

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

United Steelworkers of America; Teamsters Canada Rail Conference Maintenance of Way Employees Division,

applicants,
and

Canadian National Railway Company,
employer,

and

Brotherhood of Maintenance of Way Employees,
bargaining agent.

CITED AS: Canadian National Railway Company

Board Files: 24101-C
24213-C

Decision no. 282
July 30, 2004

Certification - Interim decision - Revocation - Fraudulent membership cards - Bridging employees - Vote - Bargaining unit - Raid - Remedies - There are two competing applications for certification - The first application seeks to displace the currently certified bargaining agent, the BMW - The issue is whether the applicant union represents a majority of employees of the bargaining unit - The second is an application filed by the Teamsters for the same unit, which is viewed as a friendly raid - This application raises five issues - (i) Revocation of union membership: the Board has consistently applied a policy of ascertaining a union's support by its membership as of the date of filing of the application, to avoid giving the employer the opportunity to interfere with employees' freedom to select a bargaining agent - Any revocation after the date of application is of no effect in reducing a union's support - (ii) Alleged fraudulent cards: It is incumbent upon the party who alleges irregularities to provide more than bald allegations - As insufficient particulars were not provided, the Board declines to decide this issue - (iii) Determination of whether an employee is to be considered part of the bargaining unit: the Board supports that, in order to be so included, employees must still be subject to the conditions and benefits of the collective agreement - The Board has adopted the

Motifs de décision

Métallurgistes unis d'Amérique; Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, division des préposés à l'entretien des voies,

requérants,
et

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
employeur,

et

Fraternité des préposés à l'entretien des voies,
agent négociateur.

CITÉ: Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Dossiers du Conseil: 24101-C
24213-C

Décision n° 282
le 30 juillet 2004

Accréditation - Décision partielle - Révocation - Cartes d'adhésion frauduleuses - Employés de transition - Scrutin - Unité de négociation - Maraude - Redressements - Il s'agit de deux demandes concurrentes d'accréditation - La première demande cherche à supplanter l'agent négociateur de cette unité, la FPEV - Le Conseil doit établir si le syndicat requérant a l'appui de la majorité des membres de l'unité de négociation - La deuxième est une demande présentée par les Teamsters pour représenter la même unité, ce qui est considéré comme un maraudage qualifié d'amical - La présente demande soulève cinq questions - i) Révocation de l'accréditation syndicale: le Conseil a depuis longtemps comme politique de déterminer l'appui à un syndicat en fonction des membres qui en font partie à la date du dépôt de la demande d'accréditation afin d'empêcher l'employeur de s'ingérer dans le choix d'un agent négociateur - Les annulations d'adhésion qui ont lieu après la date du dépôt de la demande d'accréditation, ont aucune incidence sur l'appui à un syndicat - ii) Cartes censément frauduleuses: il incombe toutefois à la partie qui allègue les irrégularités de prouver leur véracité - Vu l'insuffisance de preuve, à savoir qu'il n'avait pas reçu suffisamment de détail, le Conseil refuse de trancher cette question - iii) Question à savoir si un

date of the Steelworkers' application as the cut-off date for determining participation in the bargaining unit - (iv) Bridging employees: in this case, they are not to be considered as employees of the bargaining unit for the purpose of ascertaining membership support - (v) Vote: the first step to ascertain employee wishes is to determine the unit that is appropriate for collective bargaining, the second is for the Board to satisfy itself that a majority of employees in the unit wish to have a particular bargaining agent represent them - Membership cards are the best evidence of employee wishes - The Board will exercise its discretion in ordering a vote in only the most compelling circumstances - The Board notes that mandatory representation vote provision of section 29(2) of the *Code* applies only in the case of an application with respect to a previously uncertified bargaining unit - The Board adopts a three-step process: 1) investigating officer shall conduct a review of the employees to be included in the bargaining unit; 2) once all positions have been decided for inclusion or exclusion, the officer shall recalculate union support; 3) the Board will decide whether a vote is required to determine majority support for these applications - This is an interim decision in accordance with section 20 of the *Code*.

employé doit être considéré membre de l'unité de négociation: le Conseil soutient que, pour être inclus, les employés doivent toujours être assujettis aux avantages et modalités de la convention collective - Le Conseil a adopté la date du dépôt de la demande des Métallurgistes comme date limite pour déterminer quels sont les employés qui font partie de l'unité de négociation - iv) Employés en transition: dans la présente affaire, ils ne doivent pas être considérés comme faisant partie de l'unité de négociation lorsqu'il s'agit de déterminer l'adhésion syndicale - v) Scrutin: la première étape pour connaître les désirs des employés est de déterminer l'unité qui est habile à négocier collectivement, la deuxième, le Conseil doit s'assurer qu'une majorité des employés de l'unité désire que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur - Les cartes d'adhésion sont considérées comme la meilleure preuve des désirs des employés - Le Conseil n'exerce son pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation qu'en raison de motifs impérieux - Le Conseil constate que la disposition concernant le scrutin de représentation énoncée au paragraphe 29(2) du *Code* ne s'applique que dans le cas d'une demande visant une unité de négociation qui n'était pas accréditée auparavant - Le Conseil établit un processus en trois étapes: 1) l'agent enquêteur examinera quels sont les employés qui doivent être inclus dans l'unité de négociation; 2) lorsque tous les postes auront fait l'objet d'une décision en vue de leur inclusion ou de leur exclusion, l'agent réévaluera l'appui au syndicat; 3) le Conseil décidera s'il faut procéder à un vote pour déterminer qui a l'appui de la majorité pour ces demandes - Il s'agit d'une décision partielle conformément à l'article 20 du *Code*.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

Counsel of Record

Mr. John A. Coleman, for the Canadian National Railway Company;
Mr. Stéphane Lacoste, for the Brotherhood of Maintenance of Way Employees;
Mr. Gino Castiglio, for the Teamsters Canada Rail Conference Maintenance of Way Employees Division;
Ms. Paula Turtle, for the United Steelworkers of America.

