

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Randy Wiens,
applicant,
and
United Steelworkers of America,
bargaining agent,
and
Great Canadian Railtour Company Ltd.,
employer.

CITED AS: Randy Wiens

Board File: 24042-C

Decision no. 284
August 10, 2004

This is an application pursuant to section 38 of the *Canada Labour Code, Part I*, seeking revocation of a certification order.

Dissenting opinion - Revocation - Procedures - Vote - Irregularities - Test - Seasonal Employees - The majority of the Board revoked the union's certification - The dissent is based on (a) the premature decision by the majority to order a vote when the trade union had not yet made its final submissions, (b) failure to apply a test, and (c) the differing weight assigned to the facts and evidence - This application is still open for final submissions, as the union reserved its right to make final submissions pending a Board decision or disclosure of documents requested, neither of which has been addressed by the Board - A vote order is premature - On the matter of inclusion or exclusion of the temporary/seasonal employees and the scrutiny of the eligible voters, the majority has applied an artificial and arbitrary eligibility threshold of two seasons of service without notice to any of the parties - All the temporary/seasonal employees meet the Board's existing test for continuing interest and should have been deemed eligible to vote - A review of the case law does not support the decision of the majority - Basic freedom is that the evidence of membership wishes must be voluntary and unfettered - There are tests to determine voluntariness - No such tests were applied by the Board - If the Board does not investigate the background of the petition to detect employer influence/mischief and restricts the test to a seeming

Motifs de décision

Randy Wiens,
requérant,
et
Métallurgistes unis d'Amérique,
agent négociateur,
et
Great Canadian Railtour Company Ltd.,
employeur.

CITÉ: Randy Wiens

Dossier du Conseil: 24042-C

Décision n° 284
le 10 août 2004

Il s'agit d'une demande présentée en vertu de la *Code canadien du travail, Partie I*, en vue de révoquer l'ordonnance d'accréditation.

Opinion dissidente - Révocation - Procédures - Scrutin - Irregularités - Critère - Employés saisonniers - La majorité du Conseil a révoqué l'accréditation du syndicat - La dissidence se fonde sur a) la décision prématurée de la majorité d'ordonner la tenue d'un scrutin lorsque le syndicat n'avait pas encore présenté ses observations finales, b) le défaut d'appliquer un critère de vérification, et c) le poids différent attribué aux faits et aux éléments de preuve - Le dossier demeure ouvert jusqu'à ce que le syndicat présente ses observations finales, puisque le syndicat s'est réservé le droit de présenter les observations supplémentaires qu'il pourrait juger nécessaire à la suite de la divulgation des documents demandés ou d'une décision du Conseil: aucune des deux possibilités ne se sont produites - Il est prématuré d'ordonner la tenue d'un scrutin - En ce qui concerne l'inclusion ou l'exclusion des employés temporaires/saisonniers et l'examen minutieux de la liste des employés admissibles à voter, la majorité a appliqué un seuil d'admissibilité artificiel et arbitraire, soit deux saisons de travail sans signifier d'avis à aucune des parties - Tous les employés temporaires/saisonniers satisfont aux critères du Conseil concernant l'intérêt continu et auraient dû être admissibles à voter - Rien dans la jurisprudence n'appuie la décision de la majorité - Pour tenir compte de la liberté fondamentale, la preuve du désir des

majority and the vote process for determining voluntariness, the Board will be rewarding mischief and find itself in the exact position it wishes to avoid - Overview of the Board's current process and contrast to the Board's information bulletins: the area of concern is that there appears to be an extremely low threshold test applicable to the evidence of wishes that amounts to no more than a date, a signature and a seeming majority - The lack of real scrutiny of the revocation forms themselves is most disturbing - Whether an investigation is by the investigating officer or a public hearing, it should be clear that it is the Board's investigation - The burden of proof with respect to the voluntariness test of the revocation lies with the applicant - The investigating officer conducted the examination of the applicant by telephone and the applicant's responses were not under oath - Based on the reconciling of the documents and evidence, the application fails to meet the tests: true wishes of the employees; arms length relationship between the applicant and the employer; the perception of the employees; and the reliability of signatures - Under these circumstances a secret ballot vote is unlikely to capture the expression of free will by the employees - The application should have been dismissed.

employés membres du syndicat doit être volontaire et inconditionnelle - Des critères ont été établis pour déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés - Le Conseil n'a appliqué aucun critère de ce genre - Si le Conseil n'examinait pas le contexte de la pétition pour déceler l'influence ou le méfait de l'employeur et se contentait de la présence d'une majorité apparente et d'un examen du déroulement du scrutin comme preuves de la volonté des employés, il ne ferait que récompenser le méfait et se retrouverait dans la même position que celle qu'il voulait éviter - D'après un aperçu de la procédure actuelle du Conseil et ce que stipulent les circulaires d'information du Conseil, ce qui préoccupe, c'est qu'il semble y avoir un critère d'acceptabilité extrêmement bas en ce qui concerne la preuve du désir des employés, qui se limite à une date, une signature et une majorité apparente - Le fait que les formulaires de révocation eux-mêmes ne soient pas soumis à un examen rigoureux est des plus troublants - Que l'enquête soit menée par l'agent enquêteur ou au moyen d'une audience publique, il doit être clair que c'est l'enquête du Conseil - Le fardeau de la preuve en ce qui concerne le fait de déterminer si la demande de révocation témoigne vraiment du désir des employés incombe au requérant - L'agent enquêteur du Conseil a interrogé le requérant par téléphone et celui-ci n'a pas donné ses réponses sous serment - En faisant le rapprochement entre les documents et la preuve, la demande ne satisfait pas aux critères requis, soit le désir réel des employés, la relation d'indépendance entre le requérant et l'employeur, la perception d'un employé, et la fiabilité des signatures - Dans ces circonstances, il est peu probable qu'un vote au scrutin secret témoigne vraiment de la volonté des employés - La demande aurait dû être rejetée.

The Board was composed of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, and Ms. Karen S. Brennan and Ms. Wendy E. Dawes, Members. On June 22, 2004, the Board issued the following revocation order:

Order No.: 8679-U
Revokes: 7632-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Mr. Randy Wiens,
applicant,

- and -

United Steelworkers of America,
certified bargaining agent,

- and -

Great Canadian Railtour Company Ltd.,

Le Conseil était composé de M^e Edmund E. Tobin, Vice-président, et de M^{mes} Karen S. Brennan et Wendy E. Dawes, Membres. Le 22 juin 2004, le Conseil a rendu l'ordonnance de révocation suivante:

N° d'ordonnance: 8679-U
Révoque: 7632-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

M. Randy Wiens,
requérant,

- et -

Métallurgistes unis d'Amérique,
agent négociateur accrédité,

- et -

Great Canadian Railtour Company Ltd.,

Vancouver, British Columbia,
employer.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant, pursuant to section 38 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, seeking revocation of the certification order no. 7632-U issued on August 9, 1999, certifying the United Steelworkers of America as bargaining agent for a unit of employees of Great Canadian Railtour Company Ltd. comprising:

“All employees, including temporary employees, of Great Canadian Railtour Company Ltd. working in or out of the railway yard at 525 CNR Road in Kamloops, British Columbia, **excluding** shift forepersons, persons above the rank of shift foreperson, office employees and any employees covered by the collective agreement of June 9, 1999.”

AND WHEREAS, following investigation of the application, consideration of the submissions of the parties concerned and the taking of a representation vote the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to be represented by the United Steelworkers of America.

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that, pursuant to the provisions of section 39(1) of the *Code*, certification order no. 7632-U dated August 9, 1999 be revoked, and it is hereby revoked.

ISSUED at Ottawa, this 22nd day of June 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Edmund Tobin
Vice-Chairperson

As indicated in the Board’s letter dated May 20, 2004, the dissenting member’s detailed reasons for decision follow.

Parties’ Representatives of Record

Mr. Randy Wiens, on his own behalf;
Ms. Paula Turtle, for the United Steelworkers of America;
Mr. James E. Terry, for the Great Canadian Railtour Company Ltd.

Dissent by Ms. Karen S. Brennan

[1] It is with the greatest of respect to my colleagues that I must dissent from the majority decision. My dissent is based on (a) the premature decision by the majority to order a vote when in my opinion the trade union had not yet made its final submissions, (b) failure to apply a test, and (c) the differing weight that I assign

Vancouver (Colombie-Britannique),
employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du requérant une demande, en vertu de l’article 38 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, en vue de révoquer l’ordonnance d’accréditation n° 7632-U rendue le 9 août 1999, accréditant les Métallurgistes unis d’Amérique à titre d’agent négociateur d’une unité d’employés de Great Canadian Railtour Company Ltd., comprenant:

«Tous les employés, y compris les employés temporaires, de Great Canadian Railtour Company Ltd. travaillant à la gare du 525, chemin CNR à Kamloops (Colombie-Britannique), ou à partir de cet endroit, à l’**exclusion des** contremaîtres de quart, de ceux de rang supérieur à contremaître de quart, des employés de bureau, et des employés déjà visés par la convention collective du 9 juin 1999».

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande, examen des observations des parties en cause et la tenue d’un scrutin de représentation, le Conseil est convaincu que la majorité des employés membres de l’unité de négociation ne veut plus être représentée par les Métallurgistes unis d’Amérique.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne, conformément aux dispositions du paragraphe 39(1) du *Code*, que l’ordonnance d’accréditation n° 7632-U datée du 9 août 1999, soit révoquée, et la révoque par la présente.

DONNÉE à Ottawa, ce 22^e jour de juin 2004, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Edmund Tobin
Vice-président

Comme il est indiqué dans la lettre du Conseil datée du 20 mai 2004, les motifs détaillés de la décision du membre dissident figurent ci-après.

Représentants des parties inscrits au dossier

M. Randy Wiens, en son propre nom;
M^e Paula Turtle, pour les Métallurgistes unis d’Amérique;
M. James E. Terry, pour la Great Canadian Railtour Company Ltd.

Opinion dissidente de M^{me} Karen S. Brennan

[1] C’est avec le plus grand respect envers mes collègues que je tiens à exprimer ma dissidence à l’égard de la décision de la majorité. Ma dissidence se fonde sur a) la décision prématurée de la majorité d’ordonner la tenue d’un scrutin lorsque, à mon avis, le syndicat n’avait pas encore présenté ses observations

to the facts and evidence. I will also address some areas of concern dealing with the Board's process.

I - Nature of the Application

[2] The application was filed with the Board on November 10, 2003, by Mr. Randy Wiens (the applicant), by letter dated October 6, 2003, pursuant to sections 10, 33 and 36 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The Board has acknowledged and processed it as an application for revocation filed pursuant to section 38 of the *Code*.

II - Background of the Certification

[3] The Great Canadian Railtour Company Ltd. (the employer) is a federally regulated company operating rail tours between Vancouver and Jasper, as well as between Vancouver and Banff, the trains being operated between May and October of each year. This is the business as described in the certification and remains the same to date with but two differences. In the instant application, the season appears to be described as April to October and there is also reference to a winter train.

[4] The United Steelworkers of America (the bargaining agent or union or USWA) filed, on June 9, 1999, an application pursuant to section 24 of the *Code*. The application was supported by a comfortable majority of evidence indicating wishes to become members. At the time of the certification application, a voluntarily recognized collective agreement existed between the employer and the Canadian Autoworkers Union (CAW) covering on-board temporary employees.

[5] At the time the application was referred to a panel for disposition, there remained two issues in dispute:

(a) The employer's position was that the bargaining unit was inappropriate and that any new group be varied into the existing unit or alternatively, that the applicant raid the existing unit;

finales, b) le défaut d'appliquer un critère de vérification, et c) le poids différent que j'attribue aux faits et aux éléments de preuve. J'aborderai également quelques points qui me préoccupent en ce qui concerne la démarche suivie par le Conseil.

I - Nature de la demande

[2] La demande a été présentée au Conseil le 10 novembre 2003, par M. Randy Wiens (le requérant), par lettre datée du 6 octobre 2003, conformément aux articles 10, 33 et 36 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le Conseil a accusé réception de la demande et l'a traitée comme une demande de révocation présentée en vertu de l'article 38 du *Code*.

II - Contexte de l'accréditation

[3] La Great Canadian Railtour Company Ltd. (l'employeur) est une entreprise qui relève de la compétence fédérale et qui exploite des circuits touristiques ferroviaires entre Vancouver et Jasper, et entre Vancouver et Banff. Les trains sont exploités tous les ans de mai à octobre. C'est l'entreprise telle qu'elle est décrite dans le certificat d'accréditation et qui est demeurée la même jusqu'à ce jour, à deux différences près. Dans la présente demande, la saison est décrite comme s'étalant d'avril à octobre et il est aussi fait mention d'un train d'hiver.

[4] Le 9 juin 1999, les Métallurgistes unis d'Amérique (l'agent négociateur, le syndicat ou les MUA) ont présenté une demande en vertu de l'article 24 du *Code*. La preuve qu'une majorité rassurante des employés souhaitaient devenir membres appuyait la demande. Au moment de la demande d'accréditation, il y avait entre l'employeur et les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) une convention collective reconnue volontairement visant les employés itinérants temporaires.

[5] Au moment où la demande a été transmise à un banc pour qu'il tranche l'affaire, il restait deux questions en litige:

a) Selon l'employeur, l'unité de négociation n'était pas habile à négocier collectivement et tout nouveau groupe devait être intégré à l'unité existante ou, subsidiairement, le requérant devait mener des activités de maraudage au sein de l'unité existante;

(b) the employer proposed that temporary employees should be excluded.

b) l'employeur a soutenu que les employés temporaires devaient être exclus.

[6] On August 9, 1999, the Board issued order no. 7632-U, certifying the United Steelworkers of America as the bargaining agent for a unit comprising:

[6] Le 9 août 1999, le Conseil a rendu l'ordonnance n° 7632-U, par laquelle il accréditait les Métallurgistes unis d'Amérique en tant qu'agent négociateur d'une unité comprenant:

all employees, including temporary employees, of Great Canadian Railtour Company Ltd. working in or out of the railway yard a 525 CNR Road in Kamloops, British Columbia, **excluding** shift forepersons, persons above the rank of shift foreperson, office employees and any employees covered by the collective agreement of June 9, 1999.

tous les employés, y compris les employés temporaires, de Great Canadian Railtour Company Ltd. travaillant à la gare du 525, chemin CNR à Kamloops (Colombie-Britannique), ou à partir de cet endroit, **à l'exclusion** des contremaîtres de quart, de ceux de rang supérieur à contremaître de quart, des employés de bureau, et des employés déjà visés par la convention collective du 9 juin 1999.

[7] On November 18, 2003, in reply to the instant application, the trade union acknowledged receipt of the application for revocation and requested further documentation:

[7] Le 18 novembre 2003, en réponse à la présente demande, le syndicat a accusé réception de la demande de révocation et a demandé d'autres documents:

The respondent does not agree that the applicant represents a majority of the employees in the bargaining unit and puts the applicant to the strict proof of its assertion. In addition, the respondent requests that the Board direct forthwith that the respondent be provided with a copy of any and all evidence submitted by the applicant in support of its application. The respondent has no objection to the deletion of the names and signatures of any bargaining unit employees who may have signed any documents or evidence submitted in support of the application. The respondent reserves its right to make such further submissions as it may deem necessary following the disclosure of such documentation.

L'intimé ne croit pas que le requérant représente la majorité des employés compris dans l'unité de négociation et lui demande de fournir la preuve formelle de son affirmation. De plus, l'intimé demande que le Conseil ordonne sur-le-champ qu'une copie de tout élément de preuve soumis par le requérant à l'appui de sa demande lui soit aussi fournie. L'intimé n'a aucune objection à ce que, le cas échéant, on supprime de ces documents les noms et les signatures des employés membres de l'unité de négociation qui auraient signé des documents ou des éléments de preuve appuyant la demande. L'intimé se réserve le droit de présenter, s'il y a lieu, les autres observations qu'il jugera nécessaires à la suite de la divulgation de ces documents.

I have not yet received the employer's response to the application. Following receipt of the employer's response and in particular employee lists and organizational charts, the union will respond.

Je n'ai pas encore reçu la réponse de l'employeur à la demande. Lorsqu'il aura reçu cette réponse, notamment les listes d'employés et les organigrammes, le syndicat répondra lui-même.

(traduction)

III - Analysis and Decision

III - Analyse et décision

A - Request for Copies and Documentation

A - Demande de copies et de documents

[8] The majority has not addressed the matter of the trade union's request for the copies of the documentation. Since the trade union reserved its right to make further submissions as it may deem necessary following the disclosure of such documentation, I view the application as still open for final submissions by the union. I find a vote order as being premature.

[8] La majorité n'a pas abordé la question de la demande du syndicat qui voulait obtenir des copies de la documentation. Comme le syndicat s'est réservé le droit de présenter les observations supplémentaires qu'il pourrait juger nécessaire à la suite de la divulgation des documents demandés, je considère que le dossier demeure ouvert jusqu'à ce que le syndicat présente ses observations finales. Je crois qu'il est prématuré d'ordonner la tenue d'un scrutin.

[9] In my opinion, the community should have a clear understanding of what the Board will and will not

[9] À mon avis, la collectivité devrait bien comprendre ce que le Conseil divulguera ou ne divulguera pas, ainsi

disclose, as well as the sound labour relations reasons for so doing while trying to achieve a balance in an application such as this. The least the majority should have done was to afford the union the opportunity to present arguments through written submissions on why it should receive the information requested and for what labour relations purpose.

[10] This is but one of several areas of information I think the trade union should receive to allow it to present the best case possible. Should the Board take it upon itself to provide only a retyped sample of the wording, the Board is, in my opinion, deciding on behalf of the trade union what is relevant to the trade union's position and what is not. This is a dangerous path to go down and could lead to a denial of natural justice.

[11] I would have disclosed to the union an actual copy or copies of the petition/revocation forms with only the following deleted: the printed name, signature, street address and home phone number. I would leave on the petition/revocation forms: the date, the city and province, any fax headers and/or any other markings on the document that would not disclose the identity of the person who has signed as a petitioner. As the union would only receive a copy, I also think it would be appropriate to provide a physical description of the list or forms.

[12] This is not a difficult task to achieve while still protecting the confidentiality of the signatures. Each signature or revocation form could be assigned a petition number (P. #) and that would be the reference used.

[13] The union should have the opportunity to examine the copy or copies of the petition/revocation forms for whatever other information the copies may disclose, including the pattern of collection, which can be quite revealing.

[14] It might be argued that we should not divulge the actual numbers and I view that argument as a red herring. In a certification application, there are sound labour relations reasons for not divulging the numbers. In a certification application, the employer is in control of the workforce and the classifications that are proposed for collective bargaining. Should the actual

que les motifs liés à de saines relations du travail qui l'incitent à agir ainsi tout en essayant de trouver un équilibre dans le cadre d'une telle demande. La majorité aurait dû, au moins, donner au syndicat la possibilité de présenter au moyen d'observations écrites ses arguments quant à la raison pour laquelle il devrait recevoir l'information demandée et dans quel but lié aux relations du travail.

[10] Ce n'est que l'un des sujets sur lesquels, à mon avis, il faudrait renseigner le syndicat pour lui permettre de présenter les meilleurs arguments possibles. Si le Conseil décidait de ne fournir au syndicat qu'un extrait retapé du texte, il déterminerait, selon moi, au nom de ce dernier ce qui est pertinent ou non en ce qui concerne sa position. C'est une voie qu'il serait dangereux d'emprunter et qui risquerait d'aboutir à un déni de justice naturelle.

[11] Pour ma part, j'aurais fait parvenir au syndicat des copies véritables des formulaires de pétition et de révocation d'où seraient supprimés uniquement ce qui suit: le nom imprimé, la signature, l'adresse postale et le numéro de téléphone à domicile. Je laisserais sur les formulaires la date, la ville et la province, tout en-tête de télécopie et toute autre inscription qui ne divulguerait pas l'identité de la personne qui a signé à titre de pétitionnaire. Comme le syndicat ne recevrait qu'une copie, je crois également qu'il serait à propos de lui fournir une description physique de la liste ou des formulaires.

