

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Logistec Stevedoring Inc.,
applicant,
and
Canadian Union of Public Employees, Local 375,
bargaining agent,
and
Maritime Employers Association,
employer.

CITED AS: Logistec Stevedoring Inc.

Board File: 25382-C

Decision no. 369
December 5, 2006

Application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Application for reconsideration—Certification—Confidential positions—Foremen-superintendents—Longshoring industry—As part of this application for reconsideration filed by the employer, the Board decided to consider the status of the superintendents—The Board is of the opinion that the superintendents do not have a determining role at the management level, although they can make recommendations on a daily basis to the persons responsible for managing—The Board is also of the opinion that the superintendents do not exercise any significant responsibility concerning the budget or the control or organization of the work, and they do not influence the company's main or financial policies or the determination of salaries—Even if we admit that they represent the employer vis-à-vis the employees they supervise, it is clear that the superintendents play little or no role in representing the employer in collective bargaining or in enforcing the collective agreement—Although the Board acknowledges that the superintendents play an important role and are responsible for the loading and unloading of ships, they exercise their assigned authority over the longshoremen based on their classification, but do not fulfill management functions that are significant enough to warrant finding that they are not employees within the meaning of the *Code*—The Board therefore finds that

Motifs de décision

Logistec Arrimage inc.,
requérante,
et
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 375,
agent négociateur,
et
Association des employeurs maritimes,
employeur.

CITÉ : Logistec Arrimage inc.

Dossier du Conseil : 25382-C

Décision n° 369
le 5 décembre 2006

Demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Demande de réexamen – Accréditation – Postes de confiance – Contremaîtres-surintendants – Secteur du débardage – Dans le cadre de la présente demande de réexamen, présentée par l'employeur, le Conseil a décidé d'examiner le statut des surintendants – Le Conseil est d'avis que les surintendants ne jouent pas de rôle déterminant au niveau de la direction, bien qu'ils puissent faire des recommandations de façon quotidienne aux personnes chargées de la direction – Le Conseil estime également que les surintendants n'exercent aucune responsabilité importante concernant le budget ou le contrôle ou l'organisation du travail, ni quelque influence sur les politiques principales de l'entreprise, les politiques financières ou la détermination des salaires – Même en admettant qu'ils représentent l'employeur auprès des employés qu'ils supervisent, il est évident que les surintendants n'ont qu'un rôle limité, pour ne pas dire aucun rôle du tout, lorsqu'il s'agit de représenter l'employeur en matière de négociation collective ou de faire appliquer la convention collective – Bien que le Conseil reconnaisse que les surintendants jouent un rôle important et sont responsables du chargement et déchargement des navires, ils exercent l'autorité qui leur est conférée auprès des débardeurs selon leur classification mais ne remplissent pas néanmoins des fonctions de direction suffisamment importantes pour qu'on puisse déterminer

all superintendents at the wharf at issue are employees within the meaning of section 3(1) of the *Code* and that they are included in the bargaining unit defined in the certification order.

qu'ils ne sont pas des employés au sens du *Code* – Le Conseil conclut donc que tous les surintendants au quai en question sont des employés au sens du paragraphe 3(1) du *Code* et sont inclus dans l'unité de négociation comprise dans l'ordonnance d'accréditation.

The Board was composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, and Mr. Daniel Charbonneau and Mr. Patrick J. Heinke, Members. The hearings were held in Montréal, Quebec on October 17, 2005, March 27 and 28, 2006, June 23, 2006, and July 10 to 14, 2006.

Le Conseil se composait de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, et de MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres. Des audiences ont été tenues à Montréal (Québec) le 17 octobre 2005, les 27 et 28 mars 2006, le 23 juin 2006 et du 10 au 14 juillet 2006.

Appearances

Mr. Yves Turgeon, for Logistec Stevedoring Inc.;
Ms. Isabelle Leblanc, for the Canadian Union of Public Employees, Local 375;
Mr. André C. Giroux, for the Maritime Employers Association.

Ont comparu

M^e Yves Turgeon, pour Logistec Arrimage inc.;
M^e Isabelle Leblanc, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 375;
M^e André C. Giroux, pour l'Association des employeurs maritimes.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Louise Fecteau.

I–Nature of the Application and Background

I – Nature de la demande et contexte

[1] This is an application for reconsideration presented on October 7, 2005, by Logistec Stevedoring Inc. (Logistec or the applicant), pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I–Industrial Relations)* (the *Code*). Logistec is challenging the decisions rendered by the Board on January 21, 2005, May 19, 2005, and August 10, 2005, based on the appearance of a new legal fact. It is arguing that if that fact had been brought to the Board's attention before it rendered its decisions or orders, the Board would likely have concluded differently.

[1] Il s'agit d'une demande de réexamen présentée le 7 octobre 2005 par Logistec Arrimage inc. (Logistec ou la requérante) en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Logistec conteste les décisions du Conseil rendues le 21 janvier 2005, le 19 mai 2005 et le 10 août 2005 en invoquant la survenance d'un fait juridique nouveau. Elle prétend que si ce fait avait été porté à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende ses décisions ou ordonnances, le Conseil aurait vraisemblablement conclu différemment.

[2] To fully understand the matter under consideration, the facts that gave rise to this dispute are as follows:

[2] Pour bien comprendre l'affaire à l'étude, les faits qui ont donné lieu au présent litige sont les suivants :

- On **March 24, 2004**, the Canadian Union of Public Employees, Local 375 (the union) presented an application for certification pursuant to section 24 of the *Code* to represent the foremen-superintendents of Logistec's operations at the Contrecoeur facility. Logistec contested the application for certification on the ground that those persons held managerial or confidential positions with access to confidential labour relations information. It also claimed that, if the Board approved the union's application, all operations

- Le **24 mars 2004**, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 375 (le syndicat) a présenté une demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code* pour représenter les contremaîtres-surintendants aux opérations de Logistec pour l'établissement de Contrecoeur. Logistec a contesté la demande d'accréditation au motif que ces personnes occupaient un poste de direction ou de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. Elle alléguait également que tous

superintendents at its Contrecoeur facility (five in total) would have to be included in the certification unit, even though there was disagreement about the identity of the five people.

- On **January 21, 2005**, the Board denied the union's application for certification because it was of the opinion that the foremen-superintendents were already covered by the intended scope of order no. 5824-U, rendered on June 6, 1991.

- On **February 9, 2005**, Logistec filed an application with the Board for reconsideration of the decision rendered on January 21, 2005.

- On **May 19, 2005**, the Board denied the application for reconsideration and confirmed that the foremen-superintendents were implicitly included in the existing certification order (no. 5824-U), and that if any of the parties wanted to exclude them, an application to that effect would have to be presented to the Board so that it could amend the intended scope of the certification order.

- On **July 28, 2005**, the union filed a complaint of unfair labour practice with the Board and applied for an interim order pursuant to section 19.1 of the *Code*, after three employees at the Contrecoeur facility were dismissed, specifically, three of the five foremen-superintendents covered by the Board's decisions of January 21, 2005 and May 19, 2005. The three employees are Mr. Éric Fredette, Mr. Steve Bégin and Mr. Jean-Guy St-Pierre.

- On **August 10, 2005**, the Board granted the union's application for an interim order and ordered the reinstatement of the three foremen-superintendents dismissed by Logistec.

[3] This matter is before the initial panel that rendered the August 10, 2005, decision. With the parties' consent, it was agreed that two elements would be considered. The first deals with the appearance of a new fact, which, had it been known by the Board, might have led it to decide differently, particularly with respect to the January 21, 2005, decision. According to Logistec, those new facts would have led the Board to conclude that the intended scope of the geographical certification order no. 5824-U had already been amended in 1991 to explicitly exclude from it the Contrecoeur walking bosses. Logistec's position is fully

les surintendants aux opérations (au nombre de cinq) de son établissement de Contrecoeur devaient être inclus dans l'unité d'accréditation, si le Conseil donnait raison au syndicat, bien qu'il y ait eu mésentente sur l'identité des cinq personnes.

- Le **21 janvier 2005**, le Conseil a rejeté la demande d'accréditation du syndicat au motif que les contremaîtres-surintendants étaient déjà selon lui visés par la portée intentionnelle de l'ordonnance n° 5824-U rendue le 6 juin 1991.

- Le **9 février 2005**, Logistec a présenté au Conseil une demande de réexamen de la décision rendue le 21 janvier 2005.

- Le **19 mai 2005**, le Conseil a rejeté la demande de réexamen et confirmé que les contremaîtres-surintendants étaient implicitement inclus dans l'ordonnance d'accréditation existante (n° 5824-U), et que si l'une ou l'autre des parties voulait les exclure, il fallait présenter une demande en ce sens au Conseil afin qu'il révisé la portée intentionnelle de l'ordonnance d'accréditation.

- Le **28 juillet 2005**, le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale de travail auprès du Conseil accompagnée d'une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* à la suite du congédiement de trois employés de l'établissement de Contrecoeur, soit trois des cinq contremaîtres-surintendants visés par les décisions rendues par le Conseil en date du 21 janvier 2005 et du 19 mai 2005. Les trois employés sont MM. Éric Fredette, Steve Bégin et Jean-Guy St-Pierre.

- Le **10 août 2005**, le Conseil a accueilli la demande d'ordonnance provisoire du syndicat et ordonné la réintégration des trois contremaîtres-surintendants congédiés par Logistec.

[3] Le banc initial qui a rendu la décision du 10 août 2005 est saisi de la présente affaire. Avec l'accord des parties, il a été convenu que deux volets seraient examinés. Le premier porte sur la survenance d'un fait nouveau qui, s'il avait été porté à la connaissance du Conseil, l'aurait amené à une conclusion différente, notamment en ce qui a trait à la décision du 21 janvier 2005. Selon Logistec, ces faits nouveaux auraient amené le Conseil à conclure que la portée intentionnelle de l'ordonnance d'accréditation par région géographique n° 5824-U avait déjà été modifiée en 1991 pour y exclure nommément les grands

supported by the Maritime Employers Association (the Association), the stakeholder in this matter.

[4] The second element deals with consideration of the status of the foremen-superintendents at the Contrecoeur facility, which, according to Logistec, was incorrectly interpreted by the Board in its January 21, 2005, decision. In addition to the argument about the intended scope of the Board's 1991 certification order, Logistec is submitting that the foremen-superintendents at the Contrecoeur facility should be excluded from the bargaining unit because they have a managerial or confidential position within the meaning of section 3(1) of the *Code*. The union, however, is arguing the opposite.

[5] While the union objects to the current application for reconsideration submitted by Logistec on the ground that the application was not presented within the time limit, the parties agreed that the Board would first consider the status of the foremen-superintendents and render its decision. The issue of the intended scope of the certification order is left pending, along with the preliminary objections raised by the union in its response dated October 27, 2005.

II—The Evidence: Status of the Foremen-Superintendents

[6] Before considering this issue, the Board would like to clarify that, in recent years, there have been several versions of the title for the foreman-superintendent position held by Messrs. Fredette, Bégin and St-Pierre. For example, pay and deduction slips (tab V, Exhibit P-1) show that Mr. Jean-Guy St-Pierre apparently held the position of foreman from 1997 to 2004. Since 2004, he has held the title of superintendent. The same applies to Mr. Éric Fredette. In Mr. Bégin's case, he held the position of dispatcher in 2000, and, since 2004, he has had the title of superintendent. It appears that today all of the foremen have become superintendents but, in actual fact, only the title has changed over the years.

[7] Nevertheless, and as the Board has noted on many occasions, in order to consider a matter related to exclusions, as is the case here, the Board must examine those exclusions on the basis of the tasks and

contremaîtres de Contrecoeur. La position de Logistec est appuyée sans réserve par l'Association des employeurs maritimes (l'Association), intervenante dans la présente affaire.

[4] Le deuxième volet porte sur l'examen du statut des contremaîtres-surintendants de l'établissement de Contrecoeur, qui, selon Logistec, aurait été interprété de façon erronée par le Conseil dans sa décision du 21 janvier 2005. En plus de l'argument de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation délivré en 1991 par le Conseil, Logistec soutient que les contremaîtres-surintendants aux opérations de l'établissement de Contrecoeur devraient être exclus de l'unité de négociation au motif que ces personnes exercent un poste de confiance ou de direction au sens du paragraphe 3(1) du *Code*. Le syndicat soutient par ailleurs le contraire.

[5] Bien que le syndicat conteste la demande de réexamen à l'étude présentée par Logistec au motif notamment que la demande a été présentée hors délai, il a été convenu et accepté par les parties que le Conseil examinerait dans un premier temps le statut des contremaîtres-surintendants et rendrait sa décision. La question afférente à la portée intentionnelle du certificat d'accréditation est mise en suspens ainsi que les objections préliminaires du syndicat soulevées dans sa réponse datée du 27 octobre 2005.

II – La preuve : le statut des contremaîtres-surintendants

[6] Avant d'examiner cette question, le Conseil tient à préciser que le titre du poste de contremaître-surintendant occupé par MM. Fredette, Bégin et St-Pierre a été l'objet de différentes appellations au cours des dernières années. Par exemple, des relevés des revenus et retenues (onglet V, pièce P-1) nous montrent que M. Jean-Guy St-Pierre occupait le poste de contremaître de 1997 à 2004. Depuis 2004, il porte le titre de surintendant. Il en est de même pour M. Éric Fredette. Quant à M. Bégin, son poste était celui de répartiteur en 2000 et, depuis 2004, il porte le titre de surintendant. Il semble qu'aujourd'hui tous les contremaîtres soient devenus surintendants, mais dans les faits ce ne serait que le titre qui a été modifié au cours des années.

[7] Quoi qu'il en soit, et comme il a été mentionné à maintes reprises par le Conseil, pour trancher une question liée à des exclusions comme c'est le cas dans la présente affaire, le Conseil doit examiner ces

responsibilities and not on the basis of the title of the position. The following testimony addresses the tasks and responsibilities of people in the superintendent position at the Contrecoeur facility.

A–Testimony

1–Logistec

[8] Logistec called several witnesses. The testimony is summarized as follows.

Mr. Roland Daigle

[9] Logistec called as a witness Mr. Roland Daigle, General Manager for Logistec at Contrecoeur. He stated that the Contrecoeur port facilities were owned by Iron Ore until 1990, when they were sold to the Port of Montréal. All Contrecoeur employees became employees of the Port of Montréal. Mr. Daigle has held the positions of superintendent, general foreman and foreman. He explained that Logistec acquired part of the Contrecoeur operations in 1993 but that the site is still owned by the Port of Montréal.

