

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

General Teamsters, Local Union No. 362,
complainant,
and
Monarch Transport Inc.; Dempsey Freight Systems Ltd.,
respondents.

CITED AS: Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.

Board File: 23679-C

Decision no. 301
December 16, 2004

Failure to implement Board order - Remedies - Costs - This matter arises out of the implementation of the Board's decision in a previous matter concerning these parties - In that previous decision, the Board had ordered Monarch Transport Inc. to continue to deduct and remit association dues for Dempsey Freight Systems Ltd. drivers - Monarch has since stopped deducting dues altogether for these employees - The Board finds that the employer is in breach of its order and orders the back payment of dues owed - Costs are also awarded to the union.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone, pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Appearances

Mr. Clayton H. Cook, for General Teamsters, Local Union No. 362;
Mr. Michael W. Hunter, Q.C., for Monarch Transport Inc.

Motifs de décision

Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters),
plaignante,
et
Monarch Transport Inc.; Dempsey Freight Systems Ltd.,
intimées.

CITÉ: Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.

Dossier du Conseil: 23679-C

Décision n° 301
le 16 décembre 2004

Défaut de mettre en application une ordonnance du Conseil - Mesures de redressement - Dépens - L'affaire en instance découle de l'exécution de la décision du Conseil rendue dans une affaire antérieure concernant les parties à la présente - Ladite décision ordonnait à Monarch Transport Inc. de continuer à prélever et à remettre les cotisations syndicales des chauffeurs de Dempsey Freight Systems Ltd. - Monarch avait cessé de prélever les cotisations sur la rémunération des employés concernés - Le Conseil conclut que l'employeur a contrevenu à l'ordonnance rendue et ordonne le paiement rétroactif des cotisations - Le Conseil a aussi attribué des dépens au syndicat.

Le Conseil se composait de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en application de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie - Relations du travail)* (le *Code*).

Ont comparu

M^e Clayton H. Cook, pour la Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters);
M^e Michael W. Hunter, c.r., pour Monarch Transport Inc.

I - Background

[1] This matter arises out of the implementation of the decision in *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.*, [2003] CIRB no. 248 (issued on October 20, 2003; upheld on reconsideration in *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.*, February 24, 2004 (CIRB LD 1027)). This order was one of many rulings by the Board regarding a protracted dispute (*Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170; *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.*, [2003] CIRB no. 249; and *Landtran Systems Inc. et al.*, February 13, 2003 (CIRB LD 812)).

[2] For the purposes of the instant decision, the significant part of the decision in *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), *supra*, is that Monarch Transport Inc. (Monarch or the employer) was ordered to continue to deduct and remit “association dues” for Dempsey Freight Systems Ltd. (Dempsey) drivers - now part of a single bargaining unit with Monarch drivers - to General Teamsters, Local Union No. 362 (the union or Teamsters), effective October 20, 2003.

[3] The union submits that, following the Board’s decision, when the dues were not forthcoming, it made a written request on February 26, 2004 for remittance. The employer has not complied with this request. In fact, the employer has stopped deducting dues altogether for these employees. The union submits the following correspondence in support of its position that the employer has refused to comply with the Board’s orders:

MEMO

TO: GENERAL TEAMSTERS, UNION LOCAL 362

ATTN: AL PORTER
FROM: LES GRAY
DATE: MARCH 3, 2004

RE: COMMITTEE DUES

We acknowledge your letter dated February 26, 2004 claiming “monies owed to the Local Union.”

I - Contexte

[1] L’affaire en instance découle de l’exécution de la décision rendue dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.*, [2003] CCRI n° 248 (rendue le 20 octobre 2003; confirmée dans le cadre de son réexamen par *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.*, 24 février 2004 (CCRI LD 1027)). Cette ordonnance s’inscrit dans la lignée des nombreuses décisions rendues par le Conseil pour mettre un terme à un interminable différend (*Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 170; *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.*, [2003] CCRI n° 249; et *Landtran Systems Inc. et autres*, 13 février 2003 (CCRI LD 812)).

[2] Aux fins de la présente décision, précisons que l’aspect important de la décision rendue dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), précitée, est que Monarch Transport Inc. (Monarch ou l’employeur) a reçu l’ordre de prélever les cotisations syndicales des chauffeurs de Dempsey Freight Systems Ltd. (Dempsey) - qui sont désormais compris dans la même unité de négociation que ceux de Monarch - et de les remettre à la Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) (le syndicat ou les Teamsters), à compter du 20 octobre 2003.