[12] Il n'est pas difficile d'accomplir cela tout en protégeant la confidentialité des signataires. Il serait possible d'attribuer à chaque signature ou formulaire de révocation un numéro de pétition (P. n°) qui serait utilisé comme référence.

[13] Le syndicat devrait avoir la possibilité d'examiner la ou les copies des formulaires de pétition et de révocation pour pouvoir prendre connaissance de tout autre renseignement qui pourrait y être mentionné, y compris le modèle de signature, qui peut être fort révélateur.

[14] On pourrait soutenir que nous ne devrions pas divulguer les chiffres réels et je considère cet argument comme une échappatoire. Dans une demande d'accréditation, il existe des motifs liés aux saines relations du travail de ne pas divulguer les chiffres. Dans une demande d'accréditation, l'employeur contrôle l'effectif et les classifications proposés pour la

numbers be known, the opportunity for gerrymandering is ripe.

[15] However, divulging the numbers to the union in a section 38 application does not carry the same threat of mischief. The union does not control the workforce, therefore, it cannot gerrymander the bargaining unit or affect the employment of the employees. The bargaining unit has been established for some time and the dues deductions clearly support the actual configuration of the unit.

B - Evidence Relating to the Temporary (Seasonal) Employees

[16] At the time when this file was referred to the panel, once again the temporary (seasonal) employees were at issue between the trade union and the employer. The applicant made no submissions on this matter and remained silent.

[17] The employer's position was that the seasonal employees were on lay-off on the date of the filing of the application, therefore, they should not be considered in the count to assess sufficient support for the application. It was the employer's position that only full-time employees should be counted.

[18] The union's position was that the seasonal employees have a reasonable expectation of return to work.

[19] For the purpose of this dissent, I should highlight the conflicting documentation submitted by the employer around the seasonal/temporary workers.

[20] In a letter dated December 12, 2003, the employer responded to the union's challenge to an incomplete employee list, taking the position that two of the employees had resigned and one was in fact on the list. The employer also took the position that the remaining six employees were not working in or out of the railway yard at 525 CNR Road in Kamloops, British Columbia, on November 10, 2003

[21] In its letter, the employer provided for all the employees in question the following information:

négociation collective. Si les chiffres réels étaient connus, il serait facile de procéder à un remaniement arbitraire.

[15] Cependant, la divulgation des chiffres à un syndicat dans le cadre d'une demande en vertu de l'article 38 n'entraîne pas le même risque de méfait. Comme le syndicat ne contrôle pas l'effectif, il ne peut donc pas remanier arbitrairement l'unité de négociation ou porter atteinte à l'emploi des employés. L'unité de négociation est établie depuis un certain temps et les retenues des cotisations syndicales appuient clairement la configuration actuelle de l'unité.

B - Preuve liée aux employés temporaires (saisonniers)

[16] Au moment où ce dossier a été transmis au banc, les employés temporaires (saisonniers) étaient encore une fois l'objet d'un litige entre le syndicat et l'employeur. Le requérant n'a présenté aucune observation sur cette question et n'a rien dit à ce sujet.

[17] Selon l'employeur, à la date de la présentation de la demande, les employés saisonniers avaient été mis à pied et, par conséquent, ne devaient pas être pris en compte dans le calcul servant à déterminer si un nombre suffisant d'employés appuyaient la demande. Il croyait qu'il fallait seulement compter les employés à plein temps.

[18] Selon le syndicat, les employés saisonniers pouvaient raisonnablement s'attendre à retourner au travail.

[19] Aux fins de cette opinion dissidente, je tiens à souligner la documentation contradictoire soumise par l'employeur en ce qui concerne les employés saisonniers/temporaires.

[20] Dans une lettre datée du 12 décembre 2003, en réponse au syndicat qui contestait la liste incomplète des employés, l'employeur a soutenu que deux des employés avaient donné leur démission et qu'un autre figurait de fait sur la liste. Il a également soutenu que les six autres employés ne travaillaient pas à la gare du 525, chemin CNR à Kamloops (Colombie-Britannique), ou à partir de cet endroit, le 10 novembre 2003.

[21] Dans sa lettre, l'employeur a fourni les renseignements suivants sur tous les employés en question:

Employee	Position	Start date	End date	Employé(e)	Poste	Début de l'emploi	Fin de l'emploi
Joseph Kimmerly	Seasonal Locomotive Engineer	04/17/03	10/20/03 - Laid off	Joseph Kimmerly	Mécanicien de locomotive saisonnier	17-04-2003	20-10-2003 - Mise à pied
David Kipp	Seasonal Switchman	05/06/03	10/20/03 - Laid off	David Kipp	Aiguilleur saisonnier	06-05-2003	20-10-2003 - Mise à pied
Maurice Maher	Seasonal Electrician	07/22/03	10/09/03 - Laid off	Maurice Maher	Électricien saisonnier	22-07-2003	09-10-2003 - Mise à pied
Christopher O'Dwyer	Seasonal Maintenance Worker	11/18/02	08/12/03 - Resigned	Christopher O'Dwyer	Préposé à l'entretien, saisonnier	18-11-2002	12-08-2003 - Démission
Mark O'Dwyer	Seasonal Maintenance Worker	11/18/02	08/17/03 - Resigned	Mark O'Dwyer	Préposé à l'entretien, saisonnier	18-11-2002	17-08-2003 - Démission
Tom Olsson	Seasonal Locomotive Engineer	04/17/03	10/14/03 - Laid off	Tom Olsson	Mécanicien de locomotive saisonnier	17-04-2003	14-10-2003 - Mise à pied
Barry Wills	Seasonal Locomotive Engineer	11/18/02	10/20/03 - Laid off	Barry Wills	Mécanicien de locomotive saisonnier	18-11-2002	20-10-2003 - Mise à pied
Walter Wozney	Seasonal Maintenance Worker	01/20/03	10/16/03 - Laid off	Walter Wozney	Préposé à l'entretien, saisonnier	20-01-2003	16-10-2003 - Mise à pied

(traduction)

[22] Both the union and the employer eventually agreed on the ninth position and the two employees who resigned. The trade union remained firm on its position that the remaining six employees have a reasonable expectation of return to work and that they should remain on the list. The union also challenged the employer's evidence regarding the start dates.

[23] On December 18, 2003, the employer responded by letter with an attached undated document containing the temporary and seasonal employees' history, as well as copies of offer and termination letters for those employees that the union believed to have a reasonable expectation of return to work. The employer now contends that Mr. Maurice Maher was not laid off but resigned and relies on the attached letter.

[22] Le syndicat et l'employeur ont fini par se mettre d'accord à propos du neuvième poste et des deux employés qui ont démissionné. Le syndicat a continué à soutenir fermement que les six employés qui restaient pouvaient raisonnablement s'attendre à retourner au travail et devaient, par conséquent, rester sur la liste. Le syndicat a également contesté la preuve fournie par l'employeur concernant les dates de début de l'emploi.

[23] Le 18 décembre 2003, l'employeur a répondu par une lettre accompagnée d'un document non daté contenant les antécédents des employés temporaires et saisonniers, ainsi que les copies des lettres d'offre et de cessation d'emploi adressées aux employés qui, selon le syndicat, pouvaient raisonnablement s'attendre à retourner au travail. L'employeur affirme maintenant que M. Maurice Maher n'a pas été mis à pied mais a démissionné et il se fonde sur la lettre jointe.

[24] The letter contained the following information:

Maurice Maher - resigned, see letter
 Joseph Kimberly* [sic]
 David Kipp*
 Tom Olsson*
 Walter Wozney - first season
 Barry Willis [sic] - worked two seasons however 2003 was his first full season as a temp.

(* indicates the employers position as retirees)

[25] The attached temporary and seasonal employees' history sets out the employee name, the employment status, classification, start date, completion date and comments.

[26] The information contained in this document is somewhat conflicting with the position taken by the employer in its December 12, 2003 letter, and I will deal with only the conflicts as opposed to reproducing the document:

- Joseph Kimmerly: the start date remains as April 17, 2003; however, the comments confirm "Second Season."

- David Kipp: his classification is now listed as Loco Engineer.

- Barry Wills: the start date remains as April 17, 2003; however, the comments confirm "Second Season."

- Tom Olsson: the start date remains as April 17, 2003; however the comments confirm "Sixth Season."

- Walter Wozney: the start date is listed as August 18, 2003; however, on December 12, 2003, the start date was listed as January 20, 2003.

- Maurice Maher: the comments here are listed as "Resigned."

[27] When reviewing Mr. Maher's offer letter, it is clear that his employment was to continue until October 17, 2003. The offer letter also commits to providing two week's notice in advance of his completion date, and I would determine October 3, 2003 as the date for notice. No copy of a notice letter to

[24] La lettre contenait les renseignements suivants:

Maurice Maher - démission, voir la lettre
 Joseph Kimmerly*
 David Kipp*
 Tom Olsson*
 Walter Wozney - première saison
 Barry Wills - a travaillé pendant deux saisons, mais 2003 a été sa première saison complète en tant qu'employé temporaire.

(* indique les employés qui, selon l'employeur, ont pris leur retraite)

(traduction)

[25] Les antécédents ci-joints des employés temporaires et saisonniers indiquent le nom de l'employé, sa situation d'emploi, sa classification, les dates de début et de fin de l'emploi et des commentaires.

[26] L'information figurant dans ce document contredit quelque peu la position adoptée par l'employeur telle qu'elle est exposée dans sa lettre du 12 décembre 2003. Je ne traiterai que des contradictions plutôt que de reprendre tout le document:

- Joseph Kimmerly: la date de début de l'emploi reste le 17 avril 2003, mais les commentaires confirment qu'il s'agit d'une «deuxième saison».

- David Kipp: la classification mentionnée est maintenant celle de mécanicien de locomotive.

- Barry Wills: la date de début de l'emploi reste le 17 avril 2003, mais les commentaires confirment qu'il s'agit d'une «deuxième saison».

- Tom Olsson: la date de début de l'emploi reste le 17 avril 2003, mais les commentaires confirment qu'il s'agit d'une «sixième saison».

- Walter Wozney: la date de début de l'emploi inscrite est le 18 août 2003; cependant, dans la lettre du 12 décembre 2003, la date de début inscrite était le 20 janvier 2003.

- Maurice Maher: selon les commentaires inscrits, il y aurait eu «démission».

[27] À l'examen de la lettre d'offre d'emploi de M. Maher, il est clair que son emploi devait se poursuivre jusqu'au 17 octobre 2003. L'employeur s'engage aussi dans la lettre à lui donner un avis de deux semaines avant la date de la fin de son emploi. Le 3 octobre 2003 serait donc la date de signification de

Mr. Maher has been submitted. There is, however, a copy of what the employer states is a letter of resignation. The letter reads as follows:

To: Jim Patton, Gordon Partridge

Re: Advancement of finish date to Oct 9th

Hey Guys,

Just a quick reminder of my formal finishing date to be changed so that my last shift will be Thursday October 9th.

Many thanks to everyone at Rocky for the opportunity, the hours have been very convenient for myself and have allowed me to train stress free (financially at least) Hopefully it has worked well for everyone.

Thanks again,

(s) Maurice Maher

[28] In my opinion, this is an informal reminder of a previous discussion, possibly after the issuance of a lay-off notice, where Mr. Maher, for personal reasons, prefers an earlier conclusion of six days to his seasonal employment. I do not view this as a formal resignation with intent not to return. Mr. Maher did not date the letter, but the letter is date stamped as received October 9, 2003, by Human Resources.

[29] I have, at the time of writing, taken the opportunity to confirm my opinion with the Investigating Officer to find that Mr. Maher did, in fact, return to employment the following season and was included in the voting constituency.

[30] The offer of employment letters for the remaining five employees stated the term of employment to continue to October 18, 2003. However, four out of the five employees' lay-off notices now extend until October 20, 2003, with the exception of Mr. Wozney.

[31] Mr. Wozney's notice states that his employment will be complete on the 17, one day earlier than the offer of employment letter. The date of the 17 is in

l'avis. Aucune copie d'une lettre d'avis adressée à M. Maher n'a été soumise. Il y a, toutefois, une copie de ce que l'employeur allègue être une lettre de démission. Cette lettre se lit comme suit:

À: Jim Patton, Gordon Partridge

Objet: Devancement au 9 octobre de la date de fin de l'emploi

Salut les gars,

Juste un petit mot pour vous rappeler de changer ma date officielle de cessation d'emploi de façon à ce que mon dernier quart de travail soit le jeudi 9 octobre.

Mille mercis à tout le monde de chez Rocky pour cette occasion. L'horaire de travail me convenait bien et m'a permis de suivre une formation sans subir de stress (du moins, financièrement). J'espère que cela a bien fonctionné pour tout le monde.

Je vous remercie encore une fois.

Maurice Maher

(traduction)

[28] À mon avis, ceci est un rappel informel d'une discussion antérieure, peut-être après la signification de l'avis de mise à pied, au cours de laquelle M. Maher, pour des motifs personnels, aurait dit qu'il aimerait que son emploi saisonnier prenne fin six jours plus tôt que prévu. Je n'interprète pas cette mesure comme une démission officielle sans intention de retour. M. Maher n'a pas daté sa lettre, mais un tampon a été apposé à la réception au service des ressources humaines en date du 9 octobre 2003.

[29] Au moment de la rédaction de mes motifs, j'ai profité de l'occasion pour confirmer mon opinion auprès de l'agent enquêteur. J'ai appris que M. Maher est effectivement retourné au travail la saison suivante et a été pris en compte dans le calcul des employés admissibles à voter.

[30] Les lettres d'offre d'emploi adressées aux cinq autres employés indiquaient le 18 octobre 2003 comme date de fin de l'emploi. Toutefois, dans quatre des cinq avis de mise à pied, c'est-à-dire à l'exception de celui de M. Wozney, la période d'emploi était prolongée jusqu'au 20 octobre 2003.

[31] L'avis de mise à pied de M. Wozney indique que son emploi prendra fin le 17, un jour avant la date indiquée dans la lettre d'offre d'emploi. Il y a une

conflict with the December 12, 2003 document, which states October 16, 2003 as his end date.

[32] Mr. Olsson's last date of work as per notice was October 20, 2003, yet the December 12 and 18, 2003 documents indicate that his last day of work was on October 14, 2003.

[33] There has been no explanation by the employer as to any of the conflicts on the documents that were filed on its behalf.

[34] The issue of full-time and seasonal/temporary employees will become relevant to the revocation.

[35] On January 13, 2004, the panel directed the Investigating Officer to obtain from the employer and provide to the Board and the trade union the following:

1) An overall employee organizational chart as of November 10, 2003, the file date of the application for revocation, showing the reporting relationship of all employees of the employer.

2) An alphabetical list showing the names and job classifications or titles of all employees of the employer, including managerial and supervisory employees, employed on November 10, 2003, the file date of this application. The Officer was also asked to identify those employees on the list who were casual or part time and those who may have belonged to another bargaining unit represented by another trade union.

[36] With some difficulty, I have tried to reconcile the employee list and the organizational chart and following are my observations.

[37] On the employee list, none of the 109 on-board positions of Train Manager (8), On-board Guest Services Manager (13) and On-board Attendant (88) are included. These positions are, however, found on the On-board Guest Services Organizational Chart, listed as seasonal. But the names were not provided as requested.

[38] On the organizational chart are also the managerial positions on which Ms. Vanessa Batres, Seat Assignment Coordinator, is not listed as seasonal.

contradiction entre la date du 17 et la date du 16 octobre 2003 indiquée dans le document du 12 décembre 2003 comme date de fin de l'emploi.

[32] Selon l'avis, le dernier jour de travail de M. Olsson était le 20 octobre 2003, mais les documents du 12 et du 18 décembre 2003 indiquent que son dernier jour de travail a été le 14 octobre 2003.

[33] L'employeur n'a donné aucune explication au sujet des contradictions présentes dans les documents déposés en son nom.

[34] La question des employés à temps plein et des employés saisonniers/temporaires sera pertinente pour la révocation.

[35] Le 13 janvier 2004, le banc a ordonné à l'agent enquêteur d'obtenir de l'employeur et de fournir au Conseil et au syndicat les documents suivants:

1) Un organigramme complet au 10 novembre 2003, la date indiquée au dossier de la demande de révocation, montrant les rapports hiérarchiques de tous les employés de l'employeur.

2) Une liste alphabétique contenant les noms et les classifications d'emploi ou les titres de postes de tous les employés de l'employeur, y compris les cadres et les superviseurs, qui occupaient un emploi le 10 novembre 2003, soit à la date indiquée au dossier de cette demande. On a également demandé à l'agent enquêteur d'indiquer quels employés figurant sur la liste étaient des employés occasionnels ou à temps partiel et lesquels faisaient peut-être partie d'une autre unité de négociation représentée par un autre syndicat.

(traduction)

[36] J'ai essayé, avec quelque difficulté, de faire coïncider la liste d'employés avec l'organigramme. Voici mes observations à ce sujet.

[37] Aucun des 109 postes d'employés travaillant à bord des trains, c.-à-d. chef de train (8), gestionnaire itinérant des services aux clients (13) et préposé itinérant (88), ne figure sur la liste d'employés. Toutefois, ces postes se retrouvent dans l'organigramme des services aux clients dans les trains, inscrits comme saisonniers. Par contre, les noms n'ont pas été fournis tel que demandé.

[38] L'organigramme contient également les postes de cadres et dans ce document M^{me} Vanessa Batres, coordonnatrice de l'affectation des places, ne figure pas

However, on the employee list, she is referenced as “Seasonal Assignment Coordinator, regular f/t.”

[39] Other departmental organizational charts that list seasonal employees are: Accounting Department, Reservations Department Contact Center, Guest Services Department.

[40] The Two River Junction Administration organizational chart indicates Mr. Bryce Herman, Food and Beverage Manager (seasonal), with 36 Two River Junction employees (seasonal April to October) reporting to him. The organizational chart does not name these employees nor does it indicate if they are represented. I have determined that these 36 employees are not on the employee list.

[41] The employee list also indicates Mr. James E. Terry, E.V.P. and C.O.O., as a seasonal employee. However, this is the same James E. Terry who has carriage of this file on behalf of the employer.

[42] All the seasonal managerial/supervisory names and positions do appear on the employee list contrary to that of the seasonal represented employees.

[43] What is abundantly clear to me is that the only seasonal employees not listed on the organizational chart are the seasonal employees of the Maintenance Department, represented by the USWA. I must draw the inference that, if all of the locomotive engineers in the maintenance bargaining unit, which are seasonal employees, are not at work on the 10th of November, then the on-board attendants who do appear on the organizational chart, also, must not be at work since there would be no engineers to drive the train. I readily admit I have reservations as to the reliability of the documentation provided.

C - Inclusion or Exclusion of the Temporary (Seasonal) Employees?

[44] By letter of May 20, 2004, under the signature and direction of the Registrar, the majority ordered a vote to be taken pursuant to section 29(1) of the *Code* among the employees in the bargaining unit. The Board directed that the voting unit comprise:

sur la liste des employés saisonniers. M^{me} Batres figure toutefois sur la liste d’employés comme «coordonnatrice saisonnière de l’affectation des places, poste régulier, à plein temps».

[39] Les organigrammes qui donnent la liste des employés saisonniers sont ceux des services suivants: le service de la comptabilité, le centre de contacts du service des réservations et le service à la clientèle.

[40] L’organigramme de l’administration de Two River Junction indique que M. Bryce Herman, directeur de la restauration (saisonnier), a 36 employés saisonniers de Two River Junction (d’avril à octobre) sous ses ordres. Ces employés ne sont pas nommés dans l’organigramme, qui ne précise pas, non plus, s’ils sont syndiqués. J’ai établi que ces 36 employés ne figurent pas sur la liste d’employés.

