

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),

applicant,
and

Transport Besner Inc.; Besner Atlantic Trucking Ltd., Besner Central Trucking Ltd.; Besner Network Management Ltd.; Transport TFI3, S.E.C.,

respondents,
and

Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ),

interested party.

CITED AS: Transport Besner Inc. et al.

Board File: 23236-C

Decision no. 303
December 23, 2004

Review of bargaining units - Appropriate bargaining unit - Community of interests - Representation vote - Eligibility date - This matter arises out of the Board's August 17, 2004, decision in which the Board ruled that Transport Besner had been sold in part to Besner Atlantic and Besner Central and that these companies would constitute a "single employer" - These reasons are regarding the appropriate bargaining unit and the choice of bargaining agent - The Board is considering the relevant case law in the instant case - The Board must consider a certain number of factors and weigh the importance to give them when it reviews the bargaining units - The Board is of the opinion that a single unit combining all the locations of the respondent companies is the appropriate bargaining unit - The Board must take into account and reconcile the union's and the Teamsters' existing representation rights for the same group of drivers at Besner Central and Besner Atlantic, arising for the union from an earlier declaration of partial sale and single employer declaration as well as from the provisions of the *Code* and, for the Teamsters, from their collective agreements - Since the Board is not satisfied that either the union or the Teamsters has a conclusive majority, it is appropriate to order a representation vote in order to

Motifs de décision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),

requérant,
et

Transport Besner Inc.; Transport Besner Atlantic Ltée; Transport Besner Central Ltée; Gestion réseau Besner Ltée; Transport TFI3, S.E.C.,

intimées,
et

l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),

partie intéressée.

CITÉ: Transport Besner Inc. et autres

Dossier du Conseil: 23236-C

Décision n° 303
le 23 décembre 2004

Révision des unités de négociation - Unité de négociation habile à négocier - Communauté d'intérêts - Scrutin de représentation - Date d'admissibilité - Cette affaire fait suite à la décision du Conseil rendue le 17 août 2004, lorsque le Conseil a déclaré que l'entreprise Transport Besner avait été vendue partiellement à Besner Atlantic et Besner Central et que ces entreprises devaient constituer un «employeur unique» - Les présents motifs concernent l'unité de négociation habile à négocier et le choix de l'agent négociateur - Le Conseil tient compte de la jurisprudence pertinente en l'espèce - Le Conseil doit tenir compte d'un certain nombre de facteurs et évaluer le poids à leur accorder lorsqu'il fait la révision d'unités de négociation - Le Conseil est d'avis qu'une seule unité regroupant l'ensemble de tous les établissements des entreprises intimées est habile à négocier - Le Conseil doit prendre en compte et concilier les droits de représentation du syndicat et des Teamsters existants pour le même groupe de chauffeurs et au sein de Besner Central et Besner Atlantic et qui résultent pour le syndicat de la déclaration de vente partielle et d'employeur unique rendue antérieurement et des dispositions du *Code* pour les Teamsters en vertu de leurs conventions collectives - Puisque le Conseil n'est

determine the choice of the bargaining agent - A representation vote, in the instant case, is the best means of balancing both the representation rights of the union preserved by the single employer declaration and the declaration of partial sale, and the rights of the Teamsters - The Board took into account the time elapsed in using a date other than the date the application was filed - Thus, the date for determining voter eligibility is August 17, 2004 - The drivers eligible to vote are those working at Besner Network, Besner Atlantic or Besner Central, as well as those who were laid off from Transport Besner on December 23, 2002.

A panel of the Board composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, Ms. Maureen Flynn, and Mr. Bernard Paquet, Members, has considered the outstanding issues between the parties in this case.

Counsel of Record

Mr. Dany Milliard, for the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN);
 Mr. Daniel Rochefort and Ms. Sophie Matte, for Transport Besner Inc., Besner Atlantic Trucking Ltd., Besner Central Trucking Ltd., Besner Network Management Ltd. and Transport TFI3, S.E.C.;
 Mr. Stéphane Lacoste, for the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ).

