

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 10-08

Reasons for decision

Mohammad Mughal,
complainant,
and

**International Association of Machinists and
Aerospace Workers, Transportation District 140,**
respondent,
and

Air Canada,
employer.

Board File: 26433-C

CITED AS: Mohammad Mughal

Neutral Citation: 2008 CIRB 418
September 18, 2008

This is an application pursuant to section 37 of the
Canada Labour Code, Part I (the *Code*).

Duty of fair representation—Practice and procedure—Complainant alleged that his bargaining agent had acted in an arbitrary and bad faith manner in failing to prepare adequately for arbitration—Complainant further alleged that the union failed to notify him of a time limit the arbitrator had allegedly provided for him to submit further evidence—Board does not sit in appeal of decisions that trade unions must make when they represent their members—Board will not second guess the manner in which a trade union may have presented a case at arbitration unless its conduct reaches the level of having been arbitrary, discriminatory or in bad faith—Board does consider the process a union followed in coming to its determinations—Union provided representation to the complainant that meets the requirements of the *Code*—Union met with the complainant in advance of the hearing, filed at the hearing the materials that the complainant had provided to them, attempted to have the arbitrator mediate a solution, and sent the arbitrator the complainant's documentation following receipt of the award—Board has not been convinced that the steps taken by the union to assist the complainant in this case could amount to arbitrary, discriminatory or bad faith

Motifs de décision

Mohammad Mughal,
plaignant,
et

**Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district
des transports 140,**
intimée,
et

Air Canada,
employeur.

Dossier du Conseil : 26433-C

CITÉ : Mohammad Mughal

Référence neutre : 2008 CCRI 418
Le 18 septembre 2008

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu de l'article 37
du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Devoir de représentation juste – Pratique et procédure – Le plaignant allègue que son agent négociateur a agi de manière arbitraire et de mauvaise foi en ne préparant pas un dossier suffisamment étoffé pour l'audience d'arbitrage – Le plaignant allègue également que le syndicat ne l'a pas avisé d'un délai que l'arbitre lui aurait accordé pour soumettre des éléments de preuve supplémentaires – Il n'appartient pas au Conseil d'examiner en appel les décisions que les syndicats doivent prendre lorsqu'ils représentent leurs membres – Le Conseil ne remet pas en question la manière dont le syndicat a défendu une cause à l'arbitrage, sauf s'il estime que le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi – Le Conseil examine plutôt le processus que le syndicat a suivi pour en arriver à sa décision – La représentation que le syndicat a fournie au plaignant satisfait aux exigences du *Code* – Le syndicat a rencontré le plaignant avant la tenue de l'audience, a produit à l'audience d'arbitrage les documents que le plaignant lui avait fournis, s'est employé à convaincre l'arbitre de trouver une solution au différend par la voie de la médiation et a communiqué à l'arbitre les documents reçus du plaignant après avoir reçu la décision – Le Conseil n'est

conduct—Board also considered the complainant's argument that the union, by failing to adduce more evidence after the hearing, violated its duty under the *Code*—Board has not been convinced that the union's tactical decision to let its case rest, rather than asking to be allowed to add further evidence, amounted to a *Code* violation—Board examined the allegation that the union changed its position regarding the opportunity to file further evidence before the arbitrator once the complainant had retained legal counsel—If a bargaining agent had received an opportunity to file further evidence, but failed to advise the grievor and, more critically, later attempted to deny that this opportunity ever existed, then the Board would have serious concerns about a *Code* violation—Board concludes that the union received no such explicit opportunity—Board dismissed the complaint.

Evidence—Practice and procedure—Union in its submissions referred to events that took place during mediation with a labour relations officer of the Board—Union mentioned an offer that was on the table from them to settle the case—The mediation process before a labour relations officer is strictly privileged—If parties are unable to speak frankly to a labour relations officer out of a fear that their settlement position will later be communicated to the panel of the Board hearing the case, then cases simply will not settle—The *Code* foresees the importance of all mediation and settlement discussions before labour relations officers to be privileged and confidential— Those discussions will never be communicated to a panel of the Board—Parties cannot communicate the content of settlement discussions to the panel of the Board hearing the case—Adherence to these well-known principles will ensure the Board continues to settle many of the cases that come before it—Board dismissed the complaint.

pas convaincu que le processus suivi par le syndicat pour venir en aide au plaignant dans la présente affaire pourrait constituer une conduite arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi – Le Conseil a également examiné l'argument du plaignant selon lequel le syndicat aurait manqué au devoir de représentation juste qui lui est imposé par le *Code* en ne produisant pas d'éléments de preuve supplémentaires après la tenue de l'audience – Le Conseil n'est pas convaincu que la décision stratégique du syndicat de terminer sa plaidoirie au lieu d'obtenir l'autorisation de produire des éléments de preuve supplémentaires équivalait à une violation du *Code* – Le Conseil a examiné l'allégation selon laquelle le syndicat aurait modifié sa position à propos de la possibilité de présenter des éléments de preuve supplémentaires à l'arbitre après que le plaignant eut retenu les services d'un conseiller juridique – Si un agent négociateur avait eu la possibilité de produire des éléments de preuve supplémentaires mais avait décidé de ne pas en aviser l'employé s'estimant lésé et, détail plus important encore, avait nié par la suite avoir eu l'occasion de le faire, le Conseil envisagerait alors sérieusement la possibilité qu'il y ait eu violation du *Code* – Le Conseil conclut que le syndicat n'a pas obtenu de délai explicite – Le Conseil rejette la plainte.