Le Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente.

Procureurs inscrits au dossier

M^e John A. Coleman, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada;
M^e Stéphane Lacoste, pour la Fraternité des préposés à l'entretien des voies;
M^e Gino Castiglio, pour la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, division des préposés à l'entretien des voies;
M^e Paula Turtle, pour les Métallurgistes unis d'Amérique.

I - Introduction

[1] This decision concerns two competing applications for certification. The first is an application filed by the United Steelworkers of America (the Steelworkers) on December 10, 2003, (Board file no. 24101-C) to represent a bargaining unit that the parties, after considerable exchange of correspondence, now agree is the following:

all employees of Canadian National Railway in Canada employed in its work equipment department, track department and bridges and structures department save and except those employees currently covered by certifications issued to trade unions other than the BMWWE.

[2] This application seeks to displace the currently certified bargaining agent for this unit, the Brotherhood of Maintenance of Way Employees (BMWWE). At issue is whether the applicant union represents a majority of employees of the bargaining unit.

[3] The second is an application filed by the Teamsters Canada Rail Conference Maintenance of Way Employees Division (the Teamsters) on February 6, 2004 for the same unit (Board file no. 24213-C). The Teamsters' application comes as the result of an agreement between the BMWWE and the Teamsters to continue to represent these bargaining unit employees. It may thus be viewed as a friendly raid.

[4] The current collective agreement between the BMWWE and the Canadian National Railway (CN or the employer) expired on December 31, 2003, and the incumbent union has initiated the process for its renewal. However, as a result of these competing applications, collective bargaining is at a standstill.

II - Analysis

[5] This application raises five issues.

[6] The first issue concerns the support of employees who revoked their membership in one or other of the applicant unions before and after the date of filing of

I - Introduction

[1] La présente décision porte sur deux demandes concurrentes d'accréditation. La première a été présentée par les Métallurgistes unis d'Amérique (les Métallurgistes) le 10 décembre 2003 (dossier du Conseil n° 24101-C) pour représenter l'unité de négociation que les parties, après un échange important de correspondance, conviennent comme étant la suivante:

tous les employés de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada travaillant pour le service de matériel de travaux, le service des voies et le service des ponts et structures à l'exclusion des employés qui sont actuellement représentés par des syndicats autres que celui de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies (FPEV).

(traduction)

[2] Par cette demande, les Métallurgistes cherchent à supplanter l'agent négociateur de cette unité, soit la Fraternité des préposés à l'entretien des voies (la FPEV). Le Conseil doit déterminer si le syndicat requérant a l'appui de la majorité des membres de l'unité de négociation.

[3] La deuxième demande a été présentée le 6 février 2004 par la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, division des préposés à l'entretien des voies (les Teamsters) pour représenter la même unité (dossier du Conseil n° 24213-C). Cette demande fait suite à une entente survenue entre la FPEV et les Teamsters par laquelle ces derniers continuent de représenter les membres de cette unité de négociation. Le maraudage doit donc être qualifié d'amical.

[4] La plus récente convention collective entre la FPEV et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN ou l'employeur) est venue à expiration le 31 décembre 2003 et le syndicat en place a entamé le processus de renouvellement. Toutefois, en raison de ces demandes concurrentes d'accréditation, les pourparlers en vue du renouvellement de la convention collective ont été suspendus.

II - Analyse

[5] La présente demande soulève cinq questions.

[6] La première question porte sur l'appui des employés qui ont annulé leur adhésion à l'un ou l'autre des syndicats requérants avant et après la date du dépôt de

the application, where the revocation was received by the Board but not by the union.

[7] The second issue is the allegation by the Teamsters that some of the membership cards filed by the Steelworkers in support of their application were fraudulently obtained.

[8] The third issue is the inclusion of certain employees for the purposes of establishing the number of employees in the bargaining unit at the time of the filing of these applications.

[9] The fourth issue is the inclusion of so-called “bridging employees” in the bargaining unit.

[10] The fifth issue is whether the Board should order a vote between the two competing unions in order to resolve the issue of majority support.

(i) - Revocation of Union Membership

[11] Section 28(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) gives the Board the discretion to set the date at which to evaluate the union’s support. This is a question of law and not subject to review by the Federal Court of Appeal (see *Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. v. CLRB et al.* (1988), 88 CLLC 14,009). Consistent with the wording of the legislation, the Board has consistently applied a policy of ascertaining a union’s support by its membership as of the date of the filing of the application (see *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017).