[41] M. James E. Terry, premier vice-président et directeur de l’exploitation, figure sur la liste comme employé saisonnier. Pourtant, il s’agit du même James E. Terry que celui qui est chargé du présent dossier au nom de l’employeur.

[42] Tous les noms et les postes des cadres et des superviseurs saisonniers figurent sur la liste d’employés, contrairement à ceux des employés saisonniers syndiqués.

[43] Il est évident pour moi que les seuls employés saisonniers qui ne figurent pas dans l’organigramme sont les employés saisonniers du service d’entretien, représentés par les MUA. Je ne peux que conclure que, si aucun des mécaniciens de locomotive faisant partie de l’unité de négociation du service d’entretien, qui sont des employés saisonniers, n’est au travail le 10 novembre, alors les préposés itinérants qui figurent dans l’organigramme ne doivent pas travailler non plus étant donné qu’il n’y aura personne pour conduire le train. J’admets sans peine avoir des doutes sur la fiabilité des documents fournis.

C - Inclusion ou exclusion des employés temporaires (saisonniers)

[44] Par une lettre datée du 20 mai 2004, signée par le greffier et sous sa direction, la majorité a ordonné la tenue d’un scrutin parmi les employés de l’unité de négociation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code*. Le Conseil a ordonné que l’unité habile à voter soit formée de:

“all employees, including temporary employees, of Great Canadian Railtour Company Ltd. working in or out of the railway yard at 525 CNR Road in Kamloops, British Columbia, excluding shift forepersons, persons above the rank of shift foreperson, office employees and any employees covered by the collective agreement of June 9, 1999.”

«tous les employés, y compris les employés temporaires, de Great Canadian Railtour Company Ltd. travaillant à la gare du 525, chemin CNR à Kamloops (Colombie-Britannique), à l'exclusion des contremaîtres de quart, de ceux de rang supérieur à contremaître de quart, des employés de bureau, et des employés déjà visés par la convention collective du 9 juin 1999».

(traduction)

[45] It is clear from that description there are no exceptions to the voting constituency or any preset threshold. Upon my scrutiny of the eligible voters, I have discovered that the majority in fact has applied an artificial and arbitrary eligibility threshold of two seasons of service to the temporary/seasonal employees.

[45] Il ressort clairement de cette description qu'il n'y a pas d'exception quant aux groupes d'employés habiles à voter, ni aucun seuil préétabli. Après avoir examiné minutieusement la liste des employés admissibles à voter, j'ai constaté que la majorité avait de fait appliqué dans le cas des employés temporaires/saisonniers un seuil d'admissibilité artificiel et arbitraire, soit deux saisons de travail.

[46] The majority has failed to provide neither legal or labour relations reasons nor any jurisprudence for so doing. It is my opinion that the majority has erred by setting this arbitrary threshold and for so doing subsequent to the May 20, 2004 direction and without notice to any of the parties. A review of the case law of the Board and its predecessor, the Canada Labour Relations Board, does not support the decision of the majority.

[46] La majorité n'a indiqué aucun motif juridique ou lié aux relations du travail ni aucun précédent qui justifierait sa façon de procéder. À mon avis, la majorité a eu tort d'établir ce seuil arbitraire et ce, après l'ordonnance du 20 mai 2004 et sans signifier d'avis à aucune des parties. Rien dans la jurisprudence du Conseil et de son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail, n'appuie la décision de la majorité.

[47] It is important to point out that in 1978, the Board's predecessor emphasized that the absence at work does not automatically result in a destruction of the work relationship. Having to decide if recently laid-off employees were eligible to vote in a representation vote, in *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no.136), the Board stated:

[47] Il est important de souligner qu'en 1978, le prédécesseur du Conseil a souligné que l'absence au travail ne met pas automatiquement fin à la relation d'emploi. 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), ayant à décider si des employés récemment mis à pied avaient le droit de participer au scrutin de représentation, le Conseil a déclaré ceci:

Because there are all sorts of obligations which have been added to the individual lease of personal services, **the lease is not necessarily destroyed by the simple fact that one of its objects - namely, work - is not fulfilled temporarily.** This is how the contract of an employee on authorized leave of absence without pay is considered suspended. The same situation exists in the case of an illness or of an accident. The employee stays on the “inactive” employee list. However, during the period of the employee's absence from work - even if it is a prolonged period - the modern-day employee, who has negotiated his global remuneration through a union, receives all sorts of portions of this remuneration: cheques from the insurance company, cheques for statutory holidays to which he is entitled, a cheque for holiday pay, and so forth. This occurs because in negotiations for a salary, he agreed with the employer to transform a part of the said salary into remuneration of various

Parce qu'il existe toutes sortes d'obligations qui viennent s'ajouter au contrat individuel de louage de services, **le contrat n'est pas nécessairement rompu par le simple fait qu'un de ses objets n'est pas rempli temporairement: le travail.** C'est ainsi que l'ouvrier en congé d'absence non rémunéré mais autorisé voit son contrat suspendu. Même chose en cas de maladie ou d'accident. Il reste donc sur la liste "inactive" des employés, mais durant la période de son absence même prolongée du travail, l'employé moderne qui a négocié par un syndicat pour une rémunération globale reçoit toutes sortes de parties de cette rémunération: des chèques de compagnie d'assurance, des chèques pour une fête statutaire à laquelle il a droit, un chèque pour paiement de vacances, etc. etc. Car dans la négociation pour un salaire, il a consenti avec l'employeur à transformer une partie dudit salaire en rémunération de toutes sortes. En période de mise à pied il

types. During the layoff period, he continues to receive portions of this total remuneration even though he does not receive a salary.

(pages 481; 380-382; and 692; emphasis added)

[48] In *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526), the Board's predecessor had to determine if 14 persons who were laid off with recall rights would be eligible to vote in a revocation of a certification. The Board stated that the general issue was to find out if these persons had a sufficient and continuing interest in the bargaining unit to be treated as employees. According to the Board, this had to be determined on a case-by-case basis, whereby it is not determinative if the laid-off individuals have a right of recall or not:

CALEA relied upon the Board's decision in *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136), to support its claim that 14 persons who had been laid off should be counted as employees in the bargaining unit as of the date the application was filed. In that case, in which two unions were vying for the majority support of the employees in a representation vote situation, the Board said that persons who had been laid off, but who retained recall rights under the collective agreement, were eligible to cast ballots. The Board reaffirmed that policy in *Québecair* (1984), 55 di 88 (CLRB no. 452). We have no difficulty with that policy provided that the circumstances of each such person is examined to ensure that there is a reasonable expectation that they will return to work for the employer in question. **Certainly there can be no question about the eligibility of persons on short term lay-offs, but the longer the lapse of time since the lay-off the more it is incumbent upon the Board to make sure that such persons have a sufficient and continuing interest in the bargaining unit to be treated as employees.** Particularly so if the laid-off persons have obtained employment elsewhere. The British Columbia Labour Relations Board recently discussed the "sufficient and continuing interest" rationale in *Ratcliffe & Sons Construction Company Ltd.* (1984), 8 CLRBR (NS) 343, where that Board rejected an application for revocation that had been initiated by laid-off employees with recall rights. We agree with the comments of Chairman Kinzie:

"The Board will look to see on the facts of each case whether the laid off individuals have a sufficient, continuing interest in the bargaining unit that they should be treated as employees. In answering this question, the Board will determine on the facts of the particular case whether there is a reasonable expectation that the laid off individuals will be recalled to work within that unit. In determining whether a reasonable expectation of recall exists, the Board will have regard to the collective agreement and any rights of recall contained therein. As the Board stated in *Western Canada Steel* (at p. 29):

continue à recevoir des parcelles de cette rémunération globale même s'il ne reçoit pas de salaire.

(pages 481; 380-382; et 692; c'est nous qui soulignons)

[48] Dans l'affaire *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526), le prédécesseur du Conseil devait décider si 14 personnes mises à pied et bénéficiant d'un droit de rappel avaient le droit de participer à un scrutin sur la révocation d'une accréditation. Le Conseil a déclaré qu'il s'agissait en général de déterminer si ces personnes conservaient un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation pour être considérées comme des employés. Selon le Conseil, il fallait pour ce faire examiner les faits de chaque affaire et le fait que les personnes mises à pied bénéficiaient d'un droit de rappel n'était pas concluant:

L'ACETA a invoqué la décision rendue par le Conseil dans *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136), à l'appui de son affirmation selon laquelle les 14 personnes mises à pied étaient comprises dans l'unité de négociation à la date de la présentation de la requête. Dans cette affaire, deux syndicats se faisaient concurrence pour obtenir l'appui de la majorité des employés dans le cadre d'un scrutin de représentation. Le Conseil avait déclaré que les personnes mises à pied mais, qui conservaient leur droit de rappel en vertu de la convention collective, avaient droit de vote. Le Conseil a confirmé ce principe dans *Québecair* (1984), 55 di 88 (CCRT n° 452). En général, ce principe ne pose pas de problèmes, sauf que nous devons examiner le cas de chaque personne pour nous assurer qu'il y a une expectative raisonnable qu'elle retournera vraisemblablement au travail chez l'employeur en cause. **Certes, la question de l'admissibilité des personnes mises à pied pour une courte période ne se pose pas, mais plus la période s'allonge, plus le Conseil doit s'assurer que ces personnes conservent un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation pour être considérées comme des employés.** C'est particulièrement le cas lorsque lesdites personnes ont trouvé un emploi ailleurs. Le Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique a récemment examiné cette question dans *Ratcliffe & Sons Construction Company Ltd.* (1984), 8 CLRBR (NS) 343, dans laquelle il avait rejeté une requête en révocation qui avait été présentée par des employés mis à pied, mais qui conservaient leur droit de rappel. Nous sommes d'accord avec les observations du président Kinzie, qui déclarait:

«Le Conseil examine les faits de chaque affaire pour juger si les personnes mises à pied conservent un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation pour être considérées comme des employés. Au moment de répondre à cette question, il détermine si les personnes mises à pied seront vraisemblablement rappelées pour travailler au sein de cette unité. Pour ce faire, il examine la convention collective et ses dispositions concernant les droits de rappel. Comme il l'a indiqué dans *Western Canada Steel* (page 29):

‘As a result, an employee laid off because of a shortage of work has a clear expectation that he will return. In circumstances such as these, the contract standard would seem, prima facie, to be the best criterion to determine which persons have a sufficient, continuing interest in the unit to be eligible to vote.’

However, the fact that laid off individuals have rights of recall is not determinative. If there is no real prospect of recall on the facts of the particular case, the laid off individuals will not be found to have a sufficient, continuing interest in the unit to be eligible to vote, despite the existence of their rights of recall.

(page 350; emphasis added)”

(pages 109-110; and 14,305-14,306; emphasis added)

[49] This approach is further reflected in numerous cases of the British Columbia Labour Relations Board (see *Britco Structures Ltd.* (1984), 5 CLRBR (NS) 352; *Western Canada Steel*, [1976] 1 Can LRBR 25; *Superior Contracting Ltd.*, no. C313/88, August 8, 1998 (BCIRC) (Reconsideration of BCLRB Letter Decision dated June 16, 1986); *Celtic Shipyards (1998) Ltd.*, no. B133/94, March 28, 1994; *Waldun Forest Products Ltd.*, no. B158/93, May 29, 1993; and *Wilpark Foods Ltd.*, LD no. BB449/97, December 19, 1997).

[50] In order to find out if sufficient continuing interest in the bargaining unit exists, the Board did, in the past, consider various criteria. In *Andreas Angellakis* (1996), 103 di 76; and 97 CLLC 220-011 (CLRB no. 1192), a complaint alleging violation of section 95(f) of the *Code*, the Board put a particular emphasis on the length of the employee’s absence as well as his or her likelihood of returning:

A rule of this nature that is applied to individuals must be dealt with on its own merits in each case. Subject to that overriding principle, the Board concludes that generally, "limitation rules" are reasonable insofar as they apply to retirees, long-term layoffs with little or no chance of recall and others whose circumstances result in prolonged absences from the work place with very little likelihood of returning. Such persons clearly do not have the same interests in the affairs of the bargaining unit as do active employees. Indeed, the length of an individual's absence from the work place and likelihood of their returning have been acknowledged as appropriate standards for evaluating the sufficiency or continuity of interest in the affairs of the bargaining unit in connection with the eligibility of laid-off and disabled employees to vote for the bargaining agent of their choice. (See for example *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; and [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136); *Steve Baidwan*

«Par conséquent, un employé mis à pied en raison d’une insuffisance de travail peut s’attendre à être rappelé. Dans les présentes circonstances, la convention semble être le meilleur critère pour déterminer si des personnes conservent un intérêt suffisant et continu dans l’unité de négociation pour avoir droit de vote.»

Toutefois, le fait que les personnes mises à pied bénéficient d’un droit au rappel n’est pas concluant. S’il y a peu de chances que ces personnes soient rappelées, elles ne seront pas considérées comme conservant un intérêt suffisant et continu dans l’unité pour pouvoir participer au vote, malgré leur droit de rappel.

(page 350; traduction, c’est nous qui soulignons)»

(pages 109-110; et 14,305-14,306; c’est nous qui soulignons)

[49] Cette approche est aussi adoptée dans un grand nombre d’affaires de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (voir *Britco Structures Ltd.* (1984), 5 CLRBR (NS) 352; *Western Canada Steel*, [1976] 1 Can LRBR 25; *Superior Contracting Ltd.*, n° C313/88, 8 août 1998 (BCIRC) (Réexamen d’une décision-lettre du BCLRB datée du 16 juin 1986); *Celtic Shipyards (1998) Ltd.* n° B133/94, 28 mars 1994; *Waldun Forest Products Ltd.*, n° B158/93, 29 mai 1993; et *Wilpark Foods Ltd.*, LD n° BB449/97, 19 décembre 1997).

[50] Dans le passé, afin de déterminer s’il existait un intérêt suffisant et continu dans l’unité de négociation, le Conseil a pris en considération divers critères. Dans *Andreas Angellakis* (1996), 103 di 76; et 97 CLLC 220-011 (CCRT n° 1192), une plainte alléguant violation de l’alinéa 95f) du *Code*, le Conseil a mis tout particulièrement l’accent sur la durée de l’absence de l’employé et sur la possibilité de son retour:

Le bien-fondé de l’application d’une telle règle à des particuliers doit être examiné dans chaque cas. Sous réserve de ce principe souverain, le Conseil conclut que, en général, les «règles limitatives» sont raisonnables dans la mesure où elles s’appliquent à des retraités, des employés mis à pied pendant une longue période avec peu ou pas de possibilité d’être rappelés et d’autres employés qui, pour diverses raisons, sont absents depuis longtemps du travail sans grande possibilité d’y retourner. Manifestement, ces personnes ne nourrissent pas les mêmes intérêts pour les affaires de l’unité de négociation que les employés actifs. En effet, la durée de l’absence d’un particulier du lieu de travail et la possibilité de son retour au travail ont été reconnues comme étant des critères convenables pour évaluer le degré d’intérêt dans les affaires de l’unité de négociation et ainsi déterminer si les employés mis à pied et frappés d’incapacité peuvent voter pour l’agent négociateur de leur choix. (Voir, par exemple, *Robin Hood Multifoods Limited*

(1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526); and *Canac Kitchens Ltd.*, [1978] OLRB Rep. Aug. 723). ...

(pages 84-85; and 143,165)

[51] When the Board, in 2001, dealt with an application for certification and a complaint alleging violation of section 96 of the *Code*, it again, in *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CIRB no. 135, took the length of the absence into consideration. However, the Board pointed out that the term “lay-off” does not necessarily constitute an assurance that this lay-off is only temporary:

[44] In the face of these conflicting statements, the Board must make a determination on the basis of how it views the reasonableness of Mr. Gill’s perception and other relevant factors at the time of his layoff. The Board is of the view that Mr. Gill did perceive that he would be recalled to work at some point, even though he had no contractual right to do so. In all the circumstances, while Mr. Gill may have assumed that he would eventually be returning to IMS, this was not an expectation of imminent return with a right to do so. There is an underlying understanding with practitioners of labour relations, that the word “layoff” denotes a certain temporariness, but Mr. Gill had no assurance that his layoff was only temporary.

(page 21)

[52] Besides the likelihood and the actual length of absence, the Board will also have a look at the reasonable expectation an employee can have to be hired back. In *Via Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206), the Board had to decide on the voting rights of “inactive” employees in a proposed amalgamation of bargaining units. The Board found:

At the hearing on August 28, 1997, the Board put the issue this way:

“The term ‘employee’ for the purposes of a representation vote, may include both ‘active’ and ‘inactive’ employees. ‘Active’ employees include both those actually at work on the eligibility date, and those not actually at work but having a continuing ‘active’ employment relationship: persons absent from work due to illness, workers’ compensation, leave of absence, vacation and the like. ‘Inactive’ employees include persons who have been ‘active’ employees, and who have, by virtue of certain rights - whether established by a collective agreement, by legislation or otherwise - a reasonable expectation of return to the status of ‘active’ employee, so that they have an appropriate and substantial interest in the choice of bargaining agent.”

(pages 71; and 128)

(1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136); *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526); et *Canac Kitchens Ltd.*, [1978] OLRB Rep. Aug. 723.)...

(pages 84-85; et 143,165)

[51] Lorsque le Conseil, en 2001, a eu à trancher une demande d’accréditation et une plainte alléguant violation de l’article 96 du *Code*, il a pris encore une fois en considération, dans *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CCRI n° 135, la durée de l’absence du lieu de travail. Toutefois, le Conseil a précisé que les mots «mise à pied» n’offrent pas nécessairement une garantie que cette mesure est seulement temporaire:

[44] Du fait de ces observations contradictoires, le Conseil doit fonder sa décision sur son appréciation du caractère raisonnable de la perception de M. Gill et sur les autres circonstances qui entourent sa mise à pied. Le Conseil est d’avis que M. Gill croyait vraiment qu’il allait être rappelé au travail un jour ou l’autre, même s’il n’avait aucun droit de rappel. Si M. Gill a supposé qu’il allait éventuellement être rappelé par IMS, on ne peut affirmer, dans les circonstances, qu’il y avait attente d’un rappel imminent et que cette attente était fondée. Dans le milieu des relations de travail, il est sous-entendu que les mots «mise à pied» désignent une perte d’emploi temporaire, mais M. Gill n’a obtenu aucune garantie que sa mise à pied était seulement temporaire.

(page 21)

[52] Outre la possibilité du retour au travail et la durée réelle de l’absence, le Conseil devra examiner la mesure dans laquelle l’employé peut raisonnablement s’attendre à être réembauché. Dans *Via Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206), le Conseil devait se prononcer sur les droits de vote des employés «inactifs» à l’occasion d’une proposition de fusion d’unités de négociation. Le Conseil a conclu ceci:

À l’audience du 28 août 1997, le Conseil a formulé la question en ces termes:

«Pour les fins d’un scrutin de représentation, le terme «employé» peut s’entendre des employés à la fois «actifs» et «inactifs». Les employés «actifs» comprennent ceux qui sont au travail à la date d’admissibilité et ceux qui ne sont pas au travail ce jour-là, mais qui ont une relation d’emploi actif ininterrompue, c’est-à-dire ceux qui sont absents en congé de maladie, d’accident du travail, en congé sans solde ou annuel, etc. Les employés «inactifs» s’entendent de ceux qui ont été des employés «actifs» et qui, grâce à certains droits - établis par une convention collective, une loi ou autrement - peuvent raisonnablement s’attendre à redevenir «actifs», de sorte qu’ils ont un intérêt légitime et réel dans le choix de l’agent négociateur.»