Preuve – Pratique et procédure – Dans ses observations, le syndicat a fait référence à des événements qui sont survenus durant la séance de médiation avec un agent des relations du travail du Conseil – Le syndicat a mentionné qu'il avait fait une offre en vue de résoudre le différend – Les discussions qui se tiennent devant un agent des relations du travail du Conseil durant la séance de médiation sont strictement confidentielles – Si les parties hésitaient à parler franchement à l'agent des relations du travail de crainte que leur position de conciliation soit ultérieurement communiquée au banc du Conseil chargé d'entendre l'affaire, il serait alors impossible de régler les affaires – Le *Code* reconnaît l'importance de protéger le contenu des discussions tenues dans le cadre des séances de médiation et de conciliation qui se tiennent avec des agents des relations du travail – Leur contenu ne sera jamais communiqué à un banc du Conseil – Les parties ne doivent pas communiquer le contenu de leurs discussions en vue d'en arriver à un règlement au banc du Conseil qui entend l'affaire – L'application de ces principes bien établis fera en sorte que le Conseil pourra continuer de régler une bonne partie des affaires qui lui sont soumises – Le Conseil rejette la plainte.

The Board was composed of Mr. Graham J. Clarke, Vice-Chairperson, and Messrs. Patrick J. Heinke and Daniel Charbonneau, Members. A hearing was held in Toronto on July 17, 2008.

Appearances

Mr. Raj Anand, for Mr. Mohammad Mughal;
Mr. Jim Collier, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Transportation District 140;
Ms. Jennifer Black, for Air Canada.

These reasons for decision were written by Mr. Graham J. Clarke, Vice-Chairperson.

I–Background

[1] On August 3, 2007, the Board received from Mr. Mohammad Mughal a duty of fair representation complaint filed pursuant to section 37 of the *Code*:

37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[2] In that complaint, Mr. Mughal alleged that his bargaining agent, the International Association of Machinists and Aerospace Workers, District 140 (the IAMAW) had acted in an arbitrary and bad faith manner in failing to prepare adequately for arbitration.

[3] Mr. Mughal further alleged the IAMAW failed to notify him of a time limit the arbitrator had allegedly provided for him to submit further evidence. Mr. Mughal alleged this latter failure was compounded by the IAMAW later denying the existence of this opportunity.

[4] The Board held a one-day evidentiary hearing on July 17, 2008. By August 5, 2008, the parties had submitted to the Board their final arguments in writing.

II–Facts

[5] Mr. Mughal worked for Air Canada for approximately six years.

Le Conseil se composait de M^e Graham J. Clarke, Vice-président, ainsi que de MM. Patrick J. Heinke et Daniel Charbonneau, Membres. Une audience a été tenue à Toronto, le 17 juillet 2008.

Ont comparu

M^e Raj Anand, pour M. Mohammad Mughal;
M. Jim Collier, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140;
M^e Jennifer Black, pour Air Canada.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Graham J. Clarke, Vice-président.

I – Contexte

[1] Le 3 août 2007, le Conseil a reçu une plainte de manquement au devoir de représentation juste en vertu de l'article 37 du *Code*, déposée par M. Mohammad Mughal. L'article 37 est libellé comme suit :

37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[2] Dans cette plainte, M. Mughal allègue que son agent négociateur, en l'occurrence l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, district des transports 140 (l'AIMTA), a agi de manière arbitraire et de mauvaise foi en ne préparant pas un dossier suffisamment étoffé pour l'audience d'arbitrage.

[3] M. Mughal allègue également que l'AIMTA ne l'a pas avisé d'un délai que l'arbitre lui aurait accordé pour soumettre des éléments de preuve supplémentaires. Il prétend que ce dernier manquement est aggravé par le fait que l'AIMTA a ultérieurement nié qu'un tel délai avait été accordé.

[4] Le Conseil a tenu une audience pour entendre les témoins, le 17 juillet 2008. Au 5 août 2008, le Conseil avait reçu les observations finales écrites des parties.

II – Faits

[5] M. Mughal a travaillé pour Air Canada pendant six ans environ.

[6] In a December 7, 2006 decision, Arbitrator M.B. Keller upheld Air Canada's discharge of Mr. Mughal. According to the award, Air Canada and Mr. Mughal had signed a "last chance agreement." Arbitrator Keller concluded: "I am satisfied that the grievor violated, not once but twice his last chance agreement, has difficulty with anger and has irreparably breached his employment relationship."

[7] Following the award, Mr. Mughal provided the IAMAW with further documentation in support of his case.

[8] The three documents, which were attachments 2, 3 and 4 to his complaint, expressed support for Mr. Mughal from his wife, a clinician at the Toronto Western Hospital, as well as from an MD.

[9] The IAMAW sent the three documents to Arbitrator Keller by letter dated January 11, 2007.

