's reply and indicated that the Board proposed to deal "first" with the issue of whether the assertion contained therein is in accordance with the provisions of the *Canada Labour Code*, and

(d) requested the parties, in order to facilitate and expedite "the hearing", to file and serve written submissions prior to August 16, 1975, and, more specifically, to provide the following information, together with substantiating data:

A. WHAT HAS BEEN THE POLICY AND THE PRACTICE OF BELL CANADA OVER THE LAST FIVE (5) YEARS CONCERNING THE DISTRIBUTION OF ANY TYPE OF LITERATURE ON COMPANY PREMISES?

⁴ Canadian Telephone Employees' Association intervened in the matter but I do not find it necessary to refer to their part in the proceedings to express my conclusion with regard to the matter.

La plainte allègue qu'en interdisant, dans les locaux de la compagnie et pendant les heures libres des employés, de distribuer de la documentation syndicale et d'inviter d'autres employés à adhérer à un syndicat, l'intimée contrevient à l'article 184(1)a), 184(3)b) et 184(3)e) du Code canadien du travail.

Bell Canada a déposé une réponse écrite qui se lit en partie comme suit:

[TRADUCTION] 3.—Quant aux allégations des parties C et D, l'intimée nie toute infraction aux articles de la Loi mentionnés dans la plainte;

4.—Quant aux allégations de la partie E, des alinéas (i) à (v) inclusivement, l'intimée les nie comme n'étant pas fondées en fait ni en droit;

9.—De plus, et sans préjudice à ce qui précède, même si on admettait les faits mentionnés dans la partie E aux fins de la discussion, ces derniers n'enfreignent aucune disposition du Code canadien du travail;

Le 8 août 1975, le Conseil a envoyé un «télex» aux avocats des parties⁴, dans lequel il

a) indiquait qu'il fallait régler promptement quelques-unes au moins des questions soulevées dans la plainte,

b) il avisait chaque partie qu'une audience aurait lieu le 22 août 1975 «au sujet de la plainte»,

c) il citait le paragraphe 9 de la réponse de Bell et faisait savoir que le Conseil se proposait d'aborder «en premier lieu» la question de savoir si l'assertion dont il fait état est conforme aux dispositions du *Code canadien du travail*, et

d) il demandait aux parties, afin de faciliter et d'abrégier «l'audience», de déposer et signifier leurs prétentions par écrit avant le 16 août 1975 et plus particulièrement, de répondre aux questions suivantes avec documents à l'appui:

[TRADUCTION] A. QUELLES ONT ÉTÉ LA POLITIQUE ET LA PRATIQUE DE BELL CANADA AU COURS DES CINQ (5) DERNIÈRES ANNÉES AU SUJET DE LA DISTRIBUTION DE DOCUMENTS DIVERS DANS LES LOCAUX DE LA COMPAGNIE?

⁴ J'estime inutile de mentionner dans mon jugement la part qu'a prise aux procédures l'Association des employés de téléphone à titre d'intervenante.

B. WHAT HAS BEEN THE POLICY AND THE PRACTICE OF BELL CANADA OVER THE LAST FIVE YEARS WITH REGARD TO THE SOLICITING OF ITS EMPLOYEES ON COMPANY PREMISES BY VARIOUS TYPES OF ORGANIZATIONS?

C. WHAT HAS BEEN THE POLICY AND THE PRACTICES OF BELL CANADA OVER THE LAST FIVE YEARS WITH REGARD TO ACTIVITIES TAKING PLACE IN CAFETERIAS LOCATED ON ITS PREMISES DURING THE LUNCH HOUR OF THE EMPLOYEES?

D. HAS BELL CANADA ENFORCED OVER THE LAST FIVE YEARS RULES OR REGULATIONS PROHIBITING EMPLOYEES FROM ENGAGING IN CERTAIN ACTIVITIES ON COMPANY PREMISES OUTSIDE THEIR WORKING HOURS? SUBSTANTIATE.

E. CONCERNING THE ABOVE, HAVE NEW DIRECTIVES BEEN ISSUED OR RULES OR REGULATIONS ENACTED SINCE APRIL 1, 1975? IF SO, PROVIDE COPIES.

Bell's solicitor wrote a letter dated August 14, 1975 to the Board in reply to the Telex, reading in part:

We note in your questions that you have addressed yourself, for the moment, solely to the statement made by Bell Canada in paragraph 9 of its Reply. With respect, Madame Vice-Chairlady, we submit the following response in support of our Reply and the whole under reserve of and without prejudice to the rights of Bell Canada to introduce any and all evidence that Bell Canada deems necessary in order to defeat the complaints filed against Bell Canada by the Communications Workers of Canada (CWC) and to further support all aspects of our Reply.

In order to answer your questions, it must be stated from a global point of view that Bell Canada's policy and practice over the last five years is best illustrated in Bell Canada's General Circular 106.85 entitled "Emergency Operations Procedures—Protection of Company Buildings and Property", a copy of which is annexed hereto as Appendix "A" to form part hereof as if herein fully recited at length. This General Circular deals with the use and protection of all Bell Canada buildings and property and activities therein and thereon.

We draw your attention to Section 1.02 of the General Circular and in particular the first sentence thereof which states:

1.02 The provisions of this circular apply to all owned and leased premises which are occupied or used for Company purposes

Section 3.01 sets out the manner in which this policy is applied. It states:

3.01 Each department has certain responsibilities in protecting buildings and specified areas therein. All management personnel are responsible for the enforcement of procedures outlined herein as they apply to employees under their supervision and areas occupied by them. They shall take any action necessary to secure the cooperation of all concerned.

In effect, each manager has the responsibility to enforce the procedures and principles set out in Section 3.01 above.

B. QUELLES ONT ÉTÉ LA POLITIQUE ET LA PRATIQUE DE BELL CANADA AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES AU SUJET DES SOLLICITATIONS DONT SES EMPLOYÉS ONT ÉTÉ L'OBJET DE LA PART DE DIVERSES ORGANISATIONS DANS LES LOCAUX DE LA COMPAGNIE?

C. QUELLES ONT ÉTÉ LA POLITIQUE ET LA PRATIQUE DE BELL CANADA AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES AU SUJET DES DIVERSES ACTIVITÉS DES EMPLOYÉS À L'HEURE DU DÉJEUNER DANS LES CAFÉTÉRIAS SITUÉES DANS LES LOCAUX DE LA COMPAGNIE?

D. AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES, BELL CANADA A-T-ELLE APPLIQUÉ DES RÈGLEMENTS INTERDISANT AUX EMPLOYÉS DE PARTICIPER À CERTAINES ACTIVITÉS DANS LES LOCAUX DE LA COMPAGNIE PENDANT LEUR TEMPS LIBRE? PRÉCISER.

E. AU SUJET DE CÉ QUI PRÉCÈDE, L'INTIMÉE A-T-ELLE ADOPTÉ DE NOUVELLES DIRECTIVES OU DE NOUVEAUX RÈGLEMENTS DEPUIS LE 1^{er} AVRIL 1975? DANS L'AFFIRMATIVE, EN FOURNIR DES COPIES.

Le 14 août 1975, l'avocat de Bell a écrit une lettre au Conseil en réponse au télex; on y lit notamment:

[TRADUCTION] Nous remarquons dans vos questions que vous ne vous préoccupez, pour le moment, que de l'allégation contenue au paragraphe n° 9 de la réponse de Bell Canada. Nous vous présentons respectueusement, Madame la vice-présidente, la réplique suivante à l'appui de notre réponse, le tout sous réserve et sans préjudice du droit de Bell Canada de présenter les preuves qu'elle juge nécessaires pour réfuter les plaintes formulées à son endroit par les Travailleurs en communication du Canada (TCC) et pour étayer tous les aspects de notre réponse.

Afin de répondre à vos questions, soulignons que la circulaire générale n° 106.85 intitulée «Consignes en cas d'urgence—Protection des locaux et propriétés de la compagnie» illustre bien la politique et la pratique générale de Bell Canada pendant les cinq dernières années. Un exemplaire de la circulaire est joint à la présente lettre à l'annexe «A» et en fait partie intégrante. La circulaire générale traite de l'usage et de la protection de tous les immeubles et propriétés de Bell Canada et des activités qui s'y tiennent.

Nous attirons votre attention sur l'article 1.02 de la circulaire générale et particulièrement sur la première phrase qui déclare:

1.02 Les dispositions de cette circulaire s'appliquent à tous les terrains et locaux que loue ou possède la compagnie et qu'elle utilise ou occupe à ses propres fins

L'article 3.01 expose les modalités d'application de cette politique:

3.01 Chaque service a certaines responsabilités relativement à la protection des immeubles et de parties déterminées de ceux-ci. Les cadres sont responsables de la mise en vigueur des mesures ci-exposées s'appliquant aux employés placés sous leur surveillance et aux locaux qu'ils occupent. Ils doivent prendre toute mesure nécessaire pour s'assurer le concours de tous les intéressés.

En fait, chaque cadre doit faire respecter les mesures et les principes exposés à l'article 3.01 susmentionné.

We also point out for your information the provisions of Sections 4.03, 4.04 and 4.07 which discuss access to Bell Canada premises. These sections state:

4.03 Access to Company premises other than public areas shall be permitted only to those who are on Company business. When necessary, such persons shall be required to show their credentials. A valid Company identification card in itself is not sufficient justification for admission and a valid reason for admission is required.

4.04 Company employees reporting for duty and others, e.g., contractors, etc., shall be admitted without formality when the employee in charge recognizes and knows them to be employed and to have business in the building. When the employee in charge does not recognize a person seeking admission, that person may be vouched for by a Company employee, preferably a supervisor on the premises.

4.07 Access to restricted areas shall be granted only to those persons who have legitimate reasons for seeking admission and they shall be restricted to areas to which they need access to fulfill the purpose of their visit

It is evident from the General Circular, in general, and the sections thereof cited above, in particular, that Bell Canada has had a policy on access to Company premises and activities therein and thereon. You will note that the sheets of the General Circular bear "Jul 68" and "Jan 69" as being the last time it was revised. This General Circular replaced General Circular 304.6 entitled "Admission to Company Buildings and Property" which was issued in July 1957, a copy of which is annexed hereto as Appendix "B" to form part hereof as if herein recited at length.

Bell Canada owns approximately 1,980 buildings in its operating territory and also leases approximately 390 locations within that territory. The General Circular is a policy guide to the various managers in these buildings and locations and such policy guide is meant to be administered by the local managers in these buildings and locations.

With reference to the specific questions you have asked, we make the following observations in the context of the remarks made above.