[10] For comparison purposes and to illustrate the changes in the organizational structure between then and now, that is, before the transfer of the Contrecoeur operations to Logistec, Mr. Daigle stated that the superintendent is actually now the general manager, the general foreman is the operations manager and the foremen are the superintendents of operations, maintenance and the terminal. He explained that the superintendents or foremen at that time were not unionized and that they gave orders directly to the unionized employees.

[11] Mr. Daigle also explained the difference between operations and traffic management. Operations are related to the loading and unloading of vessels, while traffic management deals with the management and storage of general cargo only.

[12] The largest part of Logistec's activities involves bulk handling. The operations superintendents and the maintenance superintendent report to the operations manager, while the terminal superintendent reports to the traffic manager. Mr. Daigle explained that, in Contrecoeur, the organizational structure provides

exclusions en fonction des tâches et des responsabilités et non pas en fonction du titre du poste. Les témoignages qui suivent font état des tâches et des responsabilités des personnes occupant le poste de surintendant à l'établissement de Contrecoeur.

A – Témoignages

1 – Logistec

[8] Logistec a fait entendre plusieurs témoins. Les témoignages sont résumés dans ce qui suit.

M. Roland Daigle

[9] Logistec a fait entendre comme témoin M. Roland Daigle, directeur général de Logistec à l'établissement de Contrecoeur. Il atteste que jusqu'en 1990, c'est Iron Ore qui était propriétaire des installations portuaires de Contrecoeur qui ont alors été vendues au Port de Montréal. Tous les employés de Contrecoeur sont devenus des employés du Port de Montréal. M. Daigle a occupé les postes de surintendant, de contremaître général et de contremaître. Il explique que Logistec a acquis en 1993 une partie des opérations de Contrecoeur mais que l'emplacement est toujours la propriété du Port de Montréal.

[10] Aux fins de comparaison et pour illustrer ce qu'était la structure organisationnelle de l'époque par rapport à aujourd'hui, soit avant le transfert des opérations de Contrecoeur à Logistec, M. Daigle soutient que le surintendant est en fait aujourd'hui le directeur général, le contremaître général est le directeur des opérations et les contremaîtres sont aujourd'hui les surintendants aux opérations, à la maintenance et au terminal. Il précise que les surintendants ou contremaîtres de l'époque n'étaient pas syndiqués et donnaient directement des ordres aux employés syndiqués.

[11] M. Daigle explique également la distinction entre les opérations et la direction du trafic. Les opérations sont reliées au chargement et déchargement des navires, alors que la direction trafic touche la gestion et l'entreposage pour le cargo général seulement.

[12] La plus importante partie des activités de Logistec a trait à la manutention du vrac. Les surintendants aux opérations et le surintendant à la maintenance relèvent du directeur des opérations tandis que le surintendant terminal relève du directeur du trafic. M. Daigle précise qu'à Contrecoeur la structure organisationnelle prévoit

foremen and walking bosses for general cargo only. Consequently, there are no foremen or walking bosses for bulk cargo.

[13] Under cross-examination, Mr. Daigle described a superintendent's duties. A superintendent oversees the longshoremen, all of whom are unionized and hired by the Association. The superintendents and the operations manager determine for the applicant the number of longshoremen required for each shift and the operations manager informs the Association of those requirements. The operations manager also verifies and approves the longshoremen's timesheets. On occasion, the superintendent may communicate directly with the Association if additional manpower is required.

Mr. Gilbert Nobert

[14] Mr. Gilbert Nobert is the Maintenance Superintendent at the Contrecoeur facility. He began his career with the IOC Mining Company. He was a maintenance foreman in Sept-Îles before he transferred to Contrecoeur.

[15] He is now responsible for non-routine and inventory procurement and he handles the budget with the company's operations manager and general manager. He decides the number of employees required for maintenance and establishes their schedule. Requests for leave, absences and vacation are given to him and then sent to the operations manager, Mr. Normand Desjardins, who approves them.

[16] Mr. Nobert is involved in preparing the budget, while superintendents Bégin, St-Pierre and Fredette are not. Moreover, Mr. Nobert's office is not located beside those of Messrs. Bégin, St-Pierre and Fredette, which are in a trailer outside the building where Mr. Nobert works.

Mr. Daniel Jodoin

[17] Mr. Jodoin is the Operations Manager at Logistec but he works at the Port of Montréal facility. He originally held the position of marine superintendent but is now responsible for all activities in the Port of Montréal. He explained that he obtained his position at the Port of Montréal after replying to an advertisement in the newspaper (tab 16, Exhibit P-1).

des contremaîtres et des grands contremaîtres pour le cargo général seulement. Il n'y a donc pas de contremaître ou de grand contremaître dans le vrac.

[13] En contre-interrogatoire, M. Daigle décrit les tâches du surintendant. C'est le surintendant qui supervise les débardeurs lesquels sont tous syndiqués et sont embauchés par l'Association. Les surintendants et le directeur des opérations déterminent pour la requérante le nombre de débardeurs requis pour les quarts de travail et c'est le directeur des opérations qui en avise l'Association. C'est aussi le directeur des opérations qui vérifie et approuve les feuilles de temps des débardeurs. Le surintendant peut à l'occasion communiquer directement avec l'Association pour les besoins de main-d'oeuvre supplémentaire.

M. Gilbert Nobert

[14] M. Gilbert Nobert est surintendant à la maintenance à l'établissement de Contrecoeur. Il a débuté sa carrière avec la Compagnie minière IOC. Il a été contremaître entretien à Sept-Îles puis transféré à Contrecoeur.

[15] Il est aujourd'hui responsable des achats non routiniers et des stocks et s'occupe du budget avec le directeur des opérations et le directeur général de l'entreprise. C'est lui qui détermine le nombre d'employés requis à la maintenance et qui établit l'horaire de ces derniers. Les demandes de congés, les absences et les vacances lui sont remises puis transmises par la suite au directeur des opérations, M. Normand Desjardins, qui les approuve.

[16] M. Nobert participe à la préparation du budget alors que les surintendants MM. Bégin, St-Pierre et Fredette n'y participent pas. Le bureau de M. Nobert n'est d'ailleurs pas situé à côté de ceux de MM. Bégin, St-Pierre et Fredette, qui se trouvent dans une roulotte extérieure au bâtiment où travaille M. Nobert.

M. Daniel Jodoin

[17] M. Jodoin est directeur des opérations chez Logistec mais travaille à l'établissement du port de Montréal. Il a d'abord occupé le poste de surintendant maritime mais est aujourd'hui responsable de toutes les activités dans le port de Montréal. Il explique avoir obtenu son poste au port de Montréal à la suite d'une annonce parue dans un journal (onglet 16, pièce P-1).

[18] He described the duties of the superintendents at the Montréal wharf as follows:

- The superintendents are fully responsible for the ship, even before it arrives. They have the longshoremen perform their tasks according to their classification. The superintendents at the Montréal wharf cannot communicate directly with the longshoremen, as is the case in Contrecoeur. The walking bosses and foremen can communicate with the longshoremen. The foreman directs his team of longshoremen on the ship.

- The superintendents are members of the company's various committees, including the occupational health and safety and environment committees, and the committee dealing with the new security requirements. The superintendent manages the agreements signed with the ships and provides a report on each ship.

- The terminal superintendent is responsible for the external resources required by the company and deals directly with subcontractors.

[19] Under cross-examination, Mr. Jodoin explained that the superintendents at the Port of Montréal work on the wharf and not in the offices, and he admitted that he has never worked at the Contrecoeur wharf or gone there except to visit colleagues.

Mr. André Lemire

[20] Mr. André Lemire is the Superintendent of Operations at the Contrecoeur facility, as are his colleagues Messrs. Bégin and St-Pierre. He has only been employed by Logistec since September 2003. He says that he received two to three months of training when he was hired.

[21] His functions are related mainly to the unloading of ships and maintenance at the terminal. He stated that he supervises 10 to 12 people in operations and a few employees in maintenance. As an operations superintendent, he must plan the manpower requirements for unloading ships. To this end, he makes suggestions to the operations manager and the general manager. On weekends or during the evening shift, he can decide on his own the labour requirements for unloading a ship. He interacts with the people on the ships, represents the applicant and manages the terminal. He contacts the Association whenever more manpower is required, but he can call on longshoremen

[18] Il décrit les fonctions des surintendants au quai de Montréal comme suit :

- Les surintendants ont la pleine responsabilité du navire, et ce, avant même que n'arrive le navire. Ils font exécuter les tâches par les débardeurs selon leur classification. Les surintendants au quai de Montréal ne peuvent communiquer directement avec les débardeurs comme c'est le cas à Contrecoeur. Ce sont les grands contremaîtres et les contremaîtres qui peuvent communiquer avec les débardeurs. Le contremaître dirige son équipe de débardeurs sur le navire.

- Les surintendants participent aux différents comités de l'entreprise dont celui de santé et de sécurité au travail, celui de l'environnement ou celui touchant les nouvelles exigences en matière de sécurité. C'est le surintendant qui gère les ententes conclues avec les navires et fournit un compte rendu pour chacun des navires.

- Le surintendant terminal, quant à lui, est responsable des ressources externes nécessaires à l'entreprise et transige directement avec les sous-traitants.

[19] En contre-interrogatoire, M. Jodoin précise que les surintendants au port de Montréal travaillent sur le quai et non dans les bureaux et admet n'avoir jamais travaillé au quai de Contrecoeur et ne s'y être rendu que pour visiter des collègues.

M. André Lemire

[20] M. André Lemire est surintendant aux opérations à l'établissement de Contrecoeur au même titre que ses collègues MM. Bégin et St-Pierre. Il est au service de Logistec seulement depuis septembre 2003. Il dit avoir reçu une formation de deux à trois mois à l'embauche.

[21] Ses fonctions ont trait principalement au déchargement des navires et à la maintenance au terminal. Il atteste superviser 10 à 12 personnes aux opérations et quelques employés à la maintenance. Comme surintendant aux opérations, il doit planifier les besoins en main-d'oeuvre pour le déchargement des bateaux. Pour ce faire, il fait des suggestions au directeur des opérations et au directeur général. Les fins de semaine ou les quarts de travail du soir, il peut déterminer seul les besoins en main-d'oeuvre pour le déchargement d'un navire. Il interagit avec les gens à bord du navire, représente la requérante et gère le terminal. S'il y a un manque d'effectifs, il communique

directly in emergency situations. He also replaces the operations manager when he is absent.

[22] Mr. Lemire described how a ship's register is managed by a superintendent. The superintendent receives the order from the traffic manager and then assumes full responsibility for the ship, from the beginning to the end of the unloading. Indeed, the superintendent is the last person in contact with the ship.

[23] Mr. Lemire has also been a member of the Health and Safety Committee since early fall 2005. He said that he represents the superintendents on that committee, but on cross-examination, he admitted that he was replacing the operations manager, who apparently mandated him to represent Logistec.

[24] He also described various procedures that he developed and that have been introduced since his arrival. The operations manager apparently asked him to revise or develop the new procedures. Those procedures are found in Exhibit P-1, adduced by the applicant. Those documents are part of the binder for superintendents, which contains the main procedures to be followed. The procedures or documents prepared by Mr. Lemire were not discussed with his colleagues Messrs. Fredette, Bégin and St-Pierre. Some of those procedures are in effect, others are not. The binder has existed since 2004, according to Mr. Lemire's testimony, and was apparently prepared by Mr. Desjardins, the Operations Manager.

[25] Mr. Lemire recounted an incident related to the unloading of cargo in November 2005. Several stakeholders were involved, including Logistec, the union, Hydro Québec and Transport Lanouk. Mr. Lemire was fully responsible for dealing with the stakeholders in that incident, although he admitted that his immediate superior intervened with the clients.

[26] Mr. Lemire stated that he evaluates employees. He said that he has evaluated a total of two or three people. He also stated that on four or five occasions he provided an oral report on employees to his superior, Mr. Desjardins. He explained that a written report is not systematically required.

Mr. Richard Daneau

[27] Mr. Daneau is a Superintendent with Logistec at the Port of Montréal. Like Mr. Lemire, Mr. Daneau

avec l'Association mais peut faire appel directement aux débardeurs en cas d'urgence. Si le directeur des opérations est absent, c'est lui qui le remplace.

[22] M. Lemire décrit comment un dossier de navire est géré par un surintendant. Ce dernier reçoit la commande du directeur du trafic, puis il prend l'entière responsabilité du navire, du début jusqu'à la fin du déchargement. C'est d'ailleurs le surintendant qui est le dernier à être en contact avec le navire.

[23] M. Lemire est aussi membre du Comité de santé et de sécurité depuis le début de l'automne 2005. Il dit représenter les surintendants au sein de ce comité, bien qu'en contre-interrogatoire, il ait admis avoir remplacé le directeur des opérations qui l'aurait mandaté pour représenter Logistec.

[24] Il décrit également différentes procédures mises en place depuis son arrivée, lesquelles il a élaborées. Ce serait le directeur des opérations qui lui aurait demandé de réviser ou de préparer des nouvelles procédures. Ces procédures se trouvent à la pièce P-1 produite par la requérante. Ces documents font partie du cartable destiné aux surintendants lequel contient les principales procédures à suivre. Les procédures ou documents rédigés par M. Lemire n'ont pas fait l'objet de consultation avec ses collègues dont MM. Fredette, Bégin et St-Pierre. Certaines de ces procédures sont en vigueur d'autres pas. Ledit cartable existe depuis 2004 selon le témoin M. Lemire et aurait été préparé par M. Desjardins, directeur des opérations.

[25] M. Lemire relate un incident lié au déchargement d'un cargo en novembre 2005. Plusieurs intervenants étaient impliqués, soit Logistec, le syndicat, Hydro-Québec et Transport Lanouk. C'est M. Lemire qui avait l'entière responsabilité de transiger avec les intervenants dans ce dossier, bien qu'il admette que son supérieur immédiat soit intervenu auprès des clients.

[26] M. Lemire atteste évaluer des employés. Il dit avoir en tout évalué deux à trois personnes. Il atteste également avoir fait à quatre ou cinq occasions un rapport verbal sur des employés à son supérieur M. Desjardins. Il précise qu'un rapport écrit n'est pas exigé systématiquement.

M. Richard Daneau

[27] M. Daneau est surintendant chez Logistec au port de Montréal. Il décrit ses responsabilités à titre de

indicated that his responsibilities as a superintendent are related to the unloading of ships. He stated that when there is a delay in unloading a ship, the superintendent manages the situation and tries to find solutions with the ship's captain. The superintendent also has access to outside services when needed, for example, for snow removal, cleaning or equipment repairs. The superintendent is also responsible for providing a report on the unloading of a ship for productivity analysis purposes. He testified that he deals with files related to the environment. To this end, he meets with the Port of Montréal Authority once a year.