[10] On January 17, 2007, Mr. John Beveridge, Manager, Labour Relations at Air Canada, who had pleaded the employer's case at arbitration, wrote to Arbitrator Keller:

... Our position is that the Company and the Union were afforded a period of time after the hearing in which to submit additional evidence and documentation. An award has been ordered and we feel the case can no longer be reopened. We respectfully request that the case remain closed.

[11] On January 19, 2007, Arbitrator Keller wrote to the parties and advised that once his award had been issued, he then became *functus officio*. He accordingly declined to consider the IAMAW's new evidence.

[12] On February 5, 2007, Mr. Mughal wrote to the President of Air Canada and stated, in part, "Since the decision I have been able to acquire additional information in my case. The Union sent this information to Arbitrator Keller but he was unable to review it unless both parties agreed."

[6] Dans une décision rendue le 7 décembre 2006, l'arbitre M.B. Keller a confirmé le congédiement de M. Mughal par Air Canada. D'après la décision, Air Canada et M. Mughal avaient signé une « entente de la dernière chance ». L'arbitre Keller a conclu ceci : « Je suis convaincu que l'employé s'estimant lésé a contrevenu deux fois plutôt qu'une à l'entente de la dernière chance, qu'il a de la difficulté à maîtriser sa colère et qu'il a brisé de façon irrémédiable son lien d'emploi avec l'employeur ». (traduction)

[7] À la suite de cette décision, M. Mughal a fourni des documents supplémentaires à l'AIMTA à l'appui de sa cause.

[8] Les trois documents, qui constituent les annexes 2, 3 et 4 de la présente plainte, proviennent de l'épouse de M. Mughal, d'un médecin et d'un clinicien de l'hôpital Toronto Western et contiennent des témoignages en faveur de M. Mughal.

[9] L'AIMTA a transmis les trois documents à l'arbitre Keller par une lettre datée du 11 janvier 2007.

[10] Le 17 janvier 2007, M. John Beveridge, gestionnaire des Relations du travail, à Air Canada, qui avait plaidé l'affaire à l'arbitrage pour le compte de l'employeur a écrit à l'arbitre Keller :

... Notre position est qu'un délai a été accordé à l'entreprise et au syndicat à la fin de l'audience pour produire des éléments de preuve et des documents supplémentaires. La décision a maintenant été rendue et nous estimons que le dossier ne peut plus être rouvert. Nous demandons respectueusement que le dossier demeure fermé.

(traduction)

[11] Le 19 janvier 2007, l'arbitre Keller a écrit aux parties pour les informer qu'il était devenu dessaisi de l'affaire dès l'instant où il avait rendu sa décision et qu'il ne pouvait pas prendre en considération la nouvelle preuve présentée par l'AIMTA.

[12] Le 5 février 2007, M. Mughal a fait parvenir une lettre écrite au président d'Air Canada, dans laquelle il écrit notamment ceci : « Depuis que la décision a été rendue, j'ai été à même de recueillir des renseignements complémentaires à l'égard de mon dossier. Le syndicat les a transmis à l'arbitre Keller, mais ce dernier ne peut en prendre connaissance sans l'accord des deux parties ». (traduction)

[13] Mr. Mughal requested that Air Canada consent to allow Arbitrator Keller to review the new information.

[14] On February 22, 2007, Mr. Mughal wrote again to Air Canada's President and stated in part:

... Since the decision I have been able to acquire additional information to support my case including with this letter and the following information below. ...

...

... I am asking for another opportunity to present my case to the arbitrator and I assure you that I will abide and will satisfy the arbitrator's decision. ...

[15] On May 8, 2007, Air Canada responded to Mr. Mughal. Mr. Frank Szemenyei, Director, Labour Relations, who had not been present at the arbitration hearing, wrote in part:

As I understand it, your case was heard by Arbitrator Keller. During the arbitration he offered you a final opportunity to submit any additional evidence and documentation or evidence prior to the Award being issued.

[16] Faced with an impasse, it appears Mr. Mughal retained legal counsel at this time who first wrote to the IAMAW on May 14, 2007.

[17] The confusion about what was said at the Keller hearing regarding the submission of additional evidence is central to this case.

[18] Mr. Mughal, as illustrated by his legal counsel's May 14, 2007 letter, logically assumed, based on Air Canada's correspondence, that he had been given an opportunity to file additional information with Arbitrator Keller before the decision be issued. Mr. Mughal took the position that the IAMAW had failed to advise him of this opportunity or to act on it.

[19] Mr. Mughal testified that, at some point after the arbitration hearing, and before Arbitrator Keller issued his decision, Mr. Terry Hanson, who was an IAMAW

[13] M. Mughal demandait à Air Canada de consentir à ce que l'arbitre Keller examine les nouveaux renseignements.

[14] Dans une autre lettre au président d'Air Canada, en date du 22 février 2007, M. Mughal écrit notamment ceci :

... Depuis que la décision a été rendue, j'ai été à même de recueillir des renseignements complémentaires au soutien de ma cause, comme en témoignent la présente lettre et les renseignements fournis ci-dessous...

...

... Je vous demande de m'accorder une autre chance de présenter ma cause à l'arbitre et je vous promets que je me conformerai et me soumettrai à la décision de l'arbitre...