Regarding your first question, in principle, the policy and practice of Bell Canada over the years, including the last five (5) years, has been not to permit the distribution of any type of literature on Company premises. Before any type of literature is distributed on Company premises, permission from local management has been required. The Company representatives are expected to use good judgment in deciding whether or not to permit the distribution of the literature under consideration. It is the desire of Bell Canada not to allow the distribution of literature which would, in the opinion of management, be of a detrimentally controversial nature and/or of a nature which may prejudice the interests of the Company and/or the relationship between the Company and its employees.

Where the Company does permit the distribution of literature, for example, the posting of notices, it has set out certain guidelines to be followed. To illustrate this point, Headquarters Staff—Labour Relations issued a guideline on October 31, 1969 in response to a request by the Canadian Telephone Employees' Association (C.T.E.A.) to provide a number of bulletin boards. This guideline is attached hereto as Appendix "C" to form part hereof, as if herein fully recited at length.

Nous vous rappelons, à titre de renseignement, les dispositions des articles 4.03, 4.04 et 4.07 qui traitent de l'accès aux terrains et locaux de Bell Canada:

4.03 Seules les personnes autorisées ont droit d'accès aux terrains et locaux de la compagnie autres que les endroits réservés au public. Si nécessaire, on pourra leur demander de montrer leurs pouvoirs. Une carte d'identité valide délivrée par la compagnie ne donne pas en elle-même le droit d'accès; il faut avoir une raison valable.

4.04 On admettra sans formalités les employés se présentant au travail et d'autres personnes, tels les entrepreneurs, lorsque l'employé de service les reconnaît et sait qu'ils travaillent dans l'immeuble et y ont affaire. Quand l'employé de service ne reconnaît pas la personne demandant à entrer, un employé de la compagnie, de préférence un surveillant sur les lieux, peut s'en porter garant.

4.07 Seules les personnes ayant une raison valable ont accès aux zones interdites et elles ne peuvent pénétrer que dans les endroits auxquels elles doivent avoir accès aux fins de leur visite

Il ressort de la circulaire générale et plus particulièrement des articles susmentionnés, que Bell Canada prit une politique à l'égard de l'accès aux terrains et locaux de la compagnie et des activités qui s'y tiennent. La circulaire générale portent les mentions «Juillet 1968» et «Janvier 1969», date de leur dernier remaniement. Elle remplace la circulaire générale 304.6 intitulée «Accès aux locaux et terrains de la compagnie» datant de juillet 1957, dont un exemplaire est joint à la présente lettre en annexe «B» et en fait partie intégrante.

Sur l'ensemble du territoire, Bell Canada possède environ 1,980 immeubles et loue environ 390 établissements. La circulaire générale expose la politique de la compagnie aux divers cadres des édifices et établissements susmentionnés et les cadres régionaux qui s'y trouvent sont chargés de son application.

Examinons maintenant, dans le contexte ainsi défini, les questions précises que vous avez posées.

Prenons d'abord la première: En théorie et en pratique Bell Canada a de tout temps, y compris les cinq (5) dernières années, interdit la distribution de tout document dans ses locaux, sauf autorisation préalable accordée par les cadres régionaux. La décision d'autoriser ou non la distribution des documents en cause est laissée à l'appréciation des représentants de la compagnie. Bell Canada estime nécessaire d'empêcher la distribution de documents qui, selon la direction, seraient de nature polémique, et/ou nuisibles aux intérêts de la compagnie et/ou à ses rapports avec ses employés.

La compagnie ne permet la distribution de documents dans le cas de l'affichage par exemple, qu'après avoir établi les principes directeurs à suivre. A titre d'exemple, le personnel au siège social préposé aux relations du travail a publié le 31 octobre 1969 des principes directeurs en réponse à une demande de tableaux d'affichage présentée par l'Association canadienne des employés de téléphone (A.C.E.T.). Ces directives sont jointes à la présente lettre, en annexe «C» et en font partie intégrante.

Bell Canada, however, does state that its local managers have, from time to time, allowed the distribution of literature, for example in connection with charitable organizations, such as United or Federated Appeal, Blood Donor Clinics, etc., as well as organizations of Bell Canada engaged in similar activities, such as Telephone Pioneers, the Mabel Hubbard Club, etc. It should be stressed, however, that this has been done with Bell Canada approval.

In response to your second question, as in the response to the first question, in principle, the policy and practice of Bell Canada over the years, including the last five (5) years, have been not to permit the soliciting of employees on Company premises by various types of organizations, as is evidenced by the provisions of General Circular 106.85. Before any type of organization is permitted access to Company premises, for whatever cause it may support, again, permission from local management has been required. The same application of good judgment must be exercised by the Company representatives as discussed above in treating your first question.

Again, as in the response to the first question, Bell Canada has, from time to time, following a request which was granted, permitted the solicitation of employees by canvassers for charitable organizations. Similarly, Bell Canada managers have permitted Blood Donor Clinics to be temporarily established on Company premises.

Dealing with your third question, the policy and practice of Bell Canada over the years, including the last five (5) years, with respect to cafeterias and lunch rooms, have been that, in principle, these locations provide eating and relaxation facilities for the employees and are to be used as such. Employees of Bell Canada are not required to eat in these locations except on rare occasions, for example, when there is twenty-four hour coverage in certain switching centres, the Company employees working at night are requested to eat in the cafeterias or lunch rooms in these locations.

Periodically, however, local management, has, upon being requested to do so, authorized the utilization of the cafeteria or lunch room in a location to be used for meetings or social events, such as a retirement party for employees. But, it should be noted that the use made of these locations has been requested and authorized by local management for specific events and in a manner so as to accommodate some of the employees of the Company and not to inconvenience, as much as possible, other employees of the Company.

In treating your fourth question, it is our contention that Bell Canada has certainly over the last five (5) years applied the principles of General Circular 106.85 referred to above as it relates to access to Company premises and activities therein and thereon, twenty-four (24) hours per day, the whole in keeping with the best interests of the Company's operations.

Your fifth and final question refers to directives or rules or regulations and you ask if any have been enacted since April 1, 1975. We are not aware of any.

We should, however, point out to you that a memorandum relating to Trade Unions Activities was issued on December 5, 1974 by Headquarters Staff—Labour Relations and forwarded to each of Bell Canada's three regions, Eastern, Western and CCNS, a copy of which is attached hereto as Appendix "D" to form part hereof, as if herein fully recited at length. This was

Cependant, Bell Canada, reconnaît que ses cadres régionaux ont parfois autorisé la distribution de documents, par exemple dans le cas d'œuvres de charité, comme Centraide, les Cliniques de donneurs de sang, etc., de même que d'organisations similaires de Bell Canada, comme les «Pionniers du téléphone» et le «Club Mabel Hubbard» etc. Il faut souligner toutefois que cela a été fait avec l'assentiment de Bell Canada.

Abordons maintenant votre seconde question. Comme pour la première, nous répondrons qu'en théorie et en pratique, Bell Canada a de tout temps, y compris les cinq (5) dernières années, interdit aux diverses organisations de solliciter ses employés dans les locaux de la compagnie, ainsi qu'en font foi les dispositions de la circulaire générale 106.85. Sans l'autorisation préalable des cadres régionaux aucune organisation, quelles que soient ses fins ne peut avoir accès aux locaux et terrains de la compagnie. Dans ce cas, également, la décision est laissée à l'appréciation des représentants de la compagnie.

Là encore, comme pour la première question, Bell Canada a de temps à autre, par suite d'une demande, autorisé la sollicitation de ses employés par diverses œuvres de charité. La direction de Bell Canada a également permis la tenue de Cliniques de donneurs de sang dans les locaux de la compagnie.

Passons à la troisième question. En théorie et en pratique, Bell Canada a toujours considéré, y compris au cours des cinq (5) dernières années, que les cafétérias et salles à manger sont en principe des endroits réservés aux repas et au délassement des employés et doivent être utilisés à ces fins. Les employés de Bell Canada ne sont pas tenus d'y prendre leurs repas, sauf en de rares occasions; par exemple, lorsque la permanence doit être assurée dans certains centres de commutation, on demande aux employés de la compagnie travaillant la nuit de prendre leurs repas dans ces cafétérias ou salles à manger.

Cependant, sur demande expresse, la direction régionale a parfois autorisé que des réunions ou des réceptions, à l'occasion, par exemple, de la mise à la retraite d'employés, aient lieu dans la cafétéria ou la salle à manger. Il faut souligner cependant que l'utilisation de ces salles à des fins particulières a été requise ou autorisée au préalable par la direction régionale, pour rendre service à certains employés de la compagnie et, dans la mesure du possible, sans gêner les autres employés.

Passons à la quatrième question. Nous affirmons que Bell Canada, au cours des cinq (5) dernières années, a appliqué les principes énoncés dans la circulaire générale 106.85 susmentionnée quant à l'accès aux locaux et terrains de la compagnie et aux activités qui s'y déroulent, vingt-quatre (24) heures par jour, eu égard à la bonne marche de la compagnie.

Vous vous demandez dans votre cinquième et dernière question si de nouvelles directives ou de nouveaux règlements ont été adoptés depuis le 1^{er} avril 1975. A notre connaissance, non.

Cependant, soulignons qu'une note de service relative aux activités syndicales a été publiée le 5 décembre 1974 par le Personnel de l'administration centrale—relations syndicales et transmise à chacune des trois régions de Bell Canada, à savoir les Régions Est, Ouest et C.I.S.I. Une copie est jointe à la présente lettre, en fait partie intégrante et en est l'annexe «D».

meant to be a guideline and interpretation of existing policy and practice. A copy of this memorandum was provided to Mr. N. Wilson, Labour Relations Officer of your Board's office in Toronto, on July 30, 1975.

For the Board's information, we wish to point out that similar guidelines have been followed over the years and to illustrate this point, a set of guidelines was issued in December 1964, a copy of which is attached hereto as Appendix "E" to form part hereof, as if herein fully recited at length.

In addition to Appendix "D", as further clarification of existing policy and practice, a memorandum was issued by Headquarters Staff—Labour Relations dated June 5, 1975, and by Western Region Staff—Labour Relations dated June 11, 1975, attached hereto as Appendices "F" and "G", respectively, to form part hereof, as if herein fully recited at length.

In addition to the foregoing, with respect to the remarks initially set out in this letter and with reference to the remarks specifically addressed to your questions, please find attached herewith Bell Canada's Code of Business Ethics, the latest edition being that of April 1973, as Appendix "H", to form part hereof, as if herein fully recited at length. The previous edition was dated May 1966 and essentially contains the same information and guidelines for employees of Bell Canada as the 1973 edition. This document should be read in conjunction with General Circular 106.85 as being part and parcel of Bell Canada's general policy and practice over the years.

