

**The Canadian Union of Public Employees
and The New Brunswick Council of
Provincial Institutional Unions (Local
1251) Appellants;**

and

**Her Majesty in Right of the Province of New
Brunswick as represented by Treasury
Board Respondent.**

File No.: 16788.

1982: October 19; 1982: November 2.

Present: Laskin C.J. and Ritchie, Dickson, Estey,
McIntyre, Chouinard and Wilson JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
NEW BRUNSWICK

*Labour relations — Public service — Collective
agreement — Applicability of certain contract clauses
to summer students — Effect to be given words
“employee” and “person” as used in those clauses —
Effect of Public Service Labour Relations Act on
agreement — Public Service Labour Relations Act,
R.S.N.B. 1973, c. P-25, ss. 30, 32(c), 35.*

The articles in a collective agreement dealing with union dues check-off and with the entitlement to wages for work as outlined in a schedule contained the word “person” and its plural. Appellant contended that those provisions applied to summer help because of the use of that word, even though it did not consider summer help to be “employees” as defined in the collective agreement and the *Public Service Labour Relations Act*. The summer help were neither members of the bargaining unit as represented by the union nor did prospective members of the union qualify as employees within it.

Held (Estey J. dissenting): The appeal should be dismissed.

Per Laskin C.J. and Ritchie, Dickson, McIntyre, Chouinard and Wilson JJ.: The word “person” used in the articles of the agreement under consideration referred to prospective employees and did not include those, like summer students, who did not or would not qualify as employees. Had “employee” or “employees” not been so precisely defined both in the Act and the agreement, there would have been more flexibility to subsume the summer help in the agreement. This flexibility is unavailable as the collective agreement “applies

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et le Conseil des syndicats d'établissements
provinciaux du Nouveau-Brunswick (section
locale 1251) Appellants;**

et

**Sa Majesté du chef de la province du
Nouveau-Brunswick représentée par le
Conseil du Trésor Intimée.**

N° du greffe: 16788.

1982: 19 octobre; 1982: 2 novembre.

Présents: Le juge en chef Laskin et les juges Ritchie,
Dickson, Estey, McIntyre, Chouinard et Wilson.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

*Relations de travail — Fonction publique — Conven-
tion collective — Applicabilité de certaines clauses de
la convention aux étudiants embauchés pour l'été —
Effet à donner aux mots «employé» et «personne» qui
figurent dans ces clauses — Effet de la Loi relative aux
relations de travail dans les services publics sur la
convention — Loi relative aux relations de travail dans
les services publics, L.R.N.-B. 1973, chap. P-25,
art. 30, 32c), 35.*

Les clauses d'une convention collective relatives au précompte des cotisations syndicales et au droit aux salaires fixés dans l'annexe pour différentes sortes de travail contenaient le mot «personne» au singulier et au pluriel. L'appelant a fait valoir qu'en raison de l'emploi de ce mot, ces clauses s'appliquent aux remplaçants d'été, même s'il ne considérait pas ces derniers comme des «employés» au sens de la convention collective et de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Les remplaçants d'été ne font pas partie de l'unité de négociation représentée par le Syndicat et il en va de même des membres éventuels.

Arrêt (le juge Estey est dissident): Le pourvoi est rejeté.

Le juge en chef Laskin et les juges Ritchie, Dickson, McIntyre, Chouinard et Wilson: Le mot «personne» employé dans les clauses de la convention en cause se rapporte aux employés éventuels et ne comprend pas les personnes qui, comme des étudiants embauchés pour l'été, n'ont pas qualité d'employés ou ne l'obtiendront pas. Si les mots «employé» ou «employés» n'avaient pas reçu une définition aussi précise, aussi bien dans la Loi que dans la convention, on aurait une plus grande latitude pour appliquer cette dernière aux remplaçants

to and is binding on the Union, the employees, the Employer and its Agents”.

Per Estey J., dissenting: This agreement created rights that related to the performance of work by students under the collective agreement and that were enforceable by the bargaining agents. Hired on a casual basis and not eligible to become an “employee” until attached to the work force for a set length of time, students fell within the definition of “persons” and had entitlements, *i.e.* reflected rights in that those rights were subject to enforcement through action by the bargaining agent. The collective agreement so construed was authorized by the *Public Service Labour Relations Act*. It is the employer’s obligation to effect the mechanics of deducting and remitting union dues, given that that obligation is legal.

APPEAL from a judgment of the New Brunswick Court of Appeal (1981), D.L.R. (3d) 202, 36 N.B.R. (2d) 394, 94 A.P.R. 394, upholding in *certiorari* proceedings a decision of the Public Service Labour Relations Board. Appeal dismissed, Estey J. dissenting.

David Brown, for the appellants.

Richard Speight, for the respondent.

The judgment of Laskin C.J. and Ritchie, Dickson, McIntyre, Chouinard and Wilson JJ. was delivered by

THE CHIEF JUSTICE—The issue in this appeal, which is here by leave of this Court, is, whether the appellant Canadian Union of Public Employees, Local 1251, may apply art. 4.01(a) and art. 21.11 of its collective agreement with the respondent in respect of summer vacation relief staff, students engaged by the respondent to do work falling within the schedules listed in the collective agreement.

Article 4.01(a) deals with a deduction of Union dues in the following terms:

4.01 (a) The Employer shall deduct from the wages due to every employee or person covered by this Collective Agreement an amount equal to the dues of the Union

d’été. Cette latitude n’existe pas parce que la convention collective «s’applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés, à l’Employeur et à ses Agents».

Le juge Estey, dissident: Cette convention crée des droits relatifs à l’exécution par des étudiants d’un travail qui en relève et les agents négociateurs peuvent assurer le respect de ces droits. Embauchés pour accomplir un travail à titre occasionnel et ne pouvant devenir des «employés» que si la durée de leur emploi dépasse des limites déterminées, les étudiants sont des «personnes» au sens de la définition et à ce titre ont des droits qui sont garantis par la convention collective en ce sens que l’agent négociateur peut agir pour les faire respecter. Ainsi interprétée, la convention collective est autorisée par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Il y a en droit une obligation de la part de l’employeur d’effectuer le précompte des cotisations syndicales et d’en remettre le montant à l’agent négociateur.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d’appel du Nouveau-Brunswick (1981), D.L.R. (3d) 202, 36 N.B.R. (2d) 394, 94 A.P.R. 394, qui a confirmé, dans le cadre de procédures en *certiorari*, une décision de la Commission des relations de travail dans les services publics. Pourvoi rejeté, le juge Estey est dissident.

David Brown, pour les appellants.

Richard Speight, pour l’intimée.

