

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 8-06

Reasons for decision

Industrial Wood and Allied Workers of Canada,
Local No. 1-424,
applicant,
and
Burns Lake Native Logging Ltd.,
employer.

CITED AS: Burns Lake Native Logging Ltd.

Board File: 24426-C

Decision no. 373
December 18, 2006

Application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification—Employees within the meaning of the *Code*—Owner-operators—Appropriateness of proposed unit—Viability of proposed unit—Trucking—The unit being sought for in the present application for certification includes truck owners who provide their truck on a full-time basis but who do not drive it, and truck owners who also drive their own trucks (owner-operators)—This application focusses on two issues; the first is whether the persons being proposed for certification are employees within the meaning of the *Code*, the second is whether the proposed unit is appropriate for collective bargaining—With respect to persons who own and drive their own truck, there is no evidence to suggest that they do not meet the definition of a “dependent contractor” under the *Code*—Persons who own a truck but do not drive it do not fit under the specific provisions of the definition of a “dependent contractor” under section 3 of the *Code*—As the *Code* contemplates the certification of “employees” and not corporate bodies, these provisions exclude from certification the Wet’suwet’en First Nation, the owner of one of the trucks—There remain four persons who can legitimately form a bargaining unit—In determining whether a bargaining unit is appropriate, the primary functions of the employees, the conditions under which they operate, the manner in which they are compensated and the community of interest they share are all helpful indicators—The facts in this case lead the Board to conclude that there exists a community of interest beyond that of the four owner-operators proposed for

Motifs de décision

Syndicat des travailleurs de l’industrie du bois et leurs alliés, section locale 1-424,
requérant,
et
Burns Lake Native Logging Ltd.,
employeur.

CITÉ : Burns Lake Native Logging Ltd.

Dossier du Conseil : 24426-C

Décision n° 373
Le 18 décembre 2006

Demande d’accréditation en vertu de l’article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Accréditation – Employés au sens du *Code* – Propriétaires-exploitants – Habileté à négocier de l’unité proposée – Viabilité de l’unité proposée – Camionnage – L’unité en question est composée des propriétaires de camion qui fournissent leur camion à temps plein mais qui ne conduisent pas eux-mêmes le véhicule et des propriétaires qui conduisent eux-mêmes leur camion (propriétaires-exploitants) – La demande en instance soulève deux questions; dans un premier temps, il s’agit de déterminer si les personnes dont le syndicat sollicite l’accréditation sont des employés au sens du *Code* et, dans un deuxième temps, si l’unité proposée est habile à négocier collectivement – En ce qui concerne les personnes qui sont propriétaires d’un camion qu’elles conduisent elles-mêmes, rien n’indique qu’elles ne correspondent pas à la définition d’« entrepreneur dépendant » prévue au *Code* – Ceux qui sont propriétaires d’un camion qu’ils ne conduisent pas eux-mêmes ne sont pas visés par les dispositions particulières de la définition d’un « entrepreneur dépendant » prévue à l’article 3 du *Code* – Puisque le *Code* envisage l’accréditation d’« employés » et non pas de personnes morales, ces dispositions font en sorte d’exclure la Première nation Wet’suwet’en, le propriétaire d’un des camions – Il ne reste que quatre personnes qui peuvent à bon droit former une unité de négociation – Pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement, le Conseil tient compte de divers facteurs, dont les principales fonctions, les conditions de travail, le mode de rémunération et la

certification that potentially includes all the drivers of the employer—However, due to changes that have taken place in the workplace after the date of the present application, the bargaining unit has been reduced to two employees—The Board does not see how this minuscule bargaining unit is a “meaningful opportunity for employees to participate in collective bargaining” within a potential group of 13 drivers or how industrial peace can otherwise be achieved by certifying such a unit—Even though the proposed bargaining unit meets the minimum number of two employees required under the definition of “unit” in section 3 of the *Code*, the Board finds that such a unit will not be viable once the certificate is issued, and it exercises its discretion not to certify the proposed bargaining unit—The application for certification is dismissed.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in Vancouver, on May 3 and 4, 2006.

Appearances

Mr. Neil J. Hain, for the Industrial Wood and Allied Workers of Canada, Local No. 1-424;
Mr. Thomas A. Roper, Q.C., for Burns Lake Native Logging Ltd.

I—Nature of the Application

[1] This is an application for certification filed by the Industrial Wood and Allied Workers of Canada, Local No. 1-424 (IWA or the union) to represent a unit of haulers of Burns Lake Native Logging Ltd. (Native Logging or the employer). The unit being sought for certification includes truck owners who provide their truck on a full-time basis but who do not drive it, and truck owners who also drive their own trucks (owner-operators). The application excludes part-time or casual

communauté d'intérêts des employés – En tenant compte des faits propres à la présente affaire, le Conseil en arrive à la conclusion qu'il existe une communauté d'intérêts au-delà de celle des quatre propriétaires-exploitants dont le syndicat sollicite l'accréditation qui pourrait inclure tous les chauffeurs de l'employeur – Cependant, en raison des changements qui sont survenus au lieu de travail après la date de présentation de la demande, l'unité ne compterait plus que deux employés – Le Conseil ne voit pas en quoi cette minuscule unité fournit « une occasion valable de participer au processus des négociations collectives » au sein d'un groupe potentiel de 13 chauffeurs, ni en quoi le fait d'accréditer une telle unité favoriserait par ailleurs la paix industrielle – Quoique l'unité de négociation proposée soit composée d'au moins deux employés comme il est prévu dans la définition d'« unité » à l'article 3 du *Code*, une telle unité ne serait pas viable dès que le certificat d'accréditation serait délivré; le Conseil exerce donc son pouvoir discrétionnaire de ne pas accréditer l'unité de négociation proposée – La demande d'accréditation est rejetée.

Le Conseil se composait de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I—Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a été tenue à Vancouver les 3 et 4 mai 2006.

Ont comparu

M. Neil J. Hain, pour le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, section locale 1-424; M^e Thomas A. Roper, c.r., pour Burns Lake Native Logging Ltd.

I – Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande d'accréditation présentée par le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés, section locale 1-424 (le STIBA ou le syndicat) en vue de représenter une unité des chauffeurs de semi-remorque de Burns Lake Native Logging Ltd. (Native Logging ou l'employeur). L'unité en question est composée des propriétaires de camion qui fournissent leur camion à temps plein mais qui ne conduisent pas eux-mêmes le véhicule et des

owner-operators and full-time drivers who do not own their own trucks.

[2] In *Burns Lake Native Logging Ltd.*, [2005] CIRB no. 328; and 132 CLRBR (2d) 264, the Board determined that the employer's business was a federal undertaking because Native Logging formed an integral part of its primary federal jurisdiction over Indians, pursuant to section 91(24) of the *Constitution Act, 1867*.

[3] This decision deals with the merits of the union's application for certification.

I—Relevant Facts

[4] Native Logging is a wholly-owned subsidiary company that is owned and managed by Burns Lake Native Development Corporation (Native Development) and represented by a First Nations Board of Directors.

[5] Native Development was established in 1974 and operates as a non-profit organization privately owned by the Aboriginal communities of the Lakes District, with headquarters in Burns Lake, British Columbia. The company provides business advisory services as well as debt and equity financing for the creation and development of new enterprises. Although it helps financing Aboriginal businesses, Native Development operates without provincial or federal funding.

[6] Native Logging was also established in 1974 in response to the building of a major sawmill in Burns Lake, operated by Babine Forest Products (Babine), a primary lumber producer in British Columbia. Native Logging has a nonrenewable (season to season, as opposed to renewable or evergreen) stump to dump logging contract with Babine, in which it holds a minority interest. Native Logging also undertakes contract harvesting work for licensees other than Babine. The work is seasonal. The contract logging year is June 1st to May 31st. The so-called breakup period—when there is no logging being performed—lasts from May to September; which means

propriétaires qui conduisent eux-mêmes leur camion (propriétaires-exploitants), mais exclut les propriétaires-exploitants à temps partiel ou occasionnels et les chauffeurs à temps plein qui ne sont pas propriétaires du camion qu'ils conduisent.

[2] Dans *Burns Lake Native Logging Ltd.*, [2005] CCRI n° 328; et 132 CLRBR (2d) 264, le Conseil a établi que l'employeur exploitait une entreprise fédérale, puisque Native Logging fait partie intégrante de la compétence principale du Parlement du Canada sur les Indiens en vertu du paragraphe 91(24) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

[3] La présente décision porte sur le bien-fondé de la demande d'accréditation.

II – Faits pertinents

[4] Native Logging est une filiale en propriété exclusive de Burns Lake Native Development Corporation (Native Development), qui en assure également la gestion, et est représentée par un conseil d'administration composé de membres des Premières nations.

[5] Native Development, qui a été créée en 1974, est un organisme sans but lucratif appartenant aux communautés autochtones de Lakes District et dont le siège social est situé à Burns Lake (Colombie-Britannique). La société fournit des services conseils aux entreprises ainsi que du financement par emprunt et par capitaux propres pour la création et l'expansion de nouvelles entreprises. Bien que ses services s'adressent à des entreprises autochtones, Native Development ne reçoit aucune aide financière des gouvernements fédéral et provincial.