The June 5, 1975 memorandum referred to by Bell in its letter to the Board reads:

This is further to my letter of December 5, 1974 on the subject of Trade Union activities. The memorandum attached thereto said in part:

It is, of course, a fundamental right of all employees to discuss and exchange ideas or solicit signatures as long as such activities are not conducted during working hours. On the other hand, employees are not permitted to hold "meetings", defined as "an assembly of people gathered together for a specific purpose", on Company premises for Union activities except as provided for by a Collective Agreement or by permission of management.

It is the responsibility of supervisors to make sure that the Act and the Collective Agreements are adhered to by:

- (1) Denying access to Company property to other than bona fide employees or such other persons approved by management.
- (2) Preventing Union activities not authorized by the Collective Agreement from being conducted during working hours.
- (3) Prohibiting the unauthorized placing or posting of printed or other material anywhere on Company property, or the use of other Company facilities for this purpose.
- (4) Ensuring that Company property is not used for activities other than for the purpose intended, without management permission, and that the rights of individual employees making use of such facilities are protected. For example, lunchrooms are only intended to be used for eating and relaxation, and signs to this effect can be posted at the doors

Il s'agissait de lignes directrices et d'une interprétation de la politique et des pratiques en vigueur. N. Wilson, représentant des relations syndicales du Conseil au bureau de Toronto en a reçu copie le 30 juillet 1975.

A titre de renseignement, nous attirons l'attention du Conseil sur le fait qu'on a suivi des lignes directrices semblables depuis de nombreuses années; par exemple, des principes directeurs ont été publiés en décembre 1964, dont copie est jointe à la présente lettre, en fait partie intégrante et en est l'annexe «E».

Afin d'éclaircir davantage la politique et la pratique en vigueur, en plus de l'annexe «D», le Personnel de l'administration centrale—relations syndicales et celui de la Région Ouest ont publié respectivement les 5 et 11 juin 1975 des notes de service, lesquelles sont jointes à la présente lettre, en font partie intégrante et sont les annexes «F» et «G».

En plus de ce qui précède, au sujet de nos remarques préliminaires et de nos réponses à vos questions, nous avons inclus le Code éthique de Bell Canada, dont la dernière édition date d'avril 1973. Le Code fait partie intégrante des présentes et en est l'annexe «H». L'édition précédente date de mai 1966 et a essentiellement la même teneur que le Code de 1973. Il faut lire ce document de concert avec le circulaire générale 106.85, comme exprimant la politique et la pratique générales passées et présentes de Bell Canada.

La note de service du 5 juin 1975 à laquelle Bell fait allusion dans sa lettre au Conseil se lit comme suit:

[TRADUCTION] Suite à ma lettre du 5 décembre 1974 traitant des activités syndicales, la note de service qui y était jointe disait notamment:

Tous les employés ont le droit fondamental de discuter et d'échanger des idées ou de solliciter des signatures dans la mesure où ces activités n'ont pas lieu pendant les heures de travail. En revanche, il est interdit aux employés de tenir des «réunions» au sens «d'assemblée de personnes groupées dans un but particulier», dans les locaux et sur les terrains de la compagnie aux fins d'activités syndicales, à moins que la convention collective ne le prévoit que la direction ne l'autorise.

Les surveillants doivent assurer l'observance de la Loi et de la convention collective:

- (1) En interdisant l'accès aux locaux et terrains de la compagnie à quiconque n'est pas un employé authentique ou une personne autorisée par la direction.
- (2) En interdisant pendant les heures de travail la tenue d'activités syndicales que n'autorise pas la convention collective.
- (3) En interdisant la diffusion ou l'affichage non autorisés d'imprimés ou autres documents sur les propriétés de la compagnie ou l'usage de ses autres installations à cette fin.
- (4) En s'assurant que les propriétés de la compagnie ne sont utilisées qu'aux fins auxquelles elles sont destinées, sauf autorisation de la direction, et que les droits des employés utilisant lesdites installations sont respectés. Par exemple les salles à manger ne doivent être utilisées que pour les repas et le délassement et, si nécessaire, on peut le signaler au moyen

of lunchrooms where local circumstances make this desirable.

(5) Refraining from comments on the Association, its administration and operation.

We are advised that Union organizing activities have recently intensified, and that recruitment is now taking place on Company premises, and our guidance has been sought as to the correct interpretation of (4) above in such circumstances. Where such activity is underway, managers should advise the Union organizers, politely but firmly, that no permission has been given for the use of Company property for this purpose and instruct them to confine their activities to off premises locations.

and the June 11, 1975 memorandum referred to therein reads:

We have been advised by managers in several locations that C.W.C. union organizing activities have recently intensified and that active recruitment is now taking place on Company premises. If such situations come to the attention of local managers we offer the following guidelines for management:

- 1) Ensure that Company buildings and/or property are not used for any activities other than for the purpose intended, unless management permission to do so has been granted.
- 2) It is a fundamental right of all employees to discuss and exchange ideas without management interference as long as this does not interfere with work operations and is confined to discussion. Employees however, are not permitted to hold "meetings" defined as "an assembly of people gathered together for a specific purpose" on Company premises to conduct union activities except as provided for by specific permission of management.
- 3) If a C.W.C. organizer engages in the activity of signing up Bell employees as C.W.C. members, this may be interpreted as a "meeting" between employees. When the activity is clearly observed, managers should deny the use of Company premises for this purpose.
- 4) Where such activity is underway, managers should advise the C.W.C. organizers, politely but firmly, that no permission has been given for the use of Company property for this purpose and instruct them to confine their activities to off-premises locations. (The fact that the C.W.C. Organizers are off duty does not mean that this activity may be conducted by these employees on Company premises.)

On August 15, 1975, there was filed, by the Union with the Board, a submission reading, in part:

2. Specifically, in response to the questions posed in the Board's telegram of August 11th, 1975:

(a) There appears to have been no policy or practice of the respondent restricting the distribution of literature on its premises before early June, 1975. In November, 1974, a group of employees organized into a body called "Exodus" with the purpose of withdrawing from the intervenant union. This group of employees was permitted to use the cafeteria of

d'affiches sur les portes desdites pièces.

(5) En ne faisant aucun commentaire sur l'Association, sur son administration ni sur son fonctionnement.

On nous a prévenu que les activités visant à la réorganisation syndicale se sont intensifiées et que le recrutement se fait maintenant dans les locaux de la compagnie; on nous a demandé quelle est, dans les circonstances, la bonne interprétation du paragraphe (4) susmentionné. En présence de telles activités, les directeurs doivent prévenir les organisateurs syndicaux, poliment mais fermement, qu'ils n'ont pas reçu l'autorisation d'utiliser les locaux de la compagnie à cette fin, et doivent les prier de poursuivre leurs activités en dehors des locaux et terrains de la compagnie.

et la note de service susmentionnée en date du 11 juin 1975 se lit comme suit:

[TRADUCTION] Plusieurs directeurs nous ont prévenu que les activités de la T.C.C. visant à la réorganisation syndicale se sont récemment intensifiées et que le recrutement se fait maintenant dans les locaux de la compagnie. Si une telle situation se présente, nous invitons les directeurs régionaux à suivre les principes que voici:

- 1) S'assurer que les immeubles et/ou propriétés de la compagnie ne sont utilisés que pour les fins auxquelles ils sont destinés, sauf autorisation de la direction.
- 2) Tous les employés ont le droit fondamental d'échanger des idées et de discuter sans intervention de la part de la direction, dans la mesure où ils s'en tiennent à la simple discussion et le travail n'en souffre pas. Cependant, il est interdit aux employés de tenir des «réunions» au sens ad'assemblée de personnes groupées dans un but particulier dans les locaux et sur les terrains de la compagnie aux fins d'activités syndicales, sauf autorisation spéciale de la direction.
- 3) Peut être considéré comme une «réunion» d'employés le recrutement des employés de Bell par les organisateurs de la T.C.C. Si une telle situation se présente, les directeurs doivent interdire l'usage des locaux de la compagnie à cette fin.
- 4) Lorsque ce genre d'activités a commencé, les directeurs doivent prévenir les organisateurs de la T.C.C., poliment mais fermement, qu'ils n'ont pas l'autorisation d'utiliser les propriétés de la compagnie à cette fin, et ils doivent ordonner à ces derniers de poursuivre leurs activités en dehors des locaux de la compagnie. (Le fait que les organisateurs de la T.C.C. ne sont pas de service ne signifie pas que ces employés peuvent faire ces démarches dans les locaux de la compagnie.)

Le 15 août 1975, le syndicat a déposé auprès du Conseil une demande dont voici un extrait:

[TRADUCTION] 2. Voici nos réponses aux questions posées dans le télégramme du Conseil en date du 11 août 1975:

a) Il semble qu'avant le début de juin 1975, ni la politique de l'intimée ni la pratique n'interdisaient la distribution de documents dans ses locaux. En novembre 1974, des employés se sont groupés sous le nom d'«Exodus» dans le but de se séparer du syndicat intervenant. Ce groupe d'employés a été autorisé à se servir de la cafétéria et de quelques bureaux aux

some offices of the respondent to distribute literature and solicit support during lunch hours of the employees. These activities were not restricted until the group had publicized that it had opted for the complainant union. Various posters are posted on bulletin boards throughout the plant, some of which are enclosed.

(b) There has clearly been no policy or practice of the respondent prohibiting or restricting the soliciting of employees on company premises by various organizations. Many organizations are allowed on the respondent premises to solicit its employees. These include some of the following:

- (i) Firefighters selling tickets;
- (ii) T.T.C. employees selling public transit tickets;
- (iii) Kneller phone shirts are sold on premises;
- (iv) Girl Guides selling cookies;
- (v) Employees selling tickets for Olympic Lottery, Wintario, other lotteries, sports pools, charitable tickets, etc.

- (vi) Pioneer group sell tickets and other items at the working place and during working hours;
- (vii) United Appeal solicits support;
- (viii) Red Cross solicits support;
- (ix) Various other similar activities are carried on without restriction.

(c) There appears to have been no restriction on activities in the lunchroom during the lunch hours before early June, 1975. In Kingston a book to order Avon products is in the cafeteria. As well "womens rights" meetings ("brown bag lunches") have been held in the cafeteria in Kingston.

(d) Until early June, 1975, the respondent has not enforced rules or regulations prohibiting employees from engaging in certain activities on company premises outside their working hours.

(e) There appears to have been a new directive circulated in early June, 1975. A copy is enclosed.

II. ISSUE

3. Do the facts in Section E of the complaint dated June 20th, 1975 in addition to any other facts submitted subsequent to the said complaint, constitute violations of Sections 184(1)(a), 184(1)(b), 184(3)(b) and 184(3)(e) of the Canada Labour Code?