(pages 71; et 128)

[53] In *Listuguj Mi'gmaq First Nation Council*, [2000] CIRB no.66; 62 CLRBR(2d)161; and 2001 CLLC 220-006, the Board dealt with an alleged section 50 violation (change of terms and conditions) and examined the expected rehiring with regards to the past practice of the concerned employee. The Board found that the repeated seasonal rehiring could amount to “business as usual” and therefore be reasonably expected by the employee:

[28] ... Given the above analysis that reveals that certain fisheries jobs were viewed as longer-term seasonal positions, it appears most appropriate to the Board to view the fisheries jobs funded by the Ministry as permanent seasonal positions in respect of which there was no clear prior job-sharing policy. This is supported by the evidence of Mr. Peter Metallic, whose work history and evidence clearly demonstrated that the rehiring of the seasonal position incumbents was a long-standing and expected practice. It therefore becomes clear that in respect of Mr. Metallic and the group he represents, there has been a violation of the freeze provisions and that even “business as usual” would require the continued employment of the individuals concerned.

(pages 12; 171; and 143,048-143,049)

[54] Another factor that is considered by the Board in determining the particular employee’s interest in the bargaining unit is the regularity in which the work is performed. Dealing with two certification applications by two separate unions for the same bargaining unit, in *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CLRB no. 401), the Board had to ask itself how to count the votes of the “casual” employees and stated:

... The Board’s practice in this regard is to exclude employees who perform on a casual basis duties covered by the certificate. This approach is designed to maintain industrial peace by excluding those who do not share the same community of interest, when it comes to determining their terms and conditions of employment. Labour relations boards have several ways or methods of identifying these so-called “casuals”. In Ontario, for example, persons who do not work a fixed number of hours per week are considered “casuals”. **This Board does not use the fixed-hours criterion but relies instead on the regularity of the work.** For example, part-time employees will be included, whereas casual employees will be excluded even though they may have worked more hours over a given period than the part-time employees (See *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1977), 21 di 462; [1977] 2 Can

[53] Dans l’affaire *Listuguj Mi'gmaq First Nation Council*, [2000] CCRI n° 66; 62 CLRBR (2d)161; et 2001 CLLC 220-006, le Conseil a statué sur une prétendue violation de l’article 50 (modification des conditions de travail) et a examiné le réembauchage prévu en tenant compte des pratiques antérieures applicables à l’employé concerné. Le Conseil a conclu que le réembauchage répété des titulaires de postes saisonniers pouvait équivaloir au «maintien du statu quo» et que, par conséquent, l’employé pouvait raisonnablement s’y attendre:

[28] ... Compte tenu de l’analyse qui précède, laquelle révèle que certains emplois dans le secteur des pêches étaient considérés comme des emplois saisonniers à plus long terme, il semble tout à fait indiqué pour le Conseil de considérer les emplois dans le secteur des pêches financés par le Ministère comme des emplois permanents saisonniers auxquels ne s’appliquait aucune politique antérieure clairement énoncée de partage des emplois. Cela est étayé par les propos de Peter Metallic, dont les antécédents de travail et le témoignage ont clairement démontré que le réembauchage des titulaires des postes saisonniers était une pratique attendue, établie de longue date. Il devient donc manifeste que, en ce qui concerne M. Metallic et le groupe qu’il représente, il y a eu violation des dispositions sur le gel et que même le «maintien du statu quo» nécessiterait le réembauchage des personnes visées.

(pages 12; 171; et 143,048-143,049)

[54] Un autre facteur pris en considération par le Conseil pour déterminer l’intérêt d’un employé en particulier dans l’unité de négociation est la régularité avec laquelle le travail est effectué. Dans *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CCRT n° 401), le Conseil, devant deux demandes d’accréditation provenant de deux syndicats différents et ayant pour objet la même unité de négociation, a déclaré, après s’être demandé comment compter les votes des employés «occasionnels»:

... Dans cette détermination, il est d’usage d’exclure les employés qui occupent de façon occasionnelle des fonctions régies par le certificat. Cette façon de voir a pour but de maintenir la paix industrielle en laissant de côté ceux ne partageant pas une même communauté d’intérêts quant à l’établissement de leurs conditions de travail. Les conseils des relations du travail ont recours à plusieurs façons ou méthodes pour identifier les «occasionnels». En Ontario par exemple, sont dits «occasionnels» ceux qui ne travaillent pas un nombre déterminé d’heures par semaine. **Le présent Conseil ne tient pas compte d’un nombre d’heures fixes, mais s’attache plutôt à la régularité de la prestation de travail.** Ainsi, les employés à temps partiel seront inclus alors que ceux travaillant occasionnellement seront exclus même si ces derniers ont pu au cours d’une certaine période donnée

LRBR 137; 77 CLLC 16,091; *Cablevision Nationale Ltée* (1978), 25 di 422; [1979] Can LRBR 267)

(pages 173-174; emphasis added)

[55] Finally, the Board tries to determine if the employer's need of the employee was foreseeable or not. In *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec* (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; and 87 CLLC 16,044 (CLRBR no. 621), the Board had to decide on which employees were to be included into the proposed bargaining unit:

In the Board's view, genuine casual employees do not share a sufficient community of interest with the other employees to include them in the same bargaining units as regular employees and part-time employees.

What is a genuine casual employee? In the notion of casual work, there is an element of chance or a chance factor which requires that the voluntary and immediate availability of a potential employee coincide with the unforeseen need of an employer to have work done. **Conversely, as soon as the need is foreseeable, only part-time work is automatically created: the employee is not a casual worker but a part-time one.** Moreover, as soon as an employee's availability is guaranteed and assured, a part-time job is automatically created.

Casual employment is therefore the product of a given employer's unforeseen need to have work performed and the chance, random and voluntary availability of a given employee. Some examples will illustrate this point.

An employer who decides to have the work of its employees performed, during their absence on vacation, by additional employees and who offers positions to persons willing to perform work for the entire vacation period for this reason is, in the Board's view, offering part-time employment. The employer's need was foreseeable, it foresaw the need, and it seeks applicants who will guarantee it that they will be available for a series of clearly specified work periods.

The potential employee who approaches an employer and guarantees it that he/she will be available at any time to perform any work made necessary by the absence of regular employees is not a casual employee, but a part-time employee. The potential employee who declares that he/she is available every Saturday to perform work in a bank branch in a shopping centre is not a casual employee, but a part-time employee.

There is therefore the added element of regularity which the Board took into account in order to differentiate part-time work from casual work and, in this regard, it comes close to the Statistics Canada definition quoted above.

(pages 108-109; 118-119; and 14,335; emphasis added)

travailler plus d'heures que les premiers. (Voir *Banque canadienne impériale de commerce* (1977), 21 di 462; [1977] 2 Can LRBR 137; 77 CLLC 16,091; *Cablevision Nationale Ltée* (1978), 25 di 422; [1979] 3 Can LRBR 267)

(pages 173-174; c'est nous qui soulignons)

[55] Enfin, le Conseil essaie de déterminer si le besoin de l'employeur de recourir aux services de l'employé était prévisible ou non. Dans *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)* (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; et 87 CLLC 16,044 (CCRT n° 621), le Conseil devait déterminer quels employés devaient faire partie de l'unité de négociation proposée.

Selon lui, les employés véritablement occasionnels n'ont pas suffisamment de communauté d'intérêts avec les autres employés pour les inclure dans les mêmes unités de négociation que les employés réguliers et les employés à temps partiel.

Qu'est-ce qu'un véritable employé occasionnel? Dans la notion de travail occasionnel, on retrouve un élément de hasard ou un facteur accidentel qui fait qu'à un besoin imprévu de prestation de travail chez un employeur devra correspondre une disponibilité volontaire et ponctuelle chez un employé putatif. **Inversement, dès que le besoin est prévisible, il ne peut que procurer un emploi à temps partiel: l'employé n'est pas un occasionnel mais un temps partiel.** Et dès que la disponibilité d'un employé devient garantie et assurée, elle ne peut que procurer un emploi à temps partiel.

Un emploi occasionnel est donc le fait d'un besoin imprévu de prestation de travail chez un employeur donné et d'une disponibilité accidentelle, aléatoire et volontaire chez un employé donné. Donnons des exemples.

L'employeur qui décide de combler le temps de travail de ses employés à l'occasion de leur prise de vacances par des employés additionnels et qui offre des postes à des personnes consentantes à offrir des prestations d'ouvrage pendant toute la période des vacances pour ce motif, offre, selon le Conseil, de l'emploi à temps partiel. Son besoin était prévisible, il l'a prévu et il demande des postulants lui garantissant disponibilité pour une série de prestations d'ouvrage bien déterminée.

L'employé putatif qui approche un employeur et lui garantit sa disponibilité en aucun temps pour toute tâche rendue nécessaire en relève d'employés réguliers n'est pas un employé occasionnel, c'est un employé à temps partiel. Cet autre qui déclare sa disponibilité tous les samedis pour des prestations d'ouvrage dans une succursale d'une banque dans un centre d'achat n'est pas un employé occasionnel, mais un temps partiel.

Il y a donc au surplus un élément de régularité qui a été retenu par le Conseil pour distinguer le travail à temps partiel du travail occasionnel et en cela il se rapproche de la définition de Statistique Canada citée *supra*.

(pages 108-109; 118-119; et 14,335; c'est nous qui soulignons)

[56] Therefore, the Board should have to take into consideration the following principles when deciding on the status of seasonal workers with respect to a revocation application under section 38 of the *Code*:

- The actual term used to describe the concerned employees, be it “seasonal,” “temporary” or “inactive,” is not a determining factor;

- the absence at work does not automatically destroy the work relationship;

- recall provisions in the collective agreement are not, in themselves, determinative;

- the important factor is if the employee has a “sufficient and continuing interest” in the bargaining unit. This has to be determined on a case-by-case basis for every concerned employee; and

- the “sufficient and continuing interest” can be determined by globally analyzing the following: (a) length of absence, (b) likelihood of returning, (c) reasonable expectation to return by employee, (d) longstanding practice of rehiring, (e) regularity of work, and (f) foreseeability of upcoming work by employer.

[57] As this employer’s business is a seasonal business operating in the same seasons year after year, the length of absence is the same for all the temporary/seasonal employees, the work is regular and the upcoming work is foreseeable by the employer, and there exists a longstanding practice of rehiring.

[58] The expectation of returning to work is not, nor should it be, based on an arbitrary threshold of service. The Board has not been provided with any documentation that would indicate the performance of the employees with less than two years of service was less than satisfactory and that their possibility of return was in jeopardy, resulting in lower expectations.

[59] The employees who were denied the opportunity to vote do have a sufficient and continuing interest in the bargaining unit as do those with two years or more of service. Under the collective agreement, the temporary/seasonal employees have vested seniority

[56] Par conséquent, le Conseil devrait être obligé de tenir compte des principes suivants lorsqu’il doit prendre une décision relative au statut des employés saisonniers dans le cadre d’une demande de révocation en vertu de l’article 38 du *Code*:

- Le terme utilisé pour décrire les employés concernés, que ce soit «saisonniers», «temporaires» ou «inactifs», n’est pas un facteur déterminant;

- l’absence du travail de l’employé ne rompt pas automatiquement la relation d’emploi;

- les clauses de rappel prévues dans la convention collective ne sont pas en elles-mêmes concluantes;

- le facteur important est de savoir si l’employé a «un intérêt suffisant et continu» dans l’unité de négociation. Cela doit être déterminé au cas par cas pour chaque employé concerné;

- l’«intérêt suffisant et continu» peut être déterminé en faisant l’analyse globale des critères suivants: a) la durée de l’absence, b) la possibilité du retour au travail, c) la mesure dans laquelle l’employé peut raisonnablement s’attendre à retourner au travail, d) la pratique de réembauchage établie de longue date, e) la régularité du travail et f) la possibilité pour l’employeur de prévoir sa charge de travail.

[57] Comme l’entreprise de cet employeur est une entreprise saisonnière exploitée année après année durant les mêmes saisons, la durée de l’absence est la même pour tous les employés temporaires et saisonniers, le travail est régulier, la charge de travail peut être prévue par l’employeur et il existe une pratique de réembauchage établie de longue date.

[58] La mesure dans laquelle les employés peuvent s’attendre à retourner au travail n’est pas, et ne devrait pas, être fondée sur un seuil arbitraire axé sur la durée du service. Le Conseil n’a reçu aucune documentation qui indiquerait que le rendement des employés ayant moins de deux années de service était moins que satisfaisant, que leurs chances de retourner au travail étaient compromises et que, par conséquent, leurs attentes étaient moindres.

[59] Les employés à qui on a refusé le droit de voter ont un même intérêt suffisant et continu dans l’unité de négociation que les employés ayant deux années de service ou plus. En vertu de la convention collective, les employés temporaires et saisonniers ont une

that can be carried over to a full-time position and their rate of vacation pay remuneration is based on service.

[60] I would have deemed all the temporary/seasonal employees as eligible to vote.

D - Basic Freedoms

[61] One of the objectives of the *Code* is the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining. The Board's mandate is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada. It interprets and applies the *Code* in a manner that supports and promotes free collective bargaining and the constructive settlement of disputes. Section 8 of the *Code* specifically provides that every employee is free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities.

[62] Collectively considering the Board's objective, mandate and basic freedoms, in conjunction with the Board's authority in maintaining the jurisdiction of bargaining unit scope, there can be no question that the sole responsibility for protecting bargaining rights of employees falls squarely in the lap of the Board. In other words, it is the Board who must assure these rights are not fettered either overtly or covertly.

[63] Furthermore, the language of section 39 clearly states that the Board must satisfy itself that a majority exists, and a vote is just one means for so doing:

39.(1) Where, on receipt of an application for an order made under subsection 38(1) or (3) in respect of a bargaining agent for a bargaining unit, and after such inquiry by way of a representation vote or otherwise as the Board considers appropriate in the circumstances, **the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the bargaining agent represent them**, the Board shall, subject to subsection (2), by order,

(a) in the case of an application made under subsection 38(1), revoke the certification of the trade union as the bargaining agent for the bargaining unit; or

(b) in the case of an application made under subsection 38(3), declare that the bargaining agent is not entitled to represent the employees in the bargaining unit.

ancienneté acquise qui peut être transférée à un emploi à plein temps et leur taux d'indemnité de vacances est établi en fonction de leur période de service.

[60] Pour ma part, j'aurais considéré que tous les employés temporaires et saisonniers étaient admissibles à voter.

D - Les libertés fondamentales

[61] L'un des objectifs du *Code* est de favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives. Le Conseil a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail efficaces dans les installations, ouvrages, entreprises et secteurs d'activité qui relèvent de la compétence du Parlement du Canada. Il interprète et applique le *Code* de façon à favoriser et à encourager la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends. L'article 8 du *Code* prévoit explicitement que tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

[62] En prenant en considération de manière collective l'objectif du Conseil, son mandat et les libertés fondamentales en même temps que son pouvoir de maintenir le champ de compétence de l'unité de négociation, il ne fait aucun doute que c'est le Conseil qui a la responsabilité exclusive de protéger les droits de négociation des employés. En d'autres termes, c'est le Conseil qui doit s'assurer que ces droits ne sont entravés ni ouvertement, ni implicitement.

[63] De plus, l'article 39 énonce clairement que le Conseil doit être convaincu que la majorité des employés ne désirent plus être représentés et la tenue d'un scrutin n'est qu'un moyen d'y arriver:

39.(1) Si, à l'issue de l'enquête qu'il estime indiquée - tenue sous forme d'un scrutin de représentation ou sous une autre forme -, **il est convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociation visée par la demande ne désirent plus être représentés par leur agent négociateur**, le Conseil doit rendre une ordonnance par laquelle:

a) dans le cas de la demande prévue au paragraphe 38(1), il révoque l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité;

b) dans le cas de la demande prévue au paragraphe 38(3), il déclare que l'agent négociateur n'a pas qualité pour représenter les employés de l'unité.

(2) Where no collective agreement applicable to a bargaining unit is in force, no order shall be made pursuant to paragraph (1)(a) in relation to the bargaining agent for the bargaining unit unless the Board is satisfied that the bargaining agent has failed to make a reasonable effort to enter into a collective agreement in relation to the bargaining unit.

(emphasis added)

[64] The evidence of the members' wishes at this point in the process stands no higher than seeming majority support and shall remain at that level unless tested and cannot be considered as satisfying. How then can the Board satisfy itself of a majority if it does not test the evidence of wishes for voluntariness and freedom of choice as provided in section 8(1) of the *Code*?

[65] I submit that the same threshold of integrity must apply to the evidence in a section 38 application as does in a section 24 application and draw attention to the similarity of language in sections 39(1) and 28(c):

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

(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.

(emphasis added)

[66] It is for these reasons that my position is that the evidence of membership wishes must be voluntary and unfettered. This is not to say that the Board will not or has not in the past applied a test of voluntariness to a revocation, but it does so only on limited basis, where the union has raised allegations.

(2) En l'absence de convention collective applicable à l'unité de négociation, l'ordonnance visée à l'alinéa (1)a) ne peut être rendue par le Conseil que s'il est convaincu que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable en vue de sa conclusion.

(c'est nous qui soulignons)

[64] La preuve du désir des membres à ce stade du processus n'est pas plus importante que l'appui apparent de la majorité et restera à ce niveau à moins d'être vérifiée et elle ne peut pas être considérée comme satisfaisante. Comment le Conseil peut-il acquérir la conviction que la demande témoigne vraiment du désir de la majorité des employés s'il ne vérifie pas la preuve de la volonté librement exprimée des employés prévue au paragraphe 8(1) du *Code*?

[65] Je soutiens que le même seuil d'intégrité doit s'appliquer à la preuve que ce soit pour une demande en vertu de l'article 38 ou pour une demande en vertu de l'article 24, et j'attire l'attention sur la similarité du texte utilisé dans le paragraphe 39(1) et dans l'alinéa 28c):

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) il est convaincu qu'à la date du 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.

(c'est nous qui soulignons)

[66] Pour ces raisons, je suis d'avis que la preuve du désir des employés membres du syndicat doit être volontaire et inconditionnelle. Cela ne signifie pas que le Conseil ne cherchera pas ou n'a pas cherché dans le passé à s'assurer que la demande de révocation témoigne vraiment du désir des employés, mais il n'agit ainsi que sur une base restreinte, dans les cas où le syndicat a soulevé des allégations.

D - Testing the Evidence

[67] In *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221), the Board found the following:

Notwithstanding a union's efforts to effectively carry out its duties, bargaining unit employees may nevertheless decide they do not want union representation. The Board does not require that employees provide reasons for a revocation application. In fact, it suffices for them to say they no longer wish to be represented by their union. However, where there are allegations of employer influence, as in the present case, it is important to determine whether there were any circumstances or actions that influenced the employees' decision to submit such an application (see *Jean-Claude Harrison et al.*, *supra*; and *Joseph Szabo and Jaro Jarkovsky* (1977), 25 di 345; and [1978] 1 Can LRBR 161 (CLRB no. 103)). Specifically, the Board must determine whether the applicants truly wish to revoke their union's bargaining rights and have acted of their own free will or whether their application came about as a result of employer interference.

...

Of greater concern is the lack of clear evidence with respect to the arrangements between the applicants and the solicitor they retained and the payment of their legal fees. The evidence concerning the date and place the retainer was signed is contradictory. On one hand, Mr. Schembri said it was completed when the applicants met with counsel, but subsequently said it was sent by mail and signed after their meeting.

...

Other aspects of concern for the Board relate to the issue of favours. Following the presentation of the petition, Mr. Schembri enjoyed a significant increase in the number of extra hours of work performed despite the employer's practice of severely restricting overtime opportunities and extra work. While Mr. Schembri claimed he is called when employees are ill because of his availability and willingness to work, the fact remains that he was not called by the employer to perform extra work in the months preceding the petition. In such circumstances, where supplementary work is rarely provided by Tokmajian to bargaining unit members, the inference that may be drawn is that Mr. Schembri was rewarded for his anti-union activity.