[6] Native Logging a aussi été créée en 1974 par suite de la construction, à Burns Lake, d'une importante scierie exploitée par Babine Forest Products (Babine), un producteur de bois de sciage de premier plan en Colombie-Britannique. Native Logging est liée par un contrat d'exploitation forestière (de l'abattage jusqu'à la livraison) non renouvelable (ou saisonnier par rapport à un contrat renouvelable ou à reconduction tacite) avec Babine, dans laquelle elle détient une participation minoritaire. Elle exécute aussi des contrats de bûcheronnage pour d'autres détenteurs de permis. Le travail est saisonnier. La durée des contrats d'exploitation forestière est d'un an, allant du 1^{er} juin au

that a full logging season is eight months out of a twelve-month period.

[7] One of Native Logging's major objectives is to allow the Aboriginal people of Burns Lake to take full advantage of local logging opportunities and to establish Aboriginal logging expertise at the operational and management levels. Native Logging hires non-Aboriginal employees and subcontractors when qualified Aboriginal persons are not available. As Aboriginal people become trained or create new businesses, such as owning their own trucks, they replace the non-Aboriginal persons who originally trained them.

[8] A unique concept of Native Logging is the "incubation" of Aboriginal businesses in order to allow them to develop skills and expertise so that they may carry on and operate independently as owners of their own businesses. This concept is summarized in the following excerpt from the May 4, 1976 Report on Burns Lake Native Development Corporation and Burns Lake Native Logging Limited:

A unique feature of the Logging Company is the concept of the Native operator becoming, by his own effort and personal development, an owner-operator and a shareholder in the Company.

The Logging Company has been financed to acquire capital equipment. Each piece of equipment will be assigned to a Native operator who meets the basic attendance, production and cost standards during a probationary period. When the individual has made sufficient repayments to acquire a substantial equity position, he will be given title to the equipment and will assume responsibility for servicing the outstanding loan on his equipment.

When all operators have been owner-operators and have fully serviced the outstanding loan debt on their equipment and when, in the judgment of B.L.N.D.C., competent management exists within the Company, then ownership of the enterprise will be passed to the owner-operators on the basis of their individual contribution to the net worth of the Company.

[9] No one Native Band in Native Development and Native Logging could, on its own, develop the capital or experience required to start up these logging activities. Therefore, the Bands have come together, using these two companies as corporate vehicles to further their objectives for direct involvement in land

31 mai. La période de relâche – durant laquelle les activités de coupe sont interrompues – va de mai à septembre, ce qui signifie que la saison de coupe ne dure que huit mois sur douze.

[7] L'un des principaux objectifs de Native Logging est de permettre aux peuples autochtones de Burns Lake de tirer pleinement profit des contrats d'exploitation forestière offerts localement et d'acquérir un savoir-faire en matière d'exploitation et de gestion dans ce domaine. Native Logging fait appel à des travailleurs et des sous-traitants non autochtones quand il y a pénurie de travailleurs autochtones qualifiés. Au fur et à mesure que des Autochtones sont formés ou créent de nouvelles entreprises, en devenant propriétaire de leur camion, par exemple, on leur attribue les postes des non-Autochtones qui les ont initialement formés.

[8] Native Logging se distingue par son concept unique d'« incubation » d'entreprises autochtones, qui vise à favoriser l'acquisition des compétences et du savoir-faire nécessaires pour exploiter indépendamment une entreprise à titre de propriétaire. Ce concept est décrit brièvement dans le passage suivant tiré du rapport du 4 mai 1976 sur la Burns Lake Native Development Corporation et Burns Lake Native Logging Limited :

Ce qui distingue la société forestière c'est le concept du conducteur autochtone qui devient propriétaire-exploitant et actionnaire de la société en y mettant l'énergie nécessaire et en acquérant les connaissances et compétences requises.

La société a obtenu du financement pour acquérir des biens d'équipement qui sont ensuite attribués à des chauffeurs autochtones qui satisfont aux critères essentiels d'assiduité, de production et de coût durant la période d'essai. Après avoir remboursé un montant suffisant pour acquérir une participation substantielle, le titre de l'équipement lui sera transmis, et il aura la charge d'acquitter le solde du prêt sur cet équipement.

Quand tous les chauffeurs seront devenus propriétaires-exploitants et auront complètement acquitté le solde du prêt sur leur équipement, et dès lors que la BLNDC aura établi à sa satisfaction que la société possède les compétences en gestion nécessaires, la propriété de l'entreprise sera alors transférée aux propriétaires-exploitants d'après leur contribution individuelle à l'avoir net de la société.

(traduction)

[9] Aucune des bandes autochtones de Native Development et Native Logging n'étant en mesure d'acquérir individuellement les capitaux propres ou l'expérience nécessaires au démarrage d'entreprises forestières, elles décidèrent donc de se regrouper et d'utiliser les deux sociétés comme organe commercial

use, self-determination and self-governance. The companies are linked administratively and financially. Native Development administers and Native Logging operationalizes forest industry initiatives to enhance the economic interests of the six Bands in terms of training and employment.

[10] At the outset of the companies' existence, Native Logging guaranteed a \$2.5 million loan to Native Development to acquire an investment interest by the Bands in Babine. Native Logging's loans for logging equipment have sometimes been guaranteed by Native Development. Native Development borrows funds from financial institutions and then reloans them to Aboriginal subcontractors of Native Logging at favourable rates. Native Development receives an interest-rated subsidy from a federally funded organization called Capital Corporation Association. As well, the companies receive significant funding for the purchase of equipment and special training projects.

[11] In this way, Native Logging creates economic development on behalf of the six Band councils by creating and supporting employment priority for Aboriginal applicants and the development of Aboriginal subcontractors, notably by assisting them in developing business plans.

[12] Along with this business objective, Native Logging assists the greater community, for example, by providing firewood for elders and low income people. Native Logging has helped reserves by logging rights of way for the Three Nations Water Project and by logging forest licenses held by the Burns Lake Band.

[13] Thus, Native Logging is the means by which the Bands in the Burns Lake region participate in the broader British Columbia government's plan for the economic development of the northern area of the province by investing in the development of the forest resource and creating self-sustaining employment. Native Logging employs fifty-one employees and sub-contractors.

[14] The proposed bargaining unit comprises ten employees who may be described as follows:

pour mieux réaliser leurs objectifs de prendre part aux décisions sur l'utilisation du territoire et de parvenir à l'autodétermination et à l'autonomie gouvernementale. Native Development et Native Logging sont liées sur les plans administratif et financier; la première administre les projets d'exploitation forestière et la seconde les réalise, de manière à accroître les intérêts financiers des six bandes en matière de formation et d'emploi.

[10] Dès le début de l'existence des deux sociétés, Native Logging a cautionné un prêt de 2,5 millions de dollars à Native Development pour permettre aux bandes d'acquérir une participation dans Babine. Native Development a aussi cautionné des prêts à Native Logging pour l'achat de matériel d'exploitation forestière. Native Development contracte des emprunts auprès des institutions financières et prête ensuite les fonds aux sous-traitants autochtones de Native Logging à des taux avantageux. Native Development reçoit une bonification d'intérêt de la Capital Corporation Association, un organisme financé par le gouvernement fédéral. Les sociétés reçoivent également des fonds substantiels pour l'achat de matériel et des projets spéciaux de formation.

[11] De cette façon, Native Logging favorise le développement économique pour le compte des six conseils de bande par la création d'emplois destinés en priorité aux autochtones et d'un bassin de sous-traitants autochtones auxquels elle apporte notamment son aide pour préparer des plans d'affaires.

[12] Parallèlement, Native Logging vient aussi en aide à la communauté en général en fournissant du bois de chauffage aux aînés et aux personnes à faible revenu, par exemple. Native Logging a aussi aidé les réserves à obtenir les droits de passage pour l'exploitation forestière relativement au projet d'adduction d'eau de Three Nations et les permis d'exploitation forestière détenus par la bande de Burns Lake.

[13] Ainsi donc, Native Logging est le moyen par lequel les bandes de la région de Burns Lake participent au plan général de développement économique du nord de la Colombie-Britannique conçu par le gouvernement provincial en investissant dans la mise en valeur des ressources forestières et en créant des emplois autonomes. Native Logging emploie cinquante-et-un travailleurs et sous-traitants.

[14] L'unité de négociation proposée comprend dix employés qu'on peut décrire comme suit :

1. Jim Finch is a truck owner who drives his own vehicle full time during the logging season. There is no indication that he works for other employers.

2. Len Grose is a truck owner who drives his own vehicle full time during the logging season. In January 2005, he sold his truck to Brian Matthews after the union applied for certification and has since come to Native Logging looking for work.

3. Gary Hainstock is a truck owner who drives his vehicle full time during the logging season, but during the 2005-2006 season, he worked for other contractors.

4. Garry Goertzen is a truck owner who drives his vehicle full time during the logging season and drives a gravel truck for other companies during the summer months.

5. Chris Larson owns two trucks used for Native Logging's business, one is driven by either Fred Tom or Rick Vincent. Just before the 2004 spring breakup that preceded this application, Mr. Larson purchased his second truck from Cliff Geisbrecht. It is Mr. Larson's intention to have Mr. Geisbrecht drive this truck. During the latest season, Mr. Larson worked for six weeks and hauled for another contractor.

6. Pete Boston owns a truck that is used for Native Logging's business; he employs B.J. Tom as a driver. Mr. Boston has another truck that is used elsewhere. He is a self-employed heavy duty mechanic.

7. Jack Burt owns a truck that is used for Native Logging's business and employs Curtis Patterson as a driver; he is also a full-time employee of Native Logging as equipment operator and foreman.