III. ARGUMENT

4. By section 110(1) of the Canada Labour Code, every employee is granted the right and freedom to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities.

5. It is submitted that from Section 110(1) flows the right to solicit membership in a trade union and the right to distribute trade union literature. As well, Section 110(1) confers upon the employee the right to be asked to join a trade union and the right of access to any information or data distributed by a trade union.

6. By Sections 184(1)(a), 184(1)(b), 184(3)(b) and 184(3)(e) of the Code, an employer is obliged to refrain from any activity which would interfere with or restrain the said rights and freedoms.

7. By Section 185(d) a trade union or person acting on its behalf is prohibited from attempting to persuade the

heures de repas pour inviter les employés à se joindre à eux et distribuer des documents. Aucune restriction n'avait été imposée sur ces activités avant que le groupe ait fait savoir qu'il s'était rallié au syndicat demandeur. Diverses affiches sont posées aux tableaux d'affichage, dont quelques-unes sont jointes aux présentes.

b) Il est clair que ni la politique de l'intimée ni la pratique ne limitaient ou prohibaient la sollicitation de ses employés par divers organismes dans les locaux de la compagnie. Plusieurs organismes sont autorisés à solliciter les employés dans les locaux de la compagnie. On peut citer par exemple:

- (i) les ventes de billets par les pompiers;
- (ii) les ventes de tickets de transport par les employés de la T.T.C.;
- (iii) la vente des chemises-réclames Kneller;
- (iv) la vente de biscuits par les Guides;
- (v) la vente par certains employés de billets de la loterie olympique, de Wintario, d'autres loteries, de concours de pronostics sportifs, au profit d'œuvres de charité, etc.;
- (vi) la vente de billets et autres articles dans les bureaux et pendant les heures de travail par le groupe de Pionniers;
- (vii) les campagnes organisées par Centraide;
- (viii) les campagnes organisées par la Croix rouge;
- (ix) et d'autres activités semblables qui se poursuivent en toute liberté.

c) Avant le début de juin 1975, il semble qu'il n'y ait eu aucune restriction quant aux activités se déroulant à l'heure des repas dans la salle à manger. A la cafétéria de Kingston, on trouve un livre pour les commandes de produits Avon. Au même endroit, ont eu lieu des réunions portant sur les «droits des femmes» (dits «déjeuners pique-niques»).

d) Avant le début de juin 1975, l'intimée n'appliquait pas les règles ou les règlements interdisant aux employés de participer à certaines activités dans les locaux de la compagnie en dehors des heures de travail.

e) Il semble qu'au début de juin 1975 on ait distribué une nouvelle directive, dont copie est ci-jointe.

II. POINT EN LITIGE

3. Les faits exposés à l'article E de la plainte en date du 20 juin 1975, en sus des autres faits soumis après la plainte, constituent-ils des infractions à l'article 184(1)a), 184(1)b), 184(3)b) et 184(3)e) du Code canadien du travail?

III. PLAIDOYER

4. En vertu de l'article 110(1) du Code canadien du travail, tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

5. Nous prétendons que l'article 110(1) confère le droit de chercher à recruter des membres pour un syndicat ainsi que celui de distribuer de la documentation syndicale. De même, l'article 110(1) donne à l'employé le droit d'être sollicité aux fins du recrutement syndical et le droit de recevoir toute documentation ou données distribuées par un syndicat.

6. En vertu de l'article 184(1)a), 184(1)b), 184(3)b) et 184(3)e) du Code, nul employeur ne peut en aucune façon porter atteinte ou restreindre ces droits ou libertés.

7. En vertu de l'article 185d) nul syndicat et nulle personne agissant pour le compte d'un syndicat ne doit, sauf avec le

employee to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union at an employee's place of employment during his working hours without the consent of the employer.

8. By the direction of certain of its officers, the respondent has prohibited its employees from soliciting trade union membership or distributing trade union literature during the non-working hours of its employees at their place of employment.

9. It is submitted that by the wording of Section 185(d) it can reasonably be inferred that employees are not prohibited from participating in the prescribed conduct therein referring during their non-working hours at their place of employment.

10. It is submitted that Parliament has in Section 185(d) balanced the interests of employees and the interests of the employer. In its wisdom, Parliament has decided that the interests of the employer outweigh those of the employees during their working hours. By necessary implication, Parliament has decided that the employees' interests outweigh those of the employer during their non-working hours.

13. It is submitted that in interpreting the Code, the Board must do so in light of the Canadian Bill of Rights. It is submitted that the Board must construe and apply Sections 184(1)(a), 184(1)(b), 184(3)(b), 184(3)(e) and 185(d) of the Code as not to abrogate, abridge or infringe or to authorize the abrogation, abridgment or infringement of the freedom of speech and the freedom of assembly and association of the employees of the respondent.

The Canadian Bill of Rights, 8-9 Elizabeth II, ss. 1, 2.

14. It is submitted that by its actions the respondent has violated the Canada Labour Code in the following ways:

- (a) S. 184(1)(a)—it has interfered with the representation of its employees by the complainant trade union;
- (b) S. 184(1)(b)—it has contributed support to the intervenant trade union by interfering with the representation of its employees by the complainant trade union;
- (c) S. 184(3)(b)—it has imposed a condition in the contracts of employment of its employees that has the effect of restraining its employees from exercising any right conferred by Part V of the Code; and
- (d) S. 184(3)(e)—it has sought by threat to compel a person to refrain from becoming or cease to be a member, officer or representative of the complainant trade union.

On August 22, 1975, the Board had a hearing in connection with the matter. After preliminaries, the Chairman opened the matter with a statement that is reflected in the transcript as follows:

CHAIRMAN: As is customary in proceedings before this Board, the parties will be given an opportunity of making a preliminary statement if they so wish, but before doing that I think it might be appropriate to sum up the file so as to clarify where we are at. The Board is in receipt of a complaint of unfair labour practice filed pursuant to Section 187 Paragraph 1 of the Canada Labour Code Part V—Industrial Relations. The complaint is dated June 20, 1975, and alleges that Bell Canada

consentement de l'employeur, tenter, au lieu d'emploi et pendant les heures de travail d'un employé, de persuader l'employé de devenir, de s'abstenir de devenir ou de cesser d'être membre d'un syndicat.

8. Par l'intermédiaire de certains de ses cadres, l'intimée a interdit à ses employés d'inviter d'autres employés à adhérer à un syndicat et de distribuer de la documentation syndicale au lieu d'emploi.

9. Nous affirmons que l'on peut raisonnablement déduire de l'article 185d) qu'il n'est pas interdit aux employés de participer au lieu d'emploi aux activités qui y sont mentionnées pendant leur temps libre.

10. Nous prétendons qu'à l'article 185d), le Parlement a pondéré les intérêts des employés et ceux des employeurs. Dans sa sagesse, il a décidé que, pendant les heures de travail, doivent primer les droits des employeurs. Il faut donc en déduire que ceux des employés, doivent primer pendant leur temps libre.

13. Nous soutenons que le Conseil doit interpréter le Code à la lumière de la Déclaration canadienne des droits et doit interpréter et appliquer l'article 184(1)a), 184(1)b), 184(3)b), 184(3)e) et 185d) du Code de manière à ne pas supprimer, restreindre ou enfreindre ni à autoriser la suppression, la diminution ou la transgression de la liberté de parole et de la liberté de réunion et d'association des employés de l'intimée.

Déclaration canadienne des droits, 8-9 Elizabeth II, art. 1 et 2.

14. Nous prétendons que l'intimée a violé le Code canadien du travail de la façon suivante:

- a) Art. 184(1)a)—elle s'est ingérée dans la représentation de ses employés par le syndicat requérant;
- b) Art. 184(1)b)—elle a fourni une aide au syndicat intervenant en s'ingérant dans la représentation de ses employés par le syndicat requérant;
- c) Art. 184(3)b)—elle a imposé dans les contrats de travail de ses employés une condition qui a pour effet d'empêcher ses employés d'exercer un droit que lui reconnaît la Partie V du Code; et
- d) Art. 184(3)e)—elle a cherché par menaces à contraindre une personne soit à s'abstenir de devenir ou à cesser d'être membre, dirigeant ou représentant du syndicat requérant.

Le 22 août 1975, le Conseil a tenu une audience sur cette question. Les préliminaires terminés, le président a abordé le sujet en faisant la déclaration suivante: (selon la transcription des notes):

[TRADUCTION] LA PRÉSIDENTE: Selon l'usage adopté dans les procédures en cours devant le Conseil, les parties pourront faire une déclaration préliminaire si elles le désirent. Mais auparavant, il serait opportun de résumer le dossier et de faire le point. On a soumis au Conseil une plainte à l'encontre des pratiques syndicales déloyales, conformément à l'article 187(1) du Code canadien du travail, Partie V, Relations industrielles. La plainte porte la date du 20 juin 1975 et allègue que Bell

has failed to comply with the provisions of Section 184(1)(a), 184(1)(b), 184(3)(b), but Mr. Cavalluzzo, I believe that has been later corrected as a typing mistake. The Section would be 184(2)(b) am I correct? instead of (3)(b)?

MR. CAVALLUZZO: Yes that is correct.

CHAIRMAN: And Section 184(3)(e) of the Code. In its reply, Bell Canada has, and their reply is dated July 10, 1975, Bell Canada has, generally, denied the allegations, the factual allegations contained in the complaint, made a number of preliminary objections on which I will come back, later, and it has further stated in Paragraph 9, furthermore, and without prejudice to the foregoing, even if the facts alleged in Section (e) which contains the factual allegation of the complaint were to be taken as granted for the purposes of discussion, those facts do not constitute a violation of any disposition of the Canada Labour Code.

The Board is aware, of course, as is probably the rest of Canada, the rest of Eastern Canada, that labour-relation-wise certain events are taking place amongst the various groups of employees of Bell Canada.

The Board has noted that both from the complaint, well maybe I should deal with the preliminary issue first. The respondent employer has raised in its reply, two preliminary objections.

I have referred you, earlier, to Section 187 Paragraph 1 of the Code, and the Board wishes to make it clear that the requirement set forth in its regulations, although they should be complied with inasmuch as possible, are not meant to prevent parties to file complaints before the Board, or to impose upon them the burden of being assisted by Counsel or seeking expert advice to do so, but in order to facilitate the processing of applications. So, in the circumstances, the Board will accept the complaint as is, subject of course to the onus on the complainant to eventually prove the facts on which it relies and the preliminary objections founded on Section 48 of the Board's regulations are dismissed. Before proceeding however, it is necessary to clarify, further, the rather special circumstances in which this complaint, this hearing was called. Upon receipt of the complaint and subsequent additions to the complaint in the nature of more specific or additional allegations of fact and of the reply by the employer, this is not really covered by the intervention of the intervener. The Board noted that the instant case appears to raise two issues which are, of course, closely related but which may be separated. The first one is whether, in law, the restrictions imposed by Bell Canada through its regulations or other statements of policy, restrictions upon certain types of activities which may be engaged in on company premises, are in conformity with the provisions of the Canada Labour Code. The complainant has asserted that they were not. Bell Canada has asserted that they were. This Board has not had an opportunity to pass on such an issue and on its possible relevance to determination of violations of Section 184 of the Code.