Version française du jugement du juge en chef Laskin et des juges Ritchie, Dickson, McIntyre, Chouinard et Wilson rendu par

LE JUGE EN CHEF—Ce pourvoi, formé avec l’autorisation de cette Cour, soulève la question de savoir si l’appelant le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1251, peut appliquer l’alinéa 4.01a) et la clause 21.11 de la convention collective conclue avec l’intimé au personnel de remplacement pour les vacances d’été, c’est-à-dire aux étudiants embauchés par l’intimé pour effectuer le travail relevant des classes énumérées dans la convention.

L’alinéa 4.01a) porte sur la retenue des cotisations syndicales. En voici le texte:

4.01a) L’Employeur doit retenir sur le salaire revenant à chaque employé ou personne visés par la présente convention collective un montant égal à la cotisation régle-

commencing with the month following the month which he was employed.

Article 21.11 reads as follows:

21.11 **Entitlement to Wages in Schedule "A"**—All persons hired to perform the duties of positions listed in Schedule "A" of this agreement shall be entitled to the wages in Schedule "A".

It is common ground that the summer vacation relief staff are not members of the bargaining unit represented by the Union nor, as I will point out later, are they prospective members of the bargaining unit who may qualify as employees within it. It is also common ground that nothing in the collective agreement precludes the respondent Treasury Board from engaging summer vacation relief help and, indeed, there is nothing in the collective agreement to preclude the Board from contracting out its work, this being envisaged as possible by s. 6(2) of the Act and art. 26.01 of the collective agreement.

Although the Union does not regard the summer help as "employees", as that term is defined in the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, s. P-25, and in the collective agreement, and does not regard such persons as entitled to invoke the general run of provisions of the collective agreement or to be protected in any general way by its terms, it does insist that the inclusion of the word "person" in art. 4.01(a) and in art. 21.11 supports the claim for a dues check-off and supports the Union's right to oblige the Board to pay the collective agreement wage scale to the summer help. The Union regards this as a form of Union security to protect it from being undermined and attenuated if the Board can fix summer help wages outside of the collective agreement prescription.

I should say at once that if art. 4.01(a) and 21.11 are read alone, the Union should succeed and its appeal from an adverse decision of the New Brunswick Court of Appeal should be allowed. The difficulty that the collective agreement raises—and I may say that I find it a curious

mentaire du Syndicat à compter du mois qui suit le mois de son embauchage.

La clause 21.11 est ainsi conçue:

21.11 **Droit aux salaires fixés dans l'annexe «A»**—Toutes les personnes embauchées pour remplir les fonctions des postes énumérés à l'annexe «A» de la présente convention doivent avoir droit aux salaires fixés dans l'annexe «A».

Les parties reconnaissent que le personnel de remplacement pour les vacances d'été ne fait pas partie de l'unité de négociation représentée par le Syndicat; il ne s'agit pas non plus, comme je l'indiquerai plus loin, de membres éventuels de l'unité de négociation qui pourront acquérir la qualité d'employés faisant partie de celle-ci. Les parties reconnaissent également que rien dans la convention collective n'empêche le Conseil du Trésor intime d'embaucher des remplaçants pour les vacances d'été ni même de sous-traiter ses travaux, comme l'envisage le par. 6(2) de la Loi et la clause 26.01 de la convention collective.

Bien que le Syndicat ne considère pas les remplaçants d'été comme des «employés» au sens de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, chap. P-25, et de la convention collective, ni n'estime que ces personnes ont le droit d'invoquer l'ensemble des dispositions de la convention collective ou de jouir d'une manière générale de la protection de celle-ci, il fait néanmoins valoir avec insistance que la présence du mot «personne» à l'alinéa 4.01a) et à la clause 21.11 appuie à la fois la revendication d'un précompte des cotisations et le droit du Syndicat d'obliger le Conseil à rémunérer les remplaçants d'été suivant l'échelle des salaires prévue dans la convention collective. Selon le Syndicat, cela constitue une forme de sécurité syndicale destinée à l'empêcher d'être miné et affaibli, ce qui arrivera si le Conseil peut fixer pour les remplaçants d'été une échelle de salaires non prévue dans la convention collective.

Je tiens à préciser immédiatement que si on lit isolément l'alinéa 4.01a) et la clause 21.11, le Syndicat doit avoir gain de cause et son pourvoi contre l'arrêt défavorable de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick doit être accueilli. La difficulté que soulève la convention collective—et je

agreement in the dissociation of the two provisions relied on by the Union—is that it must be read in context, and that throws us back to the *Public Service Labour Relations Act* as well as to the collective agreement. On this assessment of the case, the Union must fail and this does not mean reading the word “person” out of the two articles upon which it relies. Clearly, there is no other reliance, and the question is whether they are themselves alone to carry the Union’s contentions. For the reasons which follow, I think not, however sympathetic I may feel to the Union’s position.

There was some suggestion by counsel for the Board that the Union was seeking to rely on the collective agreement as being a voluntary one but counsel for the Union disavowed such a construction. Being remitted, therefore, to regarding the collective agreement as one statutorily prescribed pursuant to the *Public Service Labour Relations Act*, the Union contended that there was nothing in the Act which precluded the inclusion in the collective agreement of “person” or “persons” in art. 4.01(a) and 21.11 and with the consequences upon which it founded its case and its appeal here. That would be well enough if the language of the collective agreement was in that respect and otherwise compatible with the Act.

I turn to a number of relevant terms of the Act. “Bargaining agent” and “bargaining unit” are in these terms:

“bargaining agent” means an employee organization

(a) that has been certified by the Board as bargaining agent for a bargaining unit, and

(b) the certification of which has not been revoked;

“bargaining unit” means a group of two or more employees that is determined, in accordance with this Act, to constitute a unit of employees appropriate for collective bargaining;

“collective agreement” is defined as follows:

dois dire qu’il s’agit, à mon avis, d’une convention étrange en ce sens qu’il y a dissociation des deux dispositions invoquées par le Syndicat—est qu’elle doit être lue dans un certain contexte, ce qui nous oblige à prendre en considération la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ainsi que la convention collective elle-même. Suivant cette analyse de l’affaire, le Syndicat doit être débouté, mais cela ne veut pas dire qu’on fait abstraction du mot «personne» qui figure dans les deux dispositions sur lesquelles le Syndicat s’appuie. Il est évident que le Syndicat ne se fonde sur rien d’autre et la question est de savoir si ces dispositions à elles seules suffisent pour étayer les arguments du Syndicat. Pour les motifs qui suivent, j’estime que non, quelque sympathique que je puisse être à la position du Syndicat.