(traduction)

[15] Le 8 mai 2007, Air Canada a communiqué sa réponse à M. Mughal. M. Frank Szemenyei, directeur des Relations du travail, qui n'était pas présent à l'audience d'arbitrage, écrivait en partie ceci :

Je crois comprendre que votre cause a été entendue par l'arbitre Keller. Il vous a accordé une dernière chance durant le processus d'arbitrage de soumettre des éléments de preuve et des documents supplémentaires avant que la décision ne soit rendue.

(traduction)

[16] Incapable de dénouer l'impasse, M. Mughal aurait alors retenu les services d'un conseiller juridique, dont la première lettre à l'AIMTA est datée du 14 mai 2007.

[17] L'affaire qui nous occupe porte essentiellement sur la confusion qui existe à propos de ce qui a été dit à l'audience d'arbitrage concernant la production d'éléments de preuve supplémentaires.

[18] Comme en témoigne la lettre du conseiller juridique de M. Mughal en date du 14 mai 2007, M. Mughal a tiré la conclusion logique, à la lecture de la correspondance d'Air Canada, que l'arbitre Keller lui avait accordé un délai pour soumettre des renseignements complémentaires avant que la décision ne soit rendue. M. Mughal a fait valoir que l'AIMTA ne l'avait pas avisé de ce délai et qu'elle avait décidé de ne rien soumettre.

[19] M. Mughal a déclaré à l'audience que peu de temps après la tenue de l'audience d'arbitrage, mais avant que l'arbitre Keller ne rende sa décision,

shop committee member in 2006, and who attended the arbitration hearing, had talked to him about submitting further information.

[20] The facts surrounding the additional evidence became less clear when the IAMAW sent a June 19, 2007 letter to Mr. Mughal's legal counsel which stated, in part, "After reviewing your file, Arbitrator Keller agreed to a request by Air Canada at the end of your hearing to wait until the end of November 2006 before rendering his decision." The IAMAW advised that Air Canada did not file anything additional and that that ended the matter. On July 11, 2007, the IAMAW reiterated its position, which is difficult to reconcile with Air Canada's written correspondence, regarding the opportunity to submit additional information to Arbitrator Keller:

The Union's position is that the Company requested additional time to further investigate alleged pending criminal charges that they wished to be brought forward as evidence. At no time did the Union request any additional time to provide any further evidence from you.

[21] In its November 19, 2007 response to Mr. Mughal's complaint, the IAMAW maintained its position that only Air Canada had an opportunity to file further evidence.

[22] On December 6, 2007, Air Canada filed its response to Mr. Mughal's complaint and commented on the issue of submitting further evidence:

Mr. Beveridge was referring to the company's time-limited right to submit additional evidence concerning criminal charges it believed had been laid against Mr. Mughal and the IAMAW's right to **respond** to any such additional evidence. In summarizing these facts in the way he did, Mr. Beveridge did not mean to suggest that the union had an independent right to submit new evidence and documents.

(emphasis in original)

M. Terry Hanson, qui était membre du comité syndical de l'AIMTA en 2006 et qui avait participé à l'audience d'arbitrage, lui avait parlé de la possibilité de fournir des renseignements complémentaires.

[20] Les faits entourant la production des éléments de preuve supplémentaires sont devenus plus nébuleux lorsque l'AIMTA a fait parvenir une lettre au conseiller juridique de M. Mughal, le 19 juin 2007, dans laquelle elle écrivait notamment ceci : « Après avoir pris connaissance de votre dossier, l'arbitre Keller s'est rendu à la demande que lui a adressée Air Canada à la fin de l'audience et a accepté d'attendre jusqu'à la fin de novembre 2006 pour rendre sa décision ». (traduction) L'AIMTA indiquait ensuite qu'Air Canada n'avait finalement pas déposé de preuves ni de renseignements complémentaires et cela avait donc mis un terme à l'affaire. Le 11 juillet 2007, l'AIMTA a réitéré sa position, qui ne s'accorde pas vraiment avec le contenu de la correspondance d'Air Canada, concernant la possibilité de soumettre des renseignements complémentaires à l'arbitre Keller :

La position du syndicat est que l'entreprise a demandé à l'arbitre de lui accorder un peu plus de temps pour poursuivre son enquête sur de possibles accusations criminelles qu'elle souhaitait produire en preuve. Le syndicat n'a aucunement demandé à l'arbitre de lui accorder un délai supplémentaire pour produire des éléments de preuve que vous auriez en votre possession.

(traduction)

[21] Dans sa réponse, en date du 19 novembre 2007, à la plainte de M. Mughal, l'AIMTA continuait de soutenir que seule Air Canada avait obtenu un délai pour produire de nouveaux éléments de preuve.

[22] La réponse d'Air Canada à la plainte de M. Mughal a été déposée le 6 décembre 2007. Elle contient des observations sur la question de la présentation de preuve supplémentaire :

M. Beveridge faisait référence au droit d'une durée limitée de l'entreprise de produire des éléments de preuve supplémentaires à propos d'accusations criminelles qui avaient vraisemblablement été portées contre M. Mughal et au droit de l'AIMTA de **répondre** à ces nouveaux éléments de preuve, le cas échéant. Dans son résumé des faits, M. Beveridge ne donnait pas à entendre que le syndicat avait le droit de produire des éléments de preuve et des documents supplémentaires à titre indépendant.