[3] Le syndicat indique que, voyant que le versement des cotisations continuait de tarder à l’issue de la décision du Conseil, il a adressé une demande écrite à l’employeur, le 26 février 2004, mais sans succès. Dans les faits, l’employeur avait cessé de prélever les cotisations sur la rémunération des employés concernés. Au soutien de sa position selon laquelle l’employeur a refusé de mettre à exécution les ordonnances du Conseil, le syndicat présente l’échange de correspondance suivant:

NOTE DE SERVICE

À: SECTION LOCALE 362 DE LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES TEAMSTERS (GENERAL TEAMSTERS)
À L’ATTENTION DE AL PORTER
DE: LES GRAY
DATE: LE 3 MARS 2004

OBJET: COTISATIONS AU COMITÉ

Nous accusons réception de votre lettre en date du 26 février 2004 dans laquelle vous demandiez que les sommes dues à la section locale soient remises.

As you know, we have always deducted Teamster union dues from the wages of Monarch owner operators and remitted them to you because we have signed authorizations from Teamster members to deduct and remit dues.

With respect to the Dempsey operators, we do not have any authorizations to deduct and we have never deducted "union dues." Up until the time of the October 20, 2003 decision of the Board (Decision No. 248) there was an informal association of drivers who contributed money from time to time to a social fund. However, no money has been deducted from any Dempsey operators since November, 2003 because those drivers revoked their authority to make any deductions and stopped making voluntary contributions.

The Board's decision says that "association dues which are presently deducted from Dempsey drivers" be remitted to your Union along with the Monarch deductions. There are no such deductions to be remitted and we as an employer have no authority to confiscate any amounts from the operators' wages, assuming we knew what that amount should be. The Board has not directed us to deduct "Teamster dues" from non-Teamster members.

If you have a proposed solution to this problem, we would be pleased to discuss it with you. You now have the list of names and addresses of the employees. If you can obtain deduction authorizations from the operators, we will honor them notwithstanding that we do not yet have a collective agreement.

...

Yours truly,

(s) Les Gray

MEMO

TO: ALL DEMPSEY COMMITTEE MEMBERS

FROM: LES GRAY

DATE: APRIL 1, 2004

RE: COMMITTEE ENHANCEMENT FUND DUES

I am sure you are all aware of the circumstances surrounding the Dempsey Committee, which you had set up some time ago. With the Labor Canada [*sic*] ruling, the Committee, unfortunately, was no longer an option and resulted in the discontinuance of this program. In conjunction with that decision, your submission of dues also ceased in November, 2003.

Comme vous le savez, nous avons toujours prélevé les cotisations syndicales des Teamsters sur la rémunération des propriétaires-exploitants et remis celles-ci à votre syndicat parce que nous avons des autorisations signées des membres des Teamsters à cette fin.

En ce qui concerne les chauffeurs de Dempsey, nous n'avons aucune autorisation de retenir des montants et n'avons jamais prélevé de «cotisations syndicales». Jusqu'à la décision du Conseil en date du 20 octobre 2003 (décision n° 248), il existait une association non officielle de chauffeurs qui contribuaient de temps à autre à une caisse commune. Or, aucun montant n'a été retenu sur la rémunération des chauffeurs de Dempsey depuis novembre 2003 puisqu'ils ont révoqué leur autorisation de prélèvement et ont cessé de faire des contributions volontaires.

Il est indiqué, dans la décision du Conseil, que «les cotisations syndicales qui sont actuellement prélevées sur la rémunération des chauffeurs de Dempsey» (traduction) doivent être remises à votre syndicat avec celles des chauffeurs de Monarch. Or, aucune cotisation n'est retenue et ne peut donc être remise car, à titre d'employeur, nous n'avons pas le pouvoir de confisquer quelque montant que ce soit sur la rémunération des chauffeurs et ce, en tenant pour acquis que nous sachions quel est le montant à prélever. Le Conseil ne nous a pas ordonné de prélever les «cotisations syndicales des Teamsters» (traduction) sur la rémunération de chauffeurs qui ne font pas partie du syndicat.

Si vous avez une solution à proposer pour régler ce problème, nous serons heureux d'en discuter avec vous. Vous avez maintenant en mains la liste des employés avec leurs noms et adresses. Si vous êtes capable d'obtenir des autorisations de prélèvement des chauffeurs, nous sommes disposés à y donner suite même si aucune convention collective n'a encore été conclue.

...