[12] The principal reason for this policy is to avoid giving the employer the opportunity to interfere with employees’ freedom to select a bargaining agent. The application date as the standard allows for some finality in all but the most unusual circumstances, and therefore sets down the policy for considering revocations of membership. In *Provincial Bank of Canada, Roberval* (1978), 34 di 633 (CLRB no. 171), the Board held that the wishes of employees, including resignations, are assessed as of the date of application for certification.

la demande d’accréditation; le Conseil a été informé de la révocation mais non le syndicat.

[7] La deuxième question porte sur l’allégation des Teamsters selon laquelle un certain nombre de cartes de membres déposées par les Métallurgistes pour appuyer leur demande auraient été obtenues de façon frauduleuse.

[8] La troisième question touche à l’inclusion de certains employés dans le but de justifier le nombre de membres dans l’unité de négociation lors du dépôt de ces demandes.

[9] La quatrième question a trait à l’inclusion d’employés «de transition» à titre de membres de l’unité de négociation.

[10] La cinquième question consiste à déterminer si le Conseil doit ordonner la tenue d’un scrutin de représentation parmi les membres des deux syndicats concurrents afin d’établir lequel des deux a l’appui de la majorité.

i) - Révocation de l’accréditation syndicale

[11] L’alinéa 28(c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) confère au Conseil le pouvoir discrétionnaire de fixer la date à laquelle il évaluera l’appui au syndicat. Il s’agit d’une question de droit qui n’a pas à être soumise à l’examen de la Cour d’appel fédérale (voir *Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. v. CLRB et al.* (1988), 88 CLLC 14,009). Conformément au libellé de la loi, le Conseil a depuis longtemps comme politique de déterminer l’appui à un syndicat en fonction des membres qui en font partie à la date du dépôt de la demande d’accréditation (voir *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017).

[12] Cette politique a pour but principal d’empêcher l’employeur de s’ingérer dans le choix d’un agent négociateur. L’application de la date de dépôt de la demande comme la norme permet au Conseil de rendre des décisions définitives dans tous les cas, sauf dans les cas les plus inhabituels, et donc d’instaurer la politique d’examen des demandes de révocation. Dans l’affaire *Banque provinciale du Canada, Roberval* (1978), 34 di 633 (CCRT n° 171), le Conseil a soutenu que les désirs des employés, y compris les demandes de révocation, sont évalués à compter de la date du dépôt de la demande d’accréditation.

[13] Neither union has argued that this policy should not apply to the circumstances of this case. Accordingly, where employees signed membership cards, resignations of membership prior to the date of application that have been communicated to the union have the effect of reducing majority support. Any revocation after the date of application is of no effect in reducing a union's support. Therefore, membership cards are to be counted on this basis.

(ii) - Alleged Fraudulent Cards

[14] In the case of competing applications, or where there is a dissenting group within the union's ranks, it is not unusual that there be allegations of fraudulently obtained membership cards. The Board exercises its discretion as to how it treats these allegations. It is incumbent upon the party who alleges irregularities to provide more than bald allegations. As sufficient particulars were not provided in this case for the Board to decide the issue one way or another, the Board declines to decide this issue.

(iii) - Whether Certain Employees Should be Considered to be in the Bargaining Unit as of the Date of the Union's Application

[15] There are three definitions in section 3(1) of the *Code* that are relevant in determining whether an employee is to be considered part of the bargaining unit:

“bargaining unit” means a unit

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

(b) to which a collective agreement applies;

“collective agreement” means an agreement in writing entered into between an employer and a bargaining agent containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters.

“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.

[16] These definitions must be read together and in light of each other. The first obvious point is that the

[13] Aucun des syndicats en cause n'a soutenu que cette politique ne devrait pas être appliquée aux circonstances de l'affaire en instance. En conséquence, lorsque des employés qui ont signé des cartes d'adhésion décident d'annuler leur adhésion avant la date du dépôt de la demande d'accréditation, l'appui au syndicat s'en trouve diminué. Quant aux annulations d'adhésion qui ont lieu après la date du dépôt de la demande d'accréditation, elles n'ont aucune incidence sur l'appui à un syndicat. Voilà les critères sur lesquels il faut s'appuyer pour compter les cartes.

ii) - Cartes censément frauduleuses

[14] Dans le cas de demandes concurrentes ou en présence d'un groupe dissident dans les rangs du syndicat, les allégations voulant que les cartes aient été obtenues de façon frauduleuse ne sont pas inhabituelles. Le Conseil doit exercer son pouvoir discrétionnaire sur la façon de traiter ces allégations. Il incombe toutefois à la partie qui allègue les irrégularités de prouver leur véracité. Vu l'insuffisance de preuve, à savoir qu'il n'avait pas reçu suffisamment de détails pour lui permettre de régler ce différend, le Conseil refuse de trancher cette question.

iii) - Certains employés devraient-ils être considérés membres de l'unité de négociation à la date de la demande d'accréditation du syndicat?

[15] Le paragraphe 3(1) du *Code* contient trois définitions utiles pour déterminer si un employé doit être considéré membre de l'unité de négociation:

«unité de négociation» Unité:

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

b) soit régie par une convention collective.

«convention collective» Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes.

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus 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.

[16] Ces définitions doivent être lues ensemble et en fonction l'une de l'autre. Tout d'abord, il est clair que

definition of “employee” excludes only two categories of employees, those that perform management functions and those employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. It follows that the term “employee” as used in the *Code*, is broad enough to encompass any person who in his or her employment relation with the employer is legally or economically dependent, and in the present matter, employees who are normally covered by the terms of the collective agreement.