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. In this case, the Board is of the opinion that the evidence and exhibits already produced at the hearings, as well as the parties' written submissions following the decision in *Transport Besner Inc. et al.*, [2004] CIRB no. 285, are sufficient to decide the matter.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Facts and Background

[1] This matter arises out of the Board's August 17, 2004, decision, *Transport Besner Inc. et al.*, *supra*, dealing with an application for a single employer

pas convaincu que le syndicat ou les Teamsters détient une majorité définitive, il est approprié d'ordonner un scrutin de représentation afin de décider du choix de l'agent négociateur - Un scrutin de représentation constitue le meilleur outil en l'espèce, permettant de soulever à la fois les droits du syndicat préservés par la déclaration d'employeur unique et la déclaration de vente partielle ainsi que les droits des Teamsters - Le Conseil tient compte des délais écoulés pour choisir exceptionnellement une autre date que celle de la présentation de la demande - Ainsi, la date d'admissibilité est celle du 17 août 2004 - Les chauffeurs ayant droit de vote sont ceux travaillant chez Gestion Besner, Besner Atlantic ou Besner Central, de même que ceux de Transport Besner qui ont été licenciés le 23 décembre 2002.

Un banc du Conseil, composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, et de M^e Maureen Flynn et M. Bernard Paquet, Membres, a étudié les questions demeurant en litige entre les parties dans le cadre du présent dossier.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Dany Milliard, pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN);
 M^e Daniel Rochefort et M^e Sophie Matte, pour Transport Besner Inc., Transport Besner Atlantic Ltée, Transport Besner Central Ltée, Gestion réseau Besner Ltée et Transport TFI3, S.E.C.;
 M^e Stéphane Lacoste, pour l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ).

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut rendre toute décision sans tenir d'audience. Dans la présente affaire, le Conseil est d'avis que la preuve et les pièces déjà produites lors des audiences ainsi que les observations écrites des parties présentées à la suite de la décision rendue dans *Transport Besner Inc. et autres*, [2004] CCRI n^o 285, lui suffisent pour trancher l'affaire.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Faits et Contexte

[1] Cette affaire fait suite à la décision du Conseil rendue le 17 août 2004 dans le dossier à l'étude, *Transport Besner Inc. et autres*, précitée. Dans cette

declaration, filed on September 20, 2002, and amended on March 17, 2003, by the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) (the union), with respect to Transport Besner Inc. (Transport Besner), Besner Atlantic Trucking Ltd. (Besner Atlantic), Besner Central Trucking Ltd. (Besner Central) and Besner Network Management Ltd. (Besner Network) for the Saint-Nicolas location. The Board also considered an application for a declaration of sale of business, within the meaning of section 44 of the *Code*, between Transport Besner and the two related companies, Besner Central and Besner Atlantic.

[2] The Board granted the application, declaring that there had been a partial sale, within the meaning of the *Code*, of Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic. The Board, finding that it should exercise its discretion, also ruled that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constitute a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*.

[3] The Board gave the parties time to try to reach an agreement on the issues arising from its decision:

[252] In view of the above and the Board's decision declaring that Transport Besner was subject to a transfer pursuant to section 44 of the *Code* to Besner Central and Besner Atlantic and that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constitute a single employer, the process set out in sections 18.1 (2), (3), (4), 35(2) and 45 of the *Code* must now be implemented, as the Board is of the opinion that it must review the structure of the bargaining units within the new single employer. The outcome of this review will put an end to the four certification applications (files no. 23311-C, no. 23312-C, no. 23288-C and no. 23289-C), as it will lead to an identification of the number of units appropriate for collective bargaining, following the sale of business declaration, within the new employer, as well as the bargaining agent for each unit. Where the parties do not agree on these issues, the Board will have to determine each outstanding issue pursuant to section 18.1(3) of the *Code* and may, if necessary, make a rapid order that a vote be held.

[253] Therefore, the Board orders all the parties affected by the sale of business and the single employer declarations, that is, the union, the group of companies consisting of Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network, and the Teamsters, to commence negotiations in order to reach agreement on the following matters:

- the number of units appropriate for collective bargaining and the description of this unit or these units. For example: three

affaire, le Conseil s'est prononcé sur une demande de déclaration d'employeur unique, présentée le 20 septembre 2002 et modifiée le 17 mars 2003 par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) (le syndicat) à l'égard de Transport Besner Inc. (Transport Besner), Transport Besner Atlantic Ltée (Besner Atlantic), Transport Besner Central Ltée (Besner Central) et Gestion réseau Besner Ltée (Gestion Besner) pour l'établissement de Saint-Nicolas. Le Conseil s'est également penché sur une demande de déclaration de vente d'entreprise, en vertu de l'article 44 du *Code*, entre Transport Besner et les deux entreprises reliées, Besner Central et Besner Atlantic.