(traduction; souligné dans l'original)

[23] In essence, Air Canada agreed with the IAMAW's version of events about the submission of additional information following the November 8, 2006 hearing before Arbitrator Keller.

III–Duty of Fair Representation

[24] The Board has a specific role in a duty of fair representation complaint.

[25] The Board does not sit in appeal of the important decisions that trade unions must make when they represent their members. It is up to a trade union to determine matters such as whether a grievance will proceed to arbitration, whether a matter should be settled and how to plead a particular case.

[26] The Board will not second-guess the manner in which a trade union may have presented a case at arbitration unless its conduct reaches the level of having been arbitrary, discriminatory or in bad faith.

[27] The Board does consider the process a union followed in coming to its determinations. In terms of that process, a union cannot act in an arbitrary, discriminatory or bad faith manner with regard to the rights of its members under the collective agreement.

[28] The *Code* is also very strict in terms of the time limits for the filing of a duty of fair representation complaint. Section 97(2) reads as follows:

97.(2) Subject to subsections (4) and (5), a complaint pursuant to subsection (1) must be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the opinion of the Board ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.

[29] The Board's case law is consistent that the time limit runs from the date of the illegal act (see *BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation*, 2000 CIRB 81).

[30] The *Code* at section 16(m.1) gives the Board a discretion to extend the time limit for the filing of a complaint:

[23] Bref, Air Canada souscrivait à la version des faits de l'AIMTA à propos de la production de renseignements complémentaires au terme de l'audience du 8 novembre 2006 présidée par l'arbitre Keller.

III – Le devoir de représentation juste

[24] Dans le cadre d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste, le Conseil a un rôle bien défini.

[25] Il n'appartient pas au Conseil d'examiner en appel des décisions importantes que les syndicats doivent prendre lorsqu'ils représentent leurs membres. C'est au syndicat qu'il appartient de déterminer, notamment, si un grief doit être renvoyé à l'arbitrage ou si une affaire en litige doit être réglée ou encore de quelle façon une affaire particulière doit être traitée.

[26] Le Conseil ne remet pas en question la manière dont le syndicat a défendu une cause à l'arbitrage, sauf s'il estime que le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi.

[27] Le Conseil examine plutôt le processus que le syndicat a suivi pour en arriver à sa décision. En ce qui concerne ce processus, le *Code* interdit au syndicat d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard de ses membres dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la convention collective.

[28] Le *Code* fixe également des délais très fermes pour le dépôt d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste. Le paragraphe 97(2) est libellé comme suit :

97.(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[29] La jurisprudence du Conseil a établi de façon constante que le délai commence à courir le jour où survient l'acte illégal (voir *BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation*, 2000 CCRI 81).

[30] Le sous-alinéa 16m.1) du *Code* accorde par ailleurs au Conseil le pouvoir discrétionnaire de proroger le délai fixé pour la présentation d'une plainte :

16.(m.1) to extend the time limits set out in this Part for instituting a proceeding;

[31] The Board has interpreted this provision restrictively and will only extend time limits in exceptional circumstances (see *Louise Galarneau*, 2003 CIRB 239). The short delay for complaints in the *Code* demonstrates that it is imperative that employers, unions and individual employees raise labour disputes promptly.

IV—Analysis and Decision

[32] The Board might have had concerns about Mr. Mughal's complaint being out of time if it had been limited solely to contesting the quality of the representation he received leading up to and at his arbitration hearing on November 8, 2006. A significant part of Mr. Mughal's argument before the Board concerned the IAMAW's preparation for the grievance and how it pleaded the case in November, 2006. There was also a case put forward that the IAMAW ought to have put in more evidence following the hearing as a result of a discussion it had had with the arbitrator.

[33] Rather than filing a complaint about the quality of the representation within 90 days of receipt of Arbitrator Keller's decision, or even from the date when the learned arbitrator refused to consider the new evidence, Mr. Mughal instead wrote letters to Air Canada asking that it give its consent so that Arbitrator Keller could consider the new documentation.

[34] It is highly likely that the time limit for the filing of a duty of fair representation complaint, if there was concern about the quality of the representation received in November, 2006, would have been running during this time (see *John Presseault*, 2001 CIRB 138).

[35] However, the Board does not need to decide this potential timeliness issue.

[36] The Board is satisfied that the IAMAW provided representation to Mr. Mughal that meets the requirements of the *Code*. The IAMAW met with Mr. Mughal in advance of the hearing, though the

16m.1) proroger les délais fixés par la présente partie pour la présentation d'une demande;

[31] Le Conseil a interprété cette disposition de manière restrictive, de sorte qu'il refuse généralement de proroger les délais, sauf dans des circonstances exceptionnelles (voir *Louise Galarneau*, 2003 CCRI 239). Le court délai qui est fixé par le *Code* pour la présentation d'une plainte montre qu'il est essentiel que les employeurs, les syndicats et les employés concernés saisissent rapidement le Conseil de leurs différends.