[17] This concept of an employee’s status with respect to the bargaining unit can be fleshed out further by reviewing some of the Board’s precedents.

[18] In *Canadian Imperial Bank of Commerce (Alness Branch Downsview)* (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; and 78 CLLC 16,145 (CLRBR no. 141), an employee who was on maternity leave was considered to be an employee within the meaning of the *Code* and allowed to vote at a representation vote held during her leave. In *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CIRB no.135, the Board held that an employee who, at the date of certification application, was on workers’ compensation remained an employee for the purposes of the *Code*. In *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRBR no. 136), the Board held that where a right of recall is contained in a collective agreement, laid-off employees retain employee status and may be eligible to vote in a representation vote. However, in *Jean-Claude Harrison et al.* (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRBR no. 417), the Board decided that an employee on lay-off status who refuses to accept a recall ceases to be an employee. In *Purolator Courier Limited* (1982), 48 di 32 (CLRBR no. 365), the Board held that an employee whose employment had been terminated by a forced resignation remained an employee under the *Code* and had the status to file an unfair labour practice complaint arising out of the termination.

[19] The common denominator in these cases is that in order to be included in the bargaining unit, employees must still be subject to the conditions and benefits of the collective agreement.

[20] In this matter, there are 446 employees whose positions are being challenged by the Steelworkers as

la définition d’«employé» n’exclut que deux catégories d’employés, soit les personnes qui occupent un poste de direction et celles qui occupent un poste de confiance comportant l’accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. En conséquence, le terme «employé», tel qu’utilisé dans le *Code*, est suffisamment général pour englober toute personne qui, dans sa relation de travail avec l’employeur, est placée sous sa dépendance juridique ou économique. Dans le cas qui nous occupe, le terme s’applique aux employés qui sont normalement assujettis à la convention collective.

[17] Il est possible de préciser davantage le concept de statut d’employé par rapport à l’unité de négociation en se reportant à la jurisprudence du Conseil.

[18] Dans l’affaire *Banque canadienne impériale de commerce (succursale Alness, Downsview)* (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; et 78 CLLC 16,145 (CCRT n° 141), une employée en congé de maternité a été considérée comme une employée au sens du *Code* et elle a pu voter à l’occasion d’un scrutin de représentation qui a eu lieu durant son congé. Dans l’affaire *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CCRI n° 135, le Conseil a conclu qu’un employé qui recevait des indemnités pour accidents du travail à la date de la demande d’accréditation était toujours un employé au sens du *Code*. Dans l’affaire *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136), le Conseil a conclu que lorsque la convention collective contient un droit de rappel, les employés mis à pied conservent leur statut d’employé et ils ont le droit de participer à un scrutin de représentation. Cependant, dans l’affaire *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417), le Conseil a conclu qu’un employé mis à pied qui refuse un rappel cesse d’être un employé. Dans l’affaire *Purolator Courier Limitée* (1982), 48 di 32 (CCRT n° 365), le Conseil a jugé qu’une personne dont l’emploi a pris fin à la suite d’une démission forcée demeure un employé au sens du *Code* et qu’elle peut déposer une plainte de pratique déloyale de travail après son départ.

[19] Toutes les affaires précitées ont ceci en commun: pour être inclus dans l’unité de négociation, les employés doivent toujours être assujettis aux avantages et modalités de la convention collective.

[20] Dans la présente affaire, les Métallurgistes soutiennent que les postes de 446 employés ne font pas

not being part of the bargaining unit, and 10 positions that the Steelworkers seek to include in the bargaining unit. These positions fall in one or other of the following categories:

- employees working in other bargaining units
- employees excluded because they exercise management functions
- employees who have quit
- employees on lay-off status
- employees whose name appears twice on the lists
- employees terminated prior to the application
- employees who are bridging until retirement
- employees on authorized leave
- employees on leave of absence with no expectation of return

[21] The criterion whereby employees must still have some attachment to the conditions and benefits of the collective agreement allows a reasonable determination of the categories of employees that are to be counted as part of the bargaining unit. To be able to fairly compare support between the two unions, and given the few weeks that separate the applications, the Board has adopted the date of the Steelworkers' application, December 10, 2003, as the cut-off date for determining participation in the bargaining unit. Consequently, the following employees are to be counted as part of the bargaining unit:

- employees working in other bargaining units who have not lost their seniority rights with respect to this bargaining unit;
- employees who worked in 2002, who may not have worked in 2003 but have a reasonable expectation of working on or before December 10, 2004;
- employees terminated prior to December 10, 2003, who have not exhausted the grievance process and

partie de l'unité de négociation, mais que 10 autres postes le sont. Ces postes entrent dans l'une des catégories suivantes:

- employés qui font partie d'autres unités de négociation
- employés exclus en raison du poste de direction qu'ils occupent
- employés qui ont démissionné
- employés mis à pied
- employés dont le nom apparaît deux fois sur les listes
- employés licenciés avant le dépôt de la demande
- employés qui assurent la transition jusqu'au moment de leur retraite
- employés en congé autorisé
- employés en congé sans date de retour prévue