An analysis of the foregoing shows a history of strained labour relations between the parties, unanswered questions regarding the payment of the applicants' legal fees, the questionable role of Mr. O'Day who had been an active participant in the prior revocation application, open solicitation on company premises, and preferential treatment by the employer of the principal applicant. While there is no direct evidence as to employer involvement in the application, the circumstantial evidence leads us to conclude that the petition had the approval and support of the employer. In view of all these elements, the Board is not satisfied that the petition truly reflects a desire by

D - Critères de vérification de la preuve

[67] Dans *Mike Schembri et autres* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221), le Conseil a conclu ceci:

Même si un syndicat met tout en oeuvre pour remplir efficacement les tâches qui lui incombent, les employés de l'unité de négociation peuvent néanmoins décider qu'ils ne veulent pas de représentation syndicale. Les employés ne sont pas tenus de fournir au Conseil les raisons qui les incitent à présenter une demande de révocation. En fait, ils n'ont qu'à préciser qu'ils ne veulent plus être représentés par leur syndicat. Toutefois, lorsqu'il y a allégation d'influence de la part de l'employeur, comme c'est le cas en l'espèce, il importe de déterminer si des circonstances ou des gestes ont influé sur la décision prise par les employés de présenter une demande de ce genre (voir *Jean-Claude Harrison et autres*, précitée; et *Joseph Szabo et Jaro Jarkovsky* (1977), 25 di 345; et [1978] 1 Can LRBR 161 (CCRT n° 103)). Plus particulièrement, le Conseil doit déterminer si les requérants souhaitent vraiment faire révoquer les droits de négociation de leur syndicat et s'ils le font de plein gré ou si leur demande découle de l'ingérence de l'employeur.

...

Ce qui nous préoccupe davantage, c'est le manque de preuve claire en ce qui a trait aux dispositions prises entre les requérants et l'avocat engagé et au sujet du paiement des frais juridiques. La preuve relative à la date et au lieu de signature de la provision est contradictoire. M. Schembri a commencé par dire que la provision avait été signée lors de la rencontre avec l'avocat pour ensuite dire qu'il l'avait reçue par la poste et signée après la rencontre.

...

Le Conseil se pose aussi des questions sur le traitement préférentiel accordé. Après le dépôt de la pétition, M. Schembri a eu droit à une augmentation considérable d'heures supplémentaires, et cela malgré le fait que l'employeur réduisait au strict minimum les possibilités de surtemps. Même si M. Schembri prétend qu'on faisait appel à lui lorsque des employés malades n'entraient pas au travail car il était disponible et disposé à travailler, il n'en reste pas moins que l'employeur ne l'a pas rappelé pour faire du surtemps dans les mois précédant le dépôt de la pétition. Dans de telles circonstances, c'est-à-dire lorsque Tokmajian accorde rarement aux membres de l'unité de négociation du travail supplémentaire, nous pouvons donc en déduire que M. Schembri a été récompensé pour son activité antisyndicale.

L'analyse de ce qui précède révèle un passé de relations du travail tendues entre les parties, des questions sans réponse concernant le paiement des frais d'avocat des requérants, le rôle discuté de M. O'Day qui a activement pris part à une demande de révocation antérieure, la sollicitation ouverte dans les locaux de l'entreprise et le traitement préférentiel accordé au principal requérant par l'employeur. Bien qu'il n'y ait aucune preuve directe de la participation de l'employeur à la demande, la preuve circonstancielle nous amène à conclure que la pétition avait l'approbation et l'appui de l'employeur. Compte tenu de ces éléments, le Conseil n'est pas convaincu

the majority of the employees in the bargaining unit to terminate the ATU's bargaining rights.

(pages 74-77; 263 and 265-266; and 143,315-143,316)

[68] The test to determine voluntariness that the Board has set out in *Mike Schembri et al.*, *supra*, is the following: (a) true wishes of the employees, (b) arms length relationship between the applicant and the employer, and (c) perception of an employee.

[69] In applying this test, the Board will also take into consideration other aspects such as favours, payment of the applicant's legal fees and history between the parties.

[70] The Board, in applying the test, will accept circumstantial evidence. It is also worth noting that the decision in *Mike Schembri et al.*, *supra*, points out that the tests used in the certification applications for voluntariness are equally applicable to revocation applications.

[71] In *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227), the Board wrote:

It is implicit, when the Board orders a representation vote in connection with a revocation application, that unless specifically commented upon, evidence to support the claim of majority support has been provided and the Board accepts that the signatures provided are both timely and those of the persons they purport to represent. It makes good labour relations sense that the Board would not normally conduct a vote unless convinced of both the majority nature and reliability of the signature evidence. Announcement of a representation vote (certification or revocation) may result in additional campaigning, lawful or otherwise, by employers, trade unions and employees. Until the vote is cast and counted, the fact that representation is in issue may prove disruptive to the employer's operations and the lives of the employees.

The mere allegation that signatures were obtained during work hours is not normally, in and of itself, cause to reject the revocation application since, as noted above, it is the Board's usual practice to order a vote once satisfied a majority has indicated support. See *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526), at pages 109; and 14,305. However, where an allegation of employer influence is made, then despite evidence to support the claim of majority support, the Board will wish to make some form of inquiry before

que la demande témoigne vraiment du désir de la majorité des employés faisant partie de l'unité de négociation de faire révoquer les droits de négociation du SUT.

(pages 74-77; 263 et 265-266; et 143,315-143,316)

[68] Pour déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés, le Conseil applique les critères établis dans *Mike Schembri et autres*, précitée, à savoir: a) le désir réel des employés, b) l'absence de liens de dépendance entre le requérant et l'employeur et c) la perception d'un employé.

[69] En appliquant ces critères, le Conseil prendra également en considération d'autres aspects, à savoir le traitement préférentiel, le paiement des frais juridiques du requérant et les antécédents des relations entre les parties.

[70] De plus, le Conseil acceptera la preuve circonstancielle. Il est également bon de noter que, dans *Mike Schembri et autres*, précitée, la décision souligne le fait que les critères qui s'appliquent aux demandes d'accréditation pour déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés s'appliquent également aux demandes de révocation.

[71] Dans *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT n° 1227), le Conseil a noté ce qui suit:

Lorsque le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin de représentation par suite d'une demande de révocation, à moins que des remarques ne soient expressément faites à cet égard, cela veut implicitement dire qu'une preuve à l'appui de la prétention selon laquelle la majorité accorde son appui a été fournie et que le Conseil reconnaît que les signatures fournies sont opportunes et qu'elles sont bien celles des personnes en cause. Il est sensé sur le plan des relations du travail que le Conseil ne procède normalement pas à un scrutin à moins d'être convaincu que la preuve relative aux signatures exprime la volonté de la majorité des employés et qu'elle est digne de foi. L'annonce de la tenue d'un scrutin de représentation (en vue de l'accréditation ou de la révocation) peut donner lieu à une campagne additionnelle, licite ou non, de la part des employeurs, des syndicats et des employés. Tant que les bulletins de vote ne sont pas déposés et dépouillés, le fait que la représentation est en litige peut perturber les activités de l'employeur et la vie des employés.

La simple allégation selon laquelle les signatures ont été obtenues pendant les heures de travail ne constitue pas normalement en soi un motif de rejet de la demande de révocation étant donné que, comme il en a été fait mention ci-dessus, le Conseil ordonne habituellement la tenue d'un scrutin une fois qu'il est convaincu que la majorité des employés ont manifesté leur appui. Voir *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526), aux pages 109; et 14,305. Toutefois, lorsqu'il y a allégation que l'employeur a exercé son

deciding whether to conduct a vote. The application must be free from employer influence. Where alleged, it is important that the Board determine whether any circumstances or actions attributable to the employer influenced the decision of the employees to seek revocation. See *Jean-Claude Harrison et al.* (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417), at pages 98; and 272; *Joseph Szabo and Jaro Jarkovsky* (1977), 25 di 345; and [1978] 1 Can LRBR 161 (CLRB no. 103); *William E. Blonski* (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; and 84 CLLC 16,054 (CLRB no. 476); and *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68 (CLRB no. 1221).

Should the Board find that employee wishes have been influenced by the employer, the signature evidence will be rejected, and the revocation application will in the normal course of events fail. A vote will not be ordered, as the Board is unlikely to be satisfied that the vote, even though conducted by way of secret ballot, will capture an expression of free will by employees, given that their desire to seek revocation was itself the product of employer influence. More importantly, the Board must not allow a trade union's representation rights to be challenged by a vote, where the signature evidence in support is the product of employer influence. Announcement of a representation vote can lead to further campaigning, lawful or otherwise. At a time when a trade union's efforts are focused on achieving improved work terms and conditions for employees, the trade union would find itself expending its resources to defend itself, in order to preserve bargaining rights. Were the Board to conduct a vote despite the presence of employer influence, the trade union could be deprived of its bargaining rights unlawfully, the employer's interference with the employees' freedom to choose trade union representation could go unchecked, and the *Code's* purposes would be undermined.

In *Jean-Claude Harrison et al.*, *supra*, the Board described employer influence in this way:

“The Board has to know if the employees were ‘stampeded into (their) decision’. (*J. Phillips...*), and whether the actions of the employer resulted in ‘restricting the employees’ choice of freedom to decertify the bargaining agent’ (*J. Phillips...*) or whether the action of the employees was done of their own free will without fear, or promise of favour.

(pages 98; and 272)”

In short, the Board will ask whether it is satisfied on a balance of probabilities, based on the evidence before it and any inferences that evidence entitles the Board to draw, that the employee decisions to sign in support are free from employer influence. Put another way, have actions or circumstances attributable to the employer influenced the employees' decision to seek revocation?

(pages 14-16; 8-10; and 143,594)

[72] While the *Greg W. Prichard*, *supra* decision also supports the principle that the test is one of

influence, le Conseil voudra, malgré la preuve de l'appui de la majorité, mener une enquête quelconque avant d'ordonner la tenue d'un scrutin. La demande doit être exempte de l'influence de l'employeur. Lorsque des allégations sont faites, il est important que le Conseil détermine si des circonstances ou des mesures attribuables à l'employeur ont influé sur la décision que les employés ont prise de demander la révocation. Voir *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417), aux pages 98; et 272; *Joseph Szabo et Jaro Jarkovsky* (1977), 25 di 345; et [1978] 1 Can LRBR 161 (CCRT n° 103); *William E. Blonski* (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; et 84 CLLC 16,054 (CCRT n° 476); et *Mike Schembri et autres* (1998), 106 di 68 (CCRT n° 1221).

Si le Conseil conclut que la volonté des employés a été influencée par l'employeur, la preuve relative aux signatures est rejetée, et la demande de révocation est normalement rejetée. Le Conseil n'ordonne pas la tenue d'un scrutin, étant donné qu'il ne sera probablement pas convaincu que le scrutin, même s'il est tenu en secret, soit l'expression de la volonté des employés, puisque leur désir de demander la révocation résultait en soi de l'influence exercée par l'employeur. Fait encore plus important, le Conseil ne doit pas permettre que les droits de représentation d'un syndicat soient contestés au moyen de la tenue d'un scrutin lorsque la preuve relative aux signatures à l'appui de la demande résulte de l'influence exercée par l'employeur. L'annonce de la tenue d'un scrutin de représentation peut mener à une campagne additionnelle, licite ou non. À un moment où il concentre ses efforts sur l'amélioration des conditions de travail et de la situation des employés, le syndicat se trouverait à consacrer ses ressources à se défendre pour préserver ses droits de négociation. Si le Conseil tenait un scrutin, et ce, bien que l'employeur ait exercé son influence, le syndicat pourrait illicitement être privé de ses droits de négociation, l'ingérence de l'employeur dans la liberté reconnue aux employés de décider d'être représentés par un syndicat ne serait soumise à aucun contrôle et les objectifs visés par le *Code* seraient sapés.

Dans *Jean-Claude Harrison et autres*, précitée, le Conseil a décrit ainsi l'influence exercée par l'employeur:

«Le Conseil doit savoir si les employés ont pris une décision «précitée» (*J. Phillips...*), si les gestes de l'employeur ont eu pour conséquence de «[restreindre] les employés dans leur liberté de demander la révocation de l'accréditation de l'agent négociateur» (*J. Phillips...*), ou si les employés ont agi de leur propre volonté et non par crainte ou contre la promesse d'une faveur.

(pages 98; et 272)»

Bref, le Conseil se demandera s'il est convaincu, selon la prépondérance des probabilités et compte tenu de la preuve dont il dispose et de toute conclusion que la preuve lui permet de tirer, que la décision des employés de signer est exempte de l'influence de l'employeur. Autrement dit, les mesures ou les circonstances attribuables à l'employeur ont-elles influé sur la décision des employés de demander la révocation?

(pages 14-16; 8-10; et 143,594)

[72] Bien que la décision dans *Greg W. Prichard*, précitée, appuie également le principe selon lequel il

voluntariness, it sets out another test, being the reliability of signatures. While the matter states that “it makes good labour relations sense that the Board would not normally conduct a vote unless convinced of the majority nature and the reliability of the signature evidence,” it does not set out what the test for ascertaining the reliability of the signatures is. It is my position that there is currently no such test applied by the Board.

[73] I am in total agreement with the scope of all the tests, but I do differ on how and when the tests are applied in the process. At the appropriate time for filing a revocation, it is normal that the union is directing its efforts to the negotiation process. In many instances, the union has no idea that a revocation application is in process.

[74] The union would have no knowledge of how, who, when and where the revocation was collected. Additionally, the union is not provided with any documentation or any details going to the background of the petition by way of a report. For the Board to rely upon the trade union to raise allegations prior to the Board applying any test clearly implies a reverse onus. Also supporting an implied reverse onus is the Board's acceptance of the signatures as reliable unless challenged by the trade union. The union would have no idea who has effectively signed to make such an allegation.

[75] This process transfers the onus of proof from the applicant to an onus to disprove to the union and will only encourage frivolous allegations. This also removes any responsibility by the Board to meet its objectives and mandate.

[76] The only evidence that exists is in the hands of the Board and has not been tested. I am not aware of any other application under the *Code* where the Board accepts the evidence as true without some test. The revocation process is subject to more forms of mischief than that of a certification and much easier to accomplish. There are numerous forms of employer interference from overt to covert ranging from favours to the applicant or collectors to outright blatant actions.

faut déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés, elle présente aussi un autre critère, à savoir la fiabilité des signatures. Même s'il est énoncé dans cette affaire qu'«il est sensé sur le plan des relations du travail que le Conseil ne procède normalement pas à un scrutin à moins d'être convaincu que la preuve relative aux signatures exprime la volonté de la majorité des employés et qu'elle est digne de foi», il n'y est pas précisé quel est le critère à appliquer pour s'assurer que la preuve relative aux signatures est digne de foi. À mon avis, à l'heure actuelle, le Conseil n'applique aucun critère de ce genre.

[73] Je suis entièrement d'accord sur la portée de tous ces critères, mais pas sur la manière dont ils sont appliqués dans le cadre du processus ni sur le moment où ils le sont. Au moment où il est opportun de présenter une demande de révocation, il est normal que le syndicat oriente ses efforts vers le processus de négociation. Dans beaucoup de cas, le syndicat ignore absolument qu'une procédure est appliquée à la suite d'une demande de révocation.

[74] Le syndicat ne saurait pas comment, par qui, où et quand la preuve relative à demande de révocation a été recueillie. De plus, il ne reçoit aucun des documents ou des détails qui servent d'appui à la pétition et qui font l'objet d'un rapport. Le fait que le Conseil attende que le syndicat soulève des allégations avant de procéder lui-même à l'application des critères signifie clairement qu'il y a renversement du fardeau de la preuve. En témoigne également le fait que le Conseil considère les signatures comme dignes de foi à moins qu'elles ne soient contestées par le syndicat. Le syndicat ne saurait pas du tout qui a au juste signé et est responsable d'une telle allégation.

[75] Ce processus transforme le fardeau de la preuve du requérant en un fardeau de la preuve du contraire pour le syndicat et ne fera qu'encourager les allégations futiles. En outre, cela dégage le Conseil de toute responsabilité relative à l'atteinte de ses objectifs et à l'exécution de son mandat.

[76] La seule preuve qui existe est entre les mains du Conseil et n'a pas été vérifiée. Je n'ai connaissance d'aucune autre demande présentée en vertu du *Code* dans le cadre de laquelle le Conseil accepte la véracité d'une preuve sans vérification. La révocation peut faire l'objet de beaucoup plus de formes de méfaits que l'accréditation et elle est beaucoup plus facile à obtenir. L'ingérence de l'employeur peut prendre de nombreuses formes, explicites ou implicites, allant des

We must also keep in mind that the time frame for inciting dissatisfaction amongst the employees is not restricted to a six-month period, but can extend to the entire term of the collective agreement.

[77] Mischief, however, is not restricted to the employer and can be a direct result of the collectors or applicants themselves. What the applicant/collector states to the employee to obtain a signature if threatening, the position of employment held by the collector, relationship to a member of management, and if the collector shares the petition information or is perceived as to be inclined to share it with management are but a few acts of mischief and could be fatal to a petition. An employee must be reasonably free from concern that his or her wishes in support or non-support of the revocation will come to the attention of the employer.

[78] While some of the acts of mischief may not be known to the employees, they are still acts of mischief and must not be ignored. The employer could have agreed to pay the legal costs for the applicant/collector, promised him or her a raise or promotion for processing the revocation, provided the applicant/collector with paid time or allowed the use of company supplies and equipment to process the revocation.

[79] These acts are still considered as mischief and should be fatal to the revocation. If the Board does not investigate the background of the petition to detect employer influence/mischief, real or perceived, and restricts the test to a seeming majority and the vote process for determining voluntariness, the Board will be rewarding mischief and find itself in the exact position it wishes to avoid, as set out in the *Greg W. Prichard*, *supra*, decision:

... Were the Board to conduct a vote despite the presence of employer influence, the trade union could be deprived of its bargaining rights unlawfully, the employer's interference with the employees' freedom to choose trade union representation could go unchecked, and the *Code's* purposes would be undermined.

(pages 15; 9-10; and 143,594)

traitements préférentiels envers le requérant ou les responsables des signatures à des actes carrément éhontés. Il faut aussi garder à l'esprit que la période pendant laquelle il est possible d'inciter des employés à manifester leur mécontentement n'est pas limitée à six mois, mais peut s'étendre à toute la durée de la convention collective.

[77] Toutefois, les méfaits ne sont pas commis uniquement par l'employeur et peuvent être le fait direct des requérants ou des responsables des signatures eux-mêmes. Parmi les méfaits qui peuvent causer le rejet d'une pétition il y a, entre autres, ce que le requérant/responsable des signatures dit à l'employé pour obtenir une signature si ces propos sont menaçants, le poste au travail du responsable des signatures, sa relation avec un membre de la direction et le fait qu'il communique à la direction l'information contenue dans une pétition ou semble porté à le faire. Un employé doit être raisonnablement à l'abri de toute inquiétude à propos de la possibilité que son désir d'appuyer ou non la révocation parvienne à l'attention de l'employeur.

[78] Il se peut que les employés ignorent certains méfaits, mais ce sont quand même des méfaits et il faut en tenir compte. Il peut s'agir, entre autres, d'un employeur qui convient de payer les frais d'avocat du requérant/responsable de la collecte des formulaires, qui lui promet une augmentation de salaire ou une promotion, qui lui accorde des congés payés ou qui lui permet d'utiliser le matériel ou l'équipement de l'entreprise pour qu'il s'occupe de la révocation.

[79] Ces actes sont encore considérés comme des méfaits et devraient causer le rejet de la demande de révocation. Si le Conseil n'examinait pas le contexte de la pétition pour déceler l'influence ou le méfait, réel ou perçu, de l'employeur et se contentait de la présence d'une majorité apparente et d'un examen du déroulement du scrutin comme preuves de la volonté des employés, il ne ferait que récompenser le méfait et se retrouverait dans la même position que celle qu'il voulait éviter, ainsi qu'elle est exposée dans la décision *Greg W. Prichard*, précitée:

... Si le Conseil tenait un scrutin, et ce, bien que l'employeur ait exercé son influence, le syndicat pourrait illicitement être privé de ses droits de négociation, l'ingérence de l'employeur dans la liberté reconnue aux employés de décider d'être représentés par un syndicat ne serait soumise à aucun contrôle et les objectifs visés par le *Code* seraient sapés.