[28] Mr. Daneau worked in Contrecoeur for four weeks around August 2005. He worked in operations. He worked with Superintendent Lemire the first two or three days to understand the operations. He is not aware that any black binder for superintendents exists. He explained that there are no bulk walking bosses in Contrecoeur and that he does not know why. While the superintendents in Montréal have access to client contracts, this is not the case in Contrecoeur.

[29] Mr. Daneau testified that, as a superintendent, he is not involved in budget planning or in the company's activities as such.

Mr. Pierre Lefebvre

[30] Mr. Lefebvre is the Vice-President, Human Resources, at Logistec. He testified that Logistec's head office is in Montréal. The company is divided into three regions: the United States, the Quebec-Maritimes regional ports, and the St. Lawrence and Nova Scotia region. The organizational structure in Contrecoeur is similar to that found in the other regions. There is one regional vice-president per region. The Contrecoeur and Montréal wharfs have a general manager (see tabs 17 and 18, Exhibit P-1). Mr. Lefebvre stated that the main activity at the Contrecoeur wharf is bulk cargo handling.

[31] In Montréal, there have been walking bosses for both bulk and general cargo since 2001. Before 2001, the situation was the same as in Contrecoeur, that is, there were no walking bosses and no foremen responsible for bulk cargo. When Logistec acquired the Port of Montréal operations, none of the superintendents or supervisors were unionized. The

surintendant de la même manière que M. Lemire en ce qu'elles ont trait au déchargement des navires. Il atteste que lorsque survient un retard pour le déchargement d'un navire c'est le surintendant qui gère la situation et qui essaie de trouver des pistes de solution avec le capitaine du bateau. C'est également le surintendant qui a recours à des services externes lorsque c'est nécessaire, par exemple dans des cas de déneigement, de nettoyage ou de bris d'équipement. C'est également le surintendant qui fournit un rapport sur le déchargement du navire dans le but d'analyser la productivité. Il atteste également exercer des fonctions touchant des dossiers liés à l'environnement. Il rencontre à cet effet l'Administration portuaire de Montréal une fois l'an.

[28] M. Daneau a travaillé à Contrecoeur pendant quatre semaines vers le mois d'août 2005. Il a travaillé aux opérations. Il a travaillé avec le surintendant M. Lemire les deux ou trois premiers jours pour comprendre les opérations. Il n'est pas au courant qu'un cartable noir destiné aux surintendants existe. Il précise qu'à Contrecoeur il n'y a pas de grands contremaîtres dans le vrac et en ignore la raison. Tandis qu'à Montréal, les surintendants ont accès aux contrats avec les clients, ce n'est pas le cas à Contrecoeur.

[29] M. Daneau, à titre de surintendant, atteste ne pas s'occuper de la planification des budgets ou des activités de l'entreprise en tant que telles.

M. Pierre Lefebvre

[30] M. Lefebvre est vice-président, Ressources humaines, chez Logistec. Il atteste que le siège social de Logistec est à Montréal. L'entreprise est divisée en trois régions, soit la côte est des États-Unis, les ports régionaux Québec-Maritimes et la région du St-Laurent et de la Nouvelle-Écosse. La structure organisationnelle à Contrecoeur est similaire à celles se trouvant dans les autres régions. Il y a un vice-président régional par région. Les quais de Contrecoeur et de Montréal ont un directeur général (voir les onglets 17 et 18 de la pièce P-1). M. Lefebvre atteste que l'activité principale au quai de Contrecoeur est la manutention du vrac.

[31] À Montréal, il y a des grands contremaîtres tant pour le vrac que pour le cargo général depuis 2001. Avant 2001, la situation était comme celle de Contrecoeur, c'est-à-dire qu'il n'y avait pas de grands contremaîtres ni de contremaîtres responsables du vrac. Lorsque Logistec a acquis les opérations du Port de Montréal, aucun surintendant ou superviseur n'était

superintendents' employment conditions were changed after Logistec acquired the Port of Montréal facilities. Mr. Lefebvre claimed that the superintendents in Contrecoeur represent Logistec in its daily activities and that they are often the only managers on site. He stated that it would be unthinkable to leave people who were not the company's representatives in operations, and referred to the fact that the superintendents cannot be unionized because of the functions they perform.

[32] Mr. Lefebvre also stated that he has never used the title "foreman-superintendent" at Logistec. He explained that that designation appeared in the application for certification presented by the union in 2004.

[33] He described the facilities at the Port of Québec as similar to those in Contrecoeur. There are no foremen and no walking bosses responsible for bulk in Québec—the longshoremen report directly to the superintendents. As for the cargo, he explained that there have been no foremen since 2001. Only superintendents, walking bosses and longshoremen work there.

[34] Mr. Lefebvre believes that unionizing the superintendents would cost the company an additional \$700,000.

[35] He described the superintendent's responsibilities by referring the Board to tab 15 of Exhibit P-1. This is a document advertising a job opportunity for the superintendent position in Montréal. The document, prepared by Ms. Geneviève Gauthier, dates back to 2002. The responsibilities and skills are described as follows:

Responsibilities:

- Plan and coordinate the operation of loading and unloading vessels and/or terminal activities for handling break-bulk and bulk merchandise;
- Determine the proper equipment required for the operation;
- Plan the labor force needed for the operation;
- Managing and controlling cost related to the operations;
- Enforce health and safety regulations in the work environment;
- Supervise the work team under your supervision.

Qualifications:

syndiqué. Les conditions d'emploi des surintendants ont été modifiées à la suite de l'acquisition par Logistec des installations du port de Montréal. M. Lefebvre soutient que les surintendants à Contrecoeur représentent Logistec dans ses activités quotidiennes et qu'ils sont souvent les seuls cadres sur place. Il affirme qu'il serait impensable de laisser des personnes aux opérations sans qu'ils soient les représentants de l'entreprise, faisant référence au fait que les surintendants ne peuvent être syndiqués en raison des fonctions qu'ils occupent.

[32] M. Lefebvre atteste également n'avoir jamais utilisé chez Logistec le titre de « contremaître-surintendant ». Il précise que cette appellation est apparue dans la demande d'accréditation présentée par le syndicat en 2004.

[33] Il décrit les installations du port de Québec comme étant similaires à celles de Contrecoeur. Il n'y a pas de contremaîtres ni de grands contremaîtres responsables du vrac à Québec – les débardeurs relèvent directement des surintendants. En ce qui concerne le cargo, il précise qu'il n'y a plus de contremaîtres depuis 2001. Seuls les surintendants, grands contremaîtres et débardeurs y travaillent.

[34] M. Lefebvre estime que le fait de syndiquer les surintendants créerait un coût additionnel de 700 000 \$ pour l'entreprise.

[35] Il décrit les responsabilités du surintendant en renvoyant le Conseil à l'onglet 15 de la pièce P-1. Il s'agit d'un document affichant une possibilité d'emploi pour le poste de surintendant à Montréal. Ce document préparé par M^{me} Geneviève Gauthier date de 2002. Les responsabilités et compétences sont décrites ainsi :

Responsabilités :

- Planifier et coordonner les opérations de chargement et de déchargement de navires et/ou de terminal pour la manutention de cargaisons générales non-conteneurisées et en vrac;
- Planifier les besoins d'équipement nécessaire à l'opération;
- Planifier les besoins de main-d'oeuvre nécessaire à l'opération;
- Gérer et contrôler les coûts reliés à ces opérations;
- Faire respecter les consignes de santé et de sécurité en milieu de travail;
- Superviser les équipes de travail sous sa responsabilité.

Qualifications :

- Experience in a similar position;
- Experience in a supervisory role in a unionized environment in the maritime or construction fields, in cargo handling or in related industry;
- Collegial degree;
- Bilingual—French and English;
- Displaying autonomy, team work, flexibility and judgment;
- Ability to make decisions.

[36] Mr. Lefebvre also explained the compensation offered to superintendents. They receive an annual salary, social benefits, and a bonus program of 18% to 20% of their base salary. He explained that the bonus is only available to non-unionized employees. No compensation is paid for overtime.

[37] He stated that management employees have retirement and insurance plans and a vehicle allowance. Superintendents are part of the management staff.

[38] Mr. Lefebvre testified that he hired Mr. Bégin in January 2001. He was always non-unionized. He began as a terminal superintendent and then became an operations superintendent. Mr. Lefebvre explained that Mr. Bégin acted as an auditor in 2001 in order to verify the procedure established in the ISO 2001 program.

[39] As for the superintendents' employment conditions, Mr. Lefebvre explained that, before April 1999, they were paid for overtime, which is no longer the case. He also admitted that all superintendents at Logistec receive a weekend rate of \$300 per day, except for superintendents St-Pierre, Bégin and Fredette. Mr. Lefebvre explained that that rate was introduced after the application for certification was made to represent the Contrecoeur superintendents. Mr. Lefebvre also testified that a superintendent hired first at the Montréal wharf, namely Mr. Robin Savard, was transferred to the Contrecoeur wharf in August 2005 for operations.

[40] Mr. Lefebvre was cross-examined on the file, "Mr. St-Pierre's career path," adduced by Logistec (Exhibit P-12). He stated that the document entitled

- Expérience de travail dans un poste similaire;
- Expérience en supervision de personnel syndiqué dans le domaine de l'arrimage, de la manutention, de la construction ou tout autre domaine connexe;
- Possède un diplôme d'études collégiales;
- Bilinguisme (français et anglais);
- Faire preuve d'autonomie, d'esprit d'équipe, de flexibilité et de jugement;
- Habileté à prendre des décisions.

[36] M. Lefebvre explique également la rémunération offerte aux surintendants. Ils reçoivent un salaire annuel et des avantages sociaux accompagnés d'un programme de prime variant entre 18 à 20 % du salaire de base. Il précise que la prime n'est offerte qu'au personnel non syndiqué. Aucune rémunération n'est offerte pour les heures supplémentaires.

[37] Il précise que les employés cadres bénéficient d'un régime de retraite, d'un régime d'assurances et d'une allocation d'automobile. Les surintendants font partie du personnel cadre.

[38] M. Lefebvre atteste avoir embauché M. Bégin en janvier 2001. Il a toujours été non syndiqué. Il a d'abord été surintendant terminal puis surintendant aux opérations. M. Lefebvre précise également que M. Bégin a agi comme auditeur en 2001 pour vérifier la procédure établie dans le cadre du programme ISO-2001.

[39] Pour ce qui est des conditions d'emploi des surintendants, M. Lefebvre précise qu'avant avril 1999, ils étaient rémunérés pour les heures supplémentaires, ce qui ne serait plus le cas depuis. Il admet également que tous les surintendants chez Logistec reçoivent une prime de fin de semaine de 300 \$ par jour, à l'exception des surintendants St-Pierre, Bégin et Fredette. L'explication fournie par M. Lefebvre serait que cette prime a été introduite après la présentation de la demande d'accréditation visant à représenter les surintendants de Contrecoeur. M. Lefebvre atteste également qu'un surintendant embauché d'abord au quai de Montréal, soit M. Robin Savard, a été transféré au quai de Contrecoeur en août 2005 pour les opérations.

[40] M. Lefebvre est contre-interrogé sur le dossier « filière M. St-Pierre », produit par Logistec (pièce P-12). Il mentionne que le document intitulé

“discussion report” is a tool used to evaluate employee performance. He explained that Superintendent Fredette was allegedly involved in drafting the document, along with himself and a consulting firm. He stated that the tool is to evaluate all non-unionized employees.

[41] As for the use of the title of foreman at the Contrecoeur wharf, Mr. Lefebvre testified that this title is used only in Contrecoeur. Counsel referred the witness to tab V of Exhibit 3, which contains the pay stubs that show, for example, that Mr. Jean-Guy St-Pierre had the title of foreman in 1997 and that, as of December 2004, he had the title of superintendent. Mr. Lefebvre testified that Logistec has always considered them to be superintendents even if they had the title of foreman.

2–Maritime Employers Association

[42] The Maritime Employers Association is a stakeholder in this matter. It called one witness.

Mr. Jean-Pierre Langlois

[43] Mr. Langlois is the Senior Labour Relations Advisor for the Maritime Employers Association. He has been working for the Association since 1992. The Association is the representative or agent for all employers (including Logistec) of employees represented by the Syndicat des débardeurs, Local 375, Canadian Union of Public Employees, engaged in loading and unloading ships at the Port of Montréal. The Contrecoeur wharf falls within the geographic limits of the Port of Montréal, as set out in order no. 5824-U of June 6, 1991, by the Canada Labour Relations Board (CLRB), the Board’s predecessor.

[44] Mr. Langlois described the organization of the activities of longshoring companies in the Port of Montréal and the relationship between the Association that he represents and the employer members of the Association.

[45] Mr. Langlois claims that the superintendents working for the Association’s employer members regularly call on the Association’s services. For example, for the deployment of workers, the manager or superintendents generally call the day before to specify their requirements to the Association. If unionized

« rapport de discussion » est un outil pour évaluer le rendement des employés. Il précise que le surintendant Fredette aurait participé à la rédaction de ce document de concert avec lui et un cabinet de consultants. Il précise que tous les employés non syndiqués doivent s’y soumettre.

[41] Quant à l’utilisation du titre de contremaître au quai de Contrecoeur, M. Lefebvre atteste que ce titre est seulement utilisé à Contrecoeur. Le procureur renvoie le témoin à l’onglet V de la pièce-3, où des relevés de paie démontrent par exemple que M. Jean-Guy St-Pierre portait le titre de contremaître en 1997 et qu’à compter de décembre 2004, il portait le titre de surintendant. M. Lefebvre atteste que Logistec les a toujours considérés comme des surintendants même s’ils portaient dans les faits le titre de contremaître.

2 – L’Association des employeurs maritimes

[42] L’Association des employeurs maritimes est intervenante dans le présent dossier et a fait entendre un témoin.

M. Jean-Pierre Langlois

[43] M. Langlois est conseiller principal en relations de travail pour l’Association des employeurs maritimes. Il est au service de l’Association depuis 1992. L’Association est la représentante ou mandataire de l’ensemble des employeurs (tel Logistec) des employés représentés par le Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique, travaillant au chargement et déchargement des navires au port de Montréal. Le quai de Contrecoeur se situe à l’intérieur des limites géographiques du port de Montréal, tel que le précise l’ordonnance n° 5824-U du 6 juin 1991 du Conseil canadien des relations du travail (le CCRT), le prédécesseur du Conseil.

[44] M. Langlois décrit l’organisation des activités des entreprises de débarquement dans le port de Montréal et les relations entre l’Association qu’il représente et les employeurs membres de l’Association.