L’avocat du Conseil donne à entendre que le Syndicat cherche à invoquer le caractère volontaire de la convention collective, ce que nie l’avocat du Syndicat. Se trouvant donc dans l’obligation de considérer la convention collective comme une convention prescrite en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, le Syndicat a fait valoir que rien dans la Loi n’empêche l’inclusion dans cette convention des mots «personne» ou «personnes» qui figurent à l’alinéa 4.01a) et dans la clause 21.11 et qui entraînent les conséquences sur lesquelles se fondent ses arguments devant les tribunaux d’instance inférieure et son pourvoi devant cette Cour. Ce point de vue pourrait très bien se défendre si le langage de la convention collective était à cet égard et à d’autres égards compatible avec la Loi.

Je passe maintenant à un examen de plusieurs termes pertinents de la Loi. Les mots «agent négociateur» et «unité de négociation» sont ainsi définis:

«agent négociateur» désigne une association d’employés

a) qui a été accréditée par la Commission comme agent négociateur d’une unité de négociation, et

b) dont l’accréditation n’a pas été révoquée;

«unité de négociation» désigne un groupe d’au moins deux employés admis comme constituant un groupe d’employés qualifié pour négocier collectivement conformément à la présente loi;

L’expression «convention collective» est définie comme suit:

“collective agreement” means an agreement in writing entered into under this Act between the employer on the one hand, and a bargaining agent on the other hand, containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters;

Then we come to the definition of “employee” which, so far as relevant here, reads:

“employee” means a person employed in the Public Service, other than

(d) a person not ordinarily required to work more than one-third of the normal period for persons doing similar work,

(e) a person employed on a casual or temporary basis, unless he has been so employed for a continuous period of six months or more,

The collective agreement adopts the same definition of “employee” in art. 29.01 where it is in these words:

29.01 **Employee**—In the Agreement “Employee” means a person in the bargaining unit other than:

(a) a person not ordinarily required to work more than one-third (1/3) of the normal period for persons doing similar work.

(b) a person employed on a casual or temporary basis, unless he has been so employed for a continuous period of six months or more.

The Act authorizes an employee organization—a term defined in the Act—to apply for certification as bargaining agent for a unit of employees. The Act does not refer to a Union. Certification depends on the determination of the Public Service Labour Relations Board, pursuant to s. 30 of the Act, that a group of employees for which certification is sought constitutes a unit appropriate for collective bargaining. The Board must also be satisfied, pursuant to s. 32(c) of the Act, that at the date of the application a majority of employees in the bargaining unit wish to be represented by the employee organization. Under s. 35, upon certification the employee organization has the exclusive right to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit and to represent, in accordance with the Act, an employee in the

«convention collective» désigne une convention écrite conclue en application de la présente loi entre l'employeur d'une part, et un agent négociateur d'autre part, et contenant des stipulations relatives aux modalités et conditions d'emploi et matières connexes;

Cela nous amène à la définition du mot «employé» dont la partie pertinente en l'espèce est ainsi rédigée:

«employé» désigne un employé des services publics, sauf

d) une personne qui n'est pas habituellement tenue de travailler pendant plus du tiers de la durée normale de travail des personnes chargées de fonctions similaires,

e) une personne qui est employée à titre occasionnel ou temporaire, à moins qu'elle n'ait été employée ainsi pendant une période continue d'au moins six mois,

La clause 29.01 de la convention collective adopte la même définition du mot «employé». En voici le texte:

29.01 **Employé**—Dans la convention, «employé» désigne une personne de l'unité de négociation, hors:

a) une personne qui n'est pas normalement tenue de travailler pendant plus du tiers (1/3) de la période normale applicable aux personnes qui font un travail semblable;

b) une personne employée comme surnuméraire ou à titre temporaire, à moins d'avoir été ainsi employée pendant une période continue de six mois ou plus.

Aux termes de la Loi, une association d'employés — expression définie dans la Loi — peut demander à être accréditée en qualité d'agent négociateur d'une unité d'employés. La Loi ne mentionne pas de syndicat. Pour qu'il y ait accréditation, la Commission des relations de travail dans les services publics doit décider, conformément à l'art. 30 de la Loi, que le groupe d'employés visé par la demande d'accréditation constitue une unité qualifiée pour négocier collectivement. Suivant l'al. 32c) de la Loi, la Commission doit en outre être convaincue qu'à la date de la demande la majorité des employés de l'unité de négociation désire que l'association d'employés les représente. Aux termes de l'art. 35, dès lors qu'il y a accréditation, l'association d'employés a seule le droit de négocier collectivement pour le compte

presentation or reference of a grievance to adjudication relating to the interpretation or application of a collective agreement or arbitral award applying to the bargaining unit to which the employee belongs.

It is under these provisions that the Union obtained certification, as its concluded collective agreement with the Treasury Board states in art. 1.01 thereof. The process and its consummation are both geared to representation of employees.

The collective agreement recognizes the Union under art. 1.01 as the sole and exclusive bargaining agent for all employees for whom it has been certified under the *Public Service Labour Relations Act*. The terms and conditions of employment specified under the Act, as mentioned in the preamble are those "affecting employees covered by this Agreement". If the word "employee" or "employees" had not been so precisely defined, both in the Act and in the agreement, there would be more flexibility in subsuming summer relief help within the agreement. As matters stand, such flexibility is unavailable when, as in art. 1.04, the collective agreement "applies to and is binding on the Union, the employees, the Employer and its Agents". Awkwardness arises from the occasional reference to the word "person" and "persons" and this must be addressed; the word does not appear in the Act other than by way of definition and exclusion when defining "employee".

Article 29.10 of the collective agreement defines "person", but in a qualified way as follows:

29.10 Person—In this Agreement is any person who has been hired to do the work of a nature normally performed by members of the bargaining unit and who has not obtained the status of employees as defined in 29.01 of this Article.

Also relevant is art. 30.03 entitled "Status Employee" which is identified in these terms:

des employés de l'unité de négociation et de représenter, conformément à la Loi, un employé à l'occasion de la présentation ou du renvoi à l'arbitrage d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale applicable à l'unité de négociation à laquelle appartient cet employé.

C'est en vertu de ces dispositions que le Syndicat a obtenu l'accréditation, comme l'indique la clause 1.01 de la convention collective conclue avec le Conseil du Trésor. Le processus d'accréditation ainsi que son aboutissement visent l'un et l'autre la représentation d'employés.

La clause 1.01 de la convention collective reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur de tous les employés à l'égard desquels il a été accrédité en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Les conditions d'emploi énoncées dans la Loi sont, comme le mentionne le préambule, celles qui concernent «les employés visés par la présente convention». Si les mots «employé» ou «employés» n'avaient pas reçu une définition aussi précise, aussi bien dans la Loi que dans la convention, on aurait une plus grande latitude pour appliquer cette dernière aux remplaçants d'été. Dans l'état actuel des choses, cette latitude n'existe pas parce que, aux termes de la clause 1.04, la convention collective «s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur et à ses agents». La difficulté, qui mérite notre attention, découle de ce que la convention contient à certains endroits les mots «personne» et «personnes», alors que ces mots ne figurent pas dans la Loi, si ce n'est à titre de définition et d'exclusion dans la définition du mot «employé».