(pages 15; 9-10; et 143,594)

E - Overview of the Board's Current Process (not Exhaustive)

[80] 1 - An application is received in the regional office along with the evidence. It may be filed by mail, courier, fax or possibly hand delivered.

2 - Administrative letters are issued by the Board to:

2.1- The Applicant:

- (a) confirming receipt of application
- (b) appointment of an Officer
- (c) advising obligations as per section 23 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*);
- (d) a Certificate of Accuracy (revocation) to be signed and witnessed, certifying the following:
 1. that the applicant has been provided with a copy of the *Code* and the *Regulations*;
 2. that the applicant is an employee of the respondent employer in the bargaining unit covered by the application;
 3. that the applicant represents a majority of the employees in the bargaining unit;
 4. that, to the applicant's knowledge, all signatories in support of this application are expressing their true wishes;
 5. that the applicant understands that the Investigating Officer has the authority to investigate and verify all documents and statements made by the parties to this application;
 6. that the applicant understands that any misrepresentations or irregularities in evidence provided to the Investigating Officer could result in the rejection of all or part of the evidence submitted and the rejection of the application.

This letter and enclosures are not copied to the respondent nor the employer, nor is it provided at any time.

2.2 - The Employer

- (a) a copy of the application
- (b) notice to employees, to be posted
- (c) certificate of posting (to be completed and returned)
- (d) advising appointment of an Officer
- (e) request for materials
- (f) advising obligations to serve as per section 23 of the *Regulations*.

E - Aperçu (non exhaustif) de la procédure actuelle du Conseil

[80] 1 - Une demande est reçue avec la preuve au bureau régional. Elle peut être présentée par courrier, par messenger, par télécopieur ou, éventuellement, remise en mains propres.

2 - Des lettres administratives sont délivrées par le Conseil:

2.1- au requérant:

- (a) une confirmation de la réception de la demande;
- (b) l'avis de nomination d'un agent enquêteur;
- (c) un avis sur les obligations prévues à l'article 23 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*);
- (d) un certificat d'exactitude (révocation) qui doit être signé et attesté par un témoin, selon lequel:
 1. le requérant a reçu une copie du *Code* et du *Règlement*;
 2. le requérant est un employé de l'employeur intimé et qu'il est membre de l'unité de négociation visée par la demande;
 3. le requérant représente la majorité des employés compris dans l'unité de négociation;
 4. à la connaissance du requérant, tous les signataires qui donnent leur appui à cette demande expriment leurs véritables désirs;
 5. le requérant comprend que l'agent enquêteur a le pouvoir d'enquêter et de vérifier tous les documents et toutes les déclarations faites par les parties à cette demande;
 6. le requérant comprend que toute fausse déclaration ou irrégularité dans la preuve fournie à l'agent enquêteur pourrait entraîner le rejet de la totalité ou d'une partie de la preuve soumise et le rejet de la demande.

Ni l'intimé ni l'employeur ne reçoivent copie de cette lettre et des pièces jointes et elle ne leur sera pas fournie.

2.2 - à l'employeur

- a) une copie de la demande
- b) un avis aux employés, à afficher
- c) une attestation d'affichage (à remplir et à retourner)
- d) l'avis de nomination d'un agent enquêteur
- e) une demande de documents
- f) un avis sur l'obligation de signifier copie des documents conformément à l'article 23 du *Règlement*.

This letter is not copied to the applicant or the respondent. While it is information to be shared, the other parties are not aware of what is to be received or when. The completed certificate of posting is not provided to the other parties. The contents and material requested may vary from region to region.

2.3 - The Trade Union

- (a) a copy of the application
- (b) advising the appointment of an investigating Officer
- (c) advising obligations to serve as per section 23 of the *Regulations*.

3 - The parties provide the documentation and submissions.

4 - The Investigating Officer reviews the evidence for a signature, date and count.

5 - The Investigating Officer prepares a report based on a recapitulation of the submissions of the parties.

6 - The Investigating Officer sends the report to all the parties and allows time to respond with errors and omissions.

7 - The Investigating Officer sends the same report to the panel with a confidential section containing the numbers or scenario of numbers.

8 - A panel then reviews the file and based on the report and numbers, either orders a vote or dismisses the application for lack of support. If the respondent raises serious allegations of mischief, the Board will/may set down a hearing.

[81] The areas of concern arising for me are that there appears to be an extremely low threshold test applicable to the evidence of wishes that amounts to no more than a date, a signature and a seeming majority. There is no investigation conducted into the factual background information of the application nor to examine the evidence and circumstances of the purported petitioners support.

[82] In a revocation application, the Board has accepted and does accept evidence in photocopy and faxed form. In my opinion, this is not in conformity with the *Regulations*. The *Regulations* do permit the filing of documents by fax. However, the revocations are not documents but are "evidence" as are membership applications in a certification application. Petitions and revocations must be in original form whereby, if required, they can be tested for veracity, if not they must be struck from the numbers count.

Ni le requérant ni l'intimé ne reçoit copie de cette lettre. Bien qu'il s'agisse de renseignements qui doivent être communiqués à tous, les autres parties ne sont pas au courant de ce qui doit être reçu ou quand. L'attestation d'affichage remplie n'est pas fournie aux autres parties. Le contenu et les documents demandés peuvent varier d'une région à l'autre.

2.3 - au syndicat

- a) une copie de la demande
- b) l'avis de nomination d'un agent enquêteur
- c) un avis sur l'obligation de signifier copie des documents conformément à l'article 23 du *Règlement*.

3 - Les parties doivent fournir la documentation et leurs observations.

4 - L'agent enquêteur vérifie que chaque élément de preuve est signé, daté et compté.

5 - L'agent enquêteur prépare un rapport fondé sur la récapitulation des observations des parties.

6 - L'agent enquêteur envoie le rapport à toutes les parties et leur accorde un délai pour signaler toute erreur ou omission.

7 - L'agent enquêteur envoie le même rapport au banc avec une section confidentielle contenant les chiffres ou un scénario de chiffres.

8 - Un banc examine ensuite le dossier et, en se fondant sur le rapport et sur les chiffres, ordonne un scrutin ou rejette la demande pour manque d'appuis. Si l'intimé soulève de graves allégations de méfaits, le Conseil peut prévoir la tenue d'une audience.

[81] Ce qui me préoccupe, c'est qu'il semble y avoir un critère d'acceptabilité extrêmement bas en ce qui concerne la preuve du désir des employés, qui se limite à une date, une signature et une majorité apparente. Aucune enquête n'est menée pour examiner le contexte factuel de la demande ou la preuve et les circonstances du prétendu appui des pétitionnaires.

[82] Dans une demande de révocation, le Conseil a accepté et accepte une preuve photocopiee ou télécopiée. À mon avis, cela n'est pas conforme au *Règlement*. Le *Règlement* autorise le dépôt de documents par télécopieur. Toutefois, les demandes de révocation ne sont pas des documents, mais des «preuves», tout comme les formulaires d'adhésion dans une demande d'accréditation. Les pétitions et les demandes de révocation doivent être des originaux, ce qui permet, s'il y a lieu, de vérifier leur véracité. Sinon, elles ne doivent pas être comprises dans le calcul du nombre d'employés favorables.

[83] While neither the *Code* nor the *Regulations* stipulate that the evidence in a section 24 or 38 application must be original in form, the Information Circular no. 7-01, Applications for Certification, states “[t]he Board will ask the union to provide original applications for membership cards, duplicate receipts for fees received, and documentation that the union has deposited the money in its bank account.” This is clearly the Board’s practice. There is no similar direction for the quality of evidence in a revocation application and I say there should be.

[84] The Board does not differentiate between an applicant and a collector. It does in fact assume that the applicant is the collector. This is simply not true. In a revocation application, the identity of the collector is a crucial factor in determining the test of arms length or total independence; and that the employees see it in just that manner. Should there be a question arising to the reliability of the signatures, it should be the collector who witnessed the signature who must attest to it.

[85] I am aware that there is no requirement for a collector’s signature in the *Code* or *Regulations* in regard to a section 38 application, but I also note neither is there such a requirement in either the *Code* or the *Regulations* for an application under section 24. I am also aware that in a section 24 application, even though there is no requirement and the bank deposits reconcile with the purported number of paid membership applications, should the membership application line designated for collector’s signature be incomplete, this will trigger an investigation around that membership evidence or possibly cause that card to be struck from the count.

[86] Should it ultimately be found in a section 38 application that mischief has occurred by only one of the collectors, it would be only that collector’s revocations that would become questionable. Under the current process where collectors are not identified, the entire group of revocations would become questionable.

[83] Ni le *Code* ni le *Règlement* ne stipule que la preuve dans une demande présentée en vertu de l’article 24 ou 38 doit être constituée de documents originaux, mais dans la Circulaire d’information n° 7-01, Demandes d’accréditation, il est dit que «[l]e Conseil demande au syndicat de lui fournir les originaux des demandes d’adhésion, les doubles des reçus des sommes qui lui ont été versées à cette fin et la preuve qu’il a déposé ces sommes dans son compte bancaire». C’est de toute évidence la façon dont le Conseil procède. Il n’y a pas de directives similaires en ce qui concerne la qualité de la preuve dans une demande de révocation et je suis d’avis qu’il devrait y en avoir.

[84] Le Conseil ne fait pas la distinction entre le requérant et le responsable de la collecte des formulaires. De fait, il présume que le requérant et cette personne ne font qu’un. Cela n’est pas vrai. Dans une demande de révocation, l’identité de celui qui recueille l’information est un facteur crucial pour déterminer s’il a un lien de dépendance avec l’employeur ou s’il agit dans une indépendance totale et c’est la manière même dont les employés voient les choses. Si la fiabilité des signatures est mise en doute, ce devrait être le responsable de la collecte des formulaires, qui a donc assisté à la signature, qui doit en attester l’authenticité.

[85] Je suis consciente que ni le *Code* ni le *Règlement* n’exige la signature du responsable de la collecte des formulaires relativement à une demande présentée en vertu de l’article 38, mais je constate également qu’une telle condition n’est pas non plus requise pour une demande présentée en vertu de l’article 24. Je sais aussi que, dans une demande présentée en vertu de l’article 24, même s’il n’y a pas d’exigence et que les dépôts bancaires correspondent au nombre prétendu de formulaires d’adhésion payée, il suffirait que la ligne désignée dans le formulaire pour la signature du responsable de la collecte des cartes ne soit pas remplie correctement pour déclencher une enquête sur cette preuve d’adhésion ou, peut-être, exclure cette carte du dénombrement.

[86] S’il fallait par la suite trouver dans une demande présentée en vertu de l’article 38 qu’un méfait a été commis par un seul des responsables de la collecte des formulaires, ce serait seulement les formulaires de révocation recueillis par cette personne qui seraient discutables. Dans le processus actuel où les responsables des signatures ne sont pas identifiés, c’est l’ensemble des formulaires de révocation qui seraient remis en question.

[87] It is obvious in many applications, if one is to look carefully at the evidence, that it is clear the applicant alone could not have collected all the evidence. One example is that there are some units that may spread over three provinces and several of the forms have been signed on the same date, making it unrealistic that one person alone could be the collector.

[88] It is situations like these that put the credibility of the applicant in question with regards to his or her declaration on the statement of accuracy (revocation).

[89] The lack of real scrutiny of the revocation forms themselves is most disturbing. They should be closely looked at for irregularities. The irregularities come in many forms and all the possibilities are too numerous to list. Some obvious ones are the actual wording of the statement, different styles of writing on the same form, different ink, fax headers and pattern of collection. To experienced labour relations personnel, these things will not pass the “sniff test” and should indicate an area that requires investigation. If the evidence is not tested and the mischief has caused taint, then the bargaining unit could unlawfully lose its collective bargaining rights.

[90] It is these kinds of irregularities that should first be detected and then investigated in conjunction with an investigation that is directed at the test of voluntariness prior to any reports or decisions being rendered.

F - Should There Be an Investigation?

[91] When the Sims Task Force dealt with the issue of an appropriate procedure with regards to revocation applications, it recommended that the Board “should publish a plain language Information Circular describing the procedure for revocation” (*Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report) at page 66).

[92] The Board subsequently published the requested Information Circular, which reads in part as follows:

[87] Dans un grand nombre de demandes, si on examine attentivement la preuve, il est évident que le requérant n’aurait pas pu à lui seul la rassembler toute. Il y a, par exemple, des unités qui s’étendent sur trois provinces et plusieurs formulaires signés le même jour, ce qui rend irréaliste le fait qu’une seule personne ait pu recueillir tous les éléments de preuve.

[88] C’est dans de telles situations que la crédibilité du requérant est mise en doute en ce qui concerne sa déclaration sur l’énoncé d’exactitude (révocation).

[89] Le fait que les formulaires de révocation eux-mêmes ne soient pas soumis à un examen rigoureux est des plus troublants. Il faudrait qu’ils soient minutieusement vérifiés pour y déceler toute irrégularité. Les irrégularités se présentent sous diverses formes et il y a un trop grand nombre de possibilités pour toutes les énumérer. Parmi les plus manifestes, il y a le libellé même de la déclaration, les différents styles d’écriture dans un même formulaire, les différentes encres utilisées, les en-têtes des télécopies et le modèle de collecte des formulaires. Ces éléments n’échapperont pas au flair du personnel qui a de l’expérience en matière de relations du travail, et devraient permettre de signaler les domaines qui devront faire l’objet d’une enquête. Si la preuve n’est pas vérifiée et que le méfait a entaché le processus, l’unité de négociation pourrait alors illicitement perdre ses droits de négociation collective.

[90] Ce sont les irrégularités de ce genre qui devraient être décelées en premier lieu, puis faire l’objet d’une enquête parallèlement à l’enquête visant à déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés, avant que tout rapport ne soit produit ou toute décision rendue.

F - Devrait-il y avoir enquête?

[91] Après avoir traité la question d’une procédure adéquate quant aux demandes de révocation, le groupe de travail Sims a recommandé que le Conseil «publie une circulaire d’information sur le processus de révocation de l’accréditation, rédigée dans un langage clair.» (*Vers l’Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims), à la page 73).

[92] Le Conseil a ultérieurement publié la circulaire d’information demandée, qui se lit en partie comme suit:

Does an investigation take place?

Yes. Initially, the Board will send a copy of the application to the union and to the employer. For confidentiality, the names of the petitioners are not included; only your name, in your capacity of applicant, appears on the application. The employer is always instructed to post the application.

On the one hand, the union is asked to file a response to the application. On the other hand, the employer is asked to provide an employee list prepared as of the date of the application for determining the question of majority support.

The Board appoints an investigating officer to gather factual background information about the application and to examine the petitioner support as well as any other submissions filed. The investigating officer contacts the parties to discuss any matter that may arise during the investigation, and then prepares a report for the Board. A copy of the report and of all written submissions that have been filed are transmitted to you, in your capacity of applicant, as well as to the union and the employer. The investigating officer also submits a separate confidential report to the Board in which only employee wishes are disclosed.

(Information Circular No. 10-01, Application for revocation)

[93] In reading the circular, the Board, in my opinion, is holding itself out to the community as conducting an investigation that goes beyond the recapitulation of the documents and submissions on file. If this was not so, then the report based only on the documents and submissions on file could be held no higher than the Investigating Officer acting as a reader for the panel.

[94] The section referencing “factual background information about the application and to examine the petitioner support” should be read as **in addition to what is on file**. The Investigating Officer should gather information surrounding the formation, circulation, control and collection of the petition as well as examine the evidence (revocation forms) for any irregularities. The examination should be directed at the tests that establish voluntariness and would detect employer influence or any other type of influence (for example by another union).

[95] As I read the Information Circular, it is this information that should be included in the report. These would be facts that the panel would not, nor could not,

La présentation de la demande entraîne-t-elle la tenue d'une enquête?

Oui. Au départ, le Conseil achemine une copie de la demande au syndicat et à l'employeur. Compte tenu de la nature confidentielle de ces renseignements, le nom des pétitionnaires n'y figure pas. Seul votre nom y est mentionné, en votre qualité de requérant. Dans tous les cas, l'employeur reçoit toujours la directive d'afficher la demande de révocation.

D'une part, le syndicat doit répondre à la demande. D'autre part, l'employeur doit fournir au Conseil une liste des employés établie à la date de présentation de la demande pour trancher la question de l'appui de la majorité.

Le Conseil désigne un agent enquêteur qui s'occupe de recueillir les renseignements de base sur la demande et qui étudie la question d'appui de la part des pétitionnaires ainsi que tout autre document qui lui est soumis. L'agent enquêteur communique avec les parties pour discuter de toute question qui est susceptible de se poser pendant l'enquête, puis rédige un rapport à l'intention du Conseil. Des copies de ce rapport et de toutes les observations écrites qui ont été déposées vous sont acheminées, en votre qualité de requérant; elles sont également acheminées au syndicat et à l'employeur. L'agent enquêteur présente aussi un rapport confidentiel distinct au Conseil dans lequel il est uniquement question du désir exprimé par les employés.

(Circulaire d'information n° 10-01, Demandes de révocation)

[93] D'après la circulaire, à mon avis, le Conseil se présente à la collectivité comme menant une enquête qui va au-delà de la récapitulation des documents et des observations figurant au dossier. Si tel n'était pas le cas, le rapport fondé uniquement sur les documents et les observations au dossier ne pourrait pas être considéré comme plus important que l'action de l'agent enquêteur qui ne ferait que la lecture au banc.

[94] Le passage «renseignements de base sur la demande et qui étudie la question d'appui de la part des pétitionnaires» doit être interprété comme portant sur des éléments qui **s'ajoutent à ce qui est au dossier**. L'agent enquêteur doit recueillir de l'information concernant l'élaboration, la mise en circulation et le contrôle de la pétition et la collecte des formulaires et il doit examiner la preuve (formulaires de révocation) pour déceler toute irrégularité. L'examen doit porter sur les critères qui servent à déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés et permettrait de déceler l'influence de l'employeur ou toute autre forme d'influence (celle d'un autre syndicat par exemple).

[95] Selon ce que je retire de la lecture de la circulaire d'information, ce sont ces renseignements qui devraient être inclus dans le rapport. Le banc n'aurait pas et ne

otherwise know, unless the panel itself does the investigation. It is also information that the trade union can test their knowledge and observations against, should they have any. This would truly be seeking a balance. The Investigating Officer would not disclose a name of an individual as being a signatory to a revocation.

[96] Also of interest and published in the same Information Circular is the following:

Is proof required that a majority of employees wish to have a union's bargaining rights revoked?

Yes. The *Code* requires that, as the applicant, you show that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the union represent them. This is mostly done through a petition. At the top of each page, you must give the reason for the petition, i.e. you want to have the union's bargaining rights revoked, specifying which union is involved. In a typical petition, you must provide at the very least the following elements:

- (1) the signature of each petitioner,
- (2) the name of the petitioner printed directly beside the signature, and
- (3) the date on which the petitioner signed the petition (within six months of the date of the filing of the application).

WORD OF CAUTION: DO NOT collect names on petitions or other evidence of this type on company time or at the work site. This could give the appearance of overt or tacit support or interference by the employer. The Board could then consider that the petition is invalid, and dismiss the application for revocation.

(Information Circular No. 10-01, Applications for revocation)

[97] The wording "WORD OF CAUTION" again confirms that the scope of the test is voluntariness and that a mere appearance of interference by the employer could be fatal to the application.

