

Jurisdiction of a Labour Board

Volume 16, Number 1, January 1961

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1021888ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1021888ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

(1961). Jurisdiction of a Labour Board. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(1), 93–95. <https://doi.org/10.7202/1021888ar>

Article abstract

A Labour Relations Board has jurisdiction to hear an application before it, even if some of its members are absent, provided sitting members constitute a quorum. Members of the Board are not there to advocate the cause of the faction that they represented when appointed.

British American Oil Company Limited, Applicant and The Saskatchewan Labour Relations Board, and, Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, Local 16-595, Respondents, Court of Appeal, Province of Saskatchewan, Nov. 8th, 1960, Gordon, Acting C.J.S. for the Court.

à l'autre et d'un département à l'autre plusieurs de ses employés, sans long avis préalable et apparemment sans complication notable.

Une visite de quelques heures à l'usine de Pont-Rouge reste pour les arbitres une aventure malheureusement trop brève; elle leur a cependant permis de constater avec une certaine évidence la réalité ci-haut décrite. Dans ce contexte, donc, il est peu étonnant qu'en dépit de la solidarité qui joue toujours au sein des petits groupes de travail (et, plus largement, des départements), le cadre de référence essentiel et habituel, pour les travailleurs de Pont-Rouge, soit la petite usine comme telle, aux dimensions décidément humaines. Et cela est doublement le cas dans une perspective de mises-à-pied.

Ce conseil d'arbitrage estime donc, à la lumière des principes et des faits, que dans le cas de l'usine de Pont-Rouge de la Compagnie c'est l'usine, plutôt que le département, qui doit constituer l'unité de base de l'ancienneté en matière de mises-à-pied. C'est dire que l'accent doit porter bien davantage, dans le cas qui nous occupe, sur la protection des années de services que sur celle de l'efficacité de la production, déjà assurée en grande partie par des normes fixées conjointement par la Compagnie et le Syndicat.

Cependant, ce conseil d'arbitrage attache une certaine importance à l'argumentation de la Compagnie sur les impératifs d'une production efficace. Comment quantifier cette importance relative des arguments patronaux? Un tel effort ne peut être qu'approximatif; et il est heureux, dans les circonstances, que cette tentative de pondération soit sujette à la discussion post-arbitrale entre les parties et aux raffinements que lui apportera sans aucun doute la connaissance beaucoup plus précise qu'ont les parties de la réalité de leur milieu de travail et des effets réels des restrictions ci-après proposées sur l'application du principe de base (ancienneté d'usine) qui vient d'être posé.

Ces précautions prises, ce conseil d'arbitrage recommande majoritairement, L'ARBITRE SYNDICAL ETANT DISSIDENT, la formule de compromis suivante:

14.06 (c). An employee laid off under Section 14.06 (b) may, if he has five or more years of plant seniority, and if the layoff is expected to be of not less than 7 calendar days' duration, replace in another department an employee who has the least plant seniority, provided the senior employee has the ability to carry out the work.

JURISDICTION OF A LABOUR BOARD

*A Labour Relations Board has jurisdiction to hear an application before it, even if some of its members are absent, provided sitting members constitute a quorum. Members of the Board are not there to advocate the cause of the faction that they represented when appointed.*¹

(1) British American Oil Company Limited, Applicant and The Saskatchewan Labour Relations Board, and, Oil, Chemical and Atomic Workers International Union, Local 16-595, Respondents, Court of Appeal, Province of Saskatchewan, Nov. 8th, 1960, Gordon, Acting C.J.S. for the Court.

This is an application on behalf of the British American Oil Company Limited for a writ of prohibition preventing the Saskatchewan Labour Relations Board from proceeding with an application now pending before it on the ground that one Tom Johnson, a member of the Board, has left the City and is not available, and will not be available, to proceed for a considerable length of time. It is unnecessary to set forth the details of the application which is before the Board and we have not considered it in any way. It is only necessary to say that the full Board heard part of the application and then adjourned, and that on the resumed hearing, the member Johnson, originally appointed as a representative of the general public, was absent.

Under Section 4 of the Trade Union Act, being Chapter 259, R.S.S. 1953, the Board must consist of seven members, a Chairman and two representatives of,

(1) organized employees;

(2) organized employers;

and if the Lieutenant Governor in Council deems it desirable, two members of the general public.