La clause 29.10 de la convention collective définit le mot «personne», mais en y apportant une restriction. En voici le texte:

29.10 Personne—Dans la présente convention désigne toute personne qui a été embauchée pour faire le travail d'un genre normalement accompli par des membres de l'unité de négociation et qui n'a pas obtenu le statut d'employé défini à la disposition 29.01 du présent article.

La clause 30.03 intitulée «Statut d'employé» est également pertinente. Elle est ainsi rédigée:

30.03 **Status Employee**—A person who has attained the status of employee as defined under Article 29 shall receive all rights and benefits under this agreement retroactive to date of employment. The parties agree that the status of the aforementioned employee shall be equivalent to the status of employees covered by the foregoing Article 30.01(b).

It is also helpful to bring into account certain provisions respecting probationers as specified in art. 30.01(a) and (b), art. 30.02 (a) and (b) and art. 30.04 and 30.05. They read:

30.01 (a) An employee appointed to the Civil Service shall be on probation from the date of his appointment to the Civil Service for a minimum period of six months **immediately following the date of appointment**. The Probationary Period may be extended by the Deputy Minister of the appropriate department for two further periods of three months each but the total probationary period shall not exceed twelve months from the date of appointment.

(b) For all employees covered by this collective agreement and not subject to the Civil Service Act the probationary period shall be one hundred and twenty (120) working days from date of hiring. Such period may be extended by the Department Head for two further periods of sixty (60) working days each but the total probationary period shall not exceed two hundred and forty (240) working days from the date of hiring.

30.02 (a) The employment of an employee may be terminated at any time during the probation period without recourse to the Grievance Procedure except as provided under the Public Service Labour Relations Act.

(b) During their probationary period employees shall benefit from all of the provisions of this collective agreement with the exception of the grievance procedure in the case of termination as stated in 30.02(a).

30.04 When the probationary period of an employee covered by the foregoing Article 30.01(a) or 30.01(b) is extended beyond six months or one hundred and twenty (120) working days, he shall be notified in writing of such extension.

30.05 The effective date of any termination of employment during the probationary period shall not be a date that falls beyond the expiration of the probationary period.

30.03 **Statut d'employé**—Une personne qui a atteint le statut d'employé tel que défini dans l'article 29 doit bénéficier de tous les droits et avantages prévus dans la présente convention, avec effet rétroactif à la date de l'emploi. Les parties conviennent que le statut de l'employé susmentionné doit être équivalent à celui des employés visés par la disposition 30.01b) ci-dessus.

De plus, il est utile de mentionner certaines dispositions relatives aux stagiaires, savoir les alinéas 30.01a) et b), les alinéas 30.02a) et b) et les clauses 30.04 et 30.05. En voici le texte:

30.01 a) Un employé nommé à un poste au sein de la fonction publique doit être stagiaire pendant une période minimale de six mois **qui suit immédiatement la date de sa nomination**, période à laquelle le sous-ministre du ministère concerné peut ajouter deux périodes supplémentaires de trois mois chacune, mais la période de stage totale ne doit pas durer plus de douze mois après la date de la nomination.

b) Pour tous les employés visés par la présente convention collective et auxquels la Loi sur la Fonction publique ne s'applique pas, la période de stage doit être de cent vingt (120) jours ouvrables à partir de la date d'embauchage. Le sous-chef peut ajouter à cette période deux autres périodes de soixante (60) jours ouvrables chacune, mais la période de stage totale ne doit pas durer plus de deux cent quarante (240) jours ouvrables calculés à partir de la date d'embauchage.

30.02 a) Un employé peut être renvoyé durant la période de stage et il ne pourra pas avoir recours à la procédure de règlement des griefs, sous réserve des dispositions de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics.

b) Pendant leur période de stage les employés doivent bénéficier de toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception de la procédure de règlement des griefs dans le cas d'un renvoi, tel qu'énoncé dans la disposition 30.02a).

30.04 Lorsque la période de stage d'un employé visé par la disposition 30.01a) ou 30.01b) ci-dessus est prolongée et qu'elle dépasse six mois ou cent vingt (120) jours ouvrables, l'employé doit être avisé par écrit d'une telle prolongation.

30.05 La date de l'entrée en vigueur de toute cessation d'emploi pendant la période de stage ne doit pas survenir après l'expiration de la période de stage.

There is no doubt that the reference to persons as those who may become employees (on being so qualified) and who are then given retroactive recognition as employees is not very artistic but its meaning is plain. The definition of "employee" contemplates that there may be persons engaged who did not immediately qualify as employees because they must satisfy a probationary period. There are those who, like the summer relief staff here, are not considered to be even prospective employees because of the short duration of their work. However, those on temporary work will, if it continues for six months or more, be entitled to employee status and to retroactive benefits applicable to employees, as prescribed in the collective agreement. This helps to explain that provision of art. 4.01(a), so much relied on by the Union, which mentions "person" but the mention is in relation to "every employee or person covered by this Collective Agreement". The concluding underlined words illuminate the meaning of "person" when taken in the context of art. 29.01, 29.10 and 30.03.

It follows, in my view, from the terms of the Act and from their translation into the collective agreement that the word "person", in various articles of the collective agreement in which the word appears, refers to prospective employees and does not include those who, like the summer relief students in this case, do not and will not qualify as employees.

The appeal must, accordingly, be dismissed with costs.

The following are the reasons delivered by

ESTEY J. (*dissenting*)—This appeal originated in *certiorari* proceedings brought in the Court of Appeal of the Province of New Brunswick by the appellant-Union to quash a decision of the Public Service Labour Relations Board of the Province of New Brunswick. The appellant had applied to that Board for an order requiring the respondent-employer to pay scheduled wage rates to students employed by the respondent and to deduct therefrom union dues all as provided in a collective

Il ne fait pas de doute que cela n'a rien de très artistique d'appeler personnes ceux qui peuvent devenir des employés (dès qu'ils satisfont aux normes) et qui sont alors reconnus comme tels avec effet rétroactif, mais le sens en est clair. La définition du mot «employé» envisage la possibilité que soient embauchées des personnes qui n'ont pas immédiatement la qualité d'employés parce qu'elles doivent d'abord faire un stage. Mais il y a des personnes qui, comme les remplaçants d'été dont il s'agit en espèce, en raison de la courte durée de leur travail, ne sont même pas considérées comme des employés éventuels. Cependant, les personnes travaillant à titre temporaire, si ce travail se poursuit pendant au moins six mois, auront droit au statut d'employés et jouiront rétroactivement des avantages prévus pour les employés dans la convention collective. Cela explique en partie cette disposition de l'alinéa 4.01a) sur laquelle le Syndicat s'appuie si fermement et qui contient le mot «personne», mais celui-ci se rapporte à «chaque employé ou personne visés par la présente convention collective». Les mots soulignés nous éclairent sur le sens du mot «personne» pris dans le contexte des clauses 29.01, 29.10 et 30.03.