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

(s) Les Gray

NOTE DE SERVICE

À: TOUS LES MEMBRES DU COMITÉ DES CHAUFFEURS DE DEMPSEY

DE: LES GRAY

DATE: LE 1^{er} AVRIL 2004

OBJET: COTISATIONS À LA CAISSE D'AMÉLIORATION DU COMITÉ

Je suis certain que vous êtes tous au courant de la situation concernant le comité des chauffeurs de Dempsey, que vous avez créé il y a quelque temps déjà. Par suite de la décision rendue par Travail Canada (*sic*), le comité n'avait plus sa raison d'être et il a été aboli. En outre, dans la foulée de cette décision, le versement des cotisations a aussi cessé en novembre 2003.

As you know, Monarch has been holding these funds for the Committee, awaiting its' decisions as to what the funds would be used for.

Since no decisions or instructions are expected to be forthcoming, the decision was made to refund these funds to you.

You will find, all funds that were deducted from your past statements, have been refunded on your March statement.

On behalf of the Committee and the Company, I thank you for your interest and concerns in the future of Dempsey and your attempt at working together to develop a mutually advantageous relationship.

Thank you,

(s) Les Gray

Comme vous le savez, Monarch conserve ces fonds pour le compte du comité en attendant de savoir ce qu'il entend en faire.

Vu qu'aucune décision ou instruction ne nous a été communiquée, nous avons pris la décision de vous retourner les fonds.

Vous constaterez à l'examen de votre relevé du mois de mars que tous les montants retenus par le passé vous sont remis.

Au nom du comité et de la société, je vous remercie de l'intérêt que vous portez à l'avenir de Dempsey et des efforts que vous déployez pour établir une relation mutuellement satisfaisante.

Je vous remercie.

(s) Les Gray

(traduction)

[4] The union seeks an order (a) that the employer immediately resume dues deduction and that such dues be remitted to the union; (b) that the employer be liable for the remittance to the union of the amount in arrears by reason of its default of the Board's previous order; and (c) that the employer be liable for costs and expenses for this application.

[5] The employer responds that the association of Dempsey drivers was dissolved as a result of the Board's decision of October 20, 2003 (*Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, *supra*), certifying the Teamsters and ordering the negotiation of a new collective agreement. As the association has been dissolved, there are no dues to turn over to the Teamsters. The employer submits that the new collective agreement about to be ratified should be the basis for future dues deductions as it will provide for mandatory membership in the union and a check-off clause; thus the union will be in a position to lawfully resume collecting dues at that time. The employer further submits that, in the absence of a collective agreement, the Board was without jurisdiction to make an order concerning the deduction of union dues by an employer without the employees' individual consent.

[6] The union replies that prior to the Board's order consolidating the bargaining units, there existed a voluntarily recognized bargaining unit of Dempsey drivers to which a collective agreement applied, and that provided for dues deductions in the amount of \$20 per month and an employer contribution of \$200 a month. This was not a "social club" as argued by the

[4] Le syndicat demande au Conseil d'ordonner à l'employeur a) de recommencer immédiatement à prélever les cotisations syndicales et de les lui remettre; b) de lui remettre le montant impayé en raison de la non-exécution de l'ordonnance antérieure du Conseil; et c) de prendre en charge les frais et dépens relatifs à la présente demande.

[5] L'employeur répond que l'association des chauffeurs de Dempsey a été dissoute à l'issue de la décision datée du 20 octobre 2003 (*Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, précitée), par laquelle le Conseil a accrédité les Teamsters à titre d'agent négociateur et ordonné la négociation d'une nouvelle convention collective. L'association ayant été dissoute, il n'y a aucune cotisation à remettre aux Teamsters. L'employeur indique que la nouvelle convention collective qui est sur le point d'être ratifiée devrait établir les règles de perception des cotisations à l'avenir puisqu'elle prévoira l'adhésion obligatoire au syndicat et le précompte des cotisations; le syndicat sera alors en mesure de recommencer légalement à percevoir des cotisations. L'employeur ajoute qu'en l'absence de convention collective, le Conseil n'était pas compétent pour ordonner à un employeur de prélever des cotisations syndicales sans le consentement de chaque employé concerné.

[6] Le syndicat réplique qu'avant le regroupement des unités de négociation par le Conseil, il y avait une unité de négociation des chauffeurs de Dempsey reconnue volontairement et régie par une convention collective prévoyant le prélèvement, chaque mois, de cotisations syndicales de 20 \$ et d'une contribution patronale de 200 \$. Contrairement à ce qu'affirme l'employeur, il ne

employer and evidenced in the following extract of an attachment to the collective agreement concerning an “Application for Membership” in the Dempsey Freight Systems Operator Committee:

I the undersigned, hereby apply for membership in the Dempsey Freight Systems Operator Committee and I voluntarily choose and elect it as my sole representative **for all purposes or matters of my employment of any kind whatsoever with my employer and for all purposes of collective bargaining** and I revoke and cancel any contrary selection in this regard. If admitted to membership, I agree to abide by the agreement.