[45] M. Langlois soutient que les surintendants travaillant chez les employeurs membres de l’Association font appel régulièrement aux services de l’Association. Par exemple, pour le déploiement de la main-d’oeuvre, le directeur ou les surintendants appellent généralement la veille pour signifier leurs

employees are absent or on sick leave, the superintendents call the Association the morning itself to fill their manpower requirements. The superintendents also refer to the Association when interpreting the provisions of the collective agreement applicable to the unionized employees who are longshoremen. If a problem arises at work, such as alcoholism or a work-related accident, the superintendent seeks the Association's advice. If the problem cannot be solved quickly, the Association's representatives take charge of the situation. According to Mr. Langlois, the Association keeps the files for unionized employees, imposes disciplinary measures and conducts investigations. Mr. Langlois testified that the superintendent may be consulted, but only the Association can impose disciplinary measures on a unionized employee, and it can do so without the intervention of the superintendent. The Association's services are provided 24 hours a day.

[46] Mr. Langlois explained that all of the walking bosses and foremen are actually longshoremen and that all of them are unionized. They are involved in loading and unloading ships with general cargo. As for the superintendents, Mr. Langlois testified that none of them are unionized with the employers he represents.

[47] Under cross-examination, Mr. Langlois stated that he has had to go out only once to resolve a labour relations problem in Contrecoeur. He admits that the superintendents in Contrecoeur have a direct relationship with the longshoremen, while at the Montréal wharf, the walking bosses and foremen deal directly with the longshoremen.

3–Canadian Union of Public Employees, Local 375

[48] The union called two witnesses.

Mr. Steve Bégin

[49] Mr. Bégin is an Operations Superintendent with Logistec at the Contrecoeur wharf. He was originally hired as a foreman at the terminal in 1996. He obtained that position after an advertisement appeared in a newspaper (adduced under tab U, Exhibit P-3). The advertisement appeared in the newspaper *Les 2 Rives*, dated May 14, 1996, and states:

besoins à l'Association. Dans les cas d'absences ou de congés de maladie d'employés syndiqués, ils appellent l'Association le matin même pour combler les besoins. Les surintendants ont également recours à l'Association quand il s'agit d'interpréter les dispositions de la convention collective applicables aux employés syndiqués que sont les débardeurs. S'il survient un problème au travail, tel que l'alcoolisme ou un accident du travail, le surintendant demande l'avis de l'Association. Si le problème ne peut être réglé rapidement, les représentants de l'Association prendront en charge la situation. C'est d'ailleurs, selon M. Langlois, l'Association qui détient les dossiers des employés syndiqués et qui prend les mesures disciplinaires et tient les enquêtes. M. Langlois atteste que le surintendant peut être consulté, mais si une mesure disciplinaire doit être imposée à un employé syndiqué, seule l'Association peut le faire, et ce, sans intervention de la part du surintendant. Les services de l'Association sont offerts 24 heures par jour.

[46] M. Langlois précise que tous les grands contremaîtres et contremaîtres sont dans les faits des débardeurs et qu'il sont tous syndiqués. Ils travaillent au chargement et déchargement des navires, soit au cargo général. Quant aux postes de surintendant, M. Langlois atteste qu'aucun d'entre eux n'est syndiqué chez les employeurs qu'il représente.

[47] En contre-interrogatoire, M. Langlois précise n'avoir eu à se déplacer qu'une seule fois pour régler un problème de relations du travail à Contrecoeur. Il admet qu'à Contrecoeur, les surintendants ont une relation directe avec les débardeurs tandis qu'au quai de Montréal, ce sont les grands contremaîtres et les contremaîtres qui sont en relation directe avec les débardeurs.

3 – Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 375

[48] Le syndicat a fait entendre deux témoins.

M. Steve Bégin

[49] M. Bégin est surintendant aux opérations chez Logistec au quai de Contrecoeur. Il a d'abord été embauché comme contremaître au terminal en 1996. Il a obtenu ce poste à la suite d'une annonce parue dans un journal et produite sous l'onglet U de la pièce P-3. L'annonce parue dans le journal *Les 2 Rives* daté du 14 mai 1996 dit ceci :

FOREMAN/FOREWOMAN

Terminal Maritime Contrecoeur Inc., one of the largest maritime terminals in the Montréal region, is seeking a foreman.

The successful candidate must be bilingual, and have excellent organizational and communication skills.

A minimum of three years' experience with unionized employees in the longshoring or handling sector or any other related field is considered an asset.

If you are interested in this challenge, please send your curriculum vitae to ...

(translation)

[50] Mr. Bégin holds the same position today. He supervises five to ten longshoremen per work shift. Mr. Bégin described a typical work day. He arrives at 7:45 a.m. and looks over his work schedule, provided by his immediate superior, Mr. Normand Desjardins. He referred the Board to Exhibit 16 for an example of a typical work schedule for any given day. Once he has reviewed his schedule, he goes to the longshoremen's room to see if any of them are absent. If there are absences, he informs Mr. Desjardins, his immediate superior, who looks after replacing the person or persons absent by contacting the Association. Mr. Desjardins is generally present during the day shift. If Mr. Bégin is on the night shift and his superior is not present, then he contacts the Association, but he can also rely on a call-back list prepared in advance by the Association.

[51] During the day, Mr. Bégin gives the orders to the longshoremen. He supervises the loading and unloading of ships. He testified that, during the day shifts, Mr. Desjardins and Mr. Turcotte look after operations. At the end of the shift, the superintendent completes an operations report, as adduced under tab 14 of Exhibit P-1.

[52] With respect to the unloading, Mr. Turcotte, the Traffic Manager, receives that information and, if the senior ship's officer requires any changes along the way, the manager is informed.

[53] As for the decisions that can be made by a superintendent without any intervention from the immediate superior, Mr. Bégin gave the example of a

CONTREMAÎTRE(ESSE)

Terminal Maritime Contrecoeur Inc., l'un des plus importants terminaux maritimes de la région de Montréal, est à la recherche d'un contremaître.

La personne recherchée devra être bilingue, avoir le sens de l'organisation et posséder une excellente habileté à communiquer.

Un minimum de trois années d'expérience avec des employés syndiqués dans le secteur de l'arrimage, de la manutention ou de tous autres domaines connexes, est souhaitable.

Si vous désirez relever ce défi, veuillez expédier votre curriculum vitae à...

[50] M. Bégin occupe aujourd'hui le même poste. Il supervise de cinq à dix débardeurs par quart de travail. M. Bégin décrit une journée type de travail. Il arrive à 7 h 45 le matin et prend connaissance de son emploi du temps qui lui est fourni par son supérieur immédiat, M. Normand Desjardins. Il renvoie le Conseil à la pièce 16 pour montrer ce qu'est un emploi du temps pour une journée donnée. Ayant pris connaissance de son emploi du temps, il se rend à la salle des débardeurs pour voir s'il y a des absences. Si c'est le cas, il informe M. Desjardins, son supérieur immédiat, qui voit au remplacement de la ou des personnes absentes en communiquant avec l'Association. M. Desjardins est généralement présent durant le quart de jour. Si l'horaire de travail de M. Bégin est le soir et que son supérieur n'est pas là, c'est dans ce cas lui-même qui communique avec l'Association, bien qu'il puisse également se fier à une liste de rappel préparée à l'avance par l'Association.

[51] Durant le jour, c'est M. Bégin qui donne des ordres aux débardeurs. Il supervise donc le chargement et le déchargement des navires. Il atteste que durant les quarts de travail de jour, ce sont MM. Desjardins et Turcotte qui voient aux opérations. À la fin du quart de travail, le surintendant remplit un rapport d'opération, tel que produit à l'onglet 14 de la pièce P-1.

[52] En ce qui a trait au déchargement, c'est M. Turcotte, le directeur du trafic, qui reçoit l'information, et s'il y a des changements requis en cours de route par le chef officier du navire, le directeur en est aussitôt avisé.

[53] Pour ce qui est des décisions qu'un surintendant peut prendre sans l'intervention du supérieur immédiat, M. Bégin donne comme exemple un câble qui brise sur

cable breaking on a tower. The superintendent can directly request the manpower required to repair it. If, however, the superintendent thinks that other employees are needed, he must obtain authorization from his immediate superior, even at night. The same is true if there is a breach of the hold on the ship. He must immediately inform his immediate superior. He cannot negotiate an arrangement with the ship's captain on his own. Indeed, any decision that might result in added costs for the company must be made by Mr. Turcotte or Mr. Desjardins.

[54] The purchasing of materials and equipment also falls to Mr. Desjardins or Mr. Nobert. Mr. Bégin also testified that he must contact the Association if a longshoreman refuses to work, unless he can solve the problem quickly with the longshoreman. Mr. Bégin stated that he does not have access to so-called "confidential" information, such as client contracts. He added that he does not have any power or authority to hire employees, or any role in the compensation of unionized employees, disciplinary measures or dismissals. In terms of the longshoremen's work assignments, Mr. Bégin testified that he is not involved in that area because the Association prepares and decides all assignments. The same is true for negotiating the longshoremen's collective agreement; Mr. Bégin said that he has never been involved.

[55] Mr. Bégin stated that he is not involved in training the longshoremen because they have their own trainers.

[56] As for all of Logistec's facilities, Mr. Bégin testified that he is not responsible for them and that the superintendents do not physically have access to the maintenance office. Mr. Bégin did not know whether an emergency plan exists. He was not aware of Logistec's commercial or business strategies and he stated that the superintendents are not informed of them. The superintendents make no decisions regarding Logistec's clients and they are not involved in the company's budgets.

[57] Mr. Bégin stated that he has never seen or been involved in the development of several procedures recently introduced by Logistec and adduced under Exhibit P-1.

[58] Under cross-examination, Mr. Bégin stated that he worked in Québec for six years as a terminal and ship

une tour. Le surintendant peut directement demander la main-d'oeuvre requise pour le réparer. Si, toutefois, le surintendant estime que d'autres employés sont nécessaires, il lui faut l'autorisation de son supérieur immédiat, même la nuit. Il en est de même si un bris de cale survient sur le bateau. Il doit en informer immédiatement son supérieur immédiat. Il ne peut de son propre chef négocier un arrangement avec le capitaine du navire. En fait, toute décision qui pourrait occasionner des coûts additionnels pour l'entreprise doit être prise par M. Turcotte ou M. Desjardins.

[54] Les achats de matériaux sont également effectués par M. Desjardins ou M. Nobert. M. Bégin atteste également que dans une situation de refus de travailler, il doit faire appel à l'Association, à moins qu'il puisse régler rapidement le problème avec le débardeur. M. Bégin déclare ne pas avoir accès aux renseignements dits « confidentiels » tels les contrats avec les clients. Il ajoute n'avoir aucun pouvoir ou autorité concernant l'embauche, ni aucun rôle dans la rémunération des employés syndiqués, les mesures disciplinaires ou le renvoi des employés. Quant aux assignations du travail aux débardeurs, M. Bégin atteste ne jouer aucun rôle à cet égard, puisque toute assignation est préparée et décidée par l'Association. Il en est de même pour ce qui est de la négociation de la convention collective des débardeurs; M. Bégin déclare n'y avoir jamais participé.

[55] M. Bégin déclare ne jouer aucun rôle dans la formation des débardeurs, puisqu'ils ont leurs propres formateurs.

[56] Pour ce qui est de l'ensemble des installations de Logistec, M. Bégin atteste qu'il n'a aucune responsabilité à cet égard et que les surintendants n'ont accès physiquement qu'au bureau de la maintenance. En ce qui a trait au plan d'urgence, M. Bégin ignore s'il en existe un. Quant aux stratégies commerciales ou d'affaires de Logistec, M. Bégin ne les connaît pas et il déclare que les surintendants n'en sont pas informés. Les surintendants ne prennent aucune décision concernant les clients de Logistec et ne participent pas aux budgets de l'entreprise.

[57] M. Bégin atteste n'avoir jamais vu ni participé à l'élaboration de plusieurs procédures récentes mises en place par Logistec produites sous la pièce P-1.

[58] En contre-interrogatoire, M. Bégin atteste avoir travaillé à Québec pendant six ans où il occupait le

superintendent. He noted that he gave orders to walking bosses working in bulk and general cargo. Counsel referred the witness to tab 25 of Exhibit P-1. One of the photos shows the superintendents' black binders that include the procedures introduced by Logistec and adduced under Exhibit P-1. Mr. Bégin testified that he has never opened those black books or binders, and that he had never seen them before. He explained that no one ever told him that they should be used.

Mr. Robert Perron

[59] Mr. Perron is a longshoreman at the Contrecoeur wharf. He has worked there for 30 years. He stated that, if a problem arises during work hours, he brings it to the attention of the foremen. He testified that he had to deal with a situation in which normal working hours had to be extended in order to unload a ship. He stated that Mr. Desjardins gives the authorization or the order to the foremen in that kind of situation. He also stated that Mr. Desjardins keeps in touch with the foremen even on weekends and evenings.

[60] Under cross-examination, he admitted that he does not deal with Mr. Desjardins as a peer during work hours. He also stated that he is unable to compare the administrative tasks of superintendents in Contrecoeur with those of superintendents at the Montréal wharf.

[61] The union declared its evidence complete.

B—Logistec's Rebuttal Evidence

Mr. Roland Daigle

[62] Mr. Daigle, General Manager at the Contrecoeur wharf, was questioned again. Using a document in Exhibit P-19 (details of operations and time lines), he described an incident involving the ship Falcon, in which it was necessary to ask for more workers than had been anticipated for the unloading of the ship. Mr. Daigle explained that the superintendents on site (Messrs. St-Pierre and Bégin) and the ship's officer decided to delay the departure time. To do this, the superintendents asked for additional longshoremen without consulting him. Under cross-examination, Mr. Daigle, who was on duty at the time, said that he did not remember calling Mr. Fredette the next morning at 8:30 a.m. However, he admitted that he probably discussed the situation at 8:00 a.m. the next morning with Mr. Savard, who is also a superintendent.

poste de surintendant terminal et navire. Il mentionne avoir donné des directives aux grands contremaîtres travaillant dans le vrac et au cargo. Le procureur renvoie le témoin à l'onglet 25 de la pièce P-1. L'une des photos montre les cartables noirs des surintendants où se trouvent les procédures mises en place par Logistec produites à la pièce P-1. M. Bégin atteste qu'il n'a jamais ouvert ces cahiers ou cartables noirs et même qu'il ne les a jamais vus auparavant. Il précise que personne ne l'a informé qu'il fallait les utiliser.

M. Robert Perron

[59] M. Perron est débardeur au quai de Contrecoeur. Il y travaille depuis 30 ans. Il mentionne que si un problème survient durant les heures de travail, il le signale aux contremaîtres. Il atteste avoir eu à faire face à une situation où il a fallu prolonger les heures de travail pour le déchargement d'un navire. Il atteste que c'est M. Desjardins qui donne l'autorisation ou l'ordre dans ces situations aux contremaîtres. Il déclare également que M. Desjardins garde contact avec les contremaîtres même pendant la fin de semaine ou le soir.