8. Reg Ogen is an elected councillor for the Wet'suwet'en First Nation. As part of his duties, he oversees the use of a truck owned by the Wet'suwet'en First Nation that is used for Native Logging's business. The truck is driven by Jerry Williams.

9. Simon Peters owns a truck that is used for Native Logging's business and employs Joe Roth as a driver.

1. Jim Finch est propriétaire d'un camion qu'il conduit lui-même à temps plein durant la saison de coupe. Rien n'indique qu'il travaille pour d'autres employeurs.

2. Len Grose est aussi propriétaire d'un camion qu'il conduit lui-même à temps plein durant la saison de coupe. Il a vendu son camion à Brian Matthews en janvier 2005 après que le syndicat eut déposé sa demande d'accréditation; il s'est tourné depuis vers Native Logging pour obtenir du travail.

3. Gary Hainstock est propriétaire d'un camion qu'il conduit lui-même à temps plein durant la saison de coupe; il a toutefois travaillé pour d'autres entrepreneurs durant la saison 2005-2006.

4. Garry Goertzen est propriétaire d'un camion qu'il conduit lui-même à temps plein durant la saison de coupe; il conduit aussi un camion de gravier durant la période estivale.

5. Chris Larson est propriétaire de deux camions qu'il met à la disposition de Native Logging; l'un d'eux est conduit par Fred Tom ou par Rick Vincent. Il a acheté le second camion de Cliff Geisbrecht juste avant la relâche du printemps 2004, et donc, la présentation de la demande en instance, et il compte employer M. Geisbrecht comme conducteur. Durant la dernière saison, M. Larson a travaillé pendant six semaines pour Native Logging et un autre entrepreneur.

6. Pete Boston, mécanicien de machinerie lourde indépendant, est propriétaire d'un camion qu'il met à la disposition de Native Logging et emploie B.J. Tom comme conducteur. Il possède un autre camion qui est utilisé pour un autre contrat ailleurs.

7. Jack Burt est propriétaire d'un camion qu'il met à la disposition de Native Logging et emploie Curtis Patterson comme conducteur; il travaille aussi à temps plein pour Native Logging à titre de conducteur d'équipement et de contremaître.

8. Reg Ogen, conseiller élu de la Première nation Wet'suwet'en, supervise notamment l'utilisation d'un camion appartenant à la Première nation Wet'suwet'en qui sert au transport du bois pour Native Logging. Le conducteur en est Jerry Williams.

9. Simon Peters est propriétaire d'un camion qu'il met à la disposition de Native Logging et emploie Joe Roth

Mr. Peters also owns a feller-buncher that works for Cheslatta Forest Products.

10. Leon Taylor provides two trucks used for Native Logging's business. He employs John Findlay to drive one truck full time for Native Logging. He drives the other himself, part time for Native Logging and part time for Canfor Corporation. He also has a gravel box that he uses for road gravelling work for other companies during the summer months.

[15] Native Logging's other employees are the following: three part-time owner-operators, eight casual owner-operators, six full-time drivers who drive the trucks of owners who do not drive their own trucks, twenty-two employees in other operational categories and three office employees.

[16] Part of the employer's evidence is that since the application was filed, the volume of hauling has changed as the work has moved off highway. During the last season, there were less trucks employed: four of the regular trucks worked for six weeks and some part-time trucks were used to complete the south side of Burns Lake to finish off Babine. There was some spring wood work consisting of spruce balsam salvage wood and beetle kill. Historically, the use of full-time trucks has varied depending on the area being logged, from a low of three trucks to a high of twenty-eight trucks. It is anticipated that Native Logging will be working in this area on different projects for the next eight years. Since the application was filed, Native Logging has purchased its own truck and has negotiated its own rates with Babine for log hauling.

[17] The employer provided examples of how the various levels and phases of Native Logging's operations are integrated. All equipment used for the operations, including trucks, have radios that operate on the same frequency. A truck must call in advance of arriving so as not to interfere with other parts of the operations and in order to avoid accidents. Mechanical problems to equipment are dealt with on site by whoever is available to help. A skidder-loader or bulldozer may help a truck that is stuck in the mud. A hauler truck may get to the site before the loader and operate the loader. The loader may take the trailer off a

comme conducteur. Il est également propriétaire d'une abatteuse-empileuse qu'utilise Cheslatta Forest Products.

10. Leon Taylor fournit deux camions à Native Logging. John Findlay en conduit un à temps plein pour Native Logging. M. Taylor conduit l'autre lui-même en partie pour Native Logging et en partie pour Canfor Corporation. Il possède également une trémie à gravier qu'il utilise pour les contrats de gravelage des routes qui lui sont attribués par d'autres sociétés durant la période estivale.

[15] Les autres employés de Native Logging sont les suivants : trois propriétaires-exploitants à temps partiel, huit propriétaires-exploitants occasionnels, six chauffeurs à temps plein qui conduisent les camions des propriétaires qui ne conduisent pas eux-mêmes leur véhicule, vingt-deux titulaires d'autres postes et trois employés de bureau.

[16] L'employeur défend notamment la thèse que le volume de bois transporté par camion a chuté depuis la présentation de la demande d'accréditation car le transport se fait désormais hors route. En effet, au cours de la dernière saison, la société a utilisé moins de camions que d'habitude, soit seulement quatre des camions habituels pendant six semaines et quelques camions à temps partiel pour achever le contrat avec Babine du côté sud de Burns Lake. Au printemps, on a aussi transporté un peu de bois d'épinette et de sapin récupéré dans les territoires infestés par la tordeuse. Depuis le début, le nombre de camions utilisés à temps plein varie d'une saison à l'autre – soit entre trois et vingt-huit camions – selon la superficie de coupe. Native Logging prévoit travailler à divers projets dans la région pendant les huit prochaines années. Depuis le dépôt de la demande d'accréditation, Native Logging a acheté un camion et négocié ses propres tarifs avec Babine pour le transport du bois.

[17] L'employeur a fourni quelques exemples pour illustrer comment les divers niveaux et diverses phases des activités de Native Logging sont intégrés. Tout l'équipement – y compris les camions – est muni de radios utilisant la même fréquence. Les chauffeurs préviennent de leur arrivée afin de ne pas perturber les autres activités et d'éviter les accidents. Les réparations mécaniques sont effectuées sur place par le premier employé disponible. Un conducteur de débusqueuse ou de boteur peut venir en aide au conducteur d'un camion qui s'est enlisé. Un conducteur de semi-remorque se rend parfois sur place avant l'arrivée

truck. A hauler may assist a loader by bucking defects off logs with a chain saw before they are loaded onto trucks. All workers attend a pre-work meeting before starting on a block of work. Mr. Burt, who owns a hauling truck but does not always drive it, operates other equipment on the site, such as a bulldozer, an excavator, a loader, a sorter and a hoe chucker. The ambulance operated by one of the other employees serves everyone working on a project. As well, there are no limits to Native Logging's ability to contract out or subcontract the work to others as it sees fit. All employees on a work site share logging starts and shut downs, vehicle policies and logging safety training. The rates of pay of all employees are based on the rates negotiated by Native Logging with Babine for different parts of the operation.

[18] Truck owners who make their vehicles available to Native Logging are responsible for compliance with logging safety guidelines, inspections, workers' compensation premiums, GST, insurance, maintenance, repairs and so on. Notices to drivers are issued to the truck's owner. Drivers provide their personal protection equipment, hard hats, vests, hard toe boots and eye protection. The credentials of any new driver must be presented to Babine. There have been only two occasions where drivers have received disciplinary warnings from Native Logging, one of which was for improper radio operation that could have endangered the life of others.

[19] Truck owners are paid by the load (ton weight) and a bi-weekly deposit is made into their bank account. Truck owners determine the terms and conditions of employment of their drivers, their days of work and their routes. Drivers may work for more than one truck owner. Native Logging has no say in the pay, recruitment or training of the drivers hired by the truck owners.

de la débusqueuse pour conduire celle-ci. La débusqueuse est également utilisée pour séparer le camion de la remorque. Le conducteur d'un semi-remorque peut aussi prêter main-forte au conducteur d'une débusqueuse en éliminant les excroissances sur les billes à l'aide d'une scie à chaîne avant de les charger dans les camions. Les travailleurs participent tous à une réunion avant d'entreprendre un bloc de travail. M. Burt, qui est propriétaire d'un semi-remorque qu'il ne conduit pas nécessairement lui-même, conduit aussi d'autre équipement sur le chantier tel qu'un bouteur, une pelle mécanique, une grue de chargement, une trieuse et une rétrocaveuse. L'ambulance que conduit l'un des autres employés sert au transport de tous ceux qui travaillent au projet. De plus, rien ne limite la capacité de Native Logging d'attribuer des contrats à des entrepreneurs et des sous-traitants comme bon lui semble. Les employés affectés à un chantier commencent et terminent la saison de coupe en même temps, suivent la même formation en matière de sécurité et sont assujettis aux mêmes politiques en matière d'utilisation des véhicules; ils sont rémunérés selon les taux négociés entre Native Logging et Babine pour différents volets des activités.