[21] Le critère selon lequel les employés doivent être assujettis d'une manière ou d'une autre à la convention collective permet de déterminer de façon raisonnable les catégories d'employés qui doivent être considérés comme faisant partie de l'unité de négociation. Pour être en mesure de comparer de façon équitable l'appui accordé à chacun des syndicats et compte tenu des quelques semaines qui séparent les demandes d'accréditation, le Conseil a adopté la date du dépôt de la demande des Métallurgistes, soit le 10 décembre 2003, comme date limite pour déterminer quels sont les employés qui font partie de l'unité de négociation. En conséquence, les employés suivants doivent être considérés comme faisant partie de l'unité de négociation:

- les employés qui font partie d'autres unités de négociation mais qui n'ont pas perdu leurs droits d'ancienneté dans la présente unité de négociation;
- les employés qui travaillaient en 2002, qui n'ont peut-être pas travaillé en 2003, mais qui, selon toute probabilité, devraient retourner au travail au plus tard le 10 décembre 2004;
- les employés licenciés avant le 10 décembre 2003 qui n'ont pas épuisé toute la procédure de règlement des

employees whose termination grievance has been referred to arbitration;

- employees on authorized leave.

[22] All other employees are considered not to have sufficient attachment to the bargaining unit for the purposes of establishing membership support. As well, employees whose positions are disputed, because of the exercise of functions comprised within section 3 of the *Code*, must have their status decided before the issue of membership support is determined.

(iv) - The Status of Bridging Employees

[23] The status of bridging employees is somewhat more complex because they are in what could be called an employment limbo. The arguments of each of the parties as to why they should be included or excluded should be reviewed first. The employer's position is that such persons are not employees within the meaning of the *Code* because they are irrevocably retired from active duty with no prospect of being recalled to active employment. The employment security provisions of the current collective agreement states that: "For these employees, active employment is severed and the employees will not be entitled to future wage adjustment." The employer also submits that it has been the common understanding between the parties at the outset of bargaining that the residual benefit stream received by such persons would be continued in the case of a labour dispute, but that such persons would not participate in any ratification process. The Steelworkers agree with the employer's position and have not submitted further arguments on this issue.

[24] The position of the BMW, which is not contested by the Teamsters, is that bridging employees are employees under Part I of the *Code* because they are still active on the employer's payroll. They get a paycheck and they have all the benefits and payroll deductions of regular employees. They have a direct interest in the negotiation of the collective agreement, as they are consulted on its content and vote on the proposed collective agreement just as any other employee of the bargaining unit.

griefs ainsi que les employés dont le grief de congédiement a été renvoyé à l'arbitrage;

- les employés en congé autorisé.

[22] Tous les autres employés n'ont pas suffisamment de liens avec l'unité de négociation pour avoir une voix décisive. De plus, avant de trancher la question de l'adhésion syndicale, le Conseil doit d'abord déterminer le statut des employés dont les postes sont contestés en raison des fonctions énoncées à l'article 3 du *Code*.

iv) - Statut des employés en transition

[23] Le statut des employés en transition est un peu plus complexe car ces derniers peuvent être considérés comme étant «en suspens». Il convient d'examiner en premier lieu les arguments avancés par chacune des parties pour justifier s'ils doivent être inclus dans l'unité de négociation ou s'ils doivent en être exclus. L'employeur soutient que ces personnes ne sont pas des employés au sens du *Code* car elles ont quitté la vie active de manière définitive, sans espoir d'être rappelées pour reprendre leur activité. Les dispositions de la convention collective actuelle sur la sécurité d'emploi stipulent: «Pour ces employés, l'emploi actif est terminé et les employés n'auront droit à aucun rajustement salarial» (traduction). L'employeur fait également valoir que les parties étaient toutes deux d'avis au début des négociations que l'ensemble résiduel d'avantages dont bénéficient ces personnes serait maintenu en cas de conflit de travail, mais qu'elles ne participeraient pas au processus de ratification. Les Métallurgistes sont d'accord avec la position de l'employeur et n'ont présenté aucun autre argument sur ce point.

[24] La position de la FPEV, non contestée par les Teamsters, est que les employés en transition sont des employés au sens de la Partie I du *Code* car ils représentent toujours des éléments actifs de la masse salariale de l'employeur. Ils reçoivent un chèque de paie sur lequel sont prélevées des retenues salariales comme les employés permanents et ils bénéficient des mêmes avantages qu'eux. Ils ont un intérêt direct dans la négociation de la convention collective car ils sont consultés sur son contenu et acceptent ou rejettent la convention collective par voie de scrutin au même titre que n'importe quel autre employé de l'unité de négociation.

[25] In subsection (b) of the definition in section 3 of the *Code*, a bargaining unit means a unit “to which a collective agreement applies.” The Board interprets this as meaning that the collective agreement must have some significance for the employees. While the status of these employees is tied to the terms of the collective agreement, it is fair to say that they no longer receive all the benefits of the collective agreement; that is, they are covered by the collective agreement, but only for as long as it takes to arrive at a pensionable age. The Board understands that these provisions were incorporated into most, if not all collective agreements in the railway industry, as a result of technological changes that resulted in reductions in workforces. To ensure that employees did not lose pension rights as a result of these reductions, a bridging status was created within collective agreements in the railway industry to cover employees between lay-off status and age 55, at which time, rights to pension are to become effective.

[26] It is significant that employees who accepted bridging status also made an irrevocable decision not to return to active employment at this employer. Their pay and benefits may derive from the collective agreement but this is their only interest. It is also unrealistic to think that their views would be solicited or carry any weight in a strike vote or the ratification of a collective agreement. Accordingly, bridging employees are not to be considered as employees of the bargaining unit for the purpose of ascertaining membership support.