[60] En contre-interrogatoire, il admet ne pas côtoyer M. Desjardins durant les heures de travail. Il déclare également ne pas être en mesure de comparer les tâches administratives des surintendants à Contrecoeur avec celles des surintendants au quai de Montréal.

[61] Le syndicat déclare sa preuve close.

B – Contre-preuve de Logistec

M. Roland Daigle

[62] M. Daigle, directeur général au quai de Contrecoeur, est interrogé à nouveau. Il décrit, à l'aide d'un document à la pièce P-19 (détails d'opérations et délais), un incident impliquant le navire Falcon, où il a fallu demander une main-d'oeuvre additionnelle à celle qui avait été prévue pour le déchargement de ce bateau. M. Daigle explique que ce sont les surintendants sur place (MM. St-Pierre et Bégin) qui ont décidé avec l'agent du navire de reporter l'heure du départ. Pour ce faire, les surintendants ont donc demandé des débardeurs additionnels sans qu'il ait été consulté. En contre-interrogatoire, M. Daigle, alors de garde, dit ne pas se souvenir d'avoir appelé M. Fredette le lendemain matin à 8 h 30. Toutefois, il admet qu'il a probablement discuté de la situation à 8 h le lendemain matin avec M. Savard, aussi surintendant.

III–Arguments of the Parties

A–The Applicant, Logistec

[63] Counsel for the applicant is arguing that the facts in this matter are very important. Logistec is a company that specializes in longshoring. In 1993, it acquired certain assets from the Port of Montréal and, more specifically, from a numbered company that included the Contrecoeur port facilities, which had been the property of the IOC Mining Company until 1990.

[64] There were no unionized employees when the company acquired the port facilities in 1993. Exhibit P-15 shows that four people were supervisors or superintendents. Mr. Gilbert Nobert, for example, who was a CTC maintenance supervisor in 1993, is now a maintenance superintendent. Counsel explained to us that the title supervisor at that time meant superintendent. He stressed that those positions were, in fact, all non-unionized, management positions.

[65] He also made the distinction between the designation or definition of a foreman and a walking boss, within the meaning of the current collective agreement, and the designation or definition used by the IOC Mining Company before the sale of its assets at the Port of Montréal. Foremen and walking bosses are longshoremen, within the meaning of the collective agreement, while foremen and walking bosses of the IOC Mining Company were non-unionized managers.

[66] He referred to the testimony of Mr. Pierre Lefebvre, Vice-President, Human Resources, at Logistec in an effort to show that the organizational structures at the Contrecoeur wharf and the Montréal wharf are almost identical. The interchangeability of superintendents from one wharf to another also shows the similarity between the company's various port facilities. He referred to the testimony of Mr. Langlois, Senior Labour Relations Advisor for the Association, to point out that unionized personnel at the Montréal wharf includes walking bosses and foremen working with cargo, as well as walking bosses working with bulk cargo, pursuant to a negotiated agreement, but only since 1990. He also noted that, at the Port of Québec, there are no unionized walking bosses or foremen, except for bulk dry goods.

III – Les arguments des parties

A – La requérante Logistec

[63] Le procureur de la requérante soutient que les faits dans la présente affaire sont très importants. Logistec est une entreprise spécialisée dans l'arrimage des bateaux. Elle a acquis en 1993 du port de Montréal, et plus précisément d'une société à numéro, certains éléments d'actif dont les installations portuaires de Contrecoeur qui étaient, jusqu'en 1990, la propriété de la Compagnie minière IOC.

[64] Aucun employé n'était syndiqué au moment où l'entreprise a acquis les installations portuaires en 1993. La pièce P-15 indique que quatre personnes étaient superviseurs ou surintendants. M. Gilbert Nobert par exemple, qui était en 1993 superviseur entretien CTC, est aujourd'hui surintendant à la maintenance. Le procureur nous précise que superviseur à cette époque signifiait surintendant. Il insiste pour dire que ces postes étaient en fait tous des postes cadres non syndiqués.

[65] Il insiste également pour faire la distinction entre l'appellation ou la définition d'un contremaître et d'un grand contremaître au sens de la convention collective actuellement en vigueur et celle qu'utilisait la Compagnie minière IOC avant de vendre ses éléments d'actif au port de Montréal. Les contremaîtres et les grands contremaîtres sont des débardeurs au sens de la convention collective alors que les contremaîtres et les grands contremaîtres de la Compagnie minière IOC étaient des cadres non syndiqués.

[66] Il rappelle le témoignage de M. Pierre Lefebvre, vice-président, Ressources humaines, chez Logistec, en voulant montrer que les structures organisationnelles du quai de Contrecoeur et du quai de Montréal sont presque identiques. L'interchangeabilité des surintendants d'un quai à un autre démontre également la similarité entre les différentes installations portuaires de l'entreprise. Il relate le témoignage de M. Langlois, conseiller principal en relations de travail pour l'Association, pour rappeler que le personnel syndiqué au quai de Montréal inclut les grands contremaîtres et les contremaîtres travaillant au cargo, et que les grands contremaîtres travaillant dans le vrac le sont aussi par entente négociée, et ce, seulement depuis 1990. Il souligne également que dans le port de Québec, il n'y pas de grands contremaîtres ou de contremaîtres syndiqués, sauf pour la marchandise sèche en vrac.

[67] Counsel argued that, in accordance with the *Code*, only a first level manager can be unionized. He also pointed out that, if the superintendents concerned had to be unionized, they would have been long before now.

[68] He described the responsibilities of a superintendent as follows:

- is responsible for ship's operations;
- represents Logistec;
- acts on behalf of Logistec with third parties and unionized personnel (longshoremen);
- is in charge of operations related to the loading and unloading of ships;
- interacts directly with ship's officers and captains;
- communicates with longshoremen, employees of the Association;
- intervenes at the first level of disputes in the workplace;
- provides training to longshoremen on probation;
- represents Logistec on the Health and Safety Committee (Superintendent Lemire);
- acts as auditor within the context of the ISO program (Superintendent Bégin).

[69] According to Logistec's counsel, all of those responsibilities have legal and contractual consequences.

[70] To provide a more detailed description of a superintendent's responsibilities, counsel referred to the job descriptions found under tabs 15 and 16 of Exhibit P-1 and pointed out the experience required of persons interested in becoming a superintendent of unionized personnel or in management. He also referred to the book for superintendents to show that they are involved in the company's operations.

[71] The testimony of the three superintendents, Messrs. Lemire, Daneau and Bégin, shows that they direct the operations at the Contrecoeur wharf. Counsel

[67] Le procureur soutient que, conformément au *Code*, seul le cadre de premier niveau peut être syndiqué. Il soutient également que si les surintendants dont il est question ici avaient eu à être syndiqués, ils l'auraient été depuis longtemps.

[68] Il décrit les responsabilités du surintendant de la façon suivante :

- est responsable des opérations du navire;
- représente Logistec;
- agit au nom de Logistec auprès des tiers et du personnel syndiqué (débardeurs);
- est maître des opérations entourant le chargement et déchargement des bateaux;
- intervient directement auprès des agents ou du capitaine du navire;
- communique avec les débardeurs, employés de l'Association;
- intervient au premier niveau dans les différends sur les lieux de travail;
- donne la formation aux débardeurs en probation;
- représente Logistec au sein du Comité de santé et de sécurité (surintendant Lemire);
- agit comme auditeur dans le cadre du programme ISO (surintendant Bégin)

[69] Toutes ces responsabilités ont des conséquences, souligne le procureur de Logistec, tant en matière délictuelle que contractuelle.

[70] Pour décrire plus amplement les responsabilités du surintendant, le procureur rappelle les descriptions de tâches qui se trouvent aux onglets 15 et 16 de la pièce P-1 et souligne l'expérience exigée aux personnes voulant devenir surintendant, que cela soit en supervision de personnel syndiqué ou en gestion. Il rappelle également le cahier destiné aux surintendants pour souligner la participation de ces derniers aux opérations de l'entreprise.

[71] Les témoignages de MM. Lemire, Daneau et Bégin, tous trois surintendants, démontrent que ce sont ces personnes qui dirigent les opérations sur le quai de

stated that the superintendents make the final decisions, and he gave the example of the decisions that must be made when a ship is delayed and additional longshoremen are required, referring to the case of the Falcon.

[72] He also pointed out that the superintendents, as shown in Mr. Bégin's case, are evaluated because they have management functions. The superintendents' evaluations focus specifically on their qualities as managers, and their leadership and decision-making skills.

[73] Logistec's counsel described the working conditions of Logistec's non-unionized managers as follows:

- an annual wage paid every two weeks;
- a bonus;
- a vehicle allowance;
- unpaid overtime.

[74] Logistec's counsel referred to the principle applied in determining an employee's status. Each case is evaluated on its merits. In this case, the evidence shows that the superintendent is the person responsible for managing the ship, 24 hours a day. The superintendents represent Logistec to the unionized employees.

[75] Counsel adduced many decisions including *Alberta Wheat Pool*, [1999] CIRB no. 34; and *Verreault Maritime Inc.* (1993), 92 di 29 (CLRB no. 1013). In *Verreault Maritime Inc.*, *supra*, the Board found that the ship's captain and chief engineer performed management functions and that these positions were thus excluded from the bargaining unit. Counsel pointed out that, in that instance, the superintendent position is similar to the position of ship's captain.

[76] Counsel concluded his arguments by pointing out that unionizing the superintendents would undermine the company's competitiveness and definitely set a very important precedent. He noted that the longshoremen were unionized as a whole, which gave rise to a geographical certification within the meaning of section 34 of the *Code*. He stated that if superintendents had to be unionized, companies in this sector would be forced to hire other non-unionized employees to represent them, which would create a greater financial

Contrecoeur. Les surintendants, souligne le procureur, prennent les décisions finales, et il donne en exemple les décisions qu'ils doivent prendre lorsqu'un bateau est retardé et qu'une main-d'oeuvre additionnelle est requise, faisant référence au dossier du bateau Falcon.

[72] Il souligne également que les surintendants, tel que le démontre le dossier de M. Bégin sont évalués parce qu'ils font de la gestion. Les évaluations des surintendants portent notamment sur les qualités de gestionnaire, les qualités de chef et la prise de décisions.

[73] Le procureur de Logistec décrit les conditions d'emploi des cadres de Logistec qui sont non syndiqués comme suit :

- un salaire annuel versé aux deux semaines;
- une prime;
- une allocation d'automobile;
- les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées.

[74] Le procureur de Logistec rappelle le principe appliqué dans la détermination du statut d'un employé. Chaque cas est un cas d'espèce. Dans la présente affaire, la preuve a démontré que le surintendant est la personne responsable de la gestion du navire, 24 heures sur 24. Les surintendants sont pour Logistec ses représentants auprès des employés syndiqués.

[75] Le procureur soumet de nombreuses décisions dont celles dans l'affaire *Alberta Wheat Pool*, [1999] CCRI n° 34, ainsi que dans *Verreault Maritime Inc.* (1993), 92 di 29 (CCRT n° 1013). Dans *Verreault Maritime Inc.*, précitée, le Conseil a déterminé que le capitaine et le chef ingénieur du navire exerçaient des fonctions de direction et que ces postes étaient donc exclus de l'unité de négociation. Le procureur souligne que dans la présente affaire le poste de surintendant est similaire au poste d'un capitaine de navire.

[76] Le procureur termine son argumentation en soulignant que le fait de syndiquer les surintendants nuirait à la compétitivité de l'entreprise et créerait certes un précédent extrêmement important. Il souligne que les débardeurs ont en outre été syndiqués dans leur ensemble, ce qui a donné lieu à une accréditation par région géographique au sens de l'article 34 du *Code*. Il soutient que si les surintendants devaient être syndiqués, les entreprises dans ce secteur seraient forcées d'engager d'autres employés non syndiqués

burden for companies and would weaken the competitiveness of the sector.

B–The Association

[77] First, it is worth noting that the Association supports Logistec’s position in this matter. In addition, counsel for the Association put in context the status of the people affected by the application for certification presented by the union to represent the superintendents.

[78] Counsel stated that the Association is the agent of the employers involved in longshoring in the Port of Montréal region, pursuant to section 34 of the *Code*. Only longshoring is covered by the certification order issued by the Board.

[79] The persons concerned, that is, the superintendents, do not have the authority to dismiss longshoremen or to take disciplinary action against them. The Association holds that power and thereby ensures some stability in labour relations. Moreover, the president of the company does not have the power to dismiss employees either, which is evidence of the sector’s uniqueness.

[80] Counsel for the Association is arguing that the Board must base its decision on the evidence before it. He stated that, despite the different designations that foremen or superintendents may have had over the years, they are the first level stakeholders and the only ones with the power to intervene in the evenings and on weekends. The same is true for labour relations disputes and the interpretation of the collective agreements: unionized longshoremen turn to the superintendents first. The Association only acts as a human resources department and is responsible for negotiating the collective agreement applicable to the unionized longshoremen. In this regard, counsel pointed out that Mr. Bégin, a Superintendent, admitted that he acted as Logistec’s representative. Counsel argued that the union’s evidence in this regard is incomplete. Mr. Bégin testified that he acted “only on the instructions of his immediate superior.” (translation) Counsel pointed out that it may be easy to want to set aside one’s responsibilities but not wanting those responsibilities does not imply that one actually has them. Counsel is urging the Board to evaluate the quality of that testimony.

pour les représenter, ce qui ajouterait un fardeau financier additionnel pour les entreprises et affaiblirait la compétitivité de ce secteur.

B – L’Association

[77] Il faut dire d’abord que l’Association appuie la position adoptée par Logistec dans la présente affaire. De surcroît, le procureur de l’Association situe dans son contexte le statut des personnes qui étaient visées par la demande d’accréditation présentée par le syndicat visant à représenter les surintendants.

[78] Le procureur précise que l’Association est le mandataire des employeurs affectés au débardage dans le territoire du port de Montréal en vertu de l’article 34 du *Code*. Seul le débardage est visé par cette ordonnance d’accréditation rendue par le Conseil.

[79] Les personnes visées, c’est-à-dire les surintendants, n’ont pas le pouvoir de congédier les débardeurs ou de prendre des mesures disciplinaires à leur endroit. C’est l’Association qui détient ce pouvoir, et ce, aux fins d’assurer une certaine stabilité en matière de relations du travail. Qui plus est, le président de l’entreprise n’a pas non plus le pouvoir de congédier, ce qui souligne justement la particularité de ce secteur.