A mon avis, il ressort du texte de la Loi et de son incorporation dans la convention collective, que le mot «personne», qui figure dans différentes clauses de celle-ci, se rapporte aux employés éventuels et ne comprend pas les personnes qui, comme les étudiants qui en l'espèce ont assuré la suppléance pendant l'été, n'ont pas qualité d'employés et ne l'obtiendront pas.

Le pourvoi doit donc être rejeté avec dépens.

Version française des motifs rendus par

LE JUGE ESTEY (*dissident*)—Ce pourvoi tire son origine d'une demande de *certiorari* que le Syndicat appelant a déposé en Cour d'appel de la province du Nouveau-Brunswick afin d'obtenir la cassation d'une décision de la Commission des relations de travail dans les services publics de cette province. L'appelant avait demandé à la Commission une ordonnance qui aurait obligé l'employeur intimé, conformément à une convention collective conclue entre les parties sous le

agreement entered into between the parties pursuant to the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-25.

The arbitrator concluded that the applicable provisions of the collective agreement and the statute dictated that the respondent-employer pay the students on the same scale as other workers (to use a neutral term) doing the same work, and to effect deductions of union dues or the equivalent from such pay in the same manner as in the case of employees within the bargaining unit. He decided, however, that he was bound by an earlier decision of the New Brunswick court involving the same parties, facts and collective agreement, and accordingly ruled that the employer was not obligated to pay such wages or to deduct union dues with respect to students.

There is no issue between the parties as to the appropriateness of the remedy of *certiorari* as herein sought by the appellant, and it is agreed by the parties that the hiring of students by the employer is not contrary to either the collective agreement or the statute, and that 'the students' are not 'employees' within the meaning of the collective agreement.

Whether the order of the Board may be quashed must be determined in two stages: first, does the collective agreement require the employer to pay the students on the pay scale prescribed in the collective agreement; and second, if the answer to the first question is yes, are the terms of the collective agreement in question authorized by the statute?

The two articles of the collective agreement are:

21.11 **Entitlement to Wages in Schedule "A"**—All persons hired to perform the duties of positions listed in Schedule "A" of this agreement shall be entitled to the wages in Schedule "A".

4.01 (a) The Employer shall deduct from the wages due to every employee or person covered by this Collective

régime de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, chap. P-25, à rémunérer les étudiants travaillant pour lui selon les tarifs prévus dans la convention et à déduire de cette rémunération des cotisations syndicales.

L'arbitre a conclu que, suivant les dispositions applicables de la convention collective et de la Loi, l'employeur intimé est tenu de rémunérer les étudiants selon la même échelle que celle qui s'applique à d'autres travailleurs (pour employer un terme neutre) qui font le même travail et de déduire de cette rémunération, de la même façon que dans le cas d'employés faisant partie de l'unité de négociation, des cotisations syndicales ou leur équivalent. S'estimant toutefois lié par une décision antérieure de la cour du Nouveau-Brunswick relativement aux mêmes parties, aux mêmes faits et à la même convention collective, il a décidé que l'employeur n'est pas obligé de rémunérer les étudiants selon cette échelle ni de déduire de leur rémunération des cotisations syndicales.

Les parties ne contestent pas le caractère approprié du redressement par voie de *certiorari* que l'appelant sollicite en l'espèce; elles conviennent en outre que l'embauchage d'étudiants par l'employeur n'enfreint ni la Loi ni la convention collective et que «les étudiants» ne sont pas des «employés» au sens de cette dernière.

Pour décider s'il y a lieu de casser l'ordonnance de la Commission, il faut procéder par deux étapes: on doit d'abord déterminer si la convention collective exige que l'employeur rémunère les étudiants selon l'échelle des salaires prévue dans la convention collective puis, dans l'affirmative, si la Loi autorise les conditions de cette convention.

Voici les deux clauses de la convention collective qui nous intéressent:

21.11 **Droit aux salaires fixés dans l'annexe «A»**—Toutes les personnes embauchées pour remplir les fonctions des postes énumérés à l'annexe «A» de la présente convention doivent avoir droit aux salaires fixés dans l'annexe «A».

4.01a) L'Employeur doit retenir sur le salaire revenant à chaque employé ou personne visés par la présente con-

Agreement an amount equal to the dues of the Union commencing with the month following the month which he was employed.

As both provisions refer to payments to "persons", art. 29.10 is relevant:

29.10 Person—In this Agreement is any person who has been hired to do the work of a nature normally performed by members of the bargaining unit and who has not obtained the status of employees as defined in 29.01 of this Article.

Because of the definition of "employee" it is clear that students are not included in that term:

29.01 Employee—In the Agreement "Employee" means a person in the bargaining unit other than:

(b) a person employed on a casual or temporary basis, unless he has been so employed for a continuous period of six months or more.

The collective agreement expresses itself as applying to the parties in these terms:

1.04 Application of Agreement—This Agreement applies to and is binding on the Union, the employees, the Employer and its Agents.

No mention is made of "person" in this provision.

The principal submission of the appellant-Union is that art. 21.11 and 4.01 are provisions essential in the agreement to promote the security of the bargaining unit and the employment of the employees therein comprised without fear of erosion by the engagement of persons on a casual basis. It is urged that but for such a defensive provision it would be open to the employer to seriously erode the unit by replacing the regular work force by students who could be paid wages below those imposed on the employer in the case of regular employees. The bargaining agent could likewise be financially weakened were it to be required to represent the interests of the employees comprised in the bargaining unit but without financial support by way of union dues collected from temporary workers doing the work of the bargaining unit.

vention collective un montant égal à la cotisation réglementaire du Syndicat à compter du mois qui suit le mois de son embauchage.

Comme ces deux dispositions visent des paiements à des «personnes», la clause 29.10 est pertinente:

29.10 Personne—Dans la présente convention désigne toute personne qui a été embauchée pour faire le travail d'un genre normalement accompli par des membres de l'unité de négociation et qui n'a pas obtenu le statut d'employé défini à la disposition 29.01 du présent article.

Il se dégage nettement de la définition du mot «employé» que celui-ci ne comprend pas les étudiants:

29.01 Employé—Dans la convention, «employé» désigne une personne de l'unité de négociation, hors:

b) une personne employée comme surnuméraire ou à titre temporaire, à moins d'avoir été ainsi employée pendant une période continue de six mois ou plus.