IV – Analyse et décision

[32] Le Conseil se serait vraisemblablement interrogé sur la possibilité que la plainte soit hors délai si M. Mughal avait soulevé exclusivement la question de la qualité de la représentation qui lui a été fournie durant la période précédant la tenue de l'audience d'arbitrage et pendant l'audience proprement dite qui a eu lieu le 8 novembre 2006. L'argumentation de M. Mughal devant le Conseil porte en grande partie sur le dossier qu'a constitué l'AIMTA en prévision de l'audience d'arbitrage et sur la manière dont elle a plaidé la cause en novembre 2006. M. Mughal prétend aussi que l'AIMTA aurait dû produire de nouveaux éléments de preuve après l'audience d'arbitrage compte tenu de la discussion qu'elle avait eue avec l'arbitre.

[33] Au lieu de déposer une plainte à propos de la qualité de la représentation du syndicat dans les 90 jours suivant la date de réception de la décision de l'arbitre Keller ou même dans les 90 jours suivant la date à laquelle il a appris que l'arbitre Keller avait refusé de prendre connaissance des nouveaux éléments de preuve, M. Mughal a décidé d'écrire à Air Canada pour convaincre l'entreprise d'accepter que l'arbitre Keller examine la nouvelle documentation.

[34] Il est fort probable que le délai fixé pour le dépôt d'une plainte de manquement au devoir de représentation juste aurait continué de courir durant ce temps-là, si la plainte avait porté essentiellement sur la qualité de la représentation fournie en novembre 2006 (voir *John Presseault*, 2001 CCRI 138).

[35] Cependant, le Conseil n'a pas à se pencher sur la question possible du respect des délais.

[36] Le Conseil est convaincu que la représentation que l'AIMTA fournie à M. Mughal satisfait aux exigences du *Code*. Il a été établi que l'AIMTA avait rencontré M. Mughal avant la tenue de l'audience, bien que la

evidence was not consistent about the number of occasions on which they met. The IMAW filed at the hearing the materials that Mr. Mughal had provided to them, attempted to have the arbitrator mediate a solution, and sent to the arbitrator Mr. Mughal's documentation following receipt of the award.

[37] The Board has not been convinced that the steps taken by the IMAW to assist Mr. Mughal in this case could amount to arbitrary, discriminatory or bad faith conduct as those terms are set out in the *Code* and as the Board's case law interprets them.

[38] The Board has also considered Mr. Mughal's counsel's argument that the IMAW, by failing to adduce more evidence after the hearing, violated its duty under the *Code*.

[39] Even if the Board were to agree with counsel that further steps could have been taken, the issue remains whether the IMAW's failure to take that route was arbitrary, discriminatory or in bad faith. In the Board's view, such a failure, if there were one, would still not cross the high threshold established by section 37 of the *Code*.

[40] The Board has not been convinced that the IMAW's tactical decision to let its case rest, rather than asking to be allowed to add further evidence, amounted to a *Code* violation, given all the circumstances of this case.

[41] The Board has examined very seriously the allegation that the IMAW changed its position regarding the opportunity to file further evidence before Arbitrator Keller once Mr. Mughal had retained legal counsel.

[42] If a bargaining agent had received an opportunity to file further evidence, but failed to advise the grievor and, more critically, later attempted to deny that this

preuve des parties à propos du nombre de rencontres qu'elles ont eues soit contradictoire. L'AIMTA a produit à l'audience d'arbitrage les documents que M. Mughal lui avait fournis; elle s'est employée à convaincre l'arbitre de trouver une solution au différend par la voie de la médiation et elle lui a communiqué les documents reçus de M. Mughal après avoir reçu la décision.

[37] Le Conseil n'est pas convaincu que le processus suivi par l'AIMTA pour venir en aide à M. Mughal dans la présente affaire pourrait constituer une conduite arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi au sens qui est attribué à ces termes dans le *Code* et selon l'interprétation qu'en fait la jurisprudence du Conseil.

[38] Le Conseil a également examiné l'argument du conseiller juridique de M. Mughal selon lequel l'AIMTA aurait manqué au devoir de représentation juste qui lui est imposé par le *Code* en ne produisant pas d'éléments de preuve supplémentaires après la tenue de l'audience.

[39] Même en faisant sien l'argument du conseiller juridique selon lequel l'AIMTA aurait pu poursuivre ses démarches, le Conseil doit quand même déterminer si l'AIMTA a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en décidant de ne pas poursuivre ses démarches. Le Conseil estime que ce manquement, si tant est que c'en soit un, ne satisferait toujours pas au critère exigeant établi par l'article 37 du *Code*.

[40] Le Conseil n'est pas convaincu que la décision stratégique de l'AIMTA de terminer sa plaidoirie au lieu d'obtenir l'autorisation de produire des éléments de preuve supplémentaires équivalait à une violation du *Code*, compte tenu des circonstances de la présente affaire.

[41] Le Conseil a examiné avec le plus grand soin l'allégation selon laquelle l'AIMTA aurait modifié sa position à propos de la possibilité de présenter des éléments de preuve supplémentaires à l'arbitre Keller après que M. Mughal eut retenu les services d'un conseiller juridique.