[18] Les propriétaires de camion qui mettent leur véhicule à la disposition de Native Logging doivent se conformer aux lignes directrices régissant la sécurité de l'exploitation forestière et se soumettre aux inspections requises en plus de payer leurs cotisations au régime d'indemnisation des accidents du travail, la TPS, leurs primes d'assurance, leurs frais d'entretien et de réparations, etc. Les avis aux chauffeurs sont adressés au propriétaire du camion. Les chauffeurs fournissent leur matériel de protection personnelle, les casques de sécurité, les vestes, les chaussures à bouts renforcés et les lunettes de protection. Les papiers d'identité des nouveaux chauffeurs doivent être présentés à Babine. À ce jour, seulement deux chauffeurs ont fait l'objet d'avertissements de la part Native Logging pour avoir notamment utilisé la radio de manière inappropriée et mis en danger la vie d'autres personnes.

[19] Les propriétaires de camion sont payés au chargement (à la tonne), un montant étant déposé directement dans leur compte bancaire toutes les deux semaines. Ils établissent les conditions de travail, les horaires de travail et les itinéraires de leurs chauffeurs, qui peuvent travailler pour plus d'un propriétaire de camion. Native Logging n'intervient pas en ce qui concerne la rémunération, le recrutement ou la formation des chauffeurs embauchés par les propriétaires de camion.

[20] Unusually, the “seniority list” for the dispatching of drivers attaches to the date of purchase of the truck. When a truck that serves Native Logging is sold and purchased by another hauler, it is ranked at the bottom of the seniority list and the other trucks move up the list. The rank of the trucks may be sold and purchased in order to move ahead on the seniority list. When a truck is put up for sale, it must first be offered to an Aboriginal person. Exceptionally, if the truck is purchased by an Aboriginal hauler, there is no change in its relative ranking on the seniority list. Thus, when Native Logging recently purchased the first ranked truck, it maintained its position at the top of the seniority list.

III–Arguments

A–The Employer

[21] The employer submits that the bargaining unit proposed for certification is not appropriate for collective bargaining because the proposed unit only comprises one type of dependent contractor to the exclusion of others who perform precisely the same work, and because it does not take into account the purpose for which the companies were created. The employer also asks that the Board consider the bargaining unit as it now stands in deciding whether or not it is viable.

[22] The employer submits that Native Logging was set up to further the economic development of Aboriginal people through training, job creation, incubation and sub-contracting in order to create an economic capacity within the Aboriginal population of Burns Lake. This economic infrastructure is tied to social objectives, including the reduction of high unemployment, poverty, drug and alcohol abuse. The initiative represents a unified approach to resolving these problems, and hence a community of interest permeates the entire corporate organization. In this sense, Native Logging is different from a pure commercial enterprise.

[23] The consolidation of the various phases of Native Logging’s operations is demonstrated by the incubation process that allows Aboriginal people to develop their own businesses over time and in different roles. Moreover, the various operations on the work-site are integrated in such a way that working conditions

[20] Fait inhabituel, la « liste d’ancienneté » qui est utilisée pour attribuer le travail aux chauffeurs est établie en fonction de la date d’achat du camion. Quand un camion mis à la disposition de Native Logging est vendu et acheté par un autre conducteur, le véhicule est inscrit au bas de la liste et tous les autres camions progressent d’un rang. Le rang des camions peut être vendu et acheté pour progresser sur la liste d’ancienneté. Le propriétaire qui met un camion en vente doit d’abord l’offrir à un Autochtone. Exceptionnellement, si le véhicule est acheté par un conducteur autochtone, son rang sur la liste reste inchangé. C’est ce qui s’est produit quand Native Logging a fait l’acquisition récemment du premier camion inscrit sur la liste.

III – Arguments

A – L’employeur

[21] L’employeur est d’avis que l’unité de négociation dont le syndicat sollicite l’accréditation n’est pas habile à négocier collectivement parce qu’elle englobe un seul type d’entrepreneur dépendant, à l’exclusion des autres qui exécutent exactement le même travail, et qu’elle ne tient pas compte du motif pour lequel les sociétés ont été créées. Il demande également au Conseil de prendre en considération l’unité de négociation qui existe actuellement pour déterminer si elle est viable ou non.

[22] L’employeur poursuit en disant que Native Logging a été mise sur pied dans le but de favoriser le développement économique des peuples autochtones par la formation, la création d’emplois, l’incubation d’entreprises et la sous-traitance de manière à créer un pouvoir économique au sein de la population autochtone de Burns Lake. Cette infrastructure économique est liée à des objectifs sociaux parmi lesquels figurent la réduction du taux élevé de chômage, de la pauvreté et de la consommation excessive de drogue et d’alcool. Le projet constitue un moyen unifié de résoudre ces problèmes, si bien qu’on peut dire qu’il existe une communauté d’intérêts dans l’ensemble de la structure organisationnelle. À cet égard, Native Logging est différente d’une entreprise purement commerciale.

[23] Le processus d’incubation qui permet à des chauffeurs autochtones de créer leur propre entreprise au fil du temps et à divers titres témoigne de l’unification des diverses phases des activités de Native Logging. Ajoutons à cela que les diverses activités qui se déroulent sur les chantiers sont intégrées de manière

equally affect all employees, namely through the application of logging safety program guidelines and equipment policies. Remuneration is volume based. Discounts and benefits are shared by all workers regardless of their status, and regardless of the type or cost of the equipment. While drivers have a real interest in what the truck owner earns, it is conditioned by the profitability of the whole operation.

[24] The employer submits that it is inconsistent to certify a bargaining unit of persons who merely own a truck that works full time, to the exclusion of other regular drivers, when the Board's policy is to favour broad bargaining units. It also submits that it makes no labour relations sense to have owner-operator haulers negotiating on their own and leaving out other owner-operators and employed drivers. The employer further relies on the fact that the volume of work varies from season to season, as does the employment status of those who work for Native Logging. Haulers may work full time one season and part time the next.

B–The Union

[25] The union argues that the recent slow season (2005–2006) is not typical of Native Logging's winter operations. Drivers show up every day unless they are told not to. Truck owners share a common interest in the work that is not dependent on Native Logging's control over the driver. Even if employees all have their conditions set by the same manager, that does not make them dependent on one another. The union submits that there is no evidence of economic dependency between the drivers and the truck owners who employ them or that Native Logging has economic control over these drivers. Nor is there any evidence that part-time drivers have the same economic dependence as full-time ones who own their own truck. The union asserts that at the time Mr. Grose was an owner-operator, he could not work elsewhere since he was needed full time for Native Logging's operations.

à ce que les employés soient tous assujettis aux mêmes conditions de travail, par l'application notamment des lignes directrices sur la sécurité et des politiques en matière d'utilisation de l'équipement. La rémunération est établie en fonction du volume de bois transporté. Les travailleurs bénéficient des mêmes rabais et avantages peu importe leur statut et quel que soit le type d'équipement utilisé ou le coût de cet équipement. S'il est vrai que les chauffeurs détiennent réellement un droit sur ce que gagnent les propriétaires de camion, il n'en reste pas moins tributaire de la rentabilité de l'entreprise.

[24] L'employeur ajoute qu'il est incohérent d'accréditer une unité composée simplement de personnes qui sont propriétaires d'un camion qui est utilisé à temps plein en excluant les autres chauffeurs habituels, alors que le Conseil préconise les unités de négociation générales. Il est d'ailleurs insensé sur le plan des relations de travail que certains propriétaires-exploitants négocient leurs conditions de travail à part des autres propriétaires-exploitants et des chauffeurs salariés. L'employeur insiste sur le fait que le volume de travail varie d'une saison à l'autre, tout comme le statut de ceux qui travaillent pour Native Logging. Les chauffeurs de semi-remorque peuvent travailler à temps plein une saison et à temps partiel la saison suivante.

B – Le syndicat

[25] Le syndicat fait valoir que le ralentissement de la dernière saison (2005-2006) n'est pas représentatif des activités hivernales habituelles de Native Logging. En temps normal, les chauffeurs se présentent au travail tous les jours, à moins d'avis contraire. Les propriétaires de camion partagent une communauté d'intérêts dans le travail indépendante du droit de regard que Native Logging exerce sur le travail des chauffeurs. Même si les conditions de travail des employés sont fixées par le même gestionnaire, ils n'en sont pas pour autant dépendants l'un de l'autre. Rien ne prouve que les chauffeurs sont sous la dépendance économique des propriétaires de camion qui les emploient ou que Native Logging exerce un contrôle économique sur ces chauffeurs. Rien ne prouve non plus que les chauffeurs à temps partiel sont sous la même dépendance économique que les chauffeurs à temps plein qui sont propriétaires de leur camion. Le syndicat soutient en outre qu'à l'époque où M. Grose était propriétaire-exploitant, il n'avait pas le loisir de travailler pour un autre employeur car ses services étaient requis à temps plein par Native Logging.

[26] The union argues that there is no continuity in the work because the hauler's work starts after the other workers have set up the work-site. Any helping relationship between a loader and a hauler is an individual relationship rather than a symbiotic one. It also argues that some of the training is not offered by Native Logging but by Babine.

[27] The union disagrees that there is a community of interest based on the fact that this is an Aboriginal initiative or because Native Logging provides training and financing for the purchase of equipment. It argues that there is no basis for an Aboriginal operation being more immune to collective bargaining than a non Aboriginal one. The union disputes the employer's position that the Aboriginal character of the operations does not lend itself to a partial certification and that only an all-employee unit is appropriate. It submits that the employer did not produce any Aboriginal witnesses to testify about the directions the General Manager receives from the Board of Directors to run the business.

[28] The union submits that a truck owner's position on the seniority list is what gives him access to work. The union maintains a negative view of Native Logging's recent purchase of the first ranked truck on the seniority list because the availability of work for other truck owners is compromised.