Membership Dues: \$20 per month (to be deducted from monthly pay)

(emphasis added)

[7] It submits that the association was controlled by the employer and it was upon its initiative that the association was dissolved. All the dues were refunded by the employer to the employees through a direct deposit in their account. The union submits that it had been unable to obtain the necessary records from the employer to establish the full amount of its claim. The union submits that the employer has continued to interfere with its representation of employees in violation of section 94(1) of the *Code*.

[8] During the course of a pre-hearing conference held on December 3, 2004, the amount of dues owing to the union was settled as being \$12,540 (57 employees, an average employee count over the period in dispute x \$20 x 11 months). It was conceded that there were no written revocations concerning the deductions of association dues. It was also not in dispute that there had been a significant turnover of drivers during the period that now makes it impossible to collect dues from employees who no longer work for Dempsey. It was further conceded that the new collective agreement provides for a satisfactory dues deduction mechanism for the future.

II - Analysis and Decision

[9] The powers of the Board to order appropriate redress with respect to a failure to comply with a previous order is provided in section 99(2) of the *Code*:

99.(2) For the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to

s’agissait pas d’une «amicale», comme en témoigne le passage suivant d’un document annexé à la convention collective concernant une demande d’adhésion au comité des chauffeurs de Dempsey Freight Systems:

Je, soussigné, demande par les présentes d’adhérer au comité des chauffeurs de Dempsey Freight Systems et je le reconnais volontairement comme mon seul représentant **pour tout ce qui touche mon emploi par l’employeur ainsi que pour les fins des négociations collectives**, et je révoque et annule tout choix contraire à cet égard. Si mon adhésion est acceptée, je conviens de me conformer à la convention collective.

Cotisations syndicales: 20 \$ par mois (retenues sur la rémunération mensuelle)

(traduction; c’est nous qui soulignons)

[7] Le syndicat indique que l’association était régie par l’employeur et que c’est à l’initiative de ce dernier qu’elle a été dissoute. Toutes les cotisations ont été remboursées au moyen d’un dépôt direct dans le compte bancaire des employés concernés. Le syndicat a été incapable d’obtenir l’information nécessaire de l’employeur pour établir le montant exact de sa réclamation. Il affirme que l’employeur a continué d’intervenir dans la représentation des employés, en violation du paragraphe 94(1) du *Code*.

[8] Dans le cadre d’une conférence préparatoire tenue le 3 décembre 2004, les parties ont convenu que le montant des cotisations payables au syndicat s’établissait à 12 540 \$ (57 employés, en tenant pour acquis une cotisation individuelle mensuelle moyenne de 20 \$ durant la période de 11 mois en litige). On a admis qu’il n’existait aucune révocation écrite concernant le prélèvement des cotisations syndicales. Les parties ont aussi convenu que le roulement des chauffeurs avait été tellement élevé durant la période en cause qu’il était désormais impossible de percevoir les cotisations impayées auprès des anciens employés de Dempsey. Il a de plus été admis que la nouvelle convention collective établit une formule satisfaisante de prélèvement des cotisations dans l’avenir.

II - Analyse et décision

[9] Le pouvoir de rendre l’ordonnance qu’il juge indiquée pour parer aux effets de la violation d’une ordonnance antérieure est conféré au Conseil par le paragraphe 99(2) du *Code*:

99.(2) Afin d’assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu’il est

which subsection (1) applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing anything that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

[10] The employer acknowledges that it has not applied for judicial review of either *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), *supra*, or *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.* (LD 1027), *supra*, and that it has failed to deduct and remit the union dues that were the subject of *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), *supra*. It also maintains its position that the Board lacks jurisdiction to enforce its previous order.

[11] This is a situation where, unfortunately, the employer continues to be uncooperative. The Board was previously required to issue an order when the employer refused to comply with an order that it provide the union with a list of all drivers covered by the new bargaining unit, along with their addresses and telephone numbers, so that the union could provide them with information relating to the bargaining process (*Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.* (249), *supra*). It was necessary for the union to have this order filed in the Federal Court of Appeal by the Board to obtain enforcement (CIRB file no. 24023-C). The Board also had to intervene during collective bargaining when the employer failed to meet with the union in order to conclude a collective agreement (*Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), *supra*).