The second issue, of course, does not . . . , may arise whatever the determination on the, on the first issue but it could well be that even if the policies and regulations and directives of Bell Canada are perfectly valid under the Code, it could be, that as the complainant alleges, the manner in which they have been

Canada ne s'est pas conformée aux dispositions de l'article 184(1)a, 184(1)b, 184(3)b, mais M^e Cavalluzzo, je crois qu'il s'était glissé une erreur de frappe, corrigée depuis. Il s'agirait de l'article 184(2)b et non (3)b, n'est-ce pas?

M^e CAVALLUZZO: C'est exact.

^a LA PRÉSIDENTE: Et l'article 184(3)e du Code. Dans sa réponse du 10 juillet 1975, Bell Canada a généralement nié les allégations de fait portées dans la plainte et présenté certaines objections préliminaires sur lesquelles je reviendrai plus tard. De plus, l'intimée a déclaré au paragraphe 9 que, sans préjudice de ce qui précède, même si aux fins de la discussion on prenait pour acquis les faits allégués à l'alinéa e), soit les faits sur lesquels se fonde la plainte, ces derniers ne violent en aucune façon les dispositions du Code canadien du travail.

^c Naturellement, le Conseil est conscient, ainsi que probablement le reste du pays, le reste de l'est du Canada, que, du point de vue des relations industrielles, il se passe certaines choses dans les divers groupes des employés de Bell Canada.

^d Le Conseil a noté qu'il serait peut-être préférable que je m'occupe d'abord de la question préliminaire. L'employeur intimé a soulevé deux objections préliminaires dans sa réponse.

^e Plus haut, je vous ai renvoyé à l'article 187(1) du Code, et le Conseil souligne que les stipulations contenues dans les règlements, même s'il faut s'y conformer autant que possible, ne visent pas à empêcher les parties de déposer des plaintes devant le Conseil ni à les forcer à se faire représenter par un avocat ou à recourir à des experts pour ce faire. Elles visent à faciliter l'introduction des demandes. Alors, dans les circonstances, le Conseil accepte la plainte telle quelle, à charge pour le requérant de prouver les faits sur lesquels il se fonde, et les objections préliminaires basées sur l'article 48 des règlements du Conseil sont rejetées. Cependant, avant de procéder, il convient d'éclaircir davantage les circonstances assez exceptionnelles de cette plainte, de cette audience. Puisqu'après l'introduction de la plainte ont été soumises des allégations de fait complémentaires ou plus spécifiques et la réponse de l'employeur, ces points ne sont pas vraiment traités par l'intervenante. Le Conseil a noté que l'affaire en cause semble soulever deux points qui sont, bien sûr, intimement liés mais qu'on peut séparer. Le premier est la question de savoir si, en droit, Bell Canada a enfreint les dispositions du Code canadien du travail, en imposant des restrictions par ses règlements et exposés de politique, à l'égard de certaines activités dans les locaux de la compagnie. Le requérant a affirmé que c'est le cas. Bell Canada prétend le contraire. Le Conseil n'a pas eu l'occasion de trancher la question ni d'apprécier sa pertinence éventuelle à la détermination des infractions à l'article 184 du Code.

^j La seconde question naturellement, peut se poser quelle que soit la décision prise au sujet de la première; cependant même si la politique, les règlements et les directives de Bell Canada sont parfaitement conformes au Code, il se peut, comme le prétend le requérant, que leur mode d'application permette de conclure

implemented or applied might lead to a finding that the provisions of Section 184 have been violated. You are all aware that this is August, and I think you are all aware because this is unfortunately becoming too well known, it has had repercussions on many people that this Board has a very heavy work load. This is the vacation season, which makes it worse from our point of view. And it was not possible for us to schedule a lengthy hearing on this complaint. However, because of the issues raised by it appear to be of special importance appear to be of to some extent of some urgency, since the finding by the Board in six months or a year would not obviously be very useful in remedying a situation which exists now and might continue to be particularly acute in the next few months. The Board has called this hearing, with a special purpose in mind, and this has been indicated to you in various telexes, which you have received. The Board would like to undertake today an inquiry on what I had described as the first issue, that is, aside from the manner in which they might have been implemented or [are]⁵ Bell Canada's directives or practices in violation of the provisions of Section 184 of the Code or are they perfectly valid and legal. I have emphasized our scheduling problem, we had to cancel a hearing that was scheduled for today in order to be here. We cannot, at this stage, envisage adjourning this hearing to next week, for example. We convene you this morning at 9:30, we are prepared to sit as late as will be necessary, if necessary we will sit tomorrow. But we think it is important for all the parties, here, that a determination of the first point be arrived at. We believe that this is possible with the cooperation of the parties since the issue as defined here is a legal one which does not entail or should not entail submission of evidence. In this respect, when the Board forwarded its telex convening you to this hearing and asking for submissions, the Board relied on the statement, in the employer's reply, that even if the facts alleged in the complaint were true, they disclose no violation of the Code. The submissions received from the various parties have further elicited, as the Board requested, the practices and policies of Bell Canada. And the Board is even willing to go one step further. Mr. Gulden has, in a quite detailed submission dated August 14, explained what was the existing situation, what were the rules, what were the directives. It has given some information as to the manner in which they have been implemented and this information appears to be consistent with the submissions of the complainant in its, in a document which is dated August 15, 1975, that is that, in fact, some solicitation by various organizations has been permitted. But according to Bell Canada this is in conformity with directives that require, that prohibit also . . . such solicitation and distribution unless expressly authorized by local managers. It appears to be accepted that, on occasion, local managers have granted said permissions to various groups and organizations, some of which are named in the complainant's complaint, United Way, Red Cross. It is, thus, possible to clarify the issue one step further. And we would suggest that the point might properly be defined as follows: If the facts stated in Bell Canada's submission of August 14, 1975, as clarified by the complainant's submission of August 15 where that submission does not contradict the submissions of the

qu'il y a eu violation des dispositions de l'article 184. Comme vous le savez, nous sommes en août. Vous savez également, parce que c'est un fait notoire dont plusieurs ont eu à subir les conséquences, que le Conseil a un horaire très chargé. C'est la période des vacances, ce qui nous complique la tâche. Il ne nous a pas été possible d'accorder à cette plainte une longue audition. Cependant, parce que les questions soulevées semblent être importantes et assez urgentes et qu'une décision du Conseil rendue dans six mois ou un an ne servirait guère à corriger la situation actuelle qui risque de s'envenimer dans les prochains mois, le Conseil a convoqué cette audience dans un but bien arrêté, comme vous l'ont souligné les nombreux télex qui vous ont été adressés. Le Conseil désire enquêter aujourd'hui sur ce que j'ai appelé le premier point en litige, c'est-à-dire la question de savoir si, indépendamment de leur application, les directives ou pratiques de Bell Canada contreviennent aux dispositions de l'article 184 du Code ou sont, au contraire, parfaitement valides et légales? J'ai souligné à quel point notre horaire est chargé; nous avons dû annuler une audience afin de venir ici aujourd'hui. Nous ne pouvons pas, à ce stade, songer à ajourner cette audience à la semaine prochaine, par exemple. Nous vous convoquons ce matin à 9h30; nous sommes disposés à siéger aussi tard qu'il le faudra et si nécessaire demain. Mais nous croyons qu'il est important pour toutes les parties en cause de parvenir à une décision sur le premier point. Nous croyons que c'est possible, avec le concours de toutes les parties puisque la question en cause est une question juridique qui n'entraîne pas ou ne devrait pas entraîner la production de preuves. A cet égard, lorsque le Conseil vous a convoqués par télex à cette audience et vous a demandé de lui soumettre vos prétentions, il s'est appuyé sur la réponse de l'employeur dans laquelle il affirmait que même si les faits avancés dans la plainte étaient exacts, ils ne violent pas le Code. A la demande du Conseil, les plaidoiries des diverses parties ont apporté des précisions quant à la politique et aux pratiques de Bell Canada. Et le Conseil est même prêt à aller plus loin. M^e Gulden, dans un plaidoyer détaillé en date du 14 août, a expliqué la situation présente, les règles, les directives. Il a donné certains renseignements sur la façon dont elles ont été mises en vigueur, et ces renseignements semblent compatibles avec les allégations du demandeur exposées dans un document en date du 15 août 1975, savoir que diverses œuvres ont obtenu la permission de solliciter les employés. Mais, selon Bell Canada, cet état de fait est en accord avec les directives autorisant, interdisant aussi . . . la sollicitation et la distribution de documents, sauf autorisation expresse des directeurs régionaux. Il semble reconnu qu'à certaines occasions les directeurs régionaux ont accordé des autorisations à divers groupes et organisations, dont quelques-uns sont mentionnés dans la plainte du demandeur, tels Centraide et la Croix rouge. Il est donc possible de tirer la question plus au clair. Et nous suggérons de poser ainsi la question: selon les faits exposés dans la plaidoirie de Bell Canada en date du 14 août 1975, éclaircis par la plaidoirie du requérant en date du 15 août 1975 qui ne dément pas les allégations de l'employeur, les pratiques en vigueur à Bell Canada telles qu'elles ressortent de diverses directives sont-elles conformes aux dispositions du Code canadien du travail, Partie 5, Relations industrielles?

⁵ The word "or" here is obviously a stenographic mistake for "are".

employer is the present practices of Bell Canada as evidenced by various directives consistent with the provisions of the Canada Labour Code, Part 5, Industrial Relations.

Counsel for the respondent made an opening statement, reading in part:

MR. CAVALLUZZO: Madam Chairman, my preliminary statement will be very brief. I totally agree with the Board's approach in this problem. It is the most expedient procedure at this time. I appreciate the difficulties that the Board is having with respect to the hearing of these complaints. However, as you will appreciate as Members of the Board, the complainant is now in the midst of an organizing campaign. And the issues now before the Board are very, very important to it. And therefore, I agree that these issues should be resolved as quickly as possible. Now, I am totally agreeable with the Board's approach that we can accept the evidence as filed today by all the parties to this hearing, as agreed, in that all parties will have the opportunity to make legal representations upon that evidence to determine whether such activities, on the part of this employer, are in contravention of the Canada Labour Code. And, finally, I agree with the issue, as framed by the Board.