[29] The union argues that the Board need not certify the most appropriate bargaining unit, but only an appropriate one. The union takes the position that the employer's evidence does not reflect a unique employment relationship, but that Native Logging is similar to any other traditional corporate structure. The workers being proposed for certification are no different from any other workers. The union submits that there is no evidence that Native Logging cannot engage in collective bargaining because of its Aboriginal component.

[30] The union urges the Board to take a practical rather than a technical approach so that the members of the proposed bargaining unit, even if they are few, may have access to collective bargaining.

[26] Le syndicat estime qu'il n'y a pas de continuité du travail parce que le travail des chauffeurs de semi-remorque commence après que les autres travailleurs ont préparé le chantier. La relation d'aide qui peut exister entre des chauffeurs de chargeuse et des chauffeurs de semi-remorque est une relation individuelle et non symbiotique. De plus, la formation est dispensée en partie par Babine et non par Native Logging.

[27] Le syndicat poursuit en disant qu'il est faux de prétendre qu'il existe une communauté d'intérêts simplement parce qu'il s'agit d'un projet autochtone, ou que Native Logging dispense de la formation et avance des fonds pour l'achat d'équipement. Rien ne permet en effet de croire qu'une entreprise autochtone est davantage à l'abri de la syndicalisation que ne l'est une entreprise non autochtone. Le syndicat ne partage pas le point de vue de l'employeur voulant que le caractère autochtone de l'entreprise ne se prête pas à l'accréditation d'une partie des employés seulement et que seule une unité englobant tous les employés serait habile à négocier collectivement. Le syndicat ajoute que l'employeur n'a appelé aucun témoin autochtone pour fournir des précisions sur les directives que le directeur général reçoit du conseil d'administration pour exploiter l'entreprise.

[28] Le syndicat avance que c'est la place qu'occupe le propriétaire d'un camion sur la liste d'ancienneté qui lui permet d'obtenir du travail. Il voit d'ailleurs d'un mauvais oeil l'achat récent par Native Logging du premier camion inscrit sur la liste car les possibilités de travail pour les autres propriétaires de camion s'en trouvent désormais compromises.

[29] Le syndicat affirme que le Conseil ne doit pas nécessairement accréditer l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais plutôt une unité habile à négocier collectivement. Il ajoute que l'employeur n'a pas démontré qu'il existe une relation de travail unique, mais plutôt que la structure organisationnelle de Native Logging est semblable à celle d'autres entreprises. Les travailleurs dont le syndicat sollicite l'accréditation ne sont pas différents d'autres travailleurs. En outre, rien ne prouve que Native Logging ne peut pas négocier collectivement en raison de son caractère autochtone.

[30] Le syndicat exhorte le Conseil à analyser la situation sous un angle pratique et non technique afin que les membres de l'unité proposée puissent acquérir des droits de négociation, et ce, même s'ils sont peu nombreux.

C–Employer’s Reply

[31] The employer replies that the union has provided no evidence of economic dependency of the drivers one way or the other and takes the position that it is inappropriate for the union to exclude the drivers of truck owners. It disputes the union’s position that the employer wants a race oriented bargaining unit. Rather, the nature of the operations is a proper factor to take into account in assessing whether the unit applied for is appropriate for collective bargaining and the evidence of the Chiefs that form the Board of Directors is not necessary to establish how Native Logging conducts its affairs.

[32] The employer adds that the six Native Bands direct the company in view of the well-being of all their people, so there is a community of interest within that community because employees and subcontractors are affected by every policy. The union’s application for a separate unit of truck owners would fragment this community of interest.

[33] The employer argues that there is no evidence of the union’s position that the employer’s purchase of the first ranking truck denies work for other owners on the seniority list, and asks that no conclusion be drawn on this point. It also disputes the union’s assertion about a low historical turnover by asserting that the employer’s evidence is that low turnover is limited to the top four trucks of the group, and the union provided no evidence to contradict that fact.

[34] Finally the employer argues that truck drivers’ dependency on the employer is really the issue in how the bargaining unit is determined, yet the union provided no evidence on this issue. Casual and part-time haulers who derive their entire income from Native Logging are just as dependent as are owner-operators. Therefore, it does not make sense to carve out truck owners from a larger unit.

IV–Analysis and Decision

[35] The merits of this application focusses on two issues. The first is whether the persons being proposed for certification are employees within the meaning of

C – Réplique de l’employeur

[31] L’employeur réplique que le syndicat n’a fourni aucune preuve de la dépendance économique des chauffeurs et que rien ne justifie d’exclure les chauffeurs des propriétaires de camion. Il conteste aussi la position du syndicat selon laquelle l’employeur cherche à faire accréditer une unité de négociation axée sur la race. Quoi qu’en pense le syndicat, il convient de tenir compte de la nature des activités pour déterminer si l’unité proposée est habile à négocier collectivement; cela dit, il n’est pas nécessaire d’entendre le témoignage des chefs qui composent le conseil d’administration pour établir comment Native Logging exploite son entreprise.

[32] L’employeur ajoute que les six bandes autochtones dirigent la société dans l’optique d’assurer le bien-être de leur peuple et qu’il existe dès lors une communauté d’intérêts à l’intérieur de cette communauté car chaque politique qui est mise en oeuvre a des répercussions sur les employés et les sous-traitants. L’accréditation d’une unité composée uniquement des propriétaires de camion se trouverait à morceler cette communauté d’intérêts.

[33] L’employeur affirme que rien ne prouve que l’achat du camion qui se trouvait en tête de liste prive de travail les autres propriétaires qui sont inscrits sur la liste d’ancienneté et demande que le Conseil s’abstienne de tirer une conclusion à cet égard. Il conteste également la déclaration du syndicat selon laquelle le taux de roulement aurait toujours été faible en disant que l’employeur a démontré que ce faible taux de roulement se limite aux quatre premiers camions du groupe et que le syndicat n’a pas prouvé le contraire.

[34] L’employeur termine en disant que, pour déterminer l’unité de négociation, il faut se demander si les chauffeurs sont sous la dépendance économique de l’employeur; or, le syndicat n’a présenté aucune preuve à ce sujet. Les chauffeurs occasionnels et à temps partiel qui tirent leur revenu de Native Logging sont tout aussi dépendants que les propriétaires-exploitants. Il serait donc insensé de retrancher les propriétaires de camion d’une plus grande unité.

IV – Analyse et décision

[35] La demande en instance soulève deux questions. Dans un premier temps, il s’agit de déterminer si les personnes dont le syndicat sollicite l’accréditation sont

the *Code*. The second is whether the proposed unit is appropriate for collective bargaining.

[36] The following are the relevant sections of the *Code* that must be considered:

3.(1) In this Part,

...

“bargaining unit” means a unit

(a) determined by the Board to be appropriate for collective bargaining, or

...

“dependent contractor” means

(a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling... who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which they are

(i) required to provide the vehicle by means of which they perform the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract, and

(ii) entitled to retain for their own use from time to time any sum of money that remains after the cost of their performance of the contract is deducted from the amount they are paid, in accordance with the contract, for that performance,

...

(c) any other person who, whether or not employed under a contract of employment, performs work or services for another person on such terms and conditions that they are, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;

“employee” means any person employed by an employer and includes a dependent contractor...

...

24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

...

27.(1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.

des employés au sens du *Code* et, dans un deuxième temps, si l’unité proposée est habile à négocier collectivement.

[36] Les dispositions du *Code* qui s’appliquent en l’espèce sont les suivantes :

3.(1) Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente partie.

...

« entrepreneur dépendant » Selon le cas :

a) le propriétaire, l’acheteur ou le locataire d’un véhicule destiné au transport ... qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel :

(i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s’en servir dans les conditions qui y sont prévues,

(ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;

...

c) la personne qui exécute, qu’elle soit employée ou non en vertu d’un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d’une autre personne selon des modalités telles qu’elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l’obligation d’accomplir des tâches pour elle.

« employé » Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants...

...

« unité de négociation » Unité :

a) soit déclarée par le Conseil habile à négocier collectivement;

...

24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d’application de l’alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l’accréditation à titre d’agent négociateur d’une unité qu’il juge habile à négocier collectivement.

...

27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l’article 24, d’une demande d’accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l’unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.

(2) In determining whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, the Board may include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union.

(2) Dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher.

A—Whether the Persons Being Proposed for Certification Are Employees

[37] The union proposes a bargaining unit of ten truck owners. In order to decide whether these ten persons are “employees” within the meaning of the *Code*, it is necessary to determine whether they perform “work or services” as provided for in the definition of “dependent contractor.” In this respect, it is useful to divide the employees into three categories. The first category groups four persons who own and drive their own truck: Mr. Finch, Mr. Grose (as he was at the time of the application), Mr. Hainstock (who was working full time at the time of the application) and Mr. Goertzen. The second category groups five persons who own a truck but do not drive it, and employ one or more drivers on their behalf: Mr. Larson, who now owns two trucks, Mr. Boston, Mr. Burt, Mr. Peters and Mr. Taylor, who owns two trucks. Then as a third category, there is the truck owned by an entity other than a person, the Wet’suwet’en First Nation, whose truck is attributed to Mr. Ogen.

[38] With respect to the persons who own and drive their own truck, there is no evidence to suggest that they do not meet the requirements of the definition of a “dependent contractor” in subparagraphs (a)(i) and (a)(ii). Although Mr. Garry Goertzen drives a gravel truck for other companies during the summer months, Native Logging remains his principal employer as log hauling covers the better part of a year. There is no evidence that Mr. Goertzen is not a dependent contractor.