[12] In the instant matter, the employer has chosen not only to ignore the Board's order to continue to deduct and remit the association dues of the Dempsey drivers, but according to the above-cited memoranda, took the initiative of cancelling them immediately after the Board issued *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), *supra*, thus ensuring that the union did not have access to them. The employer's position that the Board could not order the deduction of dues in favour of the Teamsters is self-serving and without any foundation in law. Further evidence of the employer's intention to defy the Board's order is its

juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

[10] L'employeur admet ne pas avoir présenté de demande de contrôle judiciaire de la décision *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), précitée, et de la décision *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.* (LD 1027), précitée; il reconnaît aussi ne pas avoir prélevé et remis les cotisations syndicales visées par la décision *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), précitée. Il continue en outre de croire que le Conseil n'est pas compétent pour faire respecter son ordonnance antérieure.

[11] Il s'agit d'une situation où, malheureusement, l'employeur continue de se montrer peu coopératif. Le Conseil a tout d'abord été contraint de rendre une ordonnance parce que l'employeur refusait de se conformer à l'ordonnance lui enjoignant de fournir au syndicat la liste de tous les chauffeurs compris dans la nouvelle unité de négociation, avec leurs adresses et numéros de téléphone, afin que le syndicat puisse communiquer avec eux au sujet du processus de négociation collective (*Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.* (249), précitée). Le syndicat a été obligé de demander au Conseil de déposer l'ordonnance auprès de la Cour d'appel fédérale pour en obtenir l'exécution (dossier du CCRI n° 24023-C). Le Conseil a aussi été appelé à intervenir dans le processus de négociation collective parce que l'employeur s'est abstenu de se réunir avec le syndicat pour conclure une convention collective (*Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), précitée).

[12] Dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur a non seulement décidé de ne pas tenir compte de l'ordonnance du Conseil lui enjoignant de continuer à prélever et à remettre les cotisations syndicales des chauffeurs de Dempsey, mais, selon les notes de services reproduites précédemment, il a aussi pris l'initiative d'annuler le prélèvement des cotisations immédiatement après que la décision du Conseil a été rendue dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), précitée, de manière à ce que le syndicat ne puisse toucher les montants. La position de l'employeur selon laquelle le Conseil ne

argument that it had obtained revocations of the employees' authorization to deduct dues of any kind, when no such revocation documents ever existed.

[13] Therefore, the Board finds that the employer is in breach of its order in *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), *supra*, and that the union's application for an order concerning the back payment of dues owed should be upheld.

III - Costs

[14] The union's request for costs requires consideration. The remedial provisions of section 99(2) of the *Code* (cited above) are the basis for the Board's power to award costs. Generally, the Board has been parsimonious in awarding costs. The reasons for doing so are succinctly expressed in *BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation*, [2000] CIRB no. 81:

c) Awarding of Costs

[57] As to the issue of costs, the Board is of the view that such an order is exceptional. While the Board may assess costs, it will only do so when it considers it an appropriate means of restoring the parties, as nearly as possible, to the pre-application status. At the same time, however, the Board has not adopted an expansive view of this power and, in view of the fact that there has been no violation of the *Code*, it is not the Board's practice to award costs where a complaint is dismissed, even if the complaint was capricious, frivolous and vexatious (see *National Bank of Canada* (1984), 56 di 107; and 84 CLLC 16,038 (CLRB no. 466)). As noted in *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CLRB no. 1234), it will normally address the issue of costs with some reluctance. The Board is of the view that complaints such as these are unfortunately one of the costs of doing business and do not warrant an order for costs.

(page 20)

[15] However, costs have been awarded in exceptional circumstances. In *Echo Bay Mines Ltd.* (1996), 102 di 91 (CLRB no. 1179), the Board awarded costs where the employer had engaged in continuous unfair labour practices:

pouvait pas ordonner le prélèvement des cotisations en faveur des Teamsters ne sert que ses intérêts individuels et est sans fondement juridique. En outre, l'argument selon lequel il a reçu des révocations des autorisations de prélèvement de toute cotisation alors qu'un tel document n'a jamais existé est une preuve de plus qu'il avait l'intention de défier l'ordonnance du Conseil.

[13] Le Conseil conclut dès lors que l'employeur a contrevenu à l'ordonnance rendue dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.* (248), précitée, et que la demande du syndicat en vue d'obtenir une ordonnance concernant le paiement rétroactif des cotisations devrait être accueillie.