Counsel for the applicant made an opening statement, reading:

MR. GULDEN: Madam President and Members of the Board. We, too, agree that the issues are to be isolated and we are prepared to answer the questions that were raised in the telegram that was sent to Bell Canada and to direct our attention strictly to the issues that were raised and support the, the responses in the submission by way of evidence if the Board so desires and to argue on the points raised in law. I should also point out to the Board that we are dealing today with a hypothetical issue in the sense that we are taking the facts as if they were produced as evidence. We are not admitting these facts and we will make a representation on that basis.

After such opening statements, the parties proceeded, at the hearing that was held by the Board on August 22, 1975, to argument, but, before the argument commenced there were further exchanges of a preliminary nature that are reflected by the transcript as follows:

CHAIRMAN: Before going further, there is one point we had referred them, parties have been agreeable to the procedure which we have suggested, which would be to take the facts elicited by the submissions as such for the purpose of arguments in law. There appears to be only one possibly important discrepancy between the submission of the Communication Workers of Canada and Bell Canada, it might be cleared up at this stage. As we read the facts outlined in Paragraph 2 of the Submission of the Complainant, they appear to state there has been no policy or practice of the respondent restricting distribution of literature on its premises before early June 1975. And this is repeated further. Mr. Gulden's submission refers to directives or general circulars as they are known at Bell, and pretty shortly the Board will, should have a fairly complete collection of the general circulars presently in effect at Bell.

Dans son exposé préliminaire, l'avocat de l'intimée a déclara notamment:

M^{re} CAVALLUZZO: Madame la présidente, mon exposé sera très bref. Je suis tout à fait d'accord avec la façon dont le Conseil aborde la question. C'est pour le moment la procédure la plus pratique. Je me rends compte des difficultés que l'audition de ces plaintes cause au Conseil. Cependant, comme le comprendront les membres du Conseil, le requérant est en pleine campagne de réorganisation et les questions soumises sont d'une importance capitale pour cette campagne. Par conséquent, j'estime également que ces questions doivent être réglées le plus vite possible. Je souscris entièrement aux vues du Conseil lorsqu'il dit que nous pouvons considérer comme admise la preuve telle que déposée aujourd'hui par toutes les parties à cette audience, de manière à ce que toutes les parties puissent présenter, en fonction de cette preuve, leur argumentation afin de déterminer si les agissements de l'employeur contreviennent au Code canadien du travail. Et enfin, je souscris à la formulation du point en litige que propose le Conseil.

Voici l'exposé préliminaire de l'avocat du requérant:

M^{re} GULDEN: Madame la présidente et membres du Conseil. Nous sommes aussi d'avis que ces questions doivent être traitées séparément. Nous sommes prêts à répondre aux questions du télégramme adressé à Bell Canada, à nous préoccuper seulement des points en litige formulés et à étayer avec des preuves les réponses contenues au plaidoyer si le Conseil le souhaite, de même que nous sommes disposés à discuter des points de droit soulevés. Je voudrais cependant faire remarquer au Conseil que nous sommes en présence aujourd'hui de conjectures, dans la mesure où nous traitons des faits comme s'ils étaient produits à titre de preuve. Nous n'admettons pas ces faits et nous présenterons un plaidoyer à ce sujet.

À la suite de ces exposés, les parties ont présenté leur argumentation, à l'audience tenue par le Conseil le 22 août 1975, après avoir cependant échangé quelques autres remarques préliminaires, comme en fait foi la transcription des procédures:

LA PRÉSIDENTE: Avant de continuer, il convient de mentionner un autre point. Les parties acceptent la procédure que nous avons proposée, qui consiste à admettre tels quels, aux fins des débats, les faits mis en lumière par les plaidoyers. Les faits soumis par les Travailleurs en communication du Canada et par Bell Canada ne semblent diverger que sur un point important, et peut-être est-il possible de le tirer au clair dès maintenant. Selon les faits exposés au second paragraphe de l'exposé de la plainte, il semble qu'aucune politique ou pratique de l'intimée ne limitait la distribution de documentation dans ses locaux avant le début de juin 1975. Et on le répète plus loin. Dans son plaidoyer, M^{re} Gulden renvoie aux directives ou, comme on les désigne à Bell Canada, aux circulaires générales, et bientôt le Conseil aura, devrait avoir, une collection assez complète des circulaires générales actuellement en vigueur à

Mr. Cavalluzzo, does the complainant recognize, and I'm not asking you, obviously, to comment on their application or relevancy or whether they have in fact been implemented, but does the complainant recognize these general circulars that have been filed in Appendix A and Appendix B, I guess, as being general circulars in effect at Bell Canada?

MR. CAVALLUZZO: Well, the position of the complainant on that point, Madam Chairwoman, is 1) We do recognize that there are the circulars, 2) In argument, we will dispute their relevance to the facts before the Board at this time and 3) We certainly do not admit that the circulars have been uniformly enforced. Now that third point is minor in the sense that, as I said before, we feel that the circular has no relevance to the facts before the Board at this time.

MR. RENAULT: [for Bell] Mrs. Chairman, I had understood that Mr. Cavalluzzo had accepted the evidence at first in the statement, so I wanted to make sure now that where we are as far as Bell is concerned, it is accepted as for the benefit of discussion or it's not accepted. So I feel that this should be clear.

CHAIRMAN: Well, as I understand from the statement of Mr. Cavalluzzo, it answers our question that the general circulars are in existence, whether they are applicable or not to the situation under discussion in the instant cases, I think, properly a matter for argument, and we have expressly stated that we would not attempt to get today and the question of whether the manner in which the directives have been implemented might possibly, separately, from the validity of the practices or regulations involve a violation of the Code. So as I understand it, it is accepted that these circulars are in existence and, obviously, Mr., I understand Mr. Cavalluzzo to reserve his right to argue on their relevancy, which, I think, in the circumstances, is understandable. Is that clear enough? Is that what you stated Mr. Cavalluzzo?

MR. RENAULT: I'm sorry, Mrs. Chairman, I provided, it's made clear to us that really the third point is not that he has submitted now, I took as granted at first the first statement at the opening statement after you talked that he had said that the evidence was accepted. And now of course if this third thing that he does not admit, that they have been uniformly enforced is not going to come in the picture today. In other words, only the relevancy and that the, all the circulars are recognized, so we then put back at the same, original statement that he has made that the evidence was accepted. So that's . . .

CHAIRMAN: Yes, it is accepted for the purpose of the discussion.

MR. RENAULT: I understand. Only for the purpose of the discussion, or the discussion as a point of law.

CHAIRMAN: Is that a fair statement, Mr. Cavalluzzo?

MR. CAVALLUZZO: Yes it is.

MR. CAVALLUZZO: Yes, Madam Chairman. Madam Chairwoman and Members of the Board: At this time, I would like to advise the Board that I'm restricting my argument to the question of whether Bell Telephone can restrict its own employees from the solicitation of union membership and from the distribution of literature on its premises, during the non-working hours of these employees.

Bell Canada. M^c Cavalluzzo, le requérant reconnaît-il—et il va de soi que je ne vous demande pas votre opinion sur leur application ou leur pertinence—le requérant reconnaît-il ces circulaires générales, qui sont les annexes A et B, je pense, comme étant des circulaires générales en vigueur à Bell Canada?

M^c CAVALLUZZO: Voilà, madame la présidente, la position du requérant à ce sujet est la suivante: 1) nous reconnaissons l'existence des circulaires; 2) dans les débats, nous mettrons en doute leur pertinence à l'égard des faits soumis actuellement au Conseil et 3) nous ne reconnaissons certainement pas que les circulaires ont été appliquées de façon uniforme. Ce dernier fait est d'une importance mineure parce que, comme je l'ai déjà dit, nous estimons que la circulaire n'a aucun rapport avec les faits soumis au Conseil pour le moment.

M^c RENAULT: [pour Bell] Madame la présidente, j'avais cru comprendre que M^c Cavalluzzo avait accepté la preuve. J'aimerais donc savoir où nous en sommes du moins en ce qui concerne Bell. Aux fins de la discussion, les faits sont-ils ou non reconnus? J'estime qu'il faut tirer cela au clair.

LA PRÉSIDENTE: Si je comprends bien la déclaration de M^c Cavalluzzo, elle répond à notre question: les circulaires générales existent. La question de savoir si elles sont applicables ou non aux faits en cause, est, je pense, matière à discussion; nous avons déclaré expressément que nous n'aborderons pas aujourd'hui la question de savoir si la façon dont les directives ont été appliquées peut, mise à part la validité des pratiques ou des règlements, constituer une infraction au Code. Donc, si je comprends bien, on reconnaît l'existence des circulaires et, évidemment, je comprends que M^c Cavalluzzo se réserve le droit de discuter de leur pertinence en l'espèce, ce qui est naturel dans les circonstances. Est-ce assez clair? Est-ce bien ce que vous avez dit, M^c Cavalluzzo?

M^c RENAULT: Je suis désolé, madame la présidente, je crois qu'il est clair que le troisième point en litige n'est pas celui que M^c Cavalluzzo vient de formuler. J'avais compris, d'après la première déclaration de son exposé introductif, après votre propre exposé, qu'il avait accepté la preuve. Mais il semble maintenant qu'on n'abordera pas aujourd'hui le troisième point, que réfute M^c Cavalluzzo, à savoir que les directives n'ont pas été uniformément appliquées. En d'autres termes, on ne met en doute que la pertinence des circulaires, leur existence étant reconnue. Alors nous en revenons à sa première déclaration, selon laquelle la preuve est acceptée. Alors c'est . . .

LA PRÉSIDENTE: Oui, c'est admis aux fins de la discussion.

M^c RENAULT: Je comprends. Seulement aux fins de la discussion, ou de la discussion en tant que point de droit.

LA PRÉSIDENTE: Est-ce exact, M^c Cavalluzzo?

M^c CAVALLUZZO: Oui.

M^c CAVALLUZZO: Oui, madame la présidente. Madame la présidente et membres du Conseil: à ce stade, je tiens à informer le Conseil que je m'en tiens dans mon plaidoyer à la question de savoir si Bell peut interdire à ses propres employés, dans leur temps libre, d'inviter d'autres employés à adhérer à un syndicat ou de distribuer de la documentation syndicale dans les locaux de la compagnie.