(v) - Whether the Board Should Order a Vote

[27] To decide whether the Board must order a vote between the applicants, it is necessary to review the effect of certain sections of the *Code*, as follows:

28. Where the Board

- (a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,
- (b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

[25] À l’alinéa (b) de la définition de l’article 3 du *Code*, une unité de négociation désigne une unité «régie par une convention collective». Pour le Conseil, cela signifie que la convention collective doit avoir un sens pour les employés. Bien que le statut de ces employés soit lié aux dispositions de la convention collective, il est tout à fait juste d’affirmer qu’ils n’en retirent plus tous les avantages. En d’autres termes, ils sont assujettis à la convention collective, mais uniquement jusqu’à ce qu’ils atteignent l’âge ouvrant droit à pension. Le Conseil comprend que ces dispositions ont été intégrées à la plupart, voire à la totalité, des conventions collectives de l’industrie ferroviaire à la suite des changements technologiques qui ont entraîné des compressions d’effectifs. Afin de s’assurer que les employés n’ont pas perdu leurs droits de pension du fait de ces compressions, un statut de transition a été créé dans les conventions collectives de l’industrie ferroviaire afin de couvrir les employés entre le moment où ils sont mis à pied jusqu’à celui où ils atteindront 55 ans, l’âge auquel les droits de pension s’appliqueront.

[26] Il est à noter que les employés qui ont accepté le statut de transition ont également pris la décision irrévocable de ne pas reprendre le service actif chez cet employeur. La convention collective leur assure rémunération et avantages, mais c’est le seul intérêt qu’ils y trouvent. De même, il n’est pas réaliste de penser qu’on leur demanderait leur opinion ou qu’ils pourraient avoir une influence quelconque en cas de vote de grève ou de ratification d’une convention collective. Par conséquent, les employés qui ont un statut de transition ne doivent pas être considérés comme faisant partie de l’unité de négociation lorsqu’il s’agit de déterminer l’adhésion syndicale.

v) - Le Conseil doit-il ordonner la tenue d’un scrutin ou non?

[27] Avant d’ordonner la tenue d’un scrutin parmi les syndicats requérants, le Conseil doit examiner l’effet de certains articles du *Code*, comme suit:

28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

- a) il a été saisi par le syndicat d’une demande d’accréditation;
- b) il a défini l’unité de négociation habile à négocier collectivement;

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

29.(1) The Board may, in any case, for the purpose of satisfying itself as to whether employees in a unit wish to have a particular trade union represent them as their bargaining agent, order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

...

(2) Where a trade union applies for certification as the bargaining agent for a unit **in respect of which no other trade union is the bargaining agent**, and the Board is satisfied that not less than thirty-five per cent and not more than fifty per cent of the employees in the unit are members of the trade union, the Board shall order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

(3) Where the Board is satisfied that a trade union has an established practice of admitting persons to membership without regard to the eligibility requirements of its charter, constitution or by-laws, the Board may disregard those requirements in determining whether a person is a member of a trade union.

(emphasis added)

[28] Again, these sections must be read together and in light of each other.

[29] There are two steps to ascertaining employee wishes. The first is to determine the unit that, in the Board's opinion, is appropriate for collective bargaining pursuant to section 27(1) of the *Code*. The second is for the Board to satisfy itself that a majority of employees in the defined unit wish to have a particular bargaining agent represent them.

[30] Because of the requirement to sign membership cards as part of the certification process, it has been the Board's long-standing practice and policy to consider membership cards as the best evidence of employee wishes and exercise its discretion in ordering a vote in only the most compelling circumstances. This practice was reviewed in *Patterson Enterprises Ltd.* (1994), 93 di 154 (CLRb no. 1049).

[31] The Board is not swayed by the filing of employee petitions, letters or revocations of membership in its decision whether to order a vote. Signatories of union

c) il est convaincu qu'à la date de dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

29.(1) Le Conseil peut, pour chaque cas dont il est saisi, ordonner la tenue d'un scrutin afin de s'assurer que les employés d'une unité désirent être représentés par un syndicat déterminé à titre d'agent négociateur.

...

(2) Le scrutin de représentation est obligatoire dans le cas où l'unité **n'est représentée par aucun syndicat** et où le Conseil est convaincu que de trente-cinq pour cent à cinquante pour cent inclusivement des employés de l'unité adhèrent au syndicat qui sollicite l'accréditation.

(3) Pour trancher la question de l'adhésion au syndicat, le Conseil peut ne pas tenir compte des conditions d'admissibilité prévues dans la charte, les statuts ou les règlements administratifs de celui-ci, s'il est convaincu que le syndicat admet habituellement des adhérents sans égard à ces conditions.

(c'est nous qui soulignons)

[28] Rappelons que ces articles doivent être lus ensemble et en fonction les uns des autres.