[80] Le procureur de l’Association soutient que le Conseil doit rendre sa décision en s’appuyant sur la preuve devant lui. Il affirme qu’en dépit des différentes appellations qu’ont pu avoir les contremaîtres ou surintendants au fil des ans, ils sont les premiers intervenants et les seuls à pouvoir intervenir le soir et les fins de semaine. Il en est de même dans les différends en matière de relations du travail et d’interprétation de la convention collective : les débardeurs syndiqués s’adressent d’abord aux surintendants. L’Association ne joue qu’un rôle de département de ressources humaines et est responsable de négocier la convention collective applicable aux débardeurs syndiqués. À cet égard, nous précise le procureur, M. Bégin, surintendant, a admis qu’il agissait comme représentant de Logistec. Le procureur soutient que la preuve du syndicat à cet effet est incomplète. M. Bégin a attesté qu’il n’agissait « que sur les instructions de son supérieur immédiat ». Le procureur fait valoir qu’il peut être facile de vouloir se décharger de ses responsabilités, mais ce n’est pas parce que quelqu’un ne veut pas assumer ses responsabilités qu’il ne les a pas dans les faits. Le procureur invite le Conseil à apprécier la qualité de ce témoignage.

[81] Counsel argued that the testimony of Messrs. Daneau and Lemire, Logistec superintendents, shows that they represent Logistec to the unionized employees. Mr. Lemire even acts as co-chairman and a Logistec representative on the Health and Safety Committee. The Association's counsel pointed out that the superintendents concerned cannot be unionized because they represent management and are the first level stakeholders. He added that Logistec representatives are required on site and that the superintendents assume that role. For these reasons, counsel concludes that the superintendents concerned could not negotiate their working conditions collectively.

C–The union

[82] Counsel for the union asked whether the superintendents are employees within the meaning of section 3(1) of the *Code*. Counsel pointed out that all of the words in the “employee” definition are important.

[83] Referring to the Board's decision *Canada Post Corporation* (1989), 79 di 35; and 90 CLLC 16,007 (CLRB no. 767), counsel argued that the burden of proof is on the party that alleges that a person is not an employee within the meaning of the *Code*.

[84] She is claiming that the testimony of Superintendent Daneau, who works at the Montréal wharf, shows that important differences exist between the operations in Contrecoeur and those in Montréal. Mr. Daneau's testimony indicates that the superintendents in Montréal have access to the towers, which is not the case in Contrecoeur. The superintendents at the Contrecoeur wharf communicate directly with the longshoremen, while in Montréal, that is the role of the walking bosses. The superintendents at the Montréal wharf have access to client contracts, which is not the case in Contrecoeur. The superintendent at the Contrecoeur wharf cannot make decisions about overtime without the authorization of the immediate superior, while the evidence shows that the superintendent in Montréal can make decisions in this regard on his own.

[85] With regard to the testimony given by Mr. Lemire, a Superintendent at the Contrecoeur wharf, counsel admitted that he has more responsibilities than the other superintendents, but she is arguing that the evidence shows that all of the new procedures were introduced in

[81] Le procureur soutient que les témoignages de MM. Daneau et Lemire, surintendants chez Logistec, démontrent que ces personnes représentent Logistec auprès des employés syndiqués. M. Lemire agit même à titre de coprésident et représentant de Logistec au sein du Comité de santé et de sécurité. Le procureur de l'Association fait valoir que ces personnes ne peuvent pas être syndiquées puisqu'elles représentent la direction et sont les premiers intervenants. Il ajoute qu'il doit y avoir des représentants de Logistec sur place et que les surintendants jouent ce rôle. Dès lors, conclut le procureur, ces personnes ne pourraient pas négocier collectivement leurs conditions d'emploi.

C – Le syndicat

[82] La procureure du syndicat pose la question suivante : les surintendants sont-ils des employés au sens du paragraphe 3(1) du *Code*? Tous les termes de la définition d'« employé » sont importants, souligne la procureure.

[83] En faisant référence à une décision du Conseil dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1989), 79 di 35; et 90 CLLC 16,007 (CCRT n° 767), la procureure soutient que c'est à la partie qui allègue qu'une personne n'est pas un employé au sens du *Code* qu'incombe le fardeau de la preuve.

[84] Elle soutient que le témoignage du surintendant Daneau qui travaille au quai de Montréal démontre qu'il existe des distinctions importantes entre les opérations de Contrecoeur et celles de Montréal. Le témoignage de M. Daneau indique que les surintendants à Montréal ont accès aux tours, ce qui n'est pas le cas à Contrecoeur. Les surintendants au quai de Contrecoeur communiquent directement avec les débardeurs alors qu'à Montréal, ce sont les grands contremaîtres. Les surintendants au quai de Montréal ont accès aux contrats avec les clients, ce qui n'est pas la situation à Contrecoeur. Le surintendant au quai de Contrecoeur ne peut prendre les décisions concernant les heures supplémentaires sans l'autorisation du supérieur immédiat, alors qu'à Montréal la preuve démontre que le surintendant peut prendre seul les décisions à cet égard.

[85] En ce qui a trait au témoignage de M. Lemire, surintendant au quai de Contrecoeur, la procureure admet qu'il a plus de responsabilités que les autres surintendants mais soutient que la preuve démontre que la totalité des nouvelles procédures a été introduite en

2005. She maintains that it must be concluded from this that the superintendent did not have such responsibilities prior to 2005. She pointed out that, in any case, Mr. Desjardins requested that those procedures be drafted. She claims that the same is true for Mr. Lemire's representation on the Health and Safety Committee. All of the new responsibilities that Mr. Lemire fulfills were not subject to discussion with the other superintendents, but were made by his acting alone and working closely with his immediate superior, Mr. Desjardins. With the exception of Mr. Lemire, all of the other superintendents perform the same tasks.

[86] The testimony of Mr. Lefebvre, Vice-President, Human Resources at Logistec, shows that, although the superintendents are in charge of the wharf, the evidence indicates that the immediate superiors are available at all times to intervene.

[87] Counsel for the union described the superintendent's responsibilities as follows, based on the evidence:

- during his shift, the superintendent supervises five to ten employees;
- at the start of his shift, the superintendent meets with his manager, who gives him the file describing the day's work;
- the documents in the file are prepared by the managers; they are actually orders from the immediate superiors;
- the superintendent is responsible for completing the timesheets and taking attendance; the timesheets come from the Association, which also provides the longshoremen's classifications.

[88] In short, counsel is arguing that the superintendents supervise the longshoremen by following the instructions given to them by their immediate superior or by the Association.

[89] The evidence also shows that, if equipment breaks, the superintendent can have the problem looked at, but he cannot purchase or order materials without authorization.

[90] If a unionized employee refuses to work, the superintendent can resolve such problems as missing

2005. Elle soutient qu'il faut en conclure que le surintendant n'avait pas de telles responsabilités avant 2005. Elle fait valoir que de toute façon la rédaction de ces procédures a été exigée par M. Desjardins. Il en est de même, soutient-elle, en ce qui a trait à la représentation de M. Lemire au sein du Comité de santé et de sécurité. Toutes ces nouvelles responsabilités que M. Lemire exerce n'ont pas fait l'objet de discussions avec les autres surintendants, celui-ci agissant seul et travaillant en étroite collaboration avec son supérieur immédiat, M. Desjardins. Exception faite de M. Lemire, tous les autres surintendants accomplissent les mêmes tâches.

[86] Le témoignage de M. Lefebvre, vice-président, Ressources humaines, chez Logistec, démontre que même si les surintendants sont responsables du quai, la preuve nous indique que les supérieurs immédiats sont disponibles en tout temps pour intervenir.

[87] La procureure du syndicat décrit les responsabilités du surintendant de la manière suivante selon la preuve :

- durant son quart de travail, le surintendant supervise de cinq à dix employés;
- au début de son quart de travail, le surintendant rencontre son directeur qui lui remet le dossier décrivant le travail de la journée;
- les documents au dossier sont préparés par les directeurs; ce sont en fait les directives des supérieurs immédiats;
- le surintendant est responsable de remplir les feuilles de temps et de tenir les présences; les feuilles de temps proviennent de l'Association et cette dernière fournit les classifications des débardeurs.

[88] En résumé, la procureure soutient que les surintendants supervisent les débardeurs suivant les instructions qui leur sont fournies par leur supérieur immédiat ou par l'Association.

[89] La preuve démontre aussi qu'en cas de bris d'équipement, le surintendant peut demander qu'on examine le problème mais ne pourrait pas acheter ou commander du matériel. Il lui faut une autorisation pour ce faire.

[90] Dans le cas d'un refus de travailler d'un employé syndiqué, le surintendant peut régler un problème tel

safety goggles, but he certainly cannot resolve a major problem or impose disciplinary measures on a longshoreman. The manager or an Association representative must intervene in such cases.

[91] Counsel is arguing that the evidence shows that when a ship is damaged or unforeseen situations develop because of the weather, the agency used by the ship or the ship's captain himself has the authority to stop the unloading and to close the holds. The superintendent has no choice but to follow the instructions from the agency or the captain.

[92] As for labour requirements, counsel claimed that there is nothing in Logistec's evidence that contradicts Mr. Bégin's testimony.

[93] Lastly, counsel referred the Board to many decisions regarding the power to reconsider, under section 18 of the *Code*, the matter of an employee's status within the meaning of section 3(1) of the *Code*, and the description of the supervisory tasks of employees included in a bargaining unit. She referred to a CLRB order, Canadian Stevedoring Company Limited, June 28, 1974 (2354-U), file 2284-C, which involves the longshoring industry and actually deals with the determination of the status of the superintendent (wharf supervisor). In that order, the Board found that the functions of the supervisors concerned did not appreciably include performing management functions.

[94] The union's counsel referred to the preamble to the *Code*, particularly the principle of freedom of association and the encouragement of free collective bargaining. She ended with the argument that an employee's supervision of other staff members does not exclude that employee from the definition of employee within the *Code*.

[95] All counsel presented additional arguments in rebuttal to the arguments of the various parties, but the Board is of the opinion that those arguments have already been addressed.

IV—Analysis of the Facts and of the Law

[96] The main element of this matter is the fact that the Board has already ruled on the inclusion of Logistec's operations superintendents at Contrecoeur in response

que des lunettes de sécurité manquantes, mais ne peut certes pas régler un problème important ou imposer une mesure disciplinaire à un débardeur. Le directeur ou un représentant de l'Association doit intervenir dans un tel cas.

[91] La procureure soutient qu'en cas de dommages au navire ou d'imprévus liés à la température, la preuve démontre que l'agence retenue par le navire ou le capitaine du navire lui-même ont le pouvoir d'arrêter le déchargement et de fermer les cales. Le surintendant n'a d'autre choix que de suivre la directive de l'agence ou du capitaine.

[92] Pour ce qui est des besoins en main-d'oeuvre, la procureure soutient que rien dans la preuve de Logistec ne vient contredire le témoignage de M. Bégin.

[93] Enfin, la procureure renvoie le Conseil à de nombreuses décisions portant sur la question du pouvoir de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code*, sur la question du statut d'un employé au sens du paragraphe 3(1) du *Code* et sur la description des tâches de supervision d'employés compris dans une unité de négociation. Elle fait référence à une ordonnance du CCRT, Canadian Stevedoring Company Limited, 28 juin 1974 (2354-U), dossier 2284-C, qui vise l'industrie du débarbage et concerne justement la détermination du statut du surintendant (surveillant de quai). Dans cette ordonnance, le Conseil est arrivé à la conclusion que les fonctions des surveillants en cause ne comportaient pas, dans une mesure ou à un degré appréciables, l'exercice de fonctions de direction.

[94] La procureure du syndicat rappelle le préambule du *Code*, notamment le principe de la liberté syndicale et l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives. Elle termine en soutenant que ce n'est pas parce qu'il surveille d'autres employés qu'un employé est exclu de la définition d'employé au sens du *Code*.

[95] Les procureurs ont de part et d'autre présenté des arguments additionnels en réponse aux arguments de l'une ou l'autre des parties, mais le Conseil estime que chacun de ces arguments a été traité dans ce qui précède.

IV – Analyse des faits et du droit

[96] Ce qui caractérise la présente affaire c'est le fait que le Conseil se soit déjà prononcé sur l'inclusion des surintendants aux opérations de Logistec à Contrecoeur

to an application for certification presented by the union under section 24 of the *Code*. On January 21, 2005, the Board dismissed the union's application and declared that the foremen-superintendents were covered by the intended scope of order no. 5824-U of June 6, 1991.

[97] The decision was reconsidered and, on May 19, 2005, the reconsideration panel confirmed the decision of the initial panel and declared that, to exclude the foremen-superintendents, one of the parties would have to apply to the Board to amend the intended scope of the existing certification order, specifically, that of June 6, 1991.

[98] When a new application for reconsideration was filed by Logistec on October 17, 2005, the Board decided, with the parties' consent, to examine the status of superintendents, since an interim reinstatement order had been issued on August 10, 2005, which ordered Logistec to reinstate three of the five superintendents who were dismissed because they refused to sign an individual work agreement. The Board did not examine the merits of the dispute.

[99] Also with the agreement of the parties, the Board decided not to examine the other issue raised by Logistec in its new application for reconsideration of October 17, 2005, that is, the appearance of a new legal fact. In its application, Logistec argued that, had it been brought to the Board's attention before the Board rendered its decisions or orders, that new fact would likely have led the Board to conclude differently. That issue could be considered at another time, should Logistec require it subject, of course, to any objections raised by the union, if applicable.

A—Status of the Logistec Superintendents at the Contrecoeur Wharf

[100] In this matter, Logistec and the Association are seeking to have the positions of superintendent and foreman-superintendent excluded from the bargaining unit composed of employees engaged in loading and unloading ships and other related duties at the Contrecoeur wharf. In actual fact, it involves, in 2006, seven people, including, Messrs. Steve Bégin, Jean-Guy St-Pierre and Éric Fredette, who were the subject of an interim reinstatement order made by the Board on August 10, 2005.

à la suite d'une demande d'accréditation présentée par le syndicat en vertu de l'article 24 du *Code*. Le Conseil, en date du 21 janvier 2005, a rejeté la demande du syndicat et déclaré que les contremaîtres-surintendants étaient visés par la portée intentionnelle de l'ordonnance n° 5824-U rendue le 6 juin 1991.

[97] La décision a été réexaminée et, le 19 mai 2005, le banc de révision a confirmé la décision du banc initial et déclaré que pour exclure les contremaîtres-surintendants, l'une ou l'autre des parties devait faire une demande au Conseil afin qu'il révisé la portée intentionnelle de l'ordonnance d'accréditation existante, soit celle rendue le 6 juin 1991.