MR. GULDEN: Madam Chairwoman, if I may interject here for one moment before we proceed with the formal argument, I would, I'd like to state Bell Canada's objection on the proceedings, strictly on a procedural matter. We object to the filing, No. 1) of the letter of August 5th that Mr. Cavalluzzo filed. We feel that No. 1, in some of the answers or some of the paragraphs in the letter, he has changed the nature of the complaint and I'm referring, in one particular instance on page 2 of his letter where he refers to paragraph 7, he has changed the section numbers. If we are to respond today, I think we would be in a pretty difficult position to try to argue the point. We are proceeding, it is Bell Canada's intention to proceed of course today, but we are proceeding on them, on the basis to facilitate the Board's understanding of the issues but no way does Bell Canada wish to waive any of its rights, procedurally or on substantive matters. And it's on this basis that we agree to appear before the Board today. We have also considered the hearing today to really be a preliminary hearing in this sense that, again, for the Board to understand the nature of the issues and for the Board to decide whether or not a further hearing is to be had on the merits or the allegations in the complaint and to then hear evidence whether or not the allegations are founded.

Thereafter, counsel for Bell and the Union argued at length; and, generally speaking, it is fair to say, I think, that the argument revolved around the question whether the facts as placed before the Board by Bell's letter of August 14, 1975, and the enclosures attached thereto constituted or established breaches of the relevant provisions of the *Canada Labour Code*. On the other hand, counsel for Bell did, from time to time, indicate that they had in mind that what they were arguing was the question whether, assuming certain facts were true, there was any breach of the *Canada Labour Code* and that there would be a subsequent opportunity to adduce evidence.

On August 22, 1975 (the day of the hearing), the Vice-Chairman who presided at the hearing wrote to the solicitors for the parties as follows:

The Board has reviewed the written and oral submissions of the parties and studied the documents tendered by Bell Canada as embodying its policy and directives with regard to trade union activities on company premises. The Board has noted particularly the directives contained in two documents:

- 1) a letter from Mr. L. C. Godden, Assistant-Vice-President-Labour Relations dated June 5, 1975, and addressed to various assistant vice-presidents and general supervisors;
- 2) a letter from Mr. J. Jacobs, Staff Supervisor-CTEA Labour Relations, Western Region, to all III Level Management Western Region which is dated June 11, 1975.

In its telex to the parties, the Board had advised them that it intended at the hearing to deal with an issue raised in the respondent's reply to the complaint namely that even if all the

M^e GULDEN: Madame la présidente, puis-je me permettre d'interrompre? Avant de passer aux débats, je voudrais formuler les objections de Bell Canada, lesquelles portent uniquement sur des questions de procédure. Nous nous opposons premièrement à la production par M^e Cavalluzzo de la lettre en date du 5 août. Nous estimons qu'il a changé la nature de la plainte dans certaines réponses ou certains paragraphes de la lettre et je renvoie plus particulièrement à la page 2 de sa lettre, où il mentionne le paragraphe 7; il a changé les numéros des articles. Si nous devons répondre aujourd'hui, il nous serait difficile de débattre la question. Nous procédons aux délibérations aujourd'hui, c'est bien là l'intention de Bell Canada, mais nous le faisons dans le but d'éclairer le Conseil. Bell Canada ne renonce à aucun de ses droits, ni sur des points de procédure ni sur des questions de fond. Nous comparaissons aujourd'hui devant le Conseil moyennant ces réserves. Nous avons également considéré la présente audience comme une audience préliminaire aux fins d'éclairer le Conseil sur la nature des points en litige, lui permettre de décider si une autre audience doit avoir lieu au fond ou au sujet des allégations dont la plainte fait état, après quoi il pourra entendre des témoignages sur le bien-fondé des allégations.

Après quoi les avocats de Bell et ceux du syndicat ont longuement discuté, et, je crois juste de dire que la discussion a surtout porté sur la question de savoir si les faits tels qu'ils ont été présentés au Conseil dans la lettre de Bell en date du 14 août 1975, et les documents joints à celle-ci, constituaient ou établissaient des infractions aux dispositions pertinentes du *Code canadien du travail*. D'un autre côté, il est vrai que l'avocat de Bell a indiqué, de temps à autre, qu'il croyait devoir discuter de la question de savoir si, prenant pour acquise la véracité de certains faits, il existait des infractions au *Code canadien du travail* et qu'il serait possible plus tard de fournir des preuves.

Le 22 août 1975 (le jour de l'audience), le vice-président qui avait présidé à l'audience écrivit aux avocats des parties ce qui suit:

[TRADUCTION] Le Conseil a examiné les plaidoyers oraux et écrits des parties et étudié les documents qu'a soumis Bell Canada représentant sa politique et ses directives relatives aux activités syndicales dans les locaux de la compagnie. Le Conseil a pris connaissance des directives que contenaient deux documents:

- 1) une lettre de L. C. Godden, vice-président adjoint aux relations du travail, en date du 5 juin 1975 et adressée à divers vice-présidents et directeurs généraux;
- 2) une lettre en date du 11 juin 1975 de J. Jacobs, Directeur du personnel—relations du travail, à l'A.C.E.T., Région Ouest, à tous les cadres du troisième niveau de la Région Ouest.

Dans son télex adressé aux parties, le Conseil les avait informées qu'il entendait traiter, à l'audience, d'un point soulevé dans la réponse de l'intimée à la plainte, à savoir que même

factual allegations of the complaint were true, they disclosed no violation of the *Canada Labour Code*. The Board finds that this contention of the respondent must be dismissed.

The Board finds that the crucial issue in the instant case is whether Bell Canada can prevent its employees from soliciting membership in a trade union and distributing union literature on company premises by making such behaviour subject to disciplinary action, when these activities take place outside the working hours of the employees involved. The Board finds that Bell Canada may not do so without violating the provisions of the *Canada Labour Code* (Part V—Industrial Relations), and particularly the provisions of Sections 184(1)(a) and 184(3)(b) of the Code.

Section 110(1) of the *Canada Labour Code* guarantees to employees the right to join the trade union of their choice and "to participate in its lawful activities". The basic freedoms thus protected include the right to distribute or otherwise disseminate and receive information about a trade union and its activities and the right to sign a membership card, provided these activities do not take place during the working hours of the employees involved. An employer may not without compelling business reasons, prohibit employees from exercising these rights on company premises. To do so amounts to behaviour that is prohibited by the provisions of Sections 184(1)(a) and 184(3)(b) of the *Canada Labour Code* (Part V—Industrial Relations).

The Board further finds that the property rights of the employer must be exercised in a manner that is consistent with the basic freedoms guaranteed to employees by the Code. Of course, the employer has the right to maintain production, to enforce discipline and to safeguard the safety and security of its property and premises. Nevertheless, it may not, without compelling reasons, attempt to do so by prohibiting employee activities that are expressly protected by the Code. In the instant case, there is no reason to believe that these basic interests of Bell Canada cannot be protected by resort to customary disciplinary sanctions.

The Board's decision will be further explained in reasons for judgment which will be issued and communicated to the parties at a later date.

Because of the special circumstances of the instant case, the Board believes that it is desirable that its decision be issued promptly. Accordingly, you will find enclosed a copy of the Board's order. Because of time constraints, it has not been possible to issue this order in both official languages. However, a French version of the order will be made available shortly.

On the same day, the formal order of the Board that is the subject of this section 28 application was issued. It reads as follows:

WHEREAS, a complaint pursuant to Section 187 of the Canada Labour Code (Part V—Industrial Relations) dated June 20th, 1975 was filed with the Canada Labour Relations Board on behalf of the Communications Workers of Canada alleging inter alia failure by Bell Canada to comply with the provisions of Section 184(1)(a) and Section 184(3)(e) of the said Code; and

si toutes les allégations de fait contenues dans la plainte étaient exactes, elles ne révélaient aucune infraction au *Code canadien du travail*. Le Conseil conclut au rejet de cette prétention de l'intimée.

a Le Conseil est d'avis qu'en l'espèce, la question cruciale est de savoir si Bell Canada peut empêcher ses employés d'en inviter d'autres à adhérer à un syndicat et de distribuer de la documentation syndicale dans les locaux de la compagnie, en rendant ces actes passibles de mesures disciplinaires, lorsqu'ils ont lieu pendant le temps libre des employés en question. Le Conseil conclut que Bell Canada ne peut agir ainsi sans violer les dispositions du *Code canadien du travail* (Partie V—Relations industrielles), et plus particulièrement les dispositions des articles 184(1)a) et 184(3)b) du Code.

L'article 110(1) du *Code canadien du travail* garantit à tout employé le droit d'adhérer au syndicat de son choix et «de participer à ses activités licites.» Les libertés fondamentales ainsi garanties incluent le droit de distribuer, de diffuser autrement et de recevoir des renseignements sur un syndicat et ses activités et le droit de signer une carte d'adhérent, pourvu que ces activités n'aient pas lieu pendant les heures de travail des employés concernés. A moins d'impératifs commerciaux sérieux, un employeur ne peut interdire aux employés d'exercer ces droits dans les locaux de la compagnie, sans contrevenir à l'article 184(1)a) et 184(3)b) du *Code canadien du travail* (Partie V—Relations industrielles).

e Le Conseil conclut en outre que l'employeur doit exercer ses droits de propriété de façon à ne pas nuire aux libertés fondamentales que le Code accorde aux employés. Il est bien entendu que l'employeur a le droit de maintenir la production, de faire respecter la discipline et d'assurer la protection et la sécurité de ses biens et locaux. Cependant il ne peut pas, sans raisons importantes, tenter de le faire en interdisant à ses employés des activités que le Code garantit expressément. En l'espèce, rien ne permet de penser que les intérêts fondamentaux de Bell Canada ne peuvent être protégés en recourant aux sanctions disciplinaires usuelles.

g Le Conseil expliquera plus en détail sa décision dans les motifs du jugement qui seront rendus et communiqués aux parties à une date ultérieure.

h A cause des circonstances particulières en l'espèce, le Conseil estime préférable de rendre rapidement sa décision. Par conséquent, vous trouverez ci-incluse une copie de l'ordonnance du Conseil. Le temps nous a manqué pour rendre cette ordonnance dans les deux langues officielles, mais une version française de l'ordonnance sera bientôt disponible.

i Le même jour a été publiée l'ordonnance du Conseil faisant l'objet de la demande présentée en vertu de l'article 28. Elle se lit ainsi:

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail a reçu des Travailleurs en communication du Canada une plainte, datée du 20 juin 1975, présentée en vertu du paragraphe 187 du Code canadien du travail (Partie V—Relations industrielles), alléguant, entre autres choses, que Bell Canada ne s'est pas conformé aux dispositions des articles 184(1)a) et 184(3)e) dudit Code;

WHEREAS, the Board has requested and received evidence and submissions from the parties concerning the policy and directives of the Respondent prohibiting or restricting union activities on company premises; and

WHEREAS, the Board has reviewed the evidence submitted by the respondent and the written and oral submissions of the parties.