[29] Pour connaître les désirs des employés, on procède en deux étapes. Le Conseil doit d'abord choisir l'unité qui, selon lui, est habile à négocier collectivement, en vertu du paragraphe 27(1) du *Code*. Puis, il doit s'assurer qu'une majorité des employés de l'unité désire que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[30] Puisque les membres sont tenus de signer leur carte d'adhésion dans le cadre du processus d'accréditation, le Conseil a depuis longtemps comme pratique de considérer les cartes d'adhésion comme la meilleure preuve des désirs des employés et de n'exercer son pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation qu'en raison de motifs impérieux. Cette pratique a fait l'objet d'un examen dans l'affaire *Patterson Enterprises Ltd.* (1994), 93 di 154 (CCRTn° 1049).

[31] Le Conseil ne tient pas compte des pétitions, lettres ou annulations d'adhésion des employés lorsqu'il décide d'ordonner un scrutin. En signant une carte

membership cards bear the responsibility of their decision to join a union. Unless there are genuine reasons to disregard valid membership evidence, the Board is justified in relying on it (see *Canadian Broadcasting Corporation* (1993), 91 di 191 (CLRB no. 1007); and *Patterson Enterprises Ltd.*, *supra*).

[32] By relying on signed membership cards at the time of the application for certification to ascertain employee wishes, the Board has an assurance that there has been no taint of employer involvement. In *Delta Bus Ltd.* (1992), 88 di 7 (CLRB no. 932); affirmed *Thorburn et al. v. General Truck Drivers and Helpers, Local Union No. 31 et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-1127-92, April 20, 1994 (F.C.A.), the Board refused to consider employees' change of heart after the application for certification had been filed.

[33] Except in unusual circumstances, wishes not to be represented by a union or requests for a representation vote do not cast a doubt on the validity of membership evidence. The Board will always prefer the wish of the majority of the employees, as expressed by the signing of membership cards, which is the method of expression set forth in the Board's *Canada Industrial Relations Board Regulation, 2001 (Regulations)* (see section 31).

[34] When the validity of membership evidence is contested, it is the Board's practice to investigate such allegations through confidential interviews conducted by the Board's investigating officer. Any irregularities are reported to the panel of the Board, as is all evidence of employee wishes as to union membership. It is then up to the Board to evaluate whether or not these allegations merit further review.

[35] A further reason for the Board's reluctance to order a vote is because the campaign leading to a vote is usually very divisive and does little to foster relations between a union and its membership. In fact, the tension created in the workplace most often has a negative impact on the union-employer relationship, which takes many years to heal.

[36] Finally, it is useful to point out that the mandatory representation vote provision of section 29(2) of the *Code* applies only in the case of an application with

d'adhésion à un syndicat, l'employé doit assumer l'entière responsabilité de sa décision d'y adhérer. À moins qu'il ait des réels motifs de ne pas y prêter foi, le Conseil a raison de se fonder sur des preuves d'adhésion valides (voir *Société Radio-Canada* (1993), 91 di 191 (CCRT n° 1007); et *Patterson Enterprises Ltd.*, précitée).

[32] En se fondant sur les cartes d'adhésion signées au moment de la demande d'accréditation pour connaître les désirs des employés, le Conseil a la certitude que l'employeur n'est pas intervenu de quelque façon que ce soit. Dans les affaires *Delta Bus Ltd.* (1992), 88 di 7 (CCRT n° 932); et *Thorburn et autres c. General Truck Drivers and Helpers, Local Union No. 31 et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n°A-1127-92, 20 avril 1994 (C.A.F.), le Conseil a refusé de prendre en considération les employés qui avaient changé d'idée après le dépôt de la demande d'accréditation.

[33] Sauf dans des circonstances exceptionnelles, le fait que des employés ne veulent pas être représentés par un syndicat ou réclament la tenue d'un scrutin de représentation ne remet pas en question la validité de la preuve d'adhésion. Le Conseil préférera toujours le souhait de la majorité des employés, exprimé par la signature des cartes d'adhésion, moyen d'expression indiqué dans le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles (le Règlement)* (voir le paragraphe 31).

[34] Lorsque la validité de la preuve d'adhésion est remise en question, le Conseil a l'habitude d'étudier les allégations dans le cadre d'entrevues confidentielles réalisées par l'agent enquêteur du Conseil. Toute irrégularité est signalée au banc du Conseil, de même que toute preuve du désir des employés d'adhérer à un syndicat. Il incombe ensuite au Conseil d'évaluer si ces allégations doivent faire l'objet d'un examen plus approfondi.

[35] Une autre raison pour laquelle le Conseil hésite à ordonner la tenue d'un scrutin est que la campagne menant à un scrutin entraîne beaucoup de divisions et ne favorise guère les relations entre un syndicat et ses membres. En fait, la plupart du temps, les tensions créées dans le milieu de travail ont un impact négatif sur la relation patronale-syndicale et prennent beaucoup de temps à disparaître.

[36] Pour finir, il est utile de préciser que la disposition concernant le scrutin de représentation énoncée au paragraphe 29(2) du *Code* ne s'applique que dans le cas

respect to a **previously uncertified bargaining unit**. In *CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; and [1980] 1 Can LRBR 270 (CLRB no. 151); and *Bell Canada* (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192), the Board expressed the view that this section does not apply to a raiding situation, such as exists in the present matter, for the following reasons:

(1) trade union recruitment is more difficult among previously unorganized employees, and the policy favouring access to collective bargaining does not apply to raids;

(2) a policy of granting votes based on less than 50 percent membership support would favour a raiding union over an incumbent union by giving it additional time to organize; and

(3) such a policy would lead to an increase in raids and would tend to promote industrial unrest.