[39] Persons who own a truck but do not drive it do not fit under the specific provisions of subparagraphs (a)(i) and (a)(ii). Accordingly, the criteria of subparagraph (c) become relevant. One obvious criterion that must be met to be a dependent contractor under the *Code*, is the performance of “work or services for another person.” This panel agrees with the view taken by a previous panel in *Northern Resource Trucking Ltd. Partnership*, [2002] CIRB no. 198, that the providing of an asset that is used by another person does not constitute work or a service in an employment context. Furthermore, the

A – Les personnes dont le syndicat sollicite l'accréditation sont-elles des employés?

[37] Le syndicat sollicite l'accréditation d'une unité composée de dix propriétaires de camion. Afin de décider si ce sont des « employés » au sens du *Code*, on doit déterminer s'ils exécutent « un ouvrage ou des services » tel que le prévoit la définition d'« entrepreneur dépendant ». À cet égard, on peut diviser les employés en trois groupes. Le premier comprend quatre personnes qui sont propriétaires d'un camion qu'elles conduisent elles-mêmes, soit M. Finch, M. Grose (en date du dépôt de la demande), M. Hainstock (qui travaillait à temps plein en date du dépôt de la demande) et M. Goertzen. Le second est composé de cinq personnes qui sont propriétaires d'un camion qu'elles ne conduisent pas elles-mêmes mais qui emploient un ou plusieurs chauffeurs; il s'agit de M. Larson, qui est maintenant propriétaire de deux camions, de M. Boston, de M. Burt, de M. Peters et de M. Taylor, qui est propriétaire de deux camions. Dans le troisième groupe, on retrouve une entité autre qu'une personne, soit la Première nation Wet'suwet'en, dont le camion est attribué à M. Ogen.

[38] En ce qui concerne les personnes qui sont propriétaires d'un camion qu'elles ne conduisent pas elles-mêmes, rien n'indique qu'elles ne satisfont pas aux critères de la définition d'« entrepreneur dépendant » énoncés aux sous-alinéas a)(i) et (ii). Bien que M. Garry Goertzen conduise un camion de gravier pour d'autres sociétés durant la période estivale, Native Logging demeure quand même son principal employeur car le transport du bois s'effectue le reste de l'année. Rien ne nous prouve que M. Goertzen n'est pas un entrepreneur dépendant.

[39] Ceux qui sont propriétaires d'un camion qu'ils ne conduisent pas eux-mêmes ne sont pas visés par les dispositions particulières des sous-alinéas a)(i) et (ii). C'est donc les critères indiqués au paragraphe c) qui s'appliquent. Une des conditions évidente à laquelle il faut satisfaire pour être considéré comme un entrepreneur dépendant au sens du *Code* c'est d'exécuter « un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne ». À cet égard, le banc fait siennes les observations formulées par un banc antérieur dans *Northern Resource Trucking Ltd. Partnership*, [2002]

Board has previously determined that providing a vehicle for hire is a financial rather than an employment enterprise that makes owner's interests sufficiently incompatible with those of owner-operators to exclude them from the same bargaining unit. In *Byers Transport Limited* (1974), 5 di 22; [1974] 1 Can LRBR 434; and 74 CLLC 16, 113 (CLRB no. 18), the Board examined these differences:

2. In determining the appropriateness of the proposed bargaining unit the question of whether to include or exclude owners of tractor equipment who do not themselves drive was a key issue. The Board was of the view that the two groups, owners and owner-drivers, have basically different interests. The owners of tractors units who do not drive are concerned with leasing their equipment to obtain the highest possible return on their investment. They will withdraw from this type of contract if it ceases to be profitable and invest their funds elsewhere. ... If differences arise with the employer over wages and working conditions in the negotiation of a collective agreement, or in relation to a work stoppage under a collective agreement, the interest of the owner group is in conflict with that of the owner-driver group. The owner-driver, on the other hand, is concerned with both types of his combined remuneration, the wages for his driving services and the payment for the use of his tractor unit. In addition to his concern for wages there are other terms and conditions of employment that come within the ambit of collective bargaining. There is a community of interest among owner-drivers and a unit of owner-drivers is in the opinion of the Board appropriate.

(pages 27–28; 434–435; and 925)

[40] For these reasons, the Board finds that vehicle owners are not suitable for inclusion in the bargaining unit under the provisions of the *Code*. It should also be clarified that although Mr. Taylor owns more than one truck, the one he drives for Native Logging is only on a part-time basis, which excludes him from the union's application.

[41] The reference in paragraph (a) of the *Code*'s definition of a dependent contractor to "the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling" and the wording of subparagraph (a)(i) that states "by means of which **they** perform the contract" clearly refers to a person owning the vehicle and not a corporate body. As the *Code* contemplates the certification of "employees"

CCRI n° 198, à savoir que le fait de fournir un élément d'actif qui est utilisé par une autre personne ne permet pas de dire que celle-ci exécute un ouvrage ou des services dans le contexte d'une relation employeur-employé. En outre, le Conseil a déterminé dans le passé que le fait de fournir un véhicule contre paiement constituait une transaction financière plutôt qu'une mesure de recrutement, ce qui fait que les intérêts des propriétaires sont suffisamment incompatibles avec ceux des propriétaires-exploitants pour qu'ils soient exclus de l'unité de négociation. Le Conseil a d'ailleurs analysé ces différences dans *Byers Transport Limited* (1974), 5 di 22; [1974] 1 Can LRBR 434; et 74 CLLC 16,113 (CCRT n° 18) :

2. Lorsqu'il a fallu décider de l'habileté de l'unité de négociation proposée à négocier collectivement, la principale question qui s'est posée a été celle-ci : Faut-il inclure ou exclure les propriétaires de tracteurs qui ne les conduisent pas eux-mêmes. Le Conseil était d'avis que les deux groupes, les propriétaires et les propriétaires-conducteurs, avaient fondamentalement des intérêts différents. Les propriétaires de tracteurs qui ne conduisent pas eux-mêmes leurs véhicules cherchent à louer leur équipement afin de réaliser le plus de bénéfices sur leur investissement. Si ce genre de contrat n'est plus rentable, ils le résilieront et investiront leurs capitaux ailleurs. ... Si un différend surgit avec l'employeur au cours de la négociation d'une convention collective à propos de la rémunération et des conditions de travail ou un arrêt de travail pendant que la convention collective est en vigueur, l'intérêt du groupe des propriétaires entre en conflit avec celui du groupe des propriétaires-conducteurs. D'autre part, ce groupe s'intéresse aux deux taux de rémunération combinée, à savoir les taux pour les services de conducteur et le paiement versé pour l'utilisation de tracteur. Outre la question salariale, il s'intéresse aussi aux conditions d'emploi qui sont prescrites par la convention collective. Les propriétaires-conducteurs ont des intérêts en commun et le Conseil est d'avis qu'une unité les groupant est habile à négocier collectivement.

(pages 28-29; 434-435; et 925)

[40] Pour ces motifs, le Conseil conclut que les propriétaires de véhicule ne peuvent pas être inclus dans l'unité de négociation en vertu des dispositions du *Code*. Précisons également que même si M. Taylor possède plusieurs camions, celui qu'il conduit pour Native Logging n'est mis à la disposition de la société qu'à temps partiel, ce qui suffit à exclure M. Taylor de la demande du syndicat.

[41] L'emploi des mots « le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport » au paragraphe a) de la définition d'un entrepreneur dépendant dans le *Code* et des mots « **il** est tenu ... servant [à l']exécution [du contrat] », à l'alinéa a)(i) indique clairement que c'est une personne qui est propriétaire du véhicule et non pas une personne

and not corporate bodies, these provisions exclude from certification the Wet'suwet'en First Nation, the owner of the truck, or Mr. Ogen who oversees its use.

B—Whether the Proposed Unit Is Appropriate for Collective Bargaining

[42] The employer has argued that Native Logging should be viewed according to the functional integration of its activities and its raison d'être in the economic development of northern Aboriginal communities. Thus, the employer proposes an all-employee bargaining unit as appropriate. The union takes the position that the Board need not certify the most appropriate group, but a group appropriate for collective bargaining. As a consequence of the analysis of who constitutes "employees" under the *Code*, there remain four persons who can legitimately form a bargaining unit: Messrs. Finch, Grose, Hainstock and Goertzen.

[43] In accordance with section 27(1), the determination of the appropriateness of the bargaining unit is for the Board to decide based on an assessment of the facts of each case. Where an initial certification is involved, the Board does not insist on broad units if this will negatively impact the right of employees to organize and bargain collectively (see *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50). The Board has stated on more than one occasion that it is not required to certify the ideal bargaining unit, nor is it tied by the employer's organizational structures (see *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100). In *City Express Inc.*, August 5, 1986 (LD 554), the Board considered that the convenience of the employer's operations cannot be used to frustrate a meaningful opportunity for employees to participate in collective bargaining.

[44] In addition to the group of four owner-operators who can legitimately form part of a bargaining unit, there are six full-time drivers as well as eleven part-time and casual owner-operators, for a total of fifteen drivers whose conditions of work are similar. Consequently, the union is requesting that the Board certify a group that corresponds to a quarter of the drivers overall.

morale. Puisque le *Code* envisage l'accréditation d'« employés » et non pas de personnes morales, ces dispositions font en sorte d'exclure la Première nation Wet'suwet'en, le propriétaire du camion, ou M. Ogen qui en supervise l'utilisation.