[98] In order for the Board to meet the objectives of the *Code* and its mandate, it must perform in a proactive manner as opposed to reactive. The Board must conduct a thorough examination of its own. It only makes good labour relations sense that the Board should conduct an examination, as it is the Board and only the Board that is in possession of the evidence.

pourrait pas avoir connaissance de ces faits, à moins qu'il ne mène sa propre enquête. Ce sont également des renseignements par rapport auxquels le syndicat peut vérifier ses connaissances et ses éventuelles observations. Il s'agirait d'une véritable recherche d'équilibre. L'agent enquêteur ne révélerait pas le nom d'une personne signataire d'une demande de révocation.

[96] Ce qui suit est également digne d'intérêt et a paru dans la même circulaire d'information:

Est-il nécessaire de faire la preuve qu'une majorité d'employés veulent que les droits de négociation du syndicat soient révoqués?

Oui. Le *Code* exige en effet que, en tant que requérant, vous démontrerez que la majorité d'employés membres de l'unité de négociation ne veulent plus que le syndicat les représente. On y parvient généralement au moyen d'une pétition. Au haut de chaque page, vous devez indiquer la raison d'être de la pétition, soit que vous voulez que les droits de négociation du syndicat soient révoqués, tout en y précisant le nom du syndicat en cause. Une pétition typique comporte habituellement au moins les éléments suivants:

- (1) la signature de chaque pétitionnaire;
- (2) le nom de chaque pétitionnaire écrit en lettres moulées à côté de sa signature;
- (3) la date à laquelle chaque pétitionnaire a signé la pétition (dans les six mois précédant le dépôt de la demande).

MISE EN GARDE: NE PAS faire signer la pétition ni chercher à obtenir des éléments de preuve de cette nature pendant les heures de travail ou sur les lieux de travail. Cela pourrait donner l'impression que l'employeur appuie tacitement ou ouvertement la demande ou qu'il se rend coupable d'ingérence dans les affaires du syndicat. Le Conseil pourrait alors juger que la pétition n'est pas valide et rejeter la demande de révocation.

(Circulaire d'information n° 10-01, Demandes de révocation)

[97] L'expression «MISE EN GARDE» confirme de nouveau que la portée du critère est le fait que la demande témoigne vraiment du désir des employés et qu'une simple apparence d'ingérence de la part de l'employeur pourrait entraîner le rejet de la demande.

[98] Pour réaliser les objectifs du *Code* et remplir son mandat, le Conseil doit agir d'une manière proactive plutôt que réactive. Le Conseil doit lui-même procéder à un examen minutieux. Il n'est que judicieux du point de vue des bonnes relations du travail que le Conseil mène un examen, étant donné que c'est lui et seulement lui qui est en possession de la preuve.

[99] It is incumbent on the Board to get it right the first time! Unlike other jurisdictions, the federal statute has, other than the reconsideration procedure, no provisions for reversing its decision should it subsequently become known that there had not been voluntary majority support or that there had been inappropriate influence.

[100] The problem with a reconsideration procedure is obvious: by the time that details of possible influence by the employer or another union becomes known, several years might have passed and the implicated persons might not even be with the employer any more. Also possible is that there may be a successor employer and none of the employees affected by the mischief remain employed. There is not a good labour relations remedy in such a situation; furthermore, the voluntariness factor is paramount and relevant through the entire process and not just if and when raised by the union.

[101] The trade union will continue to raise valid allegations that may assist the Board. However, at the end of the day, in the absence of any direct evidence, the Board will ask whether it is satisfied on a balance of probabilities, based on the evidence before it and any inferences that the evidence entitles the Board to draw, that the employees' decisions to sign in support are free from mischief, employer influence or any other type of influence.

[102] No matter what form the investigation takes, be it an investigation by the Investigating Officer or a public hearing, it should be clear that it is the Board's investigation. This will ensure that the Board shall have before it all the information and evidence it requires to render its decision.

[103] It is my position that the burden of proof with respect to the voluntariness test of the revocation lies with the applicant. Any evidence that need be adduced to support the application should be called through the applicant/collector and if a public hearing is required, any references to the employees should be by way of a code number (P. #). At no time should any employee who has signed a revocation be contacted or asked to appear and give evidence other than if the employee chooses to do so.

[99] Il incombe au Conseil de bien faire du premier coup! Contrairement à ce qui est le cas dans d'autres administrations, la loi fédérale n'a aucune disposition, autre que la procédure de réexamen, permettant d'infirmer sa décision si on apprend par la suite que la demande ne bénéficiait pas de l'appui volontaire de la majorité ou qu'une influence inopportune a été exercée.

[100] Le problème posé par une procédure de réexamen est évident: avant que les détails d'une influence possible exercée par l'employeur ou par un autre syndicat ne soient connus, plusieurs années pourraient s'écouler et les personnes touchées pourraient ne même plus être alors au service de l'employeur. Il est également possible qu'il y ait un employeur successeur et qu'aucun des employés touchés par le méfait n'ait conservé son emploi. Il n'y a aucune solution axée sur de bonnes relations du travail dans une telle situation; de plus, le facteur du désir des employés est primordial et pertinent tout au long du processus et non seulement lorsqu'il est soulevé par le syndicat, le cas échéant.

[101] Le syndicat continuera à soulever des allégations valides qui pourraient aider le Conseil. Toutefois, en bout de ligne, en l'absence de preuve directe, le Conseil se demandera s'il est convaincu, selon la prépondérance des probabilités et compte tenu de la preuve dont il dispose et de toute conclusion que la preuve lui permet de tirer, que la décision des employés de signer est exempte de méfait, de l'influence de l'employeur ou de toute autre sorte d'influence.

[102] Que l'enquête soit menée par l'agent enquêteur ou au moyen d'une audience publique, il doit être clair que c'est l'enquête du Conseil. Le Conseil est ainsi assuré d'avoir devant lui tous les renseignements et les éléments de preuve dont il a besoin pour rendre sa décision.

[103] Selon moi, le fardeau de la preuve en ce qui concerne le fait de déterminer si la demande de révocation témoigne vraiment du désir des employés incombe au requérant. Toute preuve qui doit être invoquée à l'appui de la demande devrait être obtenue par l'entremise du requérant/responsable de la collecte des formulaires et, si la tenue d'une audience publique est requise, toute référence à un employé doit être faite au moyen d'un numéro de code (P. n°). Il ne faut jamais communiquer avec un employé qui a signé une demande de révocation ou lui demander de comparaître ou de témoigner, à moins qu'il ne décide lui-même de le faire.

[104] There should be no negative inference drawn against the trade union for not raising allegations or failing to call evidence whether it be direct or circumstantial. The union will not sacrifice the identity of its members for fear of reprisal by the employer as identities can be determined through the allegation. This alone is reason enough for the Board to take a proactive approach in protecting the rights of the employees.

G - Evidence and Facts in the Instant Application

[105] The panel in this application took a different approach and thoroughly reviewed the evidence as submitted. Upon the review of the copies of the evidence and what appeared to be irregularities and questions around the form of the revocations and the pattern of collection, we found it necessary to obtain the original forms from the Board's registry file for closer scrutiny. We also discovered that one of the revocations in fact was a reaffirmation and reduced the numbers in support accordingly.

[106] The original forms supported the panel's concerns and the panel unanimously decided to have an investigation done by the Investigating Officer. A set of questions directed at the test of voluntariness were drafted by me and received concurrence from my colleagues. The questions were open-ended but were somewhat limited as all follow-up questions could not be anticipated.

[107] The Board's Investigating Officer conducted the examination of the applicant by telephone and the applicant's responses were not under oath. It is at this point in the process where my colleagues and I go down a different path.

[108] I will review the results of the applicant's responses in conjunction with irregularities and contradictions of the evidence before me. Should I refer to anyone by name, it should be clearly understood that it is not in relation to a signature on a revocation but would be in regard to participation in the formation, collection and assistance of the revocation forms, including the application.

[104] Il ne devrait pas y avoir de conclusions négatives tirées à l'encontre du syndicat qui ne soulève pas d'allégations ou qui ne présente pas de preuve, directe ou circonstancielle. Le syndicat ne mettra pas en jeu l'identité de ses membres par crainte de représailles de l'employeur, étant donné que les identités peuvent être établies par l'entremise des allégations. Cela est en soi une raison suffisante pour que le Conseil adopte une approche proactive de la protection des droits des employés.

G - Preuve et faits dans la présente demande

[105] Dans la présente demande, le banc a adopté une approche différente et a examiné minutieusement la preuve soumise. Après examen des copies des éléments de preuve et de ce qui semblait constituer des irrégularités et des interrogations concernant la forme des révocations et le modèle de collecte des formulaires, nous avons jugé nécessaire d'obtenir les originaux du dossier d'enregistrement du Conseil pour un examen plus approfondi. Nous avons également découvert que l'une des demandes de révocation était en fait une demande de confirmation et avons réduit par conséquent le nombre de demandes à l'appui.

[106] Les originaux des formulaires ont confirmé les inquiétudes du banc, qui a décidé à l'unanimité de demander à un agent enquêteur de mener une enquête. J'ai rédigé une série de questions visant à déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés et j'ai reçu à cet égard l'aval de mes collègues. Les questions étaient ouvertes mais quelque peu limitées en ce sens que toutes les questions complémentaires ne pouvaient pas être prévues.

[107] L'agent enquêteur du Conseil a interrogé le requérant par téléphone et celui-ci n'a pas donné ses réponses sous serment. C'est à ce stade du processus que mes collègues et moi avons emprunté des voies différentes.

[108] J'examinerai les résultats des réponses du requérant compte tenu des irrégularités et des contradictions de la preuve dont je suis saisie. Si je mentionne le nom de quelqu'un, il doit être parfaitement clair que ce n'est pas relativement à une signature sur un formulaire de révocation, mais plutôt à la participation à l'élaboration et à la collecte des formulaires de révocation ainsi qu'à l'aide fournie à cet égard, notamment en ce qui concerne la demande.

[109] From the investigation, Mr. Randy Wiens (the applicant) advises that he was hired as an Air Conditioner Mechanic in January 2000 and, at the time of the investigation, he remained in that position. He has never previously been an applicant or collector in a revocation application. He does have a computer at home but does not have a fax.

[110] The applicant states that there was general discontent with the union, starting back in about October 2002, and it was not until late August, early September that he undertook to commence a move to act upon employee frustrations and place a revocation application. The evidence confirms that the first revocation is dated September 15, 2003, and the last one is dated October 14, 2003.

[111] During the revocation drive, he was on night shift from 6:00 p.m. to 7:20 a.m., and during the “on-season” (which runs from April 18 to October 18), he worked three nights a week. He also stated that during the “on season,” persons in stores worked day shift as did the train riders, some 6 or 7 from among the ranks of Electricians and Carmen who ride the trains to troubleshoot and deal with problems arising on the train. Other employees work the night shift, but not all work at the same time because of days off. He also dealt with the “off-season”; however, as there were no revocations collected in the “off season,” it is not relevant.

[112] The applicant informed the Investigating Officer that he did have some assistance with the revocation application by fellow employee and union representative John Laramée. Mr. Laramée pointed him in the direction of the Board for further information on the revocation process. Mr. Laramée also gave him the wording for the petition and he prepared the October 6 letter of application for revocation. I will deal with the latter two items later.

[113] The applicant also obtained assistance from agents of the employer in the form of an employee list, which he worked from during the revocation drive. He stated that he received the list from the office, from one or the other of the foremen, i.e. Mr. Jim Paton or Mr. Paul Moody, from whom he had **requested a list of all employees within the USWA bargaining unit.**

[109] Il ressort de l'enquête que M. Randy Wiens (le requérant) a indiqué avoir été embauché comme mécanicien de climatiseur en janvier 2000 et qu'au moment de l'enquête, il occupait toujours cet emploi. Il n'avait jamais avant été requérant ou responsable de la collecte des formulaires dans le cadre d'une demande de révocation. Il a un ordinateur chez lui, mais pas de télécopieur.

[110] Le requérant affirme qu'il y avait un mécontentement général à l'égard du syndicat qui remontait aux alentours du mois d'octobre 2002, et que ce n'est que vers la fin du mois d'août ou le début du mois de septembre, qu'il a entrepris de donner suite aux frustrations des employés en présentant une demande de révocation. La preuve confirme que la première demande est datée du 15 septembre 2003 et la dernière, du 14 octobre 2003.

[111] Au cours de la campagne de révocation, il faisait le poste de nuit, de 18 h à 7 h 20 et, «en saison» (soit du 18 avril au 18 octobre), il travaillait trois soirs par semaine. Il a également affirmé qu'«en saison», les personnes en réserve travaillaient de jour, tout comme celles qui sont à bord des trains, soit six ou sept personnes parmi les électriciens et les wagonniers qui voyagent à bord des trains pour localiser les pannes et régler les problèmes éventuels. D'autres employés travaillaient la nuit, mais tous ne travaillaient pas en même temps à cause des jours de relâche. Il a également parlé de la période «hors saison», cependant, comme aucun formulaire de révocation n'a été recueilli pendant cette période, ce n'est pas pertinent.

[112] Le requérant a informé l'agent enquêteur qu'il a reçu l'aide de son collègue John Laramée, employé et représentant syndical, relativement à la demande de révocation. M. Laramée lui a conseillé de s'adresser au Conseil pour obtenir plus de renseignements sur le processus de révocation. Il lui a également fourni le texte de la pétition et a préparé la lettre de demande de révocation datée du 6 octobre. Je traiterai plus loin des deux derniers points.

[113] Le requérant a également reçu l'aide d'agents de l'employeur qui lui ont remis une liste d'employés dont il s'est servi au cours de la campagne de révocation. Il a affirmé avoir reçu la liste du bureau, de la part de l'un ou l'autre des contremaîtres, c.-à-d. M. Jim Paton ou M. Paul Moody, à qui il avait demandé **une liste de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation des MUA.**

[114] At the time of his request, he was questioned by the foremen as to what he wanted the list for and the applicant advised that he needed it for purposes of a petition. He said he did not disclose the nature or purpose of the petition or any other information to the foremen, nor did they inquire any further on their own. The list was provided to him that same day within about half an hour or so after requesting it and the list as received was of full-time employees only.

[115] The applicant also stated that it was the same employee list that is updated monthly and already hangs in the employees' lunchroom, except that the lunchroom list also shows the remaining vacation entitlement for employees.

[116] It appears that Mr. Wiens, while speaking to both Mr. Paton and Mr. Moody, cannot now recall which of them provided the list. It is also interesting that he refers to both Mr. Paton and Mr. Moody as foremen. Mr. Paton is not a foreman and can be found on the employee list and organizational chart that was requested by the panel on January 13, 2003. He is listed as Maintenance Supervisor, with a direct report to Mr. George Penny, Maintenance Director and, at the time of certification, he was included in the bargaining unit. Mr. Moody is a foreman now and was at the time of certification. He reports directly to Mr. Paton.

[117] What I find interesting is that there are two foremen, and while it is not Mr. Paton, the other one is Mr. Kenneth Wiens. The applicant, Randy Wiens, has not referenced any relationship to any member of management and this would not have come to our attention but for the panel directing production of an all-employee list and organizational chart.

[118] It is around this information that I start to see employer involvement. By providing the list, employer influence seems to be apparent, in that the list was restricted to only full-time employees, as was the employer's position in the certification and in the instant application. The arms length and total independence from management deteriorates through this connection and that of an actual relationship between the applicant and a member of management.

[114] Au moment de sa demande, les contremaîtres lui ont demandé la raison pour laquelle il voulait la liste et le requérant a indiqué qu'il en avait besoin aux fins d'une pétition. Il a dit qu'il n'avait dévoilé ni la nature ou l'objet de la pétition, ni aucune autre information aux contremaîtres qui, pour leur part, n'ont pas cherché à en savoir plus sur la question. La liste lui a été fournie le même jour dans la demi-heure ou à peu près qui a suivi la demande et la liste reçue comprenait seulement les employés à plein temps.

[115] Le requérant a également déclaré qu'il s'agissait de la même liste d'employés qui est mise à jour mensuellement et qui est déjà affichée dans la salle à manger des employés, sauf que, dans cette dernière liste, il est fait mention du solde des vacances des employés.

[116] Il semble que M. Wiens, bien que s'étant adressé à M. Paton et à M. Moody, ne se rappelle plus lequel des deux lui a fourni la liste. Il est également intéressant de noter qu'il fait référence à M. Paton et à M. Moody comme étant tous les deux contremaîtres. Or, M. Paton n'est pas contremaître et son nom figure sur la liste des employés et dans l'organigramme qui avait été demandé par le banc le 13 janvier 2003. Il est inscrit comme superviseur de l'entretien relevant directement de M. George Penny, directeur du service de l'entretien et, au moment de l'accréditation, il faisait partie de l'unité de négociation. M. Moody était contremaître au moment de l'accréditation et l'est toujours. Il relève directement de M. Paton.

[117] Ce que je trouve intéressant est qu'il y a deux contremaîtres. Bien que M. Paton n'en soit pas un, le deuxième est M. Kenneth Wiens. Le requérant, Randy Wiens, n'a fait référence à aucun lien avec des membres de la direction et cela n'aurait pas été porté à notre attention si le banc n'avait pas ordonné la production d'une liste complète des employés et d'un organigramme.

[118] C'est à partir de cette information que j'ai commencé à voir le rôle joué par l'employeur. Lorsque l'employeur fournit la liste, son influence semble apparente puisque le document ne comportait que le nom des employés à plein temps ce qui correspond à sa position au moment de la demande d'accréditation et dans le cadre de la présente demande. La relation sans lien de dépendance et d'indépendance totale vis-à-vis de la direction s'est détériorée à cause de ce lien et d'une relation réelle entre le requérant et un membre de la direction.

H - Distribution and Collection of Revocation Forms

[119] The applicant states that he handed out the revocation forms to employees in the employees' lunchroom, prior to and after their shifts while he was off duty. He could not give precise dates, but he indicated that he handed them out over the period of several days. He could not give a figure of how many he handed out, however, he recalls that he did give one to each full-time employee but did not give any to seasonal/temporary employees.

[120] The applicant also stated that the handouts, other than the printed language on the revocation form, were blank when handed out. The revocation forms were returned to the applicant, who was off shift, in the employees' lunchroom. Each was handed back to him individually personally, but he cannot recall who and on what date. The applicant gave a description of the lunchroom as a whole double wide ATCO trailer not used by management.

[121] The applicant later stated that he did receive some filled-out forms at home. This was probably the result of a previous day discussion with the employees during which it was indicated that the applicant would be at home the following day. At the time the revocations were returned to him, they were fully completed, the same as submitted to the Board. He did not review any forms with any employees at the time they were returned to him.

[122] The applicant later stated that he saw some employees affix their signatures to the revocation forms, but he could not say how many. He used the employee list to cross off the names when the forms were returned. At the time of the investigation, he advised the list to probably be at his work station at work. The revocations, however, were kept locked in his personal locker at work in an envelope and remained there until taken home, when he was ready to send them to the Board.

[123] In January, the applicant previously told the Investigating Officer that he handed the forms out after work as the employees were on their way home. He asked them to take the form home and decide on their own whether they were interested in supporting the revocation bid. He further advised that the signed

H - Distribution et collecte des formulaires de révocation

[119] Le requérant affirme avoir remis les formulaires de révocation aux employés dans la salle à manger des employés, avant et après leurs quarts de travail à des moments où il ne travaillait pas. Il ne pouvait pas donner de dates précises, mais il a mentionné avoir pris plusieurs jours pour distribuer les formulaires. Il ne pouvait pas indiquer précisément le nombre de formulaires distribués. Il se rappelle toutefois en avoir remis un à chaque employé à plein temps mais pas aux employés saisonniers et temporaires.

[120] Le requérant a également affirmé que les formulaires de révocation, mis à part le texte qui y est imprimé, étaient vierges au moment où ils ont été distribués. Ils ont été retournés au requérant lorsqu'il ne travaillait pas et se trouvait dans la salle à manger des employés. Les formulaires lui ont été remis individuellement et en personne, mais il ne se rappelle pas qui les lui a remis, ni à quelle date. Le requérant a décrit la salle à manger comme une roulotte ATCO double largeur dont la direction ne se servait pas.