[98] C'est dans le cadre d'une nouvelle demande de réexamen présentée par Logistec le 17 octobre 2005 que le Conseil a décidé, avec l'accord des parties, d'examiner le statut des surintendants compte tenu du fait, notamment, qu'une ordonnance de réintégration provisoire avait été rendue en date du 10 août 2005, qui ordonnait à Logistec de réintégrer trois des cinq surintendants qui avaient été congédiés en raison du refus de ces derniers de signer une entente individuelle de travail. Le Conseil n'a pas examiné le fond du litige.

[99] C'est aussi avec l'accord des parties que le Conseil a décidé de ne pas examiner l'autre question soulevée par Logistec dans sa nouvelle demande de réexamen datée du 17 octobre 2005, c'est-à-dire celle portant sur la survenance d'un fait juridique nouveau. Dans sa demande, Logistec soutient que s'il avait été porté à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende ses décisions ou ordonnances, ce fait nouveau l'aurait vraisemblablement amené à des conclusions différentes. Cette question pourrait être examinée dans un deuxième temps si Logistec le requiert sous réserve évidemment des objections présentées par le syndicat, le cas échéant.

A – Le statut des surintendants au quai de Contrecoeur chez Logistec

[100] Dans la présente affaire, Logistec et l'Association cherchent à faire exclure les postes de surintendant ou de contremaître-surintendant de l'unité de négociation composée des employés travaillant au chargement et au déchargement des navires, et autres travaux connexes, au quai de Contrecoeur. Ils s'agit en fait, en 2006, de sept personnes, dont MM. Steve Bégin, Jean-Guy St-Pierre et Éric Fredette, qui ont fait l'objet d'une ordonnance de réintégration provisoire rendue le 10 août 2005 par le Conseil.

[101] Logistec and the Association are arguing that the superintendents cannot be unionized employees because their responsibilities are such that they represent Logistec and management to unionized employees (the longshoremen) and to clients.

[102] It is important to point out that Logistec's organizational chart for the Contrecoeur wharf in 2006 (adduced under tab 17 of Exhibit P-1) clearly indicates that the superintendent holds a higher position than that of the walking boss or foreman, followed by the other unionized employees, the longshoremen (tab 17, Exhibit P-1). However, that is not the reality. It was adduced that, while the walking boss and foreman positions appear on the organizational chart, no one actually holds those positions. Consequently, the superintendent deals directly with the longshoremen. The organizational chart adduced by the union under tab S of Exhibit P-3, clearly shows the reality.

[103] The issue that the Board must decide is whether the superintendents hold managerial positions justifying their exclusion from the bargaining unit established in order no. 5824-U, issued on June 6, 1991.

[104] "Employee" is defined as follows in section 3(1) of the *Code*:

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

[105] In *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 5 di 30; [1975] 1 Can LRBR 162; and 74 CLLC 16,118 (CLRBR no. 19), the CLRBR stated the following about the concepts of "employee" and "management functions:"

... The current structures of industrial or commercial enterprises are such that what used to be easy has become very difficult when attempting to distinguish who has authority, who is employer and who is employee. The authority or managerial functions are spread over an ever increasing band of persons and further it varies in degree according to each enterprise's policy and also it varies regarding the individuals. When one looks at some of the most characteristic and true attributes of management, such as hiring and firing, promoting and demoting, planning the work and appointing people to do it,

[101] Logistec et l'Association soutiennent que les surintendants ne peuvent pas être des employés syndiqués parce que leurs responsabilités font en sorte qu'ils représentent Logistec et la direction tant auprès des employés syndiqués, c'est-à-dire les débardeurs, qu'auprès de la clientèle.

[102] Il faut préciser que lorsque l'on examine la structure organisationnelle de Logistec au quai de Contrecoeur en 2006 et produite à l'onglet 17 de la pièce P-1, on constate que le surintendant occupe un poste plus élevé que celui de grand contremaître ou de contremaître, puis y figurent les autres employés syndiqués, les débardeurs (onglet 17, pièce P-1). Cependant, la réalité est tout autre. Il a été mis en preuve que, bien que les postes de grand contremaître et de contremaître figurent dans la structure organisationnelle, aucune personne n'occupe dans les faits ces postes. Par conséquent, le surintendant est en relation directe avec les débardeurs. L'organigramme produit par le syndicat à l'onglet S de la pièce P-3 montre bien la réalité.

[103] La question que le Conseil doit trancher est la suivante : les surintendants occupent-ils des postes de direction justifiant leur exclusion de l'unité de négociation comprise dans l'ordonnance n° 5824-U rendue le 6 juin 1991?

[104] La définition d'« employé » au paragraphe 3(1) du *Code* se lit comme suit :

« employé » Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclues du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

[105] Le CCRT, dans l'affaire *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 12 di 12; [1975] 1 Can LRBR 162; et 74 CLLC 16,118 (CCRT n° 19), a fait remarquer ce qui suit relativement aux notions d'« employé » et de « fonctions de direction » :

... Les structures actuelles des entreprises industrielles ou commerciales sont telles qu'il est maintenant devenu très difficile de déterminer qui a l'autorité, qui est l'employeur et qui est l'employé. L'autorité ou les fonctions de direction sont réparties entre un groupe de plus en plus nombreux de personnes et, en outre, elles varient en importance selon la ligne de conduite de chaque entreprise et selon le personnel en cause. Quand on envisage quelques-uns des aspects les plus caractéristiques et les plus indiscutables de la direction, par exemple, embaucher et congédier, accorder de l'avancement ou

personally bargaining collectively, executing the provisions of a collective agreement or setting down independently or as a team the general policies of an enterprise, it becomes evident that all of these or any one of them may be possessed by some in total, by others only partly and still by others, none at all and in all cases in varying degrees.

Parliament, by the provisions of the Code, has willed that it be the duty of this Board to analyse each case and decide what is the separation line between those who are management and those who are not.

(pages 52; 166–167; and 966; emphasis added)

[106] On many occasions, the Board has ruled on the definition of a managerial or confidential position within the meaning of section 3(1) of the *Code*. In *Cape Breton Development Corporation* (1986), 67 di 203 (CLRB no. 595), the Board describes the requirements relating to management functions and states:

In short, it is the Board's view that if employers are to create positions and insist they have managerial functions to the degree that would exclude them from the *Code*, they must do more than give lip service. Real managerial authority must be attached. If persons are to be deprived of their rights under the *Code*, the managerial functions upon which their exclusion will be based must be of a significant degree of importance and must be exercised with the frequency and intensity whereby they are the true core of the persons' employment functions. See also *Northern Electric Company Limited* (1976), 16 di 237 (CLRB no. 63); *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; and 76 CLLC 16,015 [1980] 3 Can LRBR 105; and 80 CLLC 16,045 (CLRB no. 240); and *Voyageur Colonial Limited* (1986), 64 di 167 (CLRB no. 563).

(page 211)

[107] In *Canada Post Corporation, supra*, the Board was required to determine which persons should be considered "employees" within the meaning of the *Code* and commented as follows:

... then exclusions must be the exception and there must be very serious reasons to warrant them.

Two paramount grounds for exclusion are **the performance of management functions and work in a confidential capacity in matters relating to industrial relations...**

imposer une rétrogradation, planifier le travail et y affecter des personnes, participer personnellement à la négociation collective, appliquer les dispositions d'une convention collective ou élaborer personnellement ou en équipe les lignes de conduite générales d'une entreprise, il devient manifeste que toutes ces fonctions ou n'importe laquelle peuvent être exercées en totalité par certaines personnes et en partie par d'autres, tandis que d'autres personnes n'en exercent aucune. De plus, dans tous les cas, le degré varie.

Le Parlement, par les dispositions du Code, a décidé qu'il appartient au Conseil d'analyser chaque cas et de tracer la ligne de démarcation entre les fonctions de direction et celles qui n'en sont pas.

(pages 38-39; 166-167; et 966; c'est nous qui soulignons)

[106] Le Conseil a eu à maintes reprises à se prononcer sur la définition d'un poste de direction ou de confiance au sens du paragraphe 3(1) du *Code*. Dans l'affaire *Société de développement du Cap-Breton* (1986), 67 di 203 (CCRT n° 595), le Conseil a décrit les exigences afférentes à des fonctions de direction et s'est exprimé ainsi :

En résumé, le Conseil estime que si un employeur crée des postes en affirmant avec insistance qu'ils comportent des fonctions de direction à un degré suffisamment important pour les soustraire à l'application du *Code*, il ne doit pas se contenter de le dire pour la forme. Ces postes doivent comporter de véritables pouvoirs de direction. Pour nier à des personnes les droits que leur confère le *Code*, les fonctions de direction sur lesquelles leur exclusion est fondée doivent être suffisamment importantes et être exercées avec une fréquence et une intensité qui démontrent qu'elles constituent la véritable nature des attributions du poste qu'occupent ces personnes. Voir également *Compagnie Northern Electric Limitée* (1976), 16 di 237 (CCRT n° 63); *British Columbia Telephone Company* (1976), 20 di 239; [1976] 1 Can LRBR 273; et 76 CLLC 16,015 (CCRT n° 58); *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16,045 (CCRT n° 240); et *Voyageur Colonial Limited* (1986), 64 di 167 (CCRT n° 563).

(page 211)

[107] Dans l'affaire *Société canadienne des postes, précitée*, le Conseil avait justement à déterminer quelles personnes devaient être considérées comme des « employés » au sens du *Code* et a fait observer ce qui suit :

... les exclusions doivent donc être l'exception et les raisons les justifiant, extrêmement sérieuses.

Deux motifs d'exclusion sont de la plus haute importance : **la participation à la direction et l'exercice de fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles...**

This Board therefore looks upon demands of exclusions on that ground with great care and there must be real and compelling reasons for them. ...

(pages 38–39; and 14,071; emphasis added)

[108] The Board made the following comments about employees whose functions include the supervision of other employees, as is the case in this matter:

At the very least, this provision indicates that an employee “whose duties include the supervision of other employees” does not necessarily perform management functions and may be an “employee” ... Particularly in a large enterprise, many persons may wield some measure of authority over other employees without necessarily performing management functions such as would warrant their being excluded from the protection and benefits of the *Code*. ...

...

... While it is true that many persons in the proposed bargaining unit devote much of their time to the performance of supervisory functions, the evidence does not disclose that they perform management functions such as would warrant a finding that they are not “employees”. It is clear that these first level supervisors have little or no autonomous input in the preparation of the budget, in corporate policy-making, or in the making of crucial decisions with regard to the organization of the enterprise or appropriate staffing levels. **Although they represent the employer vis-à-vis the employees they supervise, it is clear that they play little or no role in representing the employer in collective bargaining or in contract administration.** They do play a somewhat more important role in some areas of the personnel function but, even then, their role and authority is strictly circumscribed in the making of all “key” decisions such as hiring, firing, promoting or the imposition of major disciplinary sanctions. They are involved in organizing, planning and evaluating the work of the employees reporting to them, but it is worth noting that “classified” employees such as dispatchers, also have a role in organizing and assigning work and that the evaluation process normally involves the participation by way of review or approval of various levels of management. ...

(*British Columbia Telephone Company* (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; and 77 CLLC 16,107 (CLR no. 98), pages 376–377; 397–398; and 650–651; emphasis added; and *Canada Post Corporation*, *supra*, pages 41–42; and 14,072–14,073)

[109] In this case, Logistec and the Association dealt with certain responsibilities that, in their view, are management functions. For example, Logistec is arguing that the superintendent performs a range of

Ce Conseil étudie donc fort attentivement les demandes d’exclusion pour ce motif et les raisons doivent être réelles et convaincantes...

(pages 38-39; et 14,071; c’est nous qui soulignons)

[108] Le Conseil a formulé les commentaires suivants à l’égard des employés dont les fonctions comprennent notamment la surveillance d’autres employés, comme c’est le cas dans la présente affaire :

Ce paragraphe montre à tout le moins qu’un employé « dont les fonctions comprennent notamment la surveillance d’autres employés » ne participe pas nécessairement à la direction et peut donc être un « employé » ... Surtout, dans une grande entreprise, bon nombre de personnes peuvent exercer une certaine autorité sur d’autres sans nécessairement remplir des fonctions de direction de nature à les empêcher d’avoir droit à la protection et aux avantages stipulés dans le *Code*...

...

... Bien qu’il soit vrai que de nombreuses personnes devant être incluses dans l’unité de négociation proposée consacrent la majorité de leur temps à remplir des fonctions de supervision, la preuve ne démontre pas qu’elles participent à la direction d’une façon telle qu’on serait amené à conclure qu’elles ne sont pas des « employés ». Il est clair en effet que les superviseurs du premier niveau participent peu, voire pas du tout, à la préparation du budget et à la définition des objectifs de l’entreprise et qu’ils ne prennent pas de décisions importantes en ce qui a trait à l’organisation de cette dernière ou aux niveaux de dotation en personnel appropriés. **Même s’ils représentent l’employeur auprès des employés qu’ils supervisent, il est évident qu’ils n’ont qu’un rôle limité, pour ne pas dire aucun rôle du tout lorsqu’il s’agit de représenter l’employeur en matière de négociation collective ou de faire appliquer la convention collective.** Ils détiennent effectivement des responsabilités un peu plus importantes dans certains domaines relatifs au personnel, mais même là, leurs prérogatives et leur autorité sont strictement limitées quand on en vient aux décisions « importantes » concernant l’embauche, les mises à pied, les promotions ou l’application de sévères mesures disciplinaires. Ils organisent, planifient et évaluent le travail des employés dont ils sont responsables, mais il convient de noter que les employés « classifiés », les répartiteurs par exemple, ont aussi un rôle dans l’organisation et la distribution du travail et qu’habituellement, les divers niveaux de la direction interviennent dans le processus d’évaluation en réexaminant et en approuvant les mesures ou les décisions prises...

(*British Columbia Telephone Company* (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; et 77 CLLC 16,107 (CCRT n° 98), pages 376–377; 397–398; et 650–651; c’est nous qui soulignons; et *Société canadienne des postes*, précitée, pages 41–42; et 14,072–14,073)

[109] Dans la présente affaire, Logistec et l’Association ont traité de certaines responsabilités qui sont, selon elles, des fonctions de direction. Par exemple, Logistec soutient que le surintendant exerce toute une gamme de

management functions, which, based on tab 15 of Exhibit P-1, consist of the following:

- he plans and coordinates operations related to the loading and unloading of ships ;
- he determines the proper equipment required for the operations;
- he plans the man power needed for the operations;
- he manages and controls costs related to those operations;
- he enforces occupational health and safety regulations;
- he supervises the work teams under his responsibility.