[2] Le Conseil a fait droit à la demande et a déclaré qu'il y avait eu vente partielle, au sens du *Code*, de Transport Besner à Besner Central et Besner Atlantic. Le Conseil a également conclu qu'il y avait lieu d'exercer son pouvoir discrétionnaire et a déclaré que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituent un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*.

[3] Le Conseil accordait du temps aux parties pour tenter d'en arriver à une entente relativement aux questions devant être tranchées en raison de ses conclusions:

[252] Compte tenu de ce qui précède et de la décision du Conseil déclarant que Transport Besner a fait l'objet d'un transfert en vertu de l'article 44 du *Code* auprès de Besner Central et Besner Atlantic et que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituent un employeur unique, le processus prévu aux paragraphes 18.1(2), (3), (4) et 35(2) et à l'article 45 du *Code* doit maintenant être mis en marche puisque le Conseil est d'avis qu'il doit réviser la structure des unités de négociation au sein du nouvel employeur unique. Le résultat de cette révision mettra un terme à l'ensemble des quatre demandes d'accréditation (dossiers n° 23311-C, n° 23312-C, n° 23288-C et n° 23289-C) puisqu'il permettra d'identifier le nombre d'unités habiles à négocier par suite de la déclaration de vente et au sein du nouvel employeur unique ainsi que l'agent négociateur pour chacune d'entre elles. Dans la mesure où les parties ne s'entendraient pas sur ces questions, le Conseil devra trancher toute question en suspens, conformément au paragraphe 18.1(3) du *Code* et pourra ordonner rapidement la tenue d'un scrutin, le cas échéant.

[253] Le Conseil ordonne donc à l'ensemble des parties concernées par la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique, soit le syndicat, le groupe des entreprises Besner Central, Besner Atlantic, Gestion Besner et les Teamsters d'entreprendre des négociations en vue d'en arriver à une entente relativement aux questions suivantes:

- le nombre d'unités de négociation habiles à négocier et la description de cette ou ces unités. À titre d'exemple: trois

regional units (Mississauga, Saint-Nicolas and Moncton) or one unit for the three locations;

- a bargaining agent for each unit and in the absence of an agreement, all issues connected to a possible vote, including eligibility criteria;

- any other outstanding issue flowing from this decision.

[254] The parties shall notify the Board, within **30 days** of this decision, about any agreement reached among them and their respective position on the issues, if any, that remain outstanding and have to be determined by the Board. The Board appoints Ms. Elaine Désorcy, Senior Labour Relations Officer, to help the parties in their negotiations for the purpose of achieving an agreement on the matters mentioned above.

[255] Moreover, despite the sale of business and single employer declarations, out of concern to maintain some stability in labour relations within the companies concerned, the Board specifies that the bargaining relations and collective agreements presently in effect will continue to apply until the process set out in sections 18.1(2), (3) and (4) of the *Code* is completed.

(*Transport Besner Inc. et al., supra*, pages 70-71)

[4] Upon the parties' joint request, the Board extended the deadline until October 4, 2004. The parties were unable to come to an agreement, but in their written submissions, the last of which was filed with the Board on October 15, 2004, they nevertheless clarified their respective positions on the outstanding issues.

II - Parties' Positions

A - Respondent Companies

[5] Regarding the issue of the appropriate bargaining unit(s), the respondent companies propose one unit covering all Besner Central drivers in Mississauga, Saint-Nicolas and Lachine and one unit covering all Besner Atlantic drivers in Moncton, Saint-Nicolas and Lachine. In support of this position and despite the Board's decision in *Transport Besner Inc. et al., supra*, that Besner Atlantic and Besner Central constitute a single employer, the respondent companies are proposing two separate units for these companies, for the following reasons:

- certification for each company reflects the separate structures, activities and operations and thus the respective mandates of each one;

unités régionales (Mississauga, Saint-Nicolas et Moncton) ou une unité visant ces trois endroits;

- l'agent négociateur pour chaque unité et en l'absence d'une entente, toutes questions liées à un éventuel scrutin dont les critères d'éligibilité;

- toute autre question en suspens et découlant de la présente décision.