[42] Si un agent négociateur avait eu la possibilité de produire des éléments de preuve supplémentaires mais avait décidé de ne pas en aviser l'employé s'estimant

opportunity ever existed, then the Board would have serious concerns about a *Code* violation.

[43] The Board has considered thoroughly the arguments of Mr. Mughal's legal counsel on this issue. It is indeed difficult to reconcile Air Canada's January 17 and May 8, 2007 letters with its December 6, 2007 response. The first two letters suggest both Air Canada and the IMAW had an opportunity to present further evidence after the hearing. The much later response from Air Canada took the position that only it, and not the IMAW, had this opportunity.

[44] The Board accepts, as argued by Mr. Mughal's counsel, that Mr. Hanson spoke to Mr. Mughal about getting more information. But accepting this fact does not convince the Board that the IMAW therefore had an entitlement to submit further information to Arbitrator Keller.

[45] The written documents do not demonstrate that the IMAW had such an entitlement. Mr. Mughal's letters to Air Canada dated February 5 and 22, 2007, indicate only that he had obtained more information since the decision. Similarly, if the IMAW had received a delay to submit more information, neither Air Canada in its January 17, 2007 letter nor Arbitrator Keller in his January 19, 2007 letter, mentioned that the IMAW failed to respect the delay it had received.

[46] The Board has considered whether Mr. Mughal, who bears the burden of proof, has demonstrated that the IMAW did in fact receive at the arbitration hearing a delay to provide further information on his behalf to Arbitrator Keller.

[47] The Board concludes that the IMAW, whose position has been consistent throughout this case, received no such explicit opportunity.

[48] For the Board to find a violation in this case, it would have to conclude:

lésé et, détail plus important encore, avait nié par la suite avoir eu l'occasion de le faire, le Conseil envisagerait alors sérieusement la possibilité qu'il y ait eu violation du *Code*.

[43] Le Conseil a examiné en profondeur les arguments du conseiller juridique de M. Mughal sur cette question. Les propos véhiculés par Air Canada dans ses lettres du 17 janvier et du 8 mai 2007 et dans sa réponse du 6 décembre 2007 sont effectivement incohérents. Les deux premières lettres laissent entendre qu'Air Canada et l'AIMTA ont toutes deux obtenu un délai pour présenter des éléments de preuve supplémentaires après la tenue de l'audience. Or, dans sa réponse à la plainte datée de plusieurs mois plus tard, Air Canada soutient que c'est seulement elle, et non l'AIMTA, qui a obtenu ce délai.

[44] Le Conseil accepte l'argument du procureur de M. Mughal selon lequel M. Hanson a parlé à M. Mughal de la possibilité de fournir des renseignements complémentaires, mais cela ne le convainc pas pour autant que l'AIMTA avait obtenu le droit de fournir de nouveaux renseignements à l'arbitre Keller.

[45] Les documents au dossier n'établissent pas que l'AIMTA avait obtenu un tel droit. Dans ses lettres à Air Canada en date du 5 et du 22 février 2007, M. Mughal indique seulement qu'il a recueilli des renseignements complémentaires depuis que la décision a été rendue. De même, si l'AIMTA avait obtenu un délai pour produire des renseignements complémentaires, il se trouve que ni la lettre d'Air Canada en date du 17 janvier 2007, ni la lettre de l'arbitre Keller en date du 19 janvier 2007 ne mentionnent que ce délai n'a pas été respecté par l'AIMTA.

[46] Le Conseil s'est employé à déterminer si M. Mughal, à qui incombe le fardeau de la preuve, a démontré que l'AIMTA avait bel et bien obtenu un délai, à l'audience d'arbitrage, pour fournir des renseignements complémentaires à l'arbitre Keller pour le compte de M. Mughal.

[47] Le Conseil conclut que l'AIMTA, qui défend la même position depuis le début, n'a pas obtenu de délai explicite.

[48] Pour déterminer que l'AIMTA a contrevenu au *Code* en l'espèce, le Conseil doit conclure que :

(i) that Arbitrator Keller gave both the IAMAW and Air Canada the opportunity to present further evidence;

(ii) the IAMAW sought to obtain this further evidence from Mr. Mughal; and

(iii) the IAMAW later falsely denied the existence of this opportunity when Mr. Mughal retained legal counsel to question the quality of the representation he had received.

[49] The Board agrees with counsel for Mr. Mughal that Air Canada's written letters cause significant confusion when compared with its written response and the testimony given on July 17, 2007.

[50] However, the confusion arising from Air Canada's documentation does not lead the Board to doubt the IAMAW's consistent position, both in writing and from the testimony of two IAMAW representatives who were present at the hearing, that only Air Canada had the opportunity to present further evidence. Mr. Beveridge of Air Canada also confirmed this fact in his oral testimony. The Board accepts the IAMAW's position that its case, from an evidentiary perspective, had been closed at the end of the Keller hearing and that it related honestly to Mr. Mughal's counsel what had occurred at the hearing.

[51] As mentioned at the beginning of this decision, the parties filed written argument following the one-day hearing held on July 17, 2008.

[52] The IAMAW in its submission referred to events that took place during mediation with a labour relations officer of the Board. The IAMAW mentioned an offer that was on the table from them to settle this case. Counsel for Mr. Mughal described those submissions as "surprising and improper."