[110] Essentially, by supervising the longshoremen, the superintendents ensure that the loading and unloading of the ships gets done. In fact, they make sure that the tasks are performed by the longshoremen based on their classification. Although Logistec has created a hierarchical level that recognizes supervision responsibilities with respect to the longshoremen, the fact remains that the superintendents' responsibilities are based on a power to recommend or authorize, while the decision-making authority rests with a higher management position. In this regard, it is appropriate to reiterate the comments of the CLRB in *Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CLRB no. 876):

... The power to recommend is not equivalent to the power to decide in that it cannot be described as "finally determinative." Hence, the ability to effectively recommend is not a criterion retained by the Board to determine management function. ...

(page 134)

[111] As the Association pointed out, however, the superintendents do not have any power to hire, evaluate or impose disciplinary measures on the longshoremen. The Association, which is mandated by the employer, has that power and uses it to ensure some stability in labour relations. The testimony of Mr. Jean-Pierre Langlois, Senior Labour Relations Advisor for the Association, is very clear regarding the power exercised by the Association over the longshoremen. If an employee exercises his right to refuse to work, the

fonctions de direction qui sont, si l'on s'en tient à l'onglet 15 de la pièce P-1, les suivantes :

- il planifie et coordonne les opérations de chargement et de déchargement des navires;
- il planifie les besoins en équipement pour les opérations;
- il planifie les besoins en main-d'oeuvre pour les opérations;
- il gère et contrôle les coûts liés à ces opérations;
- il fait respecter les consignes de santé et de sécurité en milieu de travail;
- il supervise les équipes de travail sous sa responsabilité.

[110] Essentiellement, les surintendants s'assurent, en supervisant les débardeurs, que le travail de chargement ou de déchargement des navires est exécuté. En fait, ils font exécuter les tâches par les débardeurs selon leur classification. Bien que Logistec ait créé un niveau hiérarchique pour reconnaître les responsabilités de surveillance à l'égard des débardeurs, il n'en demeure pas moins que les responsabilités des surintendants sont assorties d'un pouvoir de recommandation ou de nécessité d'approbation, les pouvoirs décisionnels relevant d'un poste de direction plus élevé. En ce sens, il y a lieu de retenir les propos du CCRT dans l'affaire *Western Manitoba Broadcasters Limited* (1991), 85 di 120 (CCRT n° 876) :

... Le pouvoir de recommander n'équivaut pas au pouvoir de décider en ce sens qu'on ne peut pas dire qu'il est « déterminant ». La capacité de faire une recommandation efficace n'est donc pas un critère retenu par le Conseil lorsqu'il s'agit de déterminer les fonctions de gestion...

(page 134)

[111] Toutefois, les surintendants, et tel que l'Association l'a indiqué, n'exercent aucun pouvoir d'embauche, d'évaluation ou d'imposition de mesures disciplinaires sur les débardeurs. C'est l'Association, qui est mandatée par les employeurs, qui détient ce pouvoir, et ce, aux fins d'assurer une certaine stabilité en matière de relations du travail. Le témoignage de M. Jean-Pierre Langlois, conseiller principal en relations de travail pour l'Association, est sans équivoque quant au pouvoir exercé par l'Association

superintendent seeks advice from the Association; if the problem cannot be resolved quickly, the Association's representatives take charge of the situation. Mr. Langlois also stated that the Association keeps the files on the unionized employees, takes disciplinary action, downgrades or dismisses employees, and conducts investigations, when necessary, without consulting the superintendent. The superintendent is not involved in collective bargaining and has no role in the grievance process.

[112] As for the superintendents' other responsibilities, the Board considers the tasks assigned to them to be supervision tasks, including managing the work schedules, informing the Association of incidents that may give rise to disciplinary action, and assigning tasks to longshoremen according to their classification as determined by the Association, and the work schedules. The Board is of the opinion that the superintendents do not have a determining role at the management level, although they can make recommendations on a daily basis to the persons responsible for managing the Contrecoeur wharf.

[113] The Board is also of the opinion that the superintendents do not exercise any significant responsibility concerning their budget or the control or organization of the work, and they do not influence the company's main or financial policies or the determination of salaries. It is true that Mr. Lemire appears to have more responsibilities, at least since 2005, particularly in relation to all the new procedures found in the black binder for superintendents. However, and even admitting that fact, several of those new procedures are still not in effect and they were requested by the immediate superior, Mr. Normand Desjardins. That means that Mr. Lemire cannot, on his own, impose the application of those new procedures. Mr. Desjardins has the last word. The evidence also shows that the other superintendents were not involved in developing those procedures and they were not consulted in that regard. Mr. Bégin testified that he was unaware of the existence of the black binder and therefore did not use it. The Board has no reason to doubt Mr. Bégin's testimony. That shows that the Board must minimize the importance it gives to Mr. Lemire's responsibilities in relation to the development of those new procedures. It was not shown that those responsibilities are part of the regular functions of the superintendents at the Contrecoeur

sur les débardeurs. Si un employé exerce son droit de refus de travailler, le surintendant demande l'avis de l'Association; si le problème ne peut être réglé rapidement, les représentants de l'Association prendront en charge la situation. M. Langlois a d'ailleurs précisé que c'est l'Association qui détient les dossiers des employés syndiqués, prend les mesures disciplinaires, rétrograde ou congédie les employés et tient les enquêtes, le cas échéant, sans consultation avec le surintendant. Le surintendant ne participe pas à la négociation collective et ne joue aucun rôle dans la procédure de règlement des griefs.

[112] En ce qui concerne les autres responsabilités qui incombent aux surintendants, le Conseil estime que les tâches qui leur sont assignées sont en fait des tâches de supervision, soit gérer les horaires, signaler à l'Association les incidents qui peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires et attribuer les tâches des débardeurs selon leur classification déterminée par l'Association ainsi que les horaires de travail. Le Conseil est d'avis que les surintendants ne jouent pas de rôle déterminant au niveau de la direction, bien qu'ils puissent effectuer des recommandations de façon quotidienne aux personnes chargées de la direction du quai de Contrecoeur.

[113] Le Conseil estime également que les surintendants n'exercent aucune responsabilité importante concernant leur budget ou le contrôle ou l'organisation du travail, ni quelque influence sur les politiques principales de l'entreprise, les politiques financières ou la détermination des salaires. Il est vrai que M. Lemire semble avoir plus de responsabilités, du moins depuis 2005, en ce qui a trait notamment à toutes les nouvelles procédures qui se trouvent dans le cartable noir destiné aux surintendants. Toutefois, et même en admettant ce fait, plusieurs de ces nouvelles procédures ne sont pas encore en vigueur et elles ont été demandées par le supérieur immédiat, M. Normand Desjardins. Cela signifie que M. Lemire ne peut de son propre chef imposer l'application de ces nouvelles procédures. C'est M. Desjardins qui a le dernier mot à cet égard. La preuve démontre aussi que les autres surintendants n'ont pas participé à l'élaboration de ces procédures ni été consultés à ce sujet. M. Bégin a témoigné également qu'il ignorait l'existence dudit cartable noir et ne l'a donc pas utilisé. Le Conseil n'a pas de raison de ne mettre en doute le témoignage de M. Bégin. Cela démontre qu'il faut minimiser l'importance que le Conseil doit accorder aux responsabilités de M. Lemire touchant l'élaboration de ces nouvelles procédures. Il n'est pas démontré que ces

wharf. The Board does not believe that the superintendents should be excluded on that basis.

[114] It is true that the superintendent distributes the work to the longshoremen, but the evidence indicates that that is done based on the file they are given at the start of their shift. The managers of the Contrecoeur wharf plan the work and set the priorities.

[115] Furthermore, the evidence shows that the Contrecoeur superintendents do not have access to confidential information, such as client contracts. The evidence also shows that the superintendents at the Contrecoeur wharf do not have access to the managers' offices. A magnetic key is required and the superintendents do not have one.

[116] In the case of purchasing and ordering supplies or tools, only Mr. Nobert has that responsibility.

[117] The Board is of the opinion that, at the very most, the superintendents hold first level management positions. However, while the majority of their time is devoted to supervisory functions, the evidence does not show that they are not employees within the meaning of section 3(1) of the *Code*. Even admitting that they represent Logistec to the employees that they supervise, it is clear that they have only a limited role, if any, when it comes to representing Logistec in collective bargaining or enforcing the collective agreement.

[118] It was shown that the superintendents have some authority to approve leave or overtime, but that they must exercise that authority in accordance with the provisions of the collective agreement, and that they must respect the Association's rules and instructions, which leaves them little flexibility.

V–Conclusion

[119] In conclusion, although the Board acknowledges that the superintendents play an important role at the Contrecoeur wharf and are responsible for the loading and unloading of ships, they exercise their assigned authority over the longshoremen based on their classification, but do not fulfill management functions

responsabilités font partie des fonctions régulières des surintendants au quai de Contrecoeur. Selon le Conseil, il n'y a pas lieu d'exclure les surintendants sur ce fondement.

[114] Il est vrai que c'est le surintendant qui distribue le travail aux débardeurs, mais la preuve a démontré que c'est à partir du dossier remis aux surintendants au début de leur quart de travail que la distribution du travail s'effectue. Ce sont les directeurs du quai de Contrecoeur qui planifient le travail et déterminent les priorités.

[115] Pour ce qui est de l'accès à des renseignements confidentiels, tels les contrats avec les clients, il a été mis en preuve que les surintendants de Contrecoeur n'y ont pas accès. La preuve démontre de plus que les surintendants au quai de Contrecoeur n'ont pas accès aux bureaux des directeurs. Une clef magnétique est requise et les surintendants ne la possèdent pas.

[116] Pour l'achat et les commandes de matériaux ou d'outils, seul M. Nobert est responsable de cette tâche.

[117] Le Conseil estime que tout au plus, les surintendants n'occupent en fait que des postes de cadre de premier niveau. Cependant, bien que la majorité de leur temps soit consacrée à des fonctions de supervision, la preuve ne démontre pas qu'ils ne sont pas des employés au sens du paragraphe 3(1) du *Code*. Même en admettant qu'ils représentent Logistec auprès des employés qu'ils supervisent, il est évident qu'ils n'ont qu'un rôle limité, pour ne pas dire aucun rôle du tout, lorsqu'il s'agit de représenter Logistec en matière de négociation collective ou de faire appliquer la convention collective.

[118] Il a été démontré que les surintendants exercent une certaine autorité pour ce qui est de l'approbation des congés ou des heures supplémentaires, mais ils doivent l'exercer conformément aux dispositions de la convention collective, ainsi qu'en respectant les règles et directives de l'Association, ce qui leur laisse très peu de marge de manoeuvre.

V – Conclusion

[119] En conclusion, bien que le Conseil reconnaisse que les surintendants jouent un rôle important au quai de Contrecoeur et sont responsables du chargement et déchargement des navires, ils exercent l'autorité qui leur est conférée auprès des débardeurs selon leur classification mais ne remplissent pas néanmoins des

that are significant enough to warrant finding that they are not employees with the right to the protection and benefits set out in the *Code*.

[120] In matters that raise the issue of whether or not a position is excluded from a bargaining unit, the Board has long established that the burden of proof falls on the party that claims that the persons are not “employees” within the meaning of the *Code*. This principle was reaffirmed in *Canada Post Corporation, supra*.

[121] In this case, neither Logistec nor the Association was successful in convincing the Board that the superintendent functions at the Contrecoeur wharf do not meet the definition of “employee” set out in Part I of the *Code* or that they should therefore be excluded from its application.

[122] The Board therefore finds that all superintendents at the Contrecoeur wharf are employees within the meaning of section 3(1) of the *Code* and that they are included in the bargaining unit defined in the Board’s order no. 5824-U of June 6, 1991.

[123] As mentioned at the start of this decision, the Board reserves the right to consider the issue raised by Logistec and the Association with respect to the appearance of a new legal fact that, had it been brought to the Board’s attention before it made its decisions or orders, it would likely have led the Board to conclude differently.

[124] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Alberta Wheat Pool, [1999] CIRB no. 34

British Columbia Telephone Company (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; and 77 CLLC 16,107 (CLRB no. 98)

Canada Post Corporation (1989), 79 di 35; and 90 CLLC 16,007 (CLRB no. 767)

Cape Breton Development Corporation (1986), 67 di 203 (CLRB no. 595)

Vancouver Wharves Ltd. (1974), 5 di 30; [1975] 1 Can LRBR 162; and 74 CLLC 16,118 (CLRB no. 19)

Verreault Maritime Inc. (1993), 92 di 29 (CLRB no. 1013)

fonctions de direction suffisamment importantes pour qu’on puisse déterminer qu’ils ne sont pas des employés ayant droit à la protection et aux avantages stipulés dans le *Code*.

[120] Lorsqu’il s’agit pour le Conseil de déterminer si un poste est exclu ou non d’une unité de négociation, le Conseil a depuis longtemps établi que le fardeau de la preuve incombe à la partie qui prétend que des personnes ne sont pas des « employés » au sens du *Code*. Ce principe a été réaffirmé dans *Société canadienne des postes*, précitée.

[121] En l’espèce, ni Logistec ni l’Association n’a réussi à convaincre le Conseil que les fonctions de surintendant au quai de Contrecoeur ne répondent pas à la définition d’« employé » prévue à la partie I du *Code* et qu’elles devraient, par conséquent, être exclues de son application.

[122] Le Conseil conclut donc que tous les surintendants au quai de Contrecoeur sont des employés au sens du paragraphe 3(1) du *Code* et sont inclus dans l’unité de négociation comprise dans l’ordonnance n° 5824-U rendue par le Conseil le 6 juin 1991.

[123] Tel qu’il a été mentionné au début de la présente décision, le Conseil se réserve le droit d’examiner la question soulevée par Logistec et l’Association portant sur la survenance d’un fait juridique nouveau qui, s’il avait été porté à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende ses décisions ou ordonnances, l’aurait vraisemblablement amené à des conclusions différentes.

[124] Il s’agit d’une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Alberta Wheat Pool, [1999] CCRI n° 34

British Columbia Telephone Company (1977), 33 di 361; [1977] 2 Can LRBR 385; et 77 CLLC 16,107 (CCRT n° 98)

Société canadienne des postes (1989), 79 di 35; et 90 CLLC 16,007 (CCRT n° 767)

Société de développement du Cap-Breton (1986), 67 di 203 (CCRT n° 595)

Vancouver Wharves Ltd. (1974), 12 di 12; [1975] 1 Can LRBR 162; et 74 CLLC 16,118 (CCRT n° 19)

Verreault Maritime Inc. (1993), 92 di 29 (CCRT n° 1013)

Western Manitoba Broadcasters Limited (1991), 85 di
120 (CLRB no. 876)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 18; 19.1; 24; 34

Western Manitoba Broadcasters Limited (1991), 85 di
120 (CCRT n° 876)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 18; 19.1;
24; 34