[254] Les parties devront aviser le Conseil dans les **30 jours** de la présente décision, de toute entente entre elles et de leur position respective sur les questions, le cas échéant, demeurant en suspens et devant être tranchées par le Conseil. Le Conseil nomme M^{me} Elaine Désorcy, agente principale des relations du travail, pour aider les parties dans leurs négociations en vue d'en arriver à une entente relativement aux questions mentionnées plus haut.

[255] Par ailleurs et malgré la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique, dans le souci de maintenir une certaine stabilité des relations du travail au sein des entreprises concernées, le Conseil précise que les relations de négociation actuelles et les conventions collectives en vigueur continueront de trouver application jusqu'à ce que le processus prévu aux paragraphes 18.1(2), (3) et (4) du *Code* soit complété.

(*Transport Besner Inc. et autres, précitée*, pages 70-71)

[4] À la demande conjointe des parties, le Conseil a accordé une prolongation de délai jusqu'au 4 octobre 2004. Les parties n'ont pas réussi à s'entendre, mais ont néanmoins clarifié leur position respective sur les questions à trancher dans leurs observations écrites, dont les dernières ont été présentées au Conseil le 15 octobre 2004.

II - Position des parties

A - Les entreprises intimées

[5] Relativement à la question de la ou des unité(s) de négociation habile(s) à négocier, les entreprises intimées proposent une unité regroupant tous les chauffeurs de Besner Central à Mississauga, Saint-Nicolas et Lachine et une unité regroupant tous les chauffeurs de Besner Atlantic à Moncton, Saint-Nicolas et Lachine. À l'appui de cette position et malgré la décision du Conseil dans *Transport Besner Inc. et autres, précitée*, concluant que Besner Atlantic et Besner Central sont un employeur unique, les entreprises intimées invoquent deux unités distinctes pour ces entreprises pour les motifs suivants:

- L'accréditation par entreprise correspond à la structure, aux activités et au fonctionnement distincts de chacune des entreprises et respecte ainsi leurs missions respectives;

- certification for each company complies with the transportation industry standard, where covering a number of different employers is exceptional;

- the employees of each business have a different community of interest; and

- a single bargaining unit for all the companies could limit competition, would force the companies to merge their operations, and could affect their profitability in a highly competitive industry.

[6] In support of their position for two separate units covering all company locations, as opposed to geographic certification, the respondent companies argue that their position would avoid needless compartmentalization which might disturb industrial peace and the development of each company, and run counter to the companies' organizational structure.

[7] According to the respondent companies, a single bargaining unit covering both Besner Atlantic and Besner Central drivers would result in altering the structures, mandates and roles of these two companies.

[8] In summary, the respondent companies propose separate bargaining units for Besner Atlantic and Besner Central covering all locations of each of these companies, that is, all Besner Central drivers in Mississauga, Saint-Nicolas and Lachine and all Besner Atlantic drivers in Moncton, Saint-Nicolas and Lachine. As for Besner Network's employees, the respondent companies submit that they should not be certified as they do not share a community of interests with the employees of the other two companies.

[9] In their most recent submissions, dated October 15, the respondent companies asked the Board to acknowledge that a company's shutdown has a certain impact. They added that Transport Besner shut down on December 23, 2002, the same date as the expiry of the union's collective agreement. According to the respondent companies, the rights of the union and the former drivers were terminated on that date.

[10] Also according to the respondent companies, any representation vote should exclude the drivers laid off

- L'accréditation par entreprise correspond à la norme dans le secteur du transport, le regroupement de plusieurs employeurs différents étant l'exception;

- La communauté d'intérêts des employés de chacune des entreprises est distincte;

- Une unité de négociation commune pour l'ensemble des entreprises pourrait porter atteinte à la libre concurrence, forcerait les entreprises à fusionner leurs activités et risquerait d'affecter la rentabilité des entreprises dans un secteur où la concurrence est forte.

[6] À l'appui de leur position selon laquelle chacune de ces unités devrait regrouper l'ensemble des établissements des entreprises par opposition à des accréditations selon la région géographique en fonction de chaque établissement, les entreprises intimées soutiennent que serait ainsi évité un cloisonnement inutile qui risquerait de mettre en péril la paix industrielle et l'évolution de chacune des entreprises et qui serait contraire à la structure organisationnelle des entreprises.

[7] Selon les entreprises intimées, une seule unité de négociation regroupant à la fois les chauffeurs de Besner Atlantic et de Besner Central aurait pour effet de modifier la structure, la mission et la vocation de ces deux entreprises.