[53] The mediation process before a labour relations officer is strictly privileged. If parties are unable to speak frankly to a labour relations officer out of a fear that their settlement position will later be communicated to the panel of the Board hearing the case, then cases simply will not settle.

i) l'arbitre Keller a accordé un délai à l'AIMTA et à Air Canada pour produire des renseignements complémentaires;

ii) l'AIMTA a tenté d'obtenir de tels renseignements complémentaires auprès de M. Mughal;

iii) l'AIMTA a par la suite nié à tort que ce délai lui avait été accordé quand M. Mughal a retenu les services d'un conseiller juridique pour contester la qualité de la représentation qui lui avait été fournie.

[49] Le Conseil souscrit à l'argument du procureur de M. Mughal que les lettres d'Air Canada embrouillent considérablement la situation lorsqu'on les met en parallèle avec la réponse écrite et le témoignage de l'entreprise du 17 juillet 2007.

[50] Cela dit, la confusion que suscite la documentation d'Air Canada n'amène pas le Conseil à remettre en question la position que l'AIMTA a défendue de façon constante, dans ses écrits et dans le témoignage des deux représentants qui ont participé à l'audience, et voulant que ce soit seulement Air Canada qui ait obtenu un délai pour produire des éléments de preuve supplémentaires. M. Beveridge d'Air Canada a d'ailleurs attesté ce fait dans son témoignage. Le Conseil souscrit à l'argument selon lequel l'AIMTA avait terminé de présenter sa preuve à la fin de l'audience devant l'arbitre Keller et qu'elle a rapporté de façon honnête au procureur de M. Mughal les événements qui étaient survenus à l'audience.

[51] Comme il est indiqué au début de la présente décision, les parties ont présenté des arguments écrits après la tenue de l'audience du 17 juillet 2008.

[52] Dans ses observations, l'AIMTA a fait référence à des événements qui sont survenus durant la séance de médiation avec un agent des relations du travail du Conseil. L'AIMTA a mentionné qu'elle avait fait une offre en vue de résoudre le différend. Le procureur de M. Mughal a qualifié ces observations « de surprenantes et d'inadmissibles » (traduction).

[53] Les discussions qui se tiennent devant un agent des relations du travail du Conseil durant la séance de médiation sont strictement confidentielles. Si les parties hésitaient à parler franchement à l'agent des relations du travail de crainte que leur position de conciliation soit ultérieurement communiquée au banc du Conseil chargé d'entendre l'affaire, il serait alors impossible de régler les affaires.

[54] The *Code* foresees the importance of all mediation and settlement discussions before labour relations officers to be privileged and confidential. For example, a party cannot call a labour relations officer as a witness:

119. No member of the Board or a conciliation board, conciliation officer, conciliation commissioner, officer or employee employed by the Board or in the federal public administration or person appointed by the Board or the Minister under this Part shall be required to give evidence in any civil action, suit or other proceeding respecting information obtained in the discharge of their duties under this Part.

[55] The Board reminds all parties that their settlement discussions with the Board's labour relations officers are privileged. Those discussions will never be communicated to a panel of the Board. Similarly, parties cannot communicate the content of settlement discussions to the panel of the Board hearing the case.

[56] Adherence to these well-known principles will ensure the Board continues to settle many of the cases that come before it.

V–Conclusion

[57] For the reasons set out above, the Board has dismissed Mr. Mughal's complaint.

CASES CITED

BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation, 2000 CIRB 81

Galarneau (Louise), 2003 CIRB 239

Presseault (John), 2001 CIRB 138

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(m.1); 37; 97(2); 119

[54] Le *Code* reconnaît l'importance de protéger le contenu des discussions tenues dans le cadre des séances de médiation et de conciliation qui se tiennent avec des agents des relations du travail. Ainsi, le *Code* prévoit que les agents des relations du travail ne peuvent pas être appelés à témoigner :

119. Les membres du Conseil ou d'une commission de conciliation, les conciliateurs, les commissaires-conciliateurs, les fonctionnaires ou autres personnes employés par le Conseil ou faisant partie de l'administration publique fédérale, ainsi que toutes les personnes nommées par le Conseil ou le ministre aux termes de la présente partie, ne sont pas tenus de déposer dans une action – ou toute autre procédure – au civil, relativement à des renseignements obtenus dans l'exercice des fonctions qui leur sont confiées en application de la présente partie.

[55] Le Conseil rappelle à toutes les parties que les discussions tenues dans le cadre des séances de conciliation qui se tiennent avec des agents des relations du travail du Conseil sont confidentielles. Leur contenu ne sera jamais communiqué à un banc du Conseil. De même, les parties ne doivent pas communiquer le contenu de leurs discussions de conciliation au banc du Conseil qui entend l'affaire.

[56] L'application de ces principes bien établis fera en sorte que le Conseil pourra continuer de régler une bonne partie des affaires qui lui sont soumises.

V – Conclusion

[57] Pour les motifs exposés ci-dessus, le Conseil rejette la plainte de M. Mughal.

AFFAIRES CITÉES

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, 2000 CCRI 81

Galarneau (Louise), 2003 CCRI 239

Presseault (John), 2001 CCRI 138

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16(m.1); 37; 97(2); 119