III - Decision

[37] In view of these findings, the Board hereby sets up a three-step process.

[38] At the first stage, the Board's investigating officer shall conduct a review of the employees to be included in the bargaining unit, in accordance with the principles set out in this decision. He will have authority to determine, in the first instance, those employees in disputed positions that are to be included in the bargaining unit and those who are to be excluded. Any positions that remain contested after the investigating officer's decision will be referred back to the Board for decision. The contested positions shall be determined by the Board on the basis of written submissions only.

[39] Once all positions have been decided for inclusion or exclusion, the investigating officer shall recalculate union support based on applicable and valid membership cards for each union, and file a confidential report to the Board regarding support for each union.

[40] At the second stage, the Board will decide, on the basis of the relative support for each union, whether a vote is required to determine majority support for these applications.

d'une demande visant **une unité de négociation qui n'était pas accréditée auparavant**. Dans les affaires *CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; et [1980] 1 Can LRBR 270 (CCRT n° 151); et *Bell Canada* (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192), le Conseil a déclaré que ce paragraphe ne s'applique pas à un maraudage, tel qu'il existe dans la présente affaire, pour les raisons suivantes:

(1) il est plus difficile de recruter des membres parmi des employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant et la politique favorisant l'accès au processus de négociations collectives ne s'applique pas aux maraudages;

(2) la politique d'attribution de votes fondée sur un appui de moins de 50 p. cent d'adhésion favoriserait un syndicat maraudeur plutôt que le syndicat en place car il aurait plus de temps pour s'organiser;

(3) une telle politique ferait augmenter les maraudages et pourrait entraîner des conflits de travail.

III - Décision

[37] Compte tenu de ces constatations, le Conseil établit par les présentes un processus en trois étapes.

[38] À la première étape, l'agent enquêteur du Conseil examinera quels sont les employés qui doivent être inclus dans l'unité de négociation, conformément aux principes énoncés dans la présente décision. Il aura l'autorité pour déterminer, dans un premier temps, parmi les employés dont les postes sont en litige, ceux qui doivent être inclus dans l'unité de négociation et ceux qui doivent en être exclus. Tout poste encore contesté une fois le travail de l'agent enquêteur terminé sera renvoyé au Conseil pour qu'il rende une décision à ce sujet. Le Conseil tranchera la question des postes contestés en ne se fondant que sur les observations écrites.

[39] Lorsque tous les postes auront fait l'objet d'une décision en vue de leur inclusion ou de leur exclusion, l'agent enquêteur réévaluera l'appui au syndicat selon les cartes d'adhésion pertinentes et valides pour chaque syndicat et remettra au Conseil un rapport confidentiel sur l'appui qu'a obtenu chaque syndicat.

[40] À la deuxième étape, le Conseil décidera, en fonction de l'appui relatif accordé à chaque syndicat, s'il faut procéder à un vote pour déterminer qui a l'appui de la majorité pour ces demandes.

[41] This is an interim decision in accordance with section 20 of the *Code*.

[41] Il s'agit d'une décision partielle conformément à l'article 20 du *Code*.

CASES CITED

Bell Canada (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192)

Canadian Broadcasting Corporation (1993), 91 di 191 (CLRB no. 1007)

Canadian Imperial Bank of Commerce (Alness Branch Downsview) (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; and 78 CLLC 16,145 (CLRB no. 141)

CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée (1978), 33 di 393; and [1980] 1 Can LRBR 270 (CLRB no. 151)

Delta Bus Ltd. (1992), 88 di 7 (CLRB no. 932)

Harrison (Jean-Claude) et al. (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CIRB no. 135

Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. v. CLRB et al. (1988), 88 CLLC 14,009 (F.C.A.)

Patterson Enterprises Ltd. (1994), 93 di 154 (CLRB no. 1049)

Provincial Bank of Canada, Roberval (1978), 34 di 633 (CLRB no. 171)

Purolator Courier Limited (1982), 48 di 32 (CLRB no. 365)

Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Thorburn et al. v. General Truck Drivers and Helpers, Local Union No. 31 et al., judgment rendered from the bench, no. A-1127-92, April 20, 1994 (F.C.A.)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001 s. 31

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 20; 27(1); 28, 28(c); 29, 29(2)

AFFAIRES CITÉES

Banque canadienne impériale de commerce (succursale Alness, Downsview) (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; et 78 CLLC 16,145 (CCRT n° 141)

Banque Provinciale du Canada, Roberval (1978), 34 di 633 (CCRT n° 171)

Bell Canada (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192)

CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée (1978), 33 di 393; et [1980] 1 Can LRBR 270 (CCRT n° 151)

Delta Bus Ltd. (1992), 88 di 7 (CCRT n° 932)

Harrison (Jean-Claude) et autres (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CCRI n° 135

Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. v. CLRB et al. (1988), 88 CLLC 14,009 (C.A.F.)

Patterson Enterprises Ltd. (1994), 93 di 154 (CCRT n° 1049)

Purolator Courier Limitée (1982), 48 di 32 (CCRT n° 365)

Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Société Radio-Canada (1993), 91 di 191 (CCRT n° 1007)

Thorburn et autres c. General Truck Drivers and Helpers, Local Union No. 31 et autres, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-1127-92, 20 avril 1994 (C.A.F.)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 20; 27(1); 28, 28c); 29, 29(2)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 31