[8] En somme, les entreprises intimées proposent une unité distincte pour chacune des entreprises Besner Atlantic et Besner Central pour l'ensemble des établissements de ces entreprises, soit tous les chauffeurs de Besner Central à Mississauga, Saint-Nicolas et Lachine et tous les chauffeurs de Besner Atlantic à Moncton, Saint-Nicolas et Lachine. En ce qui concerne Gestion Besner, les entreprises intimées prétendent qu'il n'y a pas lieu d'accréditer les employés de cette entreprise qui n'ont pas d'intérêts en commun avec les employés des deux autres entreprises.

[9] Dans leurs dernières observations en date du 15 octobre dernier, les entreprises intimées invitent le Conseil à reconnaître les effets de la fermeture d'une entreprise et précisent que Transport Besner n'existe plus depuis le 23 décembre 2002, date à laquelle a expiré la convention collective avec le syndicat. Selon elles, les droits du syndicat et des ex-chauffeurs se sont éteints à cette date.

[10] Toujours selon les entreprises intimées, tout scrutin de représentation devrait exclure les chauffeurs mis à

when Transport Besner closed. The respondent companies state that including the former Transport Besner drivers among the Besner Central and Besner Atlantic drivers would destabilize industrial relations, which are stable at present.

B - The Union

1 - Appropriate Bargaining Unit or Units

[11] The union acknowledges that, according to the usual criteria a single bargaining unit covering all of Canada would be preferable. It emphasizes, however, that there are some practical details that have to be taken into account:

- unlike the other locations, Saint-Nicolas has a significant majority of employees (between 250 and 300), while Moncton has between 15 and 20, and Lachine has between two and five; and

- because the overwhelming majority of employees are in Saint-Nicolas, the specific requests of the Moncton and Mississauga employees have little weight. The inherent costs of union and other meetings makes it economically unwise for a union to expand its unit to add 15 to 25 employees in Moncton, and 15 to 25 employees in Mississauga.

[12] In summary, the union objects to the respondent companies' position in favour of two separate certifications for each company, arguing that such an approach would be inconsistent with the single employer declaration regarding the respondent companies and, given the overlap of activities in Saint-Nicolas, it would not promote sound industrial relations. The union therefore proposes one bargaining unit covering all Besner Network, Besner Central and Besner Atlantic drivers in the province of Quebec, but does not object to one unit covering drivers at the Moncton and Mississauga locations.

2 - Choice of Bargaining Agent

[13] The union submits that the date to be used in determining representativity should be the date on which the application was filed, that is, September 20, 2002, or a date between September 20 and December 23, 2002. The union argues that there was clearly a sale or transfer as soon as a Besner Atlantic and Besner Central location was opened in Saint-Nicolas, employees were hired, and contracts,

signed during the closure of Transport Besner. Elles précisent que l'intégration des ex-chauffeurs de Transport Besner dans les rangs de Besner Central et de Besner Atlantic aurait pour effet de créer une instabilité au niveau des relations du travail qui sont actuellement stables.

B - Le syndicat

1 - Unité(s) habile(s) à négocier

[11] Le syndicat reconnaît que les critères habituels semblent militer en faveur d'une seule unité canadienne. Il souligne cependant qu'il existe certaines particularités pratiques importantes à considérer:

- Il existe une majorité importante de salariés à Saint-Nicolas (250 à 300 salariés), contrairement aux autres établissements; Moncton en compte entre 15 et 20 et Lachine, entre 2 à 5;

- L'écrasante majorité de salariés à Saint-Nicolas donne peu de poids aux demandes particulières des salariés de Moncton et de Mississauga. Il ne serait pas raisonnable d'un point de vue économique pour un syndicat d'élargir son unité pour ajouter 15 à 25 salariés à Moncton et 15 à 25 salariés à Mississauga, eu égard aux frais inhérents aux réunions syndicales et autres.

[12] En somme, le syndicat s'oppose à la position des entreprises intimées préconisant une accréditation pour chacune des entreprises du fait que cette approche irait à l'encontre de la déclaration d'employeur unique visant les entreprises intimées et irait également à l'encontre de saines relations de travail en raison du chevauchement des activités à Saint-Nicolas. Il propose donc une unité comprenant tous les chauffeurs de Gestion Besner, Besner Central et Besner Atlantic dans la province de Québec, mais ne s'oppose pas à une unité comprenant les chauffeurs travaillant pour les entreprises à partir de Moncton et de Mississauga.