III - Dépens

[14] Il convient de se pencher sur la demande de paiement des frais et dépens présentée par le syndicat. Le pouvoir d'attribuer des dépens est conféré au Conseil par le paragraphe 99(2) du *Code* (reproduit précédemment). C'est un pouvoir dont le Conseil use généralement avec parcimonie, et ce, pour les motifs exposés sommairement dans *BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation*, [2000] CCRI n° 81:

c) Attribution des dépens

[57] En ce qui concerne la question des dépens, le Conseil est d'avis que l'attribution des dépens est une mesure exceptionnelle. Le Conseil a la compétence pour accorder les dépens, mais il ne le fera que lorsqu'il estime que c'est le moyen approprié de rétablir les parties, autant que possible, dans la situation qui était la leur avant le dépôt de la demande. Cela ne signifie pas que le Conseil est partisan de l'élargissement de ce pouvoir; compte tenu du fait qu'il n'y a eu aucun manquement au *Code*, il n'est pas dans les habitudes du Conseil d'attribuer des dépens lorsqu'une plainte est rejetée, même si elle est abusive, frivole et vexatoire (voir *Banque Nationale du Canada* (1984), 56 di 107; et 84 CLLC 16,038 (CCRT n° 466)). Comme il est mentionné dans *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CCRT n° 1234), le Conseil examinera habituellement avec réticence la question de l'attribution des dépens. Le Conseil est d'avis que les plaintes du genre de celles faisant l'objet de la présente décision constituent malheureusement l'un des coûts de l'exploitation d'une entreprise et ne justifient pas l'attribution de dépens.

(page 20)

[15] Il arrive toutefois que le Conseil attribue des dépens à titre exceptionnel. Ainsi, dans *Echo Bay Mines Ltd.* (1996), 102 di 91 (CCRT n° 1179), le Conseil a attribué des dépens parce que l'employeur continuait de se livrer à des pratiques déloyales de travail:

The union has expended time and expense in carrying on the campaign which the employer has resisted and frustrated from the outset and effectively chilled. Consequently, much of the cost of the union's organizing campaign has been effectively "wasted" due to the unfair labour practices of the employer. The waste of the expenditure is no more graphic than in the expenses that the union had to pay to the employer to attend at the Lupin mine site, pursuant to Board orders, for the purposes of its organizing campaign. It is only reasonable therefore, in the circumstances, (as was done in *The Chase Manhattan Bank of Canada* (1986), 64 di 1 (CLRB no. 549)) that the employer reimburse the union for all of the costs of transportation, sleeping accommodation and meals incurred by the union as a result of its representatives attendances at the Lupin mine site, and pursuant to the terms of the order set forth below, we so direct.

A similar causal relationship exists in the present case between the employer's unfair labour practice, its consequences and the remedy provided below with respect to the union's representational costs to prosecute the present complaints. Although the Board does not ordinarily require the employer to reimburse the union for its representational costs in unfair labour practice complaints, it has done so exceptionally in the past (see: *National Mobile Radio Communications Inc.* (1989) 79 di 11 (CLRB no. 765)) and will continue to do so in circumstances, as is the case here, where the employer's conduct is repeated and purposive.

The repetitious, egregious and intentional conduct of the employer which is in clear breach of the *Code*, has compelled the union to file and prosecute repeated complaints before this Board. The employer's conduct, particularly in the Crowley matter, cannot be countenanced and must be unequivocally rebuked. In the circumstances, the union ought not to be required to absorb the costs of the employer's purposive breaches of the *Code*; those should be borne by the employer, and pursuant to the terms of the order set forth below, we so direct.

(page 117)

[16] In three recent cases, where costs have been awarded as a result of a violation of the *Code*, the Board has taken into account the egregious nature of defendants' conduct, see *Pegasus Express Inc.*, January 21, 2004 (CIRB LD 997); *George Cairns et al.* [2003] CIRB no. 230; and *Grace Bingley*, [2004] CIRB no. 291.

[17] As costs are an exceptional remedy, it is necessary to explain the context in which the Board has decided to award costs in this particular matter:

(a) The employer intentionally defied the Board's order, despite having either lost or not pursued any available

Le syndicat a consacré du temps et de l'argent à la campagne à laquelle l'employeur a fait obstacle et a nui dès le départ et dont il a effectivement perturbé le déroulement. Par conséquent, une grande partie des fonds engagés par le syndicat pour mener sa campagne de recrutement ont été «gaspillés» à cause des pratiques déloyales de travail de l'employeur. Ce gaspillage devient plus évident quand on prend connaissance des sommes que le syndicat a dû verser à l'employeur pour assurer sa présence à la mine, aux termes des ordonnances du Conseil, afin de mener sa campagne de recrutement. Il est d'autant plus raisonnable, dans les circonstances, (comme ce fut le cas dans l'affaire *The Chase Manhattan Bank of Canada* (1986), 64 di 1 (CCRT n° 549)) que l'employeur rembourse au syndicat tous les frais de transport, d'hébergement et de repas engagés par ce dernier pour assurer la présence de ses représentants à la mine Lupin, et c'est ce que nous ordonnons aux termes de l'ordonnance ci-dessous.