NOW, THEREFORE, the Board finds that the Respondent, through various directives, has enforced a policy which prohibits its employees from participation in lawful trade union activities on company premises during their non-working hours and that this policy and those directives constitute a violation of the provisions of Section 184(1)(a) and 184(3)(e) of the Canada Labour Code (Part V—Industrial Relations).

NOW, THEREFORE, the Canada Labour Relations Board, pursuant to Section 189 of the Canada Labour Code, orders the Respondent to comply with the provisions of Section 184 of the Code and to cease and desist from prohibiting employees soliciting other employees to join a trade union or distributing union literature during the non-working hours of employees.

FURTHER, the Board orders the Respondent to transmit a copy of the instant order to all the persons in the employ of the Respondent who are known to have received copies of the directives on trade union activities which were issued by Mr. L. C. Godden on June 5, 1975 and by Mr. J. Jacobs on June 11, 1975.

This section 28 application is to have that order set aside and, it was made clear, by counsel for Bell during the argument in this Court, that this application is based solely on the contention that the Board made its order in breach of the requirements of natural justice in that it was made before Bell had been given adequate opportunity to bring evidence as to the facts relating to the order. It is clear that Bell did not, in this Court, attack the interpretation put by the Board on the unfair labour practice provisions of the *Canada Labour Code* and that this Court does not, in this case, have to take any position with regard thereto.

It is not unimportant to keep in mind in a case such as this that the so-called rules of natural justice are a means devised by the courts to interpret and apply statutory law in such a way as to avoid unjust results in particular cases. They are not rigid but flexible. They must be applied according to the exigencies of the particular case and they are not to be used as an instrumentality to defeat the achievement of the objectives of the particular statute. On the other hand, they are to be applied, *inter alia*, to remedy any real possibili-

ATTENDU QUE les parties ont fourni au Conseil, à sa demande, des preuves et des exposés concernant la politique et les directives du répondant qui interdisaient ou restreignaient les activités syndicales dans les locaux de la compagnie; et

ATTENDU QUE le Conseil a étudié la preuve produite par le répondant et les exposés oraux et écrits des parties;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil juge que le répondant, par diverses directives, a appliqué une politique qui interdit à ses employés de participer, dans leur temps libre, à des activités syndicales licites dans les locaux de la compagnie et que cette politique et ces directives constituent une violation des dispositions des articles 184(1)a) et 184(3)e) du Code canadien du travail (Partie V—Relations industrielles);

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations du travail, en vertu de l'article 189 du Code canadien du travail, ordonne au répondant de se conformer aux dispositions de l'article 184 du Code et de cesser d'interdire aux employés d'inviter d'autres employés à adhérer à un syndicat ou de distribuer de la documentation syndicale dans le temps libre des employés.

DE PLUS, le Conseil ordonne au répondant de transmettre copie de la présente ordonnance à toute personne à l'emploi dudit répondant qui, au su du répondant, a reçu copie des directives sur les activités syndicales qui ont été émises par M. L. C. Godden le 5 juin 1975 et par M. J. Jacobs le 11 juin 1975.

La demande présentée en vertu de l'article 28 vise à l'annulation de l'ordonnance et l'avocat de Bell a clairement indiqué au cours des débats devant la Cour que cette demande se fonde entièrement sur la prétention selon laquelle le Conseil, en rendant son ordonnance, n'a pas observé les principes de la justice naturelle, puisqu'il n'a pas accordé à Bell le temps nécessaire pour fournir des preuves quant aux faits se rapportant à l'ordonnance. Il est évident que Bell n'a pas contesté devant cette cour l'interprétation par le Conseil des dispositions du *Code canadien du travail* relatives aux pratiques syndicales déloyales et qu'en l'espèce, cette cour n'a pas à se prononcer sur le sujet.

Dans une affaire comme celle-ci, il convient de rappeler que les règles de la justice naturelle ont été imaginées par les tribunaux pour leur permettre d'interpréter et d'appliquer la législation de façon à éviter les injustices dans des cas particuliers. Elles ne sont pas rigides mais souples. Elles s'appliquent en fonction des exigences propres à chaque cas et ne sont pas un moyen de mettre en échec le but poursuivi par une loi particulière. En revanche, elles doivent être appliquées lorsqu'il s'agit notamment de remédier à toute possibilité

ty of injustice through failure to afford any party a reasonable opportunity to meet what is being said against him.

With regard to the natural justice point in this case, as I understand it, Bell's position is that its representatives went to the August 22nd hearing on the understanding that the question to be heard that day, and the sole question to be heard that day, was the question of law whether, assuming the facts alleged in the complaint were correct, they constituted a violation of the *Canada Labour Code*, and that, in consequence, they were not given the opportunity required by natural justice to meet the allegations of fact by whatever evidence would have been available to them if they had been given due notice of a hearing on the facts. The alternative view, as I understand it, was that the parties were duly notified that some, but probably not all, of the issues raised by the complaint (of which the question of law would be the "first") would be dealt with at the hearing, that, at the outset, before argument, the "issue" to be dealt with was defined and accepted by the parties and that that issue was the question whether Bell's practices, as evidenced by various directives put before the Board by Bell, were in breach of the *Canada Labour Code*. Indeed, as I view it, there is no possibility of any middle room. I find it difficult to believe that any of the experienced lawyers involved understood that the hearing of August 22 was anything other than either

(a) merely a determination of the question of law whether the facts alleged by the complaint, if true, were a breach of the *Canada Labour Code*, or

(b) a determination of the question whether Bell's "present practices" as evidenced by the various directives were in breach of the *Canada Labour Code*.

On the other hand, there is evidence, when one reads, and re-reads, the transcript carefully, that there was a lack of a clear cut concept pervading the hearing from beginning to end as to which of these kinds of hearings was being held.

After giving the matter the best consideration that I can, I have concluded that there was no miscarriage of justice here. The first fact to be noted is that Bell, at the request of the Board, put a complete statement of facts before the Board

réelle d'injustice lorsqu'une partie n'a pas eu l'occasion raisonnable de réfuter ce dont on l'accuse.

Examinons le principe de justice naturelle invoqué en l'espèce. Si je comprends bien, Bell soutient que ses représentants se sont rendus à l'audience du 22 août avec l'impression que, ce jour-là, la seule question à débattre porterait sur un point de droit, celui de savoir si, admettant la véracité des faits allégués dans la plainte, ceux-ci constituaient une infraction au *Code canadien du travail*. Par conséquent, elle soutient que ses représentants n'ont pas eu, comme l'exigent les principes de la justice naturelle, la possibilité de réfuter les allégations de fait au moyen de la preuve dont ils auraient disposé si on les avait prévenus à temps que l'audience porterait également sur les faits. Si je ne me trompe, l'autre théorie consiste à dire que les parties ont été dûment informées que certaines questions soulevées par la plainte seraient abordées à l'audience (la question de droit «en premier»); que dès le début, avant les débats, les parties avaient défini et convenu du «point en litige» dont on allait traiter et que ce dernier consistait à déterminer si les pratiques de Bell, telles qu'elles ressortent des directives produites devant le Conseil par la compagnie, contrevenaient au *Code canadien du travail*. A mon avis, il n'y a pas de moyen terme. J'ai peine à croire que, parmi ces avocats chevronnés, certains aient pu penser que l'audience du 22 août avait un autre but que

a) déterminer en droit si les faits allégués dans la plainte, à supposer qu'ils soient exacts, constituent une infraction au *Code canadien du travail*, ou

b) déterminer si les pratiques de Bell Canada «actuellement en vigueur» dont font foi les diverses directives constituent une infraction au *Code canadien du travail*?

Cependant, une lecture attentive de la transcription des débats révèle, du début à la fin de l'audience, l'absence de définition précise de la nature de l'audience.

Après mûre réflexion, j'ai conclu qu'il n'y a pas eu déni de justice. Il faut d'abord souligner que Bell, à la demande du Conseil, a soumis à ce dernier un exposé complet des faits, sur lequel se sont fondés les débats et l'ordonnance attaquée.

upon the basis of which argument took place and the order attacked was made. As any experienced lawyer would have appreciated, those facts would not have been relevant to the question of law as to whether what was alleged by the complaint was illegal. Secondly, the Vice-chairman re-stated the question in terms of "the present practices of Bell Canada as evidenced by various directives" immediately before counsel made their statements and her statement thereof was not challenged at any time. Thirdly, although this causes me more difficulty, various statements by Bell's counsel which seemed to contemplate a future hearing for the taking of evidence could have been made with reference to the issues that were deliberately left for future action by the Chairman's opening statement. Finally, there is the fact that notwithstanding the course of discussion throughout the hearing, very experienced counsel for Bell at no time took objection to argument on the actual facts, as opposed to the alleged facts, but, indeed, participated in such argument.

With hesitation, I have concluded that there is no ground in the rules of natural justice for this section 28 application. I come to that conclusion with hesitation but, having regard to the fact that Bell was given full opportunity to state the facts that were the basis of the decision attacked and that counsel for Bell was not able to suggest in this Court with any cogency any evidence that had been omitted, I am less concerned about the conclusion that I have reached than I would otherwise be.

In my view, the section 28 application should be dismissed.

* * *

RYAN J. concurred.

* * *

KERR D.J. concurred.

N'importe quel avocat d'expérience se serait rendu compte que ces faits étaient étrangers à la question de droit portant sur l'illégalité des actes mentionnés dans la plainte. Deuxièmement, la vice-présidente a formulé la question en parlant «des pratiques actuellement en vigueur à Bell Canada telles qu'elles ressortent des diverses directives», immédiatement avant que les avocats fassent leurs déclarations et son exposé n'a jamais été attaqué. Troisièmement, bien que ce point me cause plus de difficulté, diverses déclarations de l'avocat de Bell semblant envisager une audience future pour les besoins de la preuve, pouvaient se rapporter aux questions que l'exposé introductif de la présidente laisse délibérément en suspens. Enfin, il ne faut pas oublier que, nonobstant la nature de la discussion pendant l'audience, le savant avocat de Bell Canada ne s'est pas opposé aux débats sur les faits réels, par opposition aux faits allégués, mais y a même participé.

Avec hésitation, j'ai conclu que les principes de la justice naturelle ne peuvent servir de fondement à cette demande présentée en vertu de l'article 28. Puisque Bell a eu toute possibilité d'exposer les faits sur lesquels se fonde la décision attaquée et que l'avocat de Bell n'a pas su convaincre cette cour que certains éléments de preuve avaient été omis, j'ai moins de scrupules à conclure de la sorte que je n'en aurais autrement.

A mon avis, il faut rejeter la demande présentée en vertu de l'article 28.

* * *

LE JUGE RYAN y a souscrit.

* * *

LE JUGE SUPPLÉANT KERR y a souscrit.