La convention collective énonce son application aux parties en les termes suivants:

1.04 Application de la convention—La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur et à ses agents.

Cette disposition ne mentionne aucunement le mot «personne».

Suivant l'argument principal du Syndicat appellant, les clauses 21.11 et 4.01 de la convention sont essentielles pour favoriser la sécurité de l'unité de négociation et pour garantir les emplois des employés qui en font partie, sans que ces derniers aient à craindre que leur situation ne soit compromise par l'embauchage de surnuméraires. On fait valoir qu'à défaut de disposition protectrice de ce genre, l'employeur pourrait, en remplaçant l'effectif ordinaire par des étudiants rémunérés à un taux inférieur à celui qu'il est tenu de payer aux employés ordinaires, porter gravement atteinte à l'unité. De même, l'agent négociateur pourrait se voir affaibli au point de vue financier s'il devait représenter les intérêts des employés compris dans l'unité de négociation, mais sans l'appui financier provenant des cotisations syndicales prélevées auprès des employés temporaires qui font le même travail que les membres de l'unité de négociation.

The essence of this collective agreement as it relates to the engagement of students can be summarized as follows. Article 29.10, *supra*, defines a "person" as one who "has been hired to do the work of nature normally performed by members of the bargaining unit and who has not obtained the status of . . ." an employee. Obviously the definition contemplates an individual who is not an employee of the employer but who has some connection with the collective agreement. That connection must be at least two-fold: first, the individual must have been hired to do the work of a member of the bargaining unit; and second, the individual may not be included in the definition of employee. We can eliminate art. 30 relating to probation as an explanation of who this person may be who is not an employee because art. 30 in all its subdivisions describes the person hired on a probationary basis as an "employee". Indeed, art. 30.02(a) provides that the "employment of an employee may be terminated at any time during the probation period . . ." Some guidance is given by art. 30.03 which provides that:

30.03 Status Employee—A person who has attained the status of employee as defined under Article 29 shall receive all rights and benefits under this agreement retroactive to date of employment. The parties agree that the status of the aforementioned employee shall be equivalent to the status of employees covered by the foregoing Article 30.01(b).

Since a worker who has been hired on a probationary basis is an "employee", the only "person" who may attain the status of employee as defined under art. 29 is a worker who is employed "on a casual or temporary basis" for a continuous period of six months or more. Such a worker ceases to be a "person", as that term is defined in art. 29.10, upon attaining the status of employee as defined in art. 29.01. Upon ceasing to be a "person" and becoming an employee, the worker is granted all rights and benefits under the agreement retroactive to the date of employment. This would not, of course, affect any rights or benefits under the agreement to which a "person" who has not become an employee was entitled. It merely supplements the rights and benefits to which a worker who ceases to be a "person" and becomes an employee is entitled in his status as an employee.

Voici un résumé des dispositions essentielles de la convention collective relatives à l'embauchage d'étudiants. Aux termes de la clause 29.10, précitée, est une «personne» celui qui a été «embauché . . . pour faire le travail d'un genre normalement accompli par des membres de l'unité de négociation et qui n'a pas obtenu le statut d'employé». La définition vise évidemment un individu qui n'est pas un employé, mais qui a un lien quelconque avec la convention collective. Ce lien doit exister à au moins deux égards: premièrement, l'individu doit avoir été embauché pour accomplir le travail d'un membre de l'unité de négociation et, deuxièmement, il ne doit pas être visé par la définition du mot «employé». L'article 30 relatif au stage ne répond pas à la question de savoir qui est cette personne qui n'est pas un employé, car dans toutes ses clauses il qualifie le stagiaire d'«employé»; nous pouvons donc en faire abstraction. En fait, l'alinéa 30.02a) prévoit qu'un «employé peut être renvoyé durant la période de stage . . .» La clause 30.03 nous est cependant d'un certain secours. En voici le texte:

30.03 Statut d'employé—Une personne qui a atteint le statut d'employé tel que défini dans l'article 29 doit bénéficier de tous les droits et avantages prévus dans la présente convention, avec effet rétroactif à la date de l'emploi. Les parties conviennent que le statut de l'employé susmentionné doit être équivalent à celui des employés visés par la disposition 30.01b) ci-dessus.

Puisque le stagiaire est un «employé», seule peut obtenir le statut d'employé au sens de l'article 29 la «personne» qui est employée «comme surnuméraire ou à titre temporaire» pendant une période continue de six mois ou plus. Ce travailleur cesse d'être une «personne» au sens de la clause 29.10 dès qu'il obtient le statut d'employé au sens de la clause 29.01. Du moment qu'il cesse d'être une «personne» et qu'il devient un employé, le travailleur se voit conférer tous les droits et avantages prévus dans la convention, avec effet rétroactif à la date d'entrée en fonction. Cela n'a, bien sûr, aucune incidence sur les droits ou avantages revenant, en vertu de la convention, à une «personne» qui n'est pas devenue un employé. Il s'agit simplement d'un complément aux droits et avantages d'un travailleur qui cesse d'être une «personne» et obtient le statut d'employé.

That takes one to art. 21.11, *supra*, which says in part: "All persons hired to perform the duties of positions listed in Schedule "A" . . ." which relate to the positions of employees performing the work of the bargaining unit. Therefore, it is clear that whoever the individuals are who fall into the definition of "persons" they are entitled to payment of wages on the same scale as employees. Article 21.11 cannot refer to employees because their wage rates are prescribed in 21.01 and therefore the individuals mentioned in 21.11 are those defined in 29.10. Thus by the process of elimination, only those persons described in art. 4.01(a), *supra*, can be those falling into the definition of persons who are not disqualified therefrom by reason of being employees. This is so because 4.01(a) relates to both and provides: "The Employer shall deduct from the wages due to every employee or person . . ." Thus both classes of individuals are referred to in art. 4. The article then goes on to qualify these persons as being "covered by this Collective Agreement". It is true that such an expression may be found in general commercial contracts, and carries there a connotation of being bound by the agreement. But bearing in mind that this collective agreement relates to persons who are not signatories and who have no agent who is a signatory, it is natural to infuse into the expression "covered by this Collective Agreement" a broader meaning than that assigned to traditional contracts.

This line of reasoning is supported by art. 1.04 of the agreement, *supra* which states that the agreement "applies to and is binding on the Union, the employees, the Employer . . ." In that provision the parties to the agreement have expressed themselves in the traditional words employed in the law of contracts. The parties are designated and are said to be bound by the agreement. Article 4.01(a) on the other hand expressly avoids the use of this terminology and adopts the broader expression "covered by this Collective Agreement".