Un lien causal analogue existe en l'occurrence entre les pratiques déloyales de l'employeur, leurs conséquences et la réparation ordonnée ci-dessous relativement aux frais de représentation engagés par le syndicat dans le cadre des présentes plaintes. Même si le Conseil n'exige pas habituellement que l'employeur rembourse de tels frais au syndicat dans le cas de plaintes de pratiques déloyales de travail, il lui est déjà arrivé de le faire exceptionnellement par le passé (voir: *National Mobile Radio Communications Inc.* (1989), 79 di 11 (CCRT n° 765)) et il continuera de le faire dans les circonstances où, comme en l'occurrence, les actes de l'employeur étaient délibérés.

Les actes répétés, flagrants et délibérés commis par l'employeur en violation manifeste du *Code* ont obligé le syndicat à déposer et à poursuivre de multiples plaintes devant le présent Conseil. Ces actes, particulièrement en ce qui concerne M^{me} Crowley, ne peuvent être encouragés et ils doivent être réprimandés sans équivoque. Dans les circonstances, le syndicat ne devrait pas être tenu d'absorber les coûts des infractions au *Code* commises volontairement par l'employeur; ces coûts devraient être assumés par l'employeur et c'est ce que nous ordonnons aux termes de l'ordonnance ci-dessous.

(page 17)

[16] Dans trois affaires récentes ayant donné lieu à l'attribution des dépens par suite d'une violation du *Code*, le Conseil a tenu compte du caractère flagrant de la conduite des intimés, voir *Pegasus Express Inc.*, 21 janvier 2004 (CCRI LD 997); *George Cairns et autres*, [2003] CCRI n° 230; et *Grace Bingley*, [2004] CCRI n° 291.

[17] Vu que l'attribution des dépens constitue une mesure exceptionnelle, il est nécessaire de préciser le contexte dans lequel le Conseil a décidé d'accorder cette réparation en l'espèce:

a) L'employeur a délibérément défié l'ordonnance du Conseil, et ce, même s'il avait été débouté devant des

recourse, thus compelling the union to file and prosecute a complaint before this Board.

(b) The representational costs and expenses that the union has had to bear to enforce the Board's order with respect to this application could have been avoided had the employer complied with *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, *supra*.

(c) While the union did not ask for costs in previous related applications, it is appropriate, for the limited purpose of enforcing a valid Board order, that the union be restored as nearly as possible to its pre-application status by having the employer bear certain costs associated with the application.

[18] The administrative nature of the proceedings is a key consideration in any amount to be awarded for costs. Generally, when costs are deemed appropriate, the Courts employ a schedule of costs and fees that reflects the complexity and nature of the matter in dispute, the estimated preparation time and reasonable disbursements. Costs are not intended to cover or compensate the party for the full costs of the proceeding. Courts use the services of a "taxing master" who is the arbiter of cost disputes and determines what is an appropriate legal cost and expenditure.

[19] Another consideration is the varied array of counsel who appear before the Board and no doubt their fees are as varied as their firms. The rate charged by a national firm is likely quite different from the fees charged by the moderate to medium sized local office. It is also notable that certain lawyers appear before this Board on a consistent and regular basis and we must therefore be cautious not to create a venue that pits the lawyers against each other in what could devolve into personal disputes concerning their respective fees.

[20] The Board does not have, and has no plans to introduce a "taxing master" to solve such disputes. While this consideration does not exclude the assessment of costs in particular cases, it points to the fact that if costs are to be awarded, they must be based upon reasonable and readily assessable amounts that

instances supérieures ou avait décidé de ne pas se prévaloir des divers recours possibles, ce qui a contraint le syndicat à déposer une plainte et à présenter sa preuve devant le Conseil.

b) Les frais de représentation et les dépens que le syndicat a été contraint d'engager aux fins de faire respecter l'ordonnance du Conseil en l'espèce auraient pu être évités si l'employeur s'était conformé à la décision rendue dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, précitée.

c) Même si le syndicat n'a pas demandé l'attribution des dépens dans les demandes connexes antérieures, il convient, à la seule fin de l'exécution d'une ordonnance valide du Conseil, de rétablir le syndicat, autant que possible, dans la situation qui était la sienne avant la présentation de sa demande, en imputant une partie des frais à l'employeur.

[18] Le caractère administratif de l'instance est l'un des facteurs clés dont il faut tenir compte pour déterminer le montant à attribuer au titre des dépens. Règle générale, lorsqu'il y a attribution de dépens, les tribunaux utilisent un tarif qui tient compte de la complexité et de la nature du différend, du temps de préparation approximatif requis ainsi que des frais raisonnables engagés. Cette mesure ne vise nullement à rembourser à la partie concernée la totalité des frais engagés relativement à l'instance. En cas de différend à cet égard, les tribunaux font appel aux services d'un «liquidateur des dépens», qui établit le montant des frais et dépens qu'il juge indiqué.