B – L'unité proposée est-elle habile à négocier collectivement?

[42] L'employeur estime qu'il faut analyser l'entreprise de Native Logging sous l'angle de l'intégration fonctionnelle de ses activités et de sa raison d'être en matière de développement économique des communautés autochtones du Nord. Il propose donc l'accréditation d'une unité englobant tous les employés qu'il considère habile à négocier collectivement. Le syndicat prétend que l'unité ne doit pas nécessairement être la plus habile à négocier collectivement, mais qu'elle doit juste être habile à négocier collectivement. À l'issue de l'analyse visant à déterminer qui est un « employé » au sens du *Code*, il ne reste que quatre personnes qui peuvent à bon droit former une unité de négociation; il s'agit de MM. Finch, Grose, Hainstock et Goertzen.

[43] Conformément au paragraphe 27(1), il appartient au Conseil de déterminer si l'unité est habile à négocier collectivement en tenant compte des faits particuliers à chaque affaire. Lorsque l'accréditation initiale est en cause, le Conseil n'insistera pas sur des unités générales si cela a pour effet d'influer sur le droit des employés de se syndiquer et de négocier collectivement (voir *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50). Le Conseil a observé à plusieurs occasions qu'il n'est pas tenu d'accréditer l'unité idéale ni n'est lié par la structure organisationnelle de l'employeur (voir *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100). Dans *City Express Inc.*, 5 août 1986 (LD 554), le Conseil a statué qu'on ne pouvait invoquer l'aspect pratique des activités de l'employeur pour priver les employés d'une occasion valable de participer au processus des négociations collectives.

[44] En plus du groupe des quatre propriétaires-exploitants qui peuvent à bon droit former une unité de négociation, on dénombre six chauffeurs à temps plein et onze propriétaires-exploitants occasionnels et à temps partiel, pour un total de quinze chauffeurs assujettis à des conditions de travail semblables. C'est donc à dire que le syndicat demande au Conseil d'accréditer un groupe qui représente le quart des chauffeurs.

[45] In determining whether a bargaining unit is appropriate, the primary functions of the employees, the conditions under which they operate, the manner in which they are compensated and the community of interest they share are all helpful indicators. In this instance, working conditions are the same for all truck drivers, namely, compliance with logging safety and equipment policies, logging starts and shutdowns, radio communication systems and direction from the logging foreman. Rates of pay are negotiated with Babine and set by Native Logging, but the Board has no precise information about driver remuneration. The logging contract that is signed by the truck owners provides for the supply of a truck and a trailer with an “operator/driver” (labour and materials), but does not otherwise make any useful distinction between owner-operators and drivers.

[46] During the hearing, the union did not put forth any evidence to distinguish full-time owner-operators from casual and part-time owner-operators. They apparently get the same rate of pay and work under the same terms and conditions as the full-time owner-operators. In the absence of the amount of work performed for other employers, there is no evidence to suggest that they are any less dependent on Native Logging for their income than full-time owner-operators. Therefore, there is some nexus for a community of interest between these two groups.

[47] As well, drivers who are not truck owners report to work and take radio directions from Native Logging for their assignments the same way as do full-time owner-operators. They are subject to the same logging safety guidelines and workplace policies as any other hauler, as these are conditions of work for all employees reporting to the work-site. The only apparent distinction between full-time drivers and full-time owner-operators is that full-time drivers do not own their truck. The *Code* does not impose the ownership of the vehicle as a condition for certification, but merely that it be used in order to gain an income. In *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856), the Board held that where the drivers and owner-operators are subject to essentially the same working conditions there is no reason not to include them from the bargaining unit where they are an

[45] Pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement, le Conseil tient compte de divers facteurs, dont les principales fonctions, les conditions de travail, le mode de rémunération et la communauté d'intérêts des employés. Dans ce cas-ci, les conditions de travail sont les mêmes pour tous les chauffeurs; ils doivent se conformer aux politiques en matière de sécurité et d'utilisation de l'équipement, aux dates d'ouverture et d'interruption de la saison de coupe, aux directives du contremaître et à l'obligation d'utiliser le système de transmission radio. Les taux de rémunération sont négociés avec Babine et déterminés par Native Logging, mais le Conseil ne dispose pas d'information précise au sujet de la rémunération des chauffeurs. Le contrat que signent les propriétaires de camion stipule qu'ils doivent fournir un camion et une remorque avec un « conducteur » (main-d'oeuvre et matériel), mais il ne fait pas de distinction utile entre les propriétaires-exploitants et les chauffeurs.

[46] Le syndicat n'a pas produit de preuve à l'audience qui aurait permis de faire la distinction entre les propriétaires-exploitants à temps plein et les propriétaires-exploitants à temps partiel. Il semble que ces derniers ont droit aux mêmes taux de rémunération et sont assujettis aux mêmes conditions que les propriétaires-exploitants à temps plein. En l'absence d'information sur la quantité de travail accompli pour d'autres employeurs, rien ne prouve qu'ils sont moins dépendants de Native Logging sur le plan économique que leurs homologues à temps plein. On peut donc dire qu'il existe une certaine communauté d'intérêts entre les deux groupes.

[47] De même, les chauffeurs qui ne sont pas propriétaires d'un camion se présentent au travail pour savoir ce qu'ils ont à faire et reçoivent des instructions par radio de Native Logging à cet égard, tout comme les propriétaires-exploitants à temps plein. Ils sont assujettis aux mêmes lignes directrices en matière de sécurité et aux mêmes politiques que les autres chauffeurs car ce sont des conditions de travail qui s'appliquent à tous les employés qui se présentent au chantier. Tout ce qui semble distinguer les chauffeurs à temps plein des propriétaires-exploitants à temps plein c'est que les premiers ne sont pas propriétaires de leur camion. Le *Code* n'exige pas que les employés soient propriétaires de leur véhicule pour être inclus dans l'unité de négociation; il leur suffit simplement d'utiliser le véhicule pour gagner un revenu. Dans *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; et 15

integral component of the employer's operations and just as economically dependent.

[48] These observations lead the Board to conclude that there exists a community of interest beyond that of the four owner-operators proposed for certification that potentially includes all the drivers of Native Logging. However, before concluding on this issue it is necessary to consider a further argument from the employer.

[49] The employer has also asked that the Board consider the bargaining unit as it now stands in deciding whether or not it is viable. This argument is directed at the relevance of issuing a bargaining certificate in light of the existing employment relationship.

[50] It is a well-established principle that the composition of the bargaining unit is decided as of the date of the application. However, in a recent case, the Board had to consider a request for an exception to this rule.

[51] In *Dominion Fairmile Construction Ltd.*, [2006] CIRB no. 356, the Board was asked to determine the question of the true employer and the status of the persons affected by an application for certification. As there was but one employee and a contractor remaining in the bargaining unit after the date of certification, yet several employees had been hired by the contractor since that time, the employer took the position that the evidence of the "after-hires" was relevant to establish their perception of who their employer was. While recognizing the general rule that the date of application is the preferred date to assess employee support, the Board reasoned that it should not be certifying a meaningless bargaining unit and declared the evidence to be admissible:

[9] It is the Board's view that in order to receive a complete picture of the day-to-day operations on the job site and to properly and fully assess the factors going to who has fundamental control over the work performed, it is at the very least relevant to hear from the affected employees as to the nature of their employment relationship and how their work is

CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856), le Conseil a statué que dans les cas où les chauffeurs et les propriétaires-exploitants sont assujettis à des conditions de travail essentiellement identiques, il n'y a aucune raison de ne pas les inclure dans l'unité de négociation quand ils font partie intégrante des activités de l'employeur et qu'ils sont eux aussi sous sa dépendance économique.

[48] Après avoir formulé les observations qui précèdent, le Conseil en arrive à la conclusion qu'il existe une communauté d'intérêts au-delà de celle des quatre propriétaires-exploitants dont le syndicat sollicite l'accréditation qui pourrait inclure tous les chauffeurs de Native Logging. Cela étant dit, avant de tirer un trait sur cette question, il reste un autre argument de l'employeur à analyser.

[49] L'employeur a également demandé au Conseil de prendre en considération l'unité de négociation actuelle afin de déterminer si elle est viable ou non. Cet argument touche à la pertinence de rendre une ordonnance d'accréditation dans le contexte de la relation de travail actuelle.

[50] Il est un principe bien établi que la composition de l'unité de négociation est déterminée à la date de présentation de la demande d'accréditation. Or, il se trouve que dans une cause récente, le Conseil a été appelé à se pencher sur une demande de dérogation à cette règle.