Cela nous amène à la clause 21.11, précitée, qui porte notamment: «Toutes les personnes embauchées pour remplir les fonctions des postes énumérés à l'annexe «A» . . .», ce qui se rapporte aux postes occupés par des employés qui font un travail du type accompli par les membres de l'unité de négociation. Il est donc évident que quiconque est visé par la définition du mot «personne» a droit à une rémunération selon la même échelle que celle applicable aux employés. La clause 21.11 ne peut se rapporter aux employés parce que c'est la clause 21.01 qui fixe leurs taux de rémunération, et il s'ensuit donc que les individus mentionnés à la clause 21.11 sont ceux que définit la clause 29.10. Ainsi, si l'on procède par élimination, seules peuvent tomber dans la définition du mot «personne» les personnes qui sont visées par l'alinéa 4.01a), précité, et qui n'en sont pas exclues du fait qu'elles sont des employés. La raison à cela est que l'alinéa 4.01a) se rapporte aux deux à la fois: «L'Employeur doit retenir sur le salaire revenant à chaque employé ou personne . . .» L'article 4 vise donc les deux catégories d'individus et porte en outre que ces personnes sont «visé[e]s par la présente convention collective». Il est vrai qu'une expression semblable peut se trouver dans les contrats commerciaux généraux et que dans ce contexte elle connote le fait d'être lié par la convention. Mais si on se rappelle qu'il s'agit en l'espèce d'une convention collective qui se rapporte à des personnes qui n'en sont pas signataires et qui n'ont pas de représentant qui en est signataire, il est naturel d'attribuer à l'expression «visés par la présente convention collective» un sens plus large qu'elle ne recevrait dans un contrat ordinaire.

Ce raisonnement est appuyé par la clause 1.04 de la convention, précitée, suivant laquelle celle-ci «s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur . . .» Dans cette disposition les parties à la convention emploient les mots traditionnels consacrés dans le droit des contrats. La clause en question nomme les parties et dit qu'elles sont liées par la convention. L'alinéa 4.01a), par contre, évite expressément l'emploi de cette terminologie, adoptant plutôt l'expression de portée plus large «visés par la présente convention collective».

From these rather unusual provisions I conclude that the proper interpretation of the agreement read as a whole is that it contemplates the engagement by the employer of students on a casual basis and who are not employees until their attachment to the work force exceeds the limits prescribed in art. 29.01. During this period while they are within the definition of "person" and are not "employees", the students have entitlements which are reflected rights in the sense that they are subject to enforcement by the bargaining agent who has the contractual right to call upon the employer to perform the agreement wherever the bargaining agent in its determination wishes a clause of the contract enforced against the employer. Here it is in the interests of the bargaining agent to do so for the obvious reason that the aforementioned articles of the collective agreement, when read as a group, formulate a protective screen around the bargaining unit and the employees therein comprised.

The mode of enforcement is, of course, that of grievance and arbitration as prescribed by the agreement. We are not here concerned about the common law rules of third party entitlement and third party status of enforcement, but only with the rights of the parties to the agreement to assert that agreement as against other parties to it.

We turn then to the statute to determine whether or not these clauses are within the terms of the statute in the sense that the Treasurer of the Province of New Brunswick may enter into an agreement which embodies them. The only sections of the statute which might be said to strip the Treasury Board of any such capacity are the following:

61 The Treasury Board may, in such manner as may be provided for by any rules or procedures determined by it pursuant to section 62 of the *Financial Administration Act*, enter into a collective agreement with the bargaining agent for a bargaining unit, other than a bargaining unit comprised of employees of a separate employer, applicable to employees in that bargaining unit.

De ces dispositions plutôt inhabituelles je tire la conclusion que la bonne interprétation de la convention dans son ensemble est qu'elle envisage l'embauchage par l'employeur d'étudiants pour accomplir un travail à titre occasionnel et que ceux-ci ne deviennent des employés que si la durée de leur emploi dépasse les limites fixées par la clause 29.01. Pendant cette période où ils sont des «personnes» au sens de la définition et non pas des «employés», les étudiants ont des droits qui sont garantis par la convention collective en ce sens que l'agent négociateur peut les faire respecter, ce dernier ayant le droit contractuel d'exiger, chaque fois qu'il le souhaite, que l'employeur exécute une clause de cette convention. En l'espèce l'agent négociateur a tout intérêt à le faire pour la raison évidente que les clauses susmentionnées de la convention collective, lues ensemble, constituent une protection pour l'unité de négociation et pour les employés qui en font partie.

Le mode d'application consiste, évidemment, en la procédure de règlement des griefs et en l'arbitrage prévus par la convention. Nous ne nous préoccupons pas en l'espèce des règles de la *common law* relatives aux droits d'un tiers et aux procédures engagées par un tiers pour assurer le respect de la convention; nous nous intéressons seulement au droit d'une partie à cette convention de l'invoquer à l'encontre d'une autre partie à la même convention.

Passons maintenant à un examen de la Loi pour déterminer si les clauses qui nous intéressent en relèvent en ce sens que le trésorier de la province du Nouveau-Brunswick peut signer une convention dans laquelle elles sont enchâssées. Les seules dispositions de la Loi dont on peut dire qu'elles enlèvent ce pouvoir au Conseil du Trésor sont les suivantes:

61 Le conseil du Trésor peut, dans les conditions prévues par les règles ou procédures qu'il a fixées conformément à l'article 62 de la *Loi sur l'administration financière*, conclure avec l'agent négociateur d'une unité de négociation, autre qu'une unité de négociation formée d'employés d'un employeur distinct, une convention collective applicable aux employés de cette unité de négociation.

1...

“collective agreement” means an agreement in writing entered into under this Act between the employer on the one hand, and a bargaining agent on the other hand, containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters;

65 A collective agreement is, subject to and for the purposes of this Act, binding on the employer, on the bargaining agent that is a party thereto and its constituent elements, and on the employees in the bargaining unit in respect of which the bargaining agent has been certified, effective on and from the day on and from which it has effect pursuant to subsection 64(1).

The attention of the Court was not drawn to any authorities construing the meaning of the words used in the definition of collective agreement. Given their ordinary application, the words “containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters” did clearly, in my view, import the right to adopt a collective agreement which contains terms protecting the security of the work of employees engaged in the bargaining unit. Section 61 in the same way would, in my view, clearly support a collective agreement which contains terms for the benefit of employees “in that bargaining unit” in the sense that those terms protect the continuity and value of the work to be performed by the employees under the collective agreement. Section 65 is similar to art. 1.04 of the collective agreement, and confirms that the agreement reached between the employer and the bargaining agent under which the employer agreed that the students were entitled to wages at the scheduled rate, is binding on the employer and enforceable by the bargaining agent.