[121] Le requérant a affirmé plus tard qu'il avait reçu à son domicile quelques formulaires remplis. C'était probablement dû au fait qu'il avait mentionné la veille au cours d'une discussion avec les employés qu'il serait chez lui le lendemain. Les formulaires qui lui étaient retournés étaient dûment remplis tels qu'ils ont été soumis au Conseil. Le requérant n'a examiné aucun des formulaires avec aucun des employés au moment où ils lui ont été retournés.

[122] Le requérant a déclaré plus tard avoir vu quelques employés apposer leurs signatures sur les formulaires de révocation, mais il ne pouvait pas dire combien. Il a utilisé la liste des employés pour cocher les noms de ceux qui avaient retourné leurs formulaires. Au moment de l'enquête, il a indiqué que la liste était probablement à son poste de travail. Quoi qu'il en soit, les formulaires de révocation avaient été mis sous clef dans son casier personnel au travail, dans une enveloppe, et le requérant ne les aurait retirés que pour les rapporter chez lui au moment où il était prêt à les envoyer au Conseil.

[123] En janvier, le requérant a dit à l'agent enquêteur qu'il avait distribué les formulaires après le travail à l'heure où les employés rentraient chez eux. Il leur a demandé de prendre les formulaires chez eux et de décider par eux-mêmes s'ils étaient ou non intéressés à appuyer la démarche de révocation. Il a indiqué aussi

statements were returned to him at various times, both at his home and prior to the shift.

I - The Location of the Employees' Lunchroom for Distribution and Collection

[124] The fact that the applicant distributed and received the completed revocation forms while he was off shift but on company premises certainly gives the impression of tacit approval of the employer. From what the applicant has told us and in conjunction with a review of the dates of collection, I must draw the inference that he could not attest to the veracity of the signatures in sufficient numbers to support a majority.

[125] As the applicant did not witness the signatures nor review the revocations with the employees, I am left curious how he satisfied question (4) on the Certificate of Accuracy (revocation).

[126] I must also challenge the applicant's comments that he absolutely did not make any modifications to the revocations after he received them back. On revocation form P. 6, prior to the postal code, the words "Kamloops B.C." have been inserted with a different ink and style of printing. It bares a strong similarity to that of the applicant on revocation form P. 10.

J - Formation of the Revocation Forms

[127] The applicant advises that he obtained the wording for the revocation forms from Mr. John Laramee and that he prepared the revocation form at home by himself. He then made forty copies at a local "Surecopy" outlet. The forms are approximately 5 1/2" x 8" and on regular photocopy paper and the wording of the forms is as follows:

I, _____, no longer wish the U.S.W.A. to represent me at Great Canadian Railtours. I authorize Randy Wiens to act on my behalf in this decertification application.

Signature: _____ Date: _____

Address: _____

Phone: _____

que les déclarations signées lui avaient été retournées à divers moments, chez lui et avant son quart de travail.

I - Emplacement de la salle à manger des employés utilisée pour la distribution et la collecte des formulaires

[124] Le fait que le requérant ait distribué puis reçu les formulaires remplis en dehors de ses heures de travail mais dans les locaux de l'entreprise donne certainement l'impression qu'il avait l'approbation tacite de l'employeur. À partir de ce que le requérant nous a dit et d'un examen des dates de la collecte, je dois tirer la conclusion qu'il ne pouvait pas attester de la véracité des signatures en nombre suffisant pour avoir l'appui de la majorité.

[125] Étant donné que le requérant n'a pas été témoin des signatures et n'a pas passé en revue les demandes de révocation avec les employés, je suis curieuse de savoir comment il a répondu à la question 4 du certificat d'exactitude (révocation).

[126] Je dois également mettre en doute les commentaires du requérant selon lesquels il n'a certainement pas apporté quelque modification que ce soit aux formulaires de révocation après les avoir reçus. Sur le formulaire P. 6, avant le code postal, les mots «Kamloops (C.-B.)» ont été insérés avec une encre et un style d'impression différents que l'on découvre très similaires à ceux du requérant sur le formulaire P. 10.

J - Élaboration des formulaires de révocation

[127] Le requérant indique qu'il a obtenu le texte des formulaires de révocation de M. John Laramee et qu'il a préparé lui-même le formulaire chez lui. Il a ensuite fait 40 copies dans un centre «Surecopy» local. Les formulaires sont d'environ 5 1/2 po x 8 po sur du papier régulier de photocopie et le texte se lit comme suit:

Je, _____, ne désire plus être représenté par les M.U.A. chez Great Canadian Railtours. J'autorise Randy Wiens à agir en mon nom dans cette demande de révocation de l'accréditation.

Signature: _____ Date: _____

Adresse: _____

Téléphone: _____

(traduction)

[128] Some of the forms have the following fax header across the top (phone number deleted):

FROM : LARAMEE HUT Kamloops B.C.
Phone : XXX-XXXX P01

[129] The others have no fax header and differ only in that there are some breaks in the underline (____) on the first address line and the phone line. The date has a very short underline of about 3 key strokes.

[130] On a close scrutiny of the forms, it is clear that when produced/reproduced the ones with the fax header were at the top of the page and the ones without it were the bottom half of an 8 ½ x 11 sheet of paper. The forms indicate they have been cut. The bottoms of the top of the page match the irregular tops of the bottom halves.

[131] What still remains puzzling for me is, while we know where the original form was faxed from, the bigger question is to whom and where was it faxed, as we know the applicant does not have a fax machine. The applicant has not mentioned involvement by any other person. The puzzle piece that is missing is: To whose fax machine did it go and who actually received it? Another question I am left with is: Where did Mr. Laramée get this wording/document from?

K - Pattern of Collection

[132] On October 6, 2003, a letter was composed as an application for revocation; however, the application was not filed until November 10, 2003. When the applicant was asked why it was not filed at the October 6 date, his response was twofold:

- The applicant was still collecting revocation forms, since not all of them were back yet. He was able to ascertain this from the list he had and the names he crossed off as revocations were returned to him; and,

[128] Certains formulaires ont l'en-tête de télécopie suivant écrit tout au long (le numéro de téléphone est effacé):

DE: LARAMEE HUT Kamloops (C.-B.)
Téléphone : XXX-XXXX P01

(traduction)

[129] Les autres n'ont pas d'en-tête de télécopie et diffèrent uniquement du fait qu'il y a des interruptions du soulignement (____) sur la première ligne de l'adresse et sur la ligne réservée au numéro de téléphone. La date est suivie d'une ligne très courte d'environ 3 frappes.

[130] En observant minutieusement les formulaires, il est clair que lorsqu'ils ont été produits ou reproduits, ceux avec l'en-tête de télécopie étaient sur la partie supérieure de la feuille et ceux sans en-tête, sur la moitié inférieure d'une feuille de 8 ½ x 11. On voit que les formulaires ont été découpés. Les irrégularités du bas de la moitié supérieure de la feuille correspondent à celles du haut de la moitié inférieure de la feuille.

[131] Ce que je n'arrive pas encore à comprendre c'est que, bien que sachant d'où le formulaire original a été télécopié, la grande question demeure à qui et où il a été télécopié, étant donné que nous savons que le requérant n'a pas de télécopieur. Le requérant n'a mentionné la participation d'aucune autre personne. La pièce manquante du casse-tête est la suivante: au télécopieur de qui le formulaire a-t-il été envoyé et qui l'a de fait reçu? Il y a une autre question à laquelle je n'ai pas encore de réponse: où M. Laramée a-t-il obtenu ce texte /document?

K - Modèle de collecte

[132] Le 6 octobre 2003, une lettre a été composée en tant que demande de révocation; toutefois, la demande n'a été présentée que le 10 novembre 2003. La réponse du requérant à la question de savoir pourquoi la demande n'a pas été présentée le 6 octobre comprenait deux volets:

- Le requérant rassemblait encore les formulaires de révocation étant donné que tous n'avaient pas encore été retournés. Il pouvait établir cela à partir de la liste qu'il avait et des noms qu'il avait rayés au fur et à mesure que les formulaires lui étaient retournés.

-There was further discussion among employees over whether they should really go through with the revocation application.

[133] The applicant never did receive all of the forms, and, based on the evidence, his response fails to persuade me.

[134] In looking at the pattern of collection, the applicant, on October 6, 2003, could have filed the application for the full-time bargaining unit, as was his intention, and the list from which he worked. He alleges he did not do so as he did not have all the revocations back. I draw the inference that he did not file at this time because the issue of the seasonal employees had been raised and that they were still on the active list.

[135] Also on October 6, the employer issued letters of notice to the seasonal employees. According to their offer letters, the two-week notice should have been given the Friday prior, being October 3. Now the company issued the letters on Monday, October 6, 2003, and extended the finish date for four of the seasonal employees, from October 18, 2003 to October 20, 2003. Mr. Wozney's letter of notice was moved up by one day to October 17, 2003 for some reason. Mr. Maher, as noted previously, took an earlier departure by six days.

[136] The four locomotive engineers' letters state:

Your final pay and Record of Employment will be processed as of the next payday November 7, 2003. Your vacation pay will be included. Your pay statement and Record of Employment will be mailed to the above address.

[137] Mr. Wozney's letter stated October 24, 2003, as opposed to November 7, 2003. What is clear, is that on November 7, 2003, all seasonal employees would be off the payroll. The applicant did collect more revocations after the October 6 date and the last one was signed on October 14, 2003. Even at this point, he did not file the application until November 10, 2003, some 27 days after the last revocation was signed and the Monday immediately following November 7, 2003.

- Il y a eu de nouvelles discussions entre les employés qui se demandaient s'ils devaient aller de l'avant avec la demande de révocation.

[133] Le requérant n'a jamais reçu tous les formulaires et, en raison de la preuve, sa réponse n'a pas réussi à me convaincre.

[134] En regardant le modèle de collecte des formulaires, on voit que le requérant aurait pu, le 6 octobre 2003, présenter, comme il avait l'intention de le faire, la demande pour les employés à plein temps de l'unité de négociation et la liste à partir de laquelle il avait travaillé. Il a prétendu ne pas l'avoir fait parce que tous les formulaires ne lui avaient pas été retournés. J'ai conclu qu'il n'avait pas présenté la demande à ce moment parce que la question des employés saisonniers avait été soulevée et que ceux-ci étaient encore sur la liste active.

[135] En outre, le 6 octobre, l'employeur a remis des lettres d'avis aux employés saisonniers. Conformément à leurs lettres d'offre, l'avis de deux semaines aurait dû être signifié le vendredi précédent, soit le 3 octobre. L'entreprise a de fait produit les lettres le lundi, 6 octobre 2003, et a reporté du 18 au 20 octobre 2003 la date de fin d'emploi de quatre employés saisonniers. La lettre d'avis de M. Wozney mentionnait une date avancée d'un jour, soit le 17 octobre 2003, pour une raison quelconque. M. Maher, tel que noté précédemment, a quitté son emploi six jours plus tôt que prévu.

[136] Les lettres adressées aux quatre mécaniciens de locomotive se lisent comme suit:

Votre paie finale et votre relevé d'emploi seront traités d'ici le 7 novembre 2003, soit le prochain jour de paye. Votre indemnité de vacances sera incluse. Votre bordereau de paye et votre relevé d'emploi seront envoyés à l'adresse ci-dessus.

(traduction)

[137] La lettre de M. Wozney indiquait la date du 24 octobre 2003 plutôt que le 7 novembre 2003. Ce qui est évident est que le 7 novembre 2003, tous les employés saisonniers ne devaient plus figurer sur la liste de paie. Le requérant a recueilli d'autres formulaires de révocation après le 6 octobre et le dernier a été signé le 14 octobre 2003. Même à ce stade, il n'a pas présenté la demande. Il a attendu jusqu'au 10 novembre 2003, soit près de 27 jours après la signature du dernier formulaire de révocation et le lundi suivant immédiatement le 7 novembre 2003.

[138] It is my opinion that the revocation petition was manipulated and withheld from filing in order to enable the best possible position of not including the seasonal/temporary workers in the numbers for majority support. It also is my opinion that Mr. Wiens was not acting on his own, and as a first time applicant, he would not have the wherewithal to pull it together without assistance and inside information. It is just too neat a fit for one to conclude that it is coincidental.

L - Application Letter

[139] Mr. Wiens was asked if he had help with the application letter, and if so, who composed it and where it was composed. His response was that Mr. Laramée offered to and did compose the October 6, 2003 letter of application to the Board. He then gave it to Mr. Wiens at about that same time. The applicant also fully surmises that Mr. Laramée would have composed the October 6, 2003 letter of application at home on his own time as he was too busy at work to have done it.

[140] It is my position that, if Mr. Laramée wrote either the wording for the revocation or the application letter, he nevertheless did not write both. The revocation applications are in a totally different font, and the style of the acronym for the “United Steelworkers of America” is different in each of the documents. The revocation is “U.S.W.A.” and the application letter is “USWA.” It is also interesting that the revocation form refers to decertification and the application letter is for a revocation.

M - Additional Irregularities on the Revocations

[141] There are five of the forms that, on first blush, appear to be in black ink. However, upon closer scrutiny, I am not persuaded that they are in fact originals but could be copies and if proven to be copies, I would strike them from the support numbers.

[142] Revocation form P. 4 that was filed with the Board also raises some curious points. The employee’s name that is written on the appropriate line is written in

[138] À mon avis, la pétition de révocation a été manipulée et son dépôt différé afin de permettre aux intéressés de trouver le meilleur moyen de ne pas inclure les travailleurs saisonniers et temporaires dans le nombre d’employés requis pour avoir l’appui de la majorité. Je suis également d’avis que M. Wiens n’agissait pas seul et, comme c’était la première fois qu’il présentait ce genre de demande, il n’aurait pas eu ce qu’il faut pour tout organiser sans aide et sans informations privilégiées. C’est un peu trop bien mené pour n’être que pure coïncidence.

L - La lettre de demande

[139] On a demandé à M. Wiens s’il avait reçu l’aide de quelqu’un pour la rédaction de la lettre de demande et, dans l’affirmative, qui l’avait composée et où. Il a répondu que M. Laramée avait offert de composer et avait de fait composé la lettre du 6 octobre 2003 adressée au Conseil. Il l’a ensuite remise à M. Wiens à peu près au même moment. Le requérant a aussi entièrement présumé que M. Laramée a composé chez lui la lettre de demande du 6 octobre 2003, en dehors des heures de travail parce qu’il était trop occupé au travail pour le faire.

[140] Je suis d’avis que, si M. Laramée a écrit le texte de la révocation ou la lettre de demande, il n’a pas néanmoins écrit les deux. Les demandes de révocation sont écrites dans des polices de caractères totalement différentes et le style de l’acronyme pour «Les Métallurgistes unis d’Amérique» est différent dans chacun des documents. Dans la révocation, il est écrit «U.S.W.A.» (M.U.A.) et dans la lettre de demande, «USWA» (MUA). Il est aussi intéressant de noter que le formulaire de révocation parle de révocation d’accréditation et la lettre de demande parle de révocation.

M - Autres irrégularités dans les formulaires de révocation

[141] Il y a cinq formulaires qui, de prime abord, semblent écrits à l’encre noire. Toutefois, en les examinant plus minutieusement, je ne suis pas convaincue qu’il s’agit en réalité d’originaux. Ce pourrait être des copies et s’il est prouvé que c’est le cas, je les retirerais du nombre de formulaires à l’appui de la demande.

[142] Le formulaire de révocation P. 4 déposé auprès du Conseil présente également quelques éléments curieux. L’écriture du nom de l’employé qui est inscrit

a vertical style. The signature, however, is written in a slanted style. The address field is filled out in a third style. On one and the same document, there are three of the same letters of the alphabet written, yet none bare any similarity to the others. It also appears that possibly two different pens were used.

N - Conclusion

[143] Based on the reconciling of the documents, evidence, Investigating Officer's supplementary report, and the inferences the evidence entitles me to draw, I find the application fails to meet the tests:

- True wishes of the employees;
- arms length relationship between the applicant and the employer;
- the perception of an employee; and
- the reliability of signatures.

[144] I therefore must conclude that under these circumstances a secret ballot vote is unlikely to capture the expressions of free will by the employees. I would have dismissed the application.

CASES CITED

Angellakis (Andreas) (1996), 103 di 76; and 97 CLLC 220-011 (CLRBR no. 1192)

Baidwan (Steve) (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRBR no. 526)

Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; and 87 CLLC 16,044 (CLRBR no. 621)

Britco Structures Ltd. (1984), 5 CLRBR (NS) 352 (B.C.)

Celtic Shipyards (1998) Ltd., no. B133/94, March 28, 1994 (BCLRBR)

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

Listuguj Mi'gmaq First Nation Council, [2000] CIRB no. 66; 62 CLRBR (2d) 161; and 2001 CLLC 220-006

Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), 50 di 163 (CLRBR no. 401)

Prichard (Greg W.) (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRBR no. 1227)

sur la bonne ligne est droite, tandis que celle de la signature est penchée. Le champ de l'adresse est rempli d'une troisième écriture. Sur un seul et même document, les trois mêmes lettres de l'alphabet sont écrites de trois façons complètement différentes. Il semble également que deux sortes de stylos ont peut-être été utilisées.

N - Conclusion

[143] En faisant le rapprochement entre les documents, la preuve, le rapport complémentaire de l'agent enquêteur et les conclusions que la preuve me permet de tirer, je conclus que la demande ne satisfait pas aux critères requis, soit:

- le désir réel des employés;
- la relation d'indépendance entre le requérant et l'employeur;
- la perception d'un employé;
- la fiabilité des signatures.

[144] Par conséquent, je conclus que, dans ces circonstances, il est peu probable qu'un vote au scrutin secret témoigne vraiment de la volonté des employés. Pour ma part, j'aurais rejeté la demande.

AFFAIRES CITÉES

Angellakis (Andreas) (1996), 103 di 76; et 97 CLLC 220-011 (CCRT n° 1192)

Baidwan (Steve) (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526)

Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec) (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; et 87 CLLC 16,044 (CCRT n° 621)

Britco Structures Ltd. (1984), 5 CLRBR (NS) 352 (C.-B.)

Celtic Shipyards (1998) Ltd., n° B133/94, 28 mars 1994 (BCLRBR)

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

Listuguj Mi'gmaq First Nation Council, [2000] CCRI n° 66; 62 CLRBR (2d) 161; et 2001 CLLC 220-006

Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), 50 di 163 (CCRT n° 401)

Prichard (Greg W.) (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT n° 1227)

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

Schembri (Mike) et al. (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221)

Superior Contracting Ltd., no. C313/88, August 8, 1998 (BCIRC) (Reconsideration of BCLRB Letter Decision dated June 16, 1986)

VIA Rail Canada Inc. (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206)

Waldun Forest Products Ltd., no. B158/93, May 29, 1993 (BCLRB)

Western Canada Steel, [1976] 1 Can LRBR 25 (B.C.)

Wilpark Foods Ltd., LD no. BB449/97, December 19, 1997 (BCLRB)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 23

Canada Labour Code, Part I, ss. 8(1); 10; 24; 28(c), 29(1); 33; 36; 38; 39(1); 50; 95(f); 96

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

Schembri (Mike) et autres (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221)

Superior Contracting Ltd., n° C313/88, 8 août 1998 (BCIRC) (Réexamen d'une décision-lettre du BCLRB datée du 16 juin 1986)

VIA Rail Canada Inc. (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206)

Waldun Forest Products Ltd., n° B158/93, 29 mai 1993 (BCLRB)

Western Canada Steel, [1976] 1 Can LRBR 25 (C.-B.)

Wilpark Foods Ltd., LD n° BB449/97, 19 décembre 1997 (BCLRB)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 8(1); 10; 24; 28c), 29(1); 33; 36; 38; 39(1); 50; 95f); 96

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 23