[51] Dans *Dominion Fairmile Construction Ltd.*, [2006] CCRI n° 356, il s'agissait de déterminer qui était le véritable employeur et quel était le statut des personnes visées par la demande d'accréditation. Or, comme il ne restait qu'un employé et un entrepreneur dans l'unité de négociation à la date d'accréditation alors que l'entrepreneur avait embauché plusieurs employés depuis ce temps-là, l'employeur a prétendu que le témoignage des nouvelles recrues était digne d'intérêt pour savoir qui ils considéraient comme leur employeur. Tout en reconnaissant qu'il est d'usage d'utiliser la date de présentation de la demande pour déterminer si le syndicat a l'appui de la majorité des employés, le Conseil en est arrivé à la conclusion qu'il devait se garder d'accréditer une unité de négociation dénué de sens et a déclaré la preuve admissible :

[9] Le Conseil estime que pour obtenir un tableau complet des activités quotidiennes qui se déroulent sur le chantier et apprécier à leur juste valeur les facteurs permettant d'établir qui exerce le contrôle fondamental sur le travail, il convient à tout le moins d'entendre les témoignages des employés visés concernant la nature de leurs relations de travail et la manière

directed and supervised. This holds true even if it is testimony from employees hired after the date of the certification application. When determining the true employer of the employees to be included in the proposed bargaining unit, consideration must be given to the ongoing nature of the employment relationship. **In some cases, this may include the effect of any changes that have taken place within that relationship subsequent to the application date, in order to ensure that any certificate issued will serve its intended purpose and govern the relations of the proper parties through the collective bargaining process. If the Board were only to assess the situation at the application date, the certificate issued may have no relevance or application to the very employees the certificate was intended to cover.**

[10] While it is true that the date of application is the preferred date for the Board to assess the level of employee support for the applicant trade union, for the reasons stated above, the same rationale is not present for using a specific date at which to assess the evidence used to determine the true employer of the employees to be included in the proposed unit.

(pages 3-4; emphasis added)

[52] This case raises a similar issue as to whether evidence of changes that have taken place in the workplace after the date of application should be relevant to the determination of the appropriate bargaining unit. For reasons similar to those in *Dominion Fairmile Construction Ltd., supra*, the Board must consider whether the diminished size of the proposed bargaining unit has a significant impact on whether the issuing of a certificate will serve its intended purpose and effectively govern the relations of the parties thereafter. This concern is relevant to the instant application because of the change in employment status of two of four employees in the bargaining unit since the date of the application for certification and the recent purchase of the truck by Native Logging.

[53] Mr. Grose sold his truck in 2005 and therefore no longer meets the criteria set out by the union for inclusion in the bargaining unit. During the 2005-2006 season, Mr. Hainstock worked for other contractors and there is no evidence that Mr. Hainstock will return to work for Native Logging for the next or upcoming seasons. Consequently, once the certificate is issued, the bargaining unit will have been reduced to two employees. The Board does not see how this minuscule bargaining unit is a “meaningful opportunity for employees to participate in collective bargaining” within a potential group of thirteen drivers or how industrial peace can otherwise be achieved by certifying

dont le travail est dirigé et supervisé, et ce, même s'ils ont été embauchés après la date de présentation de la demande d'accréditation. Afin de déterminer qui est le véritable employeur des employés qui feront partie de l'unité de négociation proposée, il faut tenir compte de la nature actuelle de leurs relations de travail. **Dans certains cas, cela suppose de prendre en considération l'effet des changements survenus dans cette relation après la date de présentation de la demande afin d'obtenir la certitude que le certificat qui serait délivré atteindrait l'objectif visé et régirait les relations des parties véritablement concernées par le processus des négociations collectives. Si le Conseil s'en tenait à évaluer la situation à la date de présentation de la demande, le certificat pourrait être dénué de sens pour les employés mêmes auxquels il est censé s'appliquer.**

[10] S'il est vrai que le Conseil préfère généralement utiliser la date de présentation de la demande pour déterminer le niveau d'appui accordé au syndicat requérant, rien ne justifie par ailleurs – et ce, pour les motifs exposés ci-dessus – d'utiliser une date particulière pour apprécier la preuve qui servira à déterminer qui est le véritable employeur des employés qui feront partie de l'unité proposée.

(pages 3-4; c'est nous qui soulignons; traduction)

[52] L'affaire en instance nous amène à nous demander pareillement si la preuve des changements qui sont survenus au lieu de travail après la date de présentation de la demande devrait être prise en considération pour définir l'unité qui est habile à négocier collectivement. Pour des motifs analogues à ceux invoqués dans *Dominion Fairmile Construction Ltd., précitée*, le Conseil doit s'appliquer à déterminer si la taille réduite de l'unité de négociation proposée a une incidence significative sur la question de savoir si l'accréditation de cette unité atteindrait l'objectif visé et régirait efficacement les relations des parties par la suite. Cette question présente de l'intérêt en l'espèce du fait du changement de statut de deux des quatre employés de l'unité de négociation depuis la présentation de la demande d'accréditation et de l'achat récent du camion par Native Logging.

[53] M. Grose a vendu son camion en 2005; il ne satisfait donc plus aux critères établis par le syndicat pour être inclus dans l'unité de négociation. Durant la saison 2005-2006, M. Hainstock a travaillé pour d'autres entrepreneurs et rien n'indique qu'il retournera travailler pour Native Logging la saison prochaine ou les saisons suivantes. Par conséquent, dès que le certificat d'accréditation serait délivré, l'unité ne compterait plus que deux employés. Le Conseil ne voit pas en quoi cette minuscule unité fournit « une occasion valable de participer au processus des négociations collectives » au sein d'un groupe potentiel de treize chauffeurs, ni en quoi le fait d'accréditer une telle unité

such a unit (see *Greyhound Lines of Canada Ltd.* (1990), 83 di 1; and 91 CLLC 16,003 (CLRB no. 829)).

[54] Moreover, the union did not provide any evidence or solicit evidence of the employer's witnesses of prospects for employment within Native Logging that would suggest an anticipated surge in the bargaining unit that would render it meaningful in the future. To the contrary, the employer's uncontradicted evidence is that the work varies from season to season, according to the work Native Logging is able to negotiate with Babine or other local companies. The requirement for trucks during the season may vary between three and twenty-eight. Native Logging is about to engage in off-road logging that, in the foreseeable future, requires fewer trucks.

IV–Conclusion

[55] For these reasons, the Board finds that in the event it were disposed to certify a smaller unit, and even though the proposed bargaining unit meets the minimum number of two employees required under the definition of “unit” in section 3 of the *Code*, such a unit will not be viable once the certificate is issued. Therefore, the Board exercises its discretion not to certify the proposed bargaining unit. Under these circumstances, the Board finds it unnecessary to decide whether the Aboriginal context of Native Logging and its broader social objectives should be a factor in determining the appropriateness of a bargaining regime.

[56] Accordingly, the application for certification is dismissed.

CASES CITED

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856)

Burns Lake Native Logging Ltd., [2005] CIRB no. 328; and 132 CLRBR (2d) 264

Byers Transport Limited (1974), 5 di 22; [1974] 1 Can LRBR 434; and 74 CLLC 16,113 (CLRB no. 18)

City Express Inc., August 5, 1986 (LD 554)

favoriserait par ailleurs la paix industrielle (voir *Greyhound Lines of Canada Ltd.* (1990), 83 di 1; et 91 CLLC 16,003 (CCRT n° 829)).

[54] Qui plus est, le syndicat n'a produit aucune preuve ni obtenu quelque information probante des témoins de l'employeur quant aux perspectives d'emploi chez Native Logging qui nous permettrait de croire à une augmentation rapide de la taille de l'unité de négociation qui ferait en sorte de lui conférer une réelle utilité dans l'avenir. Au contraire, la preuve non contredite de l'employeur nous indique que le travail fluctue d'une saison à l'autre selon les contrats que Native Logging négocie avec Babine ou d'autres sociétés locales. Le nombre de camions requis au cours de la saison varie de trois à vingt-huit. Native Logging est sur le point de conclure des contrats d'exploitation forestière hors-route qui nécessiteront moins de camions, du moins dans un avenir prévisible.

IV – Conclusion

[55] Pour ces motifs, le Conseil conclut que, si tant est qu'il fut disposé à accréditer une petite unité, et quoique l'unité de négociation proposée soit composée d'au moins deux employés comme il est prévu dans la définition d'« unité » à l'article 3 du *Code*, une telle unité ne serait pas viable dès que le certificat d'accréditation serait délivré. Le Conseil exerce donc son pouvoir discrétionnaire de ne pas accréditer l'unité de négociation proposée. Dans ces conditions, le Conseil juge inutile de déterminer si le fait que Native Logging est une entreprise autochtone qui poursuit des objectifs sociaux dans la communauté autochtone doit être pris en considération pour déterminer si une unité de négociation est habile à négocier collectivement.

[56] En conséquence, la demande d'accréditation est rejetée.

AFFAIRES CITÉES

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856)

Burns Lake Native Logging Ltd., [2005] CCRI n° 328; et 132 CLRBR (2d) 264

Byers Transport Limited (1974), 5 di 22; [1974] 1 Can LRBR 434; et 74 CLLC 16,113 (CCRT n° 18)

City Express Inc., 5 août 1986 (LD 554)

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50

Dominion Fairmile Construction Ltd., [2006] CIRB no. 356

Greyhound Lines of Canada Ltd. (1990), 83 di 1; and 91 CLLC 16,003 (CLRBR no. 829)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

Northern Resource Trucking Ltd. Partnership, [2002] CIRB no. 198

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 3(1), 3(1)(a), 3(1)(a)(i), 3(1)(a)(ii), 3(1)(c), 14(3)(f), 24(1), 27(1)

Constitution Act, 1867

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50

Dominion Fairmile Construction Ltd., [2006] CCRI n° 356

Greyhound Lines of Canada Ltd. (1990), 83 di 1; et 91 CLLC 16,003 (CCRT n° 829)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI n° 100

Northern Resource Trucking Ltd. Partnership, [2002] CCRI n° 198

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 3(1), 3(1)a), 3(1)a)(i), 3(1)a)(ii), 3(1)c), 14(3)f), 24(1), 27(1)

Loi constitutionnelle de 1867