There remains only to be mentioned the deduction of union dues or the equivalent from the moneys paid to the students on the scale prescribed in Schedule “A”. If there indeed be in law an obligation on the employer to pay contract-scale wages to the students pursuant to art. 21.11, *supra*, and if there be an obligation in the employer owed to the bargaining agent to make deduction therefrom of the equivalent to union dues pursuant to art. 4.01(a), *supra*, then there

1...

«convention collective» désigne une convention écrite conclue en application de la présente loi entre l'employeur d'une part, et un agent négociateur d'autre part, et contenant des stipulations relatives aux modalités et conditions d'emploi et matières connexes;

65 Sous réserve de la présente loi et à ses fins, une convention collective lie l'employeur, l'agent négociateur qui y est partie ainsi que les associations qui sont des éléments constitutifs de cet agent négociateur, et les employés de l'unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a été accrédité, à compter du jour où elle prend effet conformément au paragraphe 64(1).

On n'a attiré l'attention de la Cour sur aucune décision interprétant le sens du langage employé dans la définition de l'expression «convention collective». Si on donne aux mots «contenant des stipulations relatives aux modalités et conditions d'emploi et matières connexes» leur sens ordinaire, ils signifient incontestablement, selon moi, le droit de conclure une convention collective qui contient des stipulations destinées à protéger la sécurité d'emploi des employés faisant partie de l'unité de négociation. De même, j'estime que l'art. 61 appuie manifestement une convention collective comprenant des dispositions qui profitent aux employés «de cette unité de négociation» en ce sens qu'elles protègent la continuité et la valeur du travail à accomplir par les employés visés par la convention collective. L'article 65, qui est semblable à la clause 1.04 de la convention collective, confirme que la convention intervenue entre l'employeur et l'agent négociateur dans laquelle l'employeur reconnaît aux étudiants le droit à une rémunération au taux qui y est prévu, lie l'employeur et que l'agent négociateur peut en exiger l'application.

Il ne reste qu'à mentionner le précompte des cotisations syndicales ou de leur équivalent sur la rémunération versée aux étudiants suivant l'échelle établie à l'annexe «A». S'il existe effectivement en droit une obligation de la part de l'employeur, conformément à la clause 21.11, précitée, de rémunérer les étudiants selon l'échelle prévue dans la convention collective, et si l'employeur est, en vertu de l'alinéa 4.01a), précité, tenu envers l'agent négociateur de retenir sur les salaires ainsi

remains to be determined the right in the employer, in the discharge of his obligation, so to do. Again there is no question of enforceability by and entitlement in third parties standing in law outside the agreement. If the employer does in law have the obligation to effect this deduction and remittance to the bargaining agent, then it is the burden of the employer to so arrange his engagement of the students to include in that arrangement the performance by the employer to the bargaining agent of the obligations under the aforementioned articles in the collective agreement. Certainly the terminology in 4.01(a), "an amount equal to the dues of the Union", embraces the idea that the employer is not actually deducting union dues for there are no dues payable by the students to the Union. Rather the section by its terminology contemplates the deduction of the equivalent and the transmission of the equivalent to the bargaining agent. It may be that the employer, if commercial circumstances dictate, could perform this obligation without taking the step of effecting deductions from the students' wages but rather by making the payment from his own resources in equivalent amount to the bargaining agent. In any case, we are not faced in either the terms of the collective agreement or the practicalities revealed on the record with any such problem. Nor are we faced with the difficulty the employer might encounter in making these arrangements with the students or in proceeding without making such arrangements. In any case, it is to be noted that art. 4.05 of the collective agreement provides:

4.05 . . . The Union agrees to indemnify and save the Employer harmless from any liability or action arising out of the operation of this Article.

I conclude, therefore, that this agreement creates rights relating to the performance of work under the collective agreement by students which are enforceable by the bargaining agents; and that the collective agreement when so construed is in law authorized by the *Public Service Labour Relations Act, supra*.

I therefore would allow the appeal, set aside the award of the Board of Arbitration and refer the matter to that Board for disposal in accordance

payés l'équivalent des cotisations syndicales, il ne reste alors qu'à déterminer si l'employeur, en s'acquittant de son obligation, a le droit d'effectuer cette retenue. Je réitère qu'il ne s'agit nullement de faire respecter la convention par un tiers; il n'est pas question non plus des droits d'un tiers. Si l'employeur est tenu en droit d'effectuer ce précompte et d'en remettre le montant à l'agent négociateur, il incombe alors à l'employeur de prendre des arrangements en ce sens quand il embauche des étudiants, de manière à s'acquitter des obligations envers l'agent négociateur que lui imposent les clauses susmentionnées de la convention collective. Certes, le langage de l'alinéa 4.01a), «un montant égal à la cotisation réglementaire du Syndicat», renferme l'idée que l'employeur ne retient pas des cotisations syndicales comme telles, car les étudiants n'ont pas à payer des cotisations au Syndicat. Cet alinéa envisage plutôt le précompte d'un montant équivalent qui doit être remis à l'agent négociateur. Il est possible que l'employeur, si la situation financière l'exige, puisse s'acquitter de cette obligation sans effectuer de retenues sur les salaires des étudiants, payant plutôt à l'agent négociateur à même ses propres ressources un montant équivalent. Quoi qu'il en soit, ni la convention collective ni le dossier ne soulèvent ce problème. Nous n'avons pas non plus à tenir compte des difficultés que l'employeur pourra éprouver en prenant ces arrangements avec les étudiants ou en procédant d'une autre manière. Il est toutefois à noter que la clause 4.05 de la convention collective dispose:

4.05 . . . Le Syndicat consent à dédommager l'Employeur et à le protéger contre toute obligation ou action découlant de la mise à exécution du présent article.

Je conclus donc que cette convention crée des droits relatifs à l'exécution par des étudiants d'un travail qui en relève et que les agents négociateurs peuvent assurer le respect de ces droits; je conclus en outre qu'ainsi interprétée, la convention collective est autorisée par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, précitée.

Par conséquent, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, d'infirmer la sentence du Conseil d'arbitrage et de lui renvoyer l'affaire pour qu'il la

with the terms hereof; all with costs to the appellant.

Appeal dismissed with costs, ESTEY J. dissenting.

Solicitors for the appellants: Byrne & Brown, St. John.

Solicitor for the respondent: Attorney General for the Province of New Brunswick, Fredericton, per Richard C. Speight.

tranche d'une manière conforme aux présents motifs; l'appelant aura droit à ses dépens.

Pourvoi rejeté avec dépens, le juge ESTEY est dissident.

Procureurs des appelants: Byrne & Brown, Saint-Jean.

Procureur de l'intimée: Procureur général de la province du Nouveau-Brunswick, Fredericton, représenté par Richard C. Speight.