[19] Un autre facteur dont il faut tenir compte est la grande diversité de procureurs qui plaident devant le Conseil et dont les honoraires varient certainement autant que les cabinets dont ils sont issus. Les honoraires exigés par un cabinet d'envergure nationale sont probablement très différents de ceux demandés par un cabinet local de taille moyenne. Précisons également que certains procureurs plaident régulièrement devant le Conseil; nous devons dès lors prendre garde de créer une formule qui divise les avocats et risque de dégénérer en conflits personnels sur la question de leurs honoraires respectifs.

[20] Le Conseil ne peut faire appel à un «liquidateur des dépens» pour régler ce genre de différends et n'a nullement l'intention de créer une telle fonction. Même si cet élément n'exclut pas l'appréciation des dépens dans des cas particuliers, il montre que les dépens doivent être fondés sur des montants raisonnables et

reflect the factors set out in this decision and the administrative quality of the proceeding.

[21] The award for costs in this decision is not intended to set out a predetermined rate applicable to all cases, but to reflect the circumstances of the instant matter that required preparation and attendance of counsel to defend the application and travel costs associated thereto.

[22] Accordingly, the Board makes the following orders:

- The employer is to remit to the General Teamsters, Local Union No. 362, the sum of \$12,500 by certified cheque no later than December 24, 2004;

- The employer is to reimburse the union for the following amounts: the hourly fee of its counsel for a period of 4 hours, including taxes, as well as air fare to and from the hearing conference held on December 3, 2004;

- The union's disbursements are payable by the employer within 20 days of receipt of the union's invoice;

- Should payment in either case not be made on the dates stated in this order, interest at the legal rate shall accrue commencing on the day following and subsequent to December 24, 2004.

[23] The Board remains seized of any issue related to the enforcement of this decision and its order.

facilement appréciables en tenant compte des facteurs indiqués dans la présente décision et de la qualité administrative de l'instance.

[21] L'attribution des dépens en l'espèce ne vise pas à établir un taux prédéterminé s'appliquant dans tous les cas, mais à tenir compte des circonstances de la présente affaire, qui a nécessité la préparation du dossier par un procureur et la présence de celui-ci à la conférence préparatoire et entraîné des frais de déplacement connexes.

[22] Par conséquent, le Conseil ordonne ce qui suit:

- que l'employeur remette à la Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) la somme de 12 500 \$, par chèque visé, au plus tard le 24 décembre 2004;

- que l'employeur rembourse au syndicat les montants suivants: les frais horaires de son procureur pour une période de quatre heures, taxes incluses, de même que le billet d'avion aller-retour pour participer à la conférence préparatoire du 3 décembre 2004;

- que les frais du syndicat soient remboursés par l'employeur dans les 20 jours suivant la réception de sa facture;

- dans l'éventualité où des paiements ne seraient pas effectués aux dates indiquées dans la présente ordonnance, que des frais d'intérêt, au taux légal, soient comptabilisés à compter du lendemain du 24 décembre 2004.

[23] Le Conseil demeure saisi de toute question ayant trait à l'application de la présente décision et de son ordonnance.

CASES CITED

BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation, [2000] CIRB no. 81

Bingley (Grace), [2004] CIRB no. 291

Cairns (George) et al., [2003] CIRB no. 230

Echo Bay Mines Ltd. (1996), 102 di 91 (CLRB no. 1179)

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170

AFFAIRES CITÉES

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, [2000] CCRI n° 81

Bingley (Grace), [2004] CCRI n° 291

Cairns (George) et autres, [2003] CCRI n° 230

Echo Bay Mines Ltd. (1996), 102 di 91 (CCRT n° 1179)

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI n° 170

Landtran Systems Inc. et al., February 13, 2003 (CIRB LD 812)

Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd., [2003] CIRB no. 248

Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd., [2003] CIRB no. 249

Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd., February 24, 2004 (CIRB LD 1027)

Pegasus Express Inc., January 21, 2004 (CIRB LD 997)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 94(1); 99(2)

Landtran Systems Inc. et autres, 13 février 2003 (CCRI LD 812)

Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd., 24 février 2004 (CCRI LD 1027)

Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd., [2003] CCRI n° 248

Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd., [2003] CCRI n° 249

Pegasus Express Inc., 21 janvier 2004 (CCRI LD 997)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)(f); 94(1); 99(2)