The facts are, as admitted before us, that two members have been appointed representatives of organized employees, two of employers, and two representatives of the general public.

Counsel for the applicant contends that the Legislature has so constituted the Board that if the representation on the hearing of an application before it is out of balance, the Board would have no jurisdiction to hear the application before it. Speaking generally, we are of the opinion that Section 4 does not support such a contention. It is true that the Legislature has directed that the Board shall be constituted of certain representatives, but when once appointed, they become the Labour Relations Board with quasi judicial duties and very important administrative duties, which require the exercise of the utmost good faith on the part of all members of the Board, and we are of the opinion that when they are so appointed they become members of the Board as a whole, and to hold otherwise would be to suggest that they are there to advocate the cause of the faction that they represented when appointed.

Subsection (2) of Section 4 provides that a majority of the members of the Board shall constitute a quorum and we are of the opinion that this means just what it says. If the contention of the applicant were upheld, it would mean that once the full Board was called, and one member did not like the order that would probably be made, he could withdraw and the Board would be powerless to proceed with the matter. We do not think that this was ever in the contemplation of the Legislature.

Subsection (3) of Section 4 provides that,

« a decision of the majority of the members of the Board present and constituting a quorum shall be the decision of the Board ».

This appears to us as a clear indication that if the Board as it was first constituted when hearing a matter, should be reduced through the absence of a member for any cause, that a majority of the members of the Board present, constituting a quorum, could give the decision of the Board.

We realize that the matter is urgent. The Board and the Union have facilitated the application and, giving the matter the best attention in the time at our disposal, we are of the opinion that a writ of prohibition should not issue, but that the Board as now constituted, with the absence of Mr. Tom Johnson, can proceed to exercise all the powers given the Board under the Act, providing there is a quorum present.

The application is, therefore, refused, but in view of all the circumstances, without costs.

L'EMPLOYÉ MIS A PIED DEMEURE-T-IL UN EMPLOYÉ RÉGULIER ?

A la majorité, les membres du tribunal décident qu'il ressort de l'ensemble de la convention que l'employé mis à pied reste un employé régulier. (L'arbitre patronal est dissident). Nous reproduisons de larges extraits de cette décision. ¹

PRÉTENTION DES PARTIES

L'Union prétend qu'en vertu de la convention S 2 les employés réguliers sont payés à la semaine (art. 17.1, 24.1, 25.1, 26.1, 27.1, 28.1).

L'Union ajoute que l'employé mis à pied ne cesse pas d'être un employé régulier et cela en vertu de la définition même de l'employé régulier (art. 4.1). De plus la convention lui conserve ce statut pendant six mois, par une disposition particulière (art. 15.8), tout comme elle lui conserve son droit à l'ancienneté pour service continu prévu à l'article 4.1 et 4.2. Ce droit d'ancienneté lui est également conservé par le paragraphe (d) de l'article 15.2.

L'Union prétend que l'avis de mise à pied a été donné le 10 juin 1960, ne prenant effet que le 20 juin; que le même jour, soit le 10 juin 1960, un avis de rappel a également été donné aux mêmes employés (dont la mise à pied n'avait pas encore pris effet) et ce rappel était pour un travail dont les heures étaient fixées d'avance et déjà connues de la compagnie, ce même jour du 10 juin 1960; que cet avis a été donné à des employés mis à pied qui n'avaient pas encore perdu leur statut d'employés réguliers en vertu de l'article 15.8 de la convention; que, conséquemment, ces employés mis à pied qui ont été rappelés par un seul avis, pour du travail fait sur une période de trois semaines selon la preuve faite, ont droit à une semaine d'avis ou de salaire.

La Compagnie répond que l'employé mis à pied n'est plus un employé régulier. Les articles 4.1 et 4.2 que l'Union invoque ne donnent pas à proprement parlé une définition mais indiquent à quelles conditions les employés à l'essai et les employés embauchés comme surnuméraires ou temporaires peuvent devenir employés réguliers. Il s'agit donc de la fixation du temps exigé pour la période d'essai.

(1) La Télévision de Québec (Canada) Ltée (Postes CFCM-TV et CKMI-TV), et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion. Lucien Lortie, C.R., président; Roger Thibaudeau, C.R., arbitre patronal; Adrien Gagnier, arbitre syndical. Québec, 3 janvier 1961.