2 - Choix de l'agent négociateur

[13] Le syndicat prétend que la date à retenir afin de déterminer le caractère représentatif devrait être la date à laquelle la demande a été présentée, soit le 20 septembre 2002, ou encore une date se situant entre le 20 septembre et le 23 décembre 2002. Il soutient que la vente ou le transfert était manifeste dès qu'un établissement d'affaires a été ouvert pour Besner Atlantic et pour Besner Central à Saint-Nicolas, que des

trucks and other items were transferred. The union also argues that Board practice is to take into account the wishes of employees who were members of the bargaining unit at the time the application was filed. It argues that if the Board were to deviate from this general practice and change the date used in determining representativity, this would result in rescinding its earlier declarations.

[14] Regarding the status of the Teamsters (Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ)) bargaining unit, the union argues that, in light of the single employer declaration as well as the provisions of the *Code*, the Teamsters have never represented a majority of drivers in Saint-Nicolas. Accordingly, the respondents are applying a collective agreement that is inapplicable to the Saint-Nicolas location and are therefore supporting membership with the Teamsters. Also, according to the union, the applications for certification filed by the Teamsters on November 1, 2002, to represent the Besner Atlantic and the Besner Central drivers in two units are no longer applicable given the single employer declaration. The union submits that the Teamsters were not certified as a bargaining agent by the Board at the time of the sale or transfer and that, given the single employer declaration, the Teamsters have never had the required representativity. The union is of the opinion that to impose a collective agreement negotiated for five drivers on more than 300 drivers and to extend voluntary recognition for the Lachine location to all the locations would be contrary to the purposes of the *Code*. The union is asking the Board to give very little credibility to the Teamsters' memberships in this context. It argues that, even if the Board does not take into account the union's overwhelming majority, it should, at the very least, order a representation vote.

[15] Concerning the 98 drivers laid off on December 23, 2002, the union submits that these drivers have the right to be reinstated further to grievances that were lodged and referred to arbitration within the deadlines set out in the collective agreement with the union. The union has added that there are 99, not 98, such drivers, since Mr. Martin Alain was laid off a few days before December 23, 2002, and should be included in this group.

salariés ont été embauchés et qu'il y a eu transferts de contrats, de camions, etc. Le syndicat soutient également que la pratique du Conseil est de tenir compte de la volonté des employés qui faisaient partie de l'unité de négociation au moment de la présentation d'une demande. Il prétend que dans l'éventualité où le Conseil s'écarterait de cette pratique générale et modifierait la date de l'analyse du caractère représentatif, cela aurait comme résultat d'annuler l'effet des déclarations rendues par le Conseil.

[14] Au regard du statut d'agent négociateur des Teamsters (l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ)), le syndicat soutient que les conséquences de la déclaration d'employeur unique ainsi que les dispositions du *Code* font en sorte que les Teamsters n'ont jamais représenté une majorité des chauffeurs à Saint-Nicolas. Par conséquent, les intimées appliquent une convention collective inapplicable à Saint-Nicolas et favorisent donc l'adhésion aux Teamsters. Toujours selon le syndicat, les demandes d'accréditation des Teamsters présentées le 1^{er} novembre 2002, afin de représenter les chauffeurs de Besner Atlantic et de Besner Central pour deux unités, ne s'appliquent plus en raison de la déclaration d'employeur unique. Il prétend que les Teamsters n'étaient pas accrédités comme agent négociateur par le Conseil lors de la vente ou du transfert et qu'en raison de la déclaration d'employeur unique, les Teamsters n'ont jamais eu la représentativité nécessaire. Le syndicat est d'avis que d'imposer à plus de 300 chauffeurs une convention collective négociée pour 5 chauffeurs et d'élargir la portée d'une reconnaissance volontaire pour l'établissement de Lachine à l'ensemble des établissements seraient contraires aux objectifs du *Code*. Le syndicat invite le Conseil à accorder très peu de crédibilité aux adhésions aux Teamsters dans le présent contexte. Il soutient que, dans l'éventualité où le Conseil ne retiendrait pas l'écrasante majorité du syndicat, il devrait, à tout le moins, ordonner un scrutin de représentation.

[15] En ce qui a trait aux 98 chauffeurs licenciés le 23 décembre 2002, le syndicat prétend qu'ils ont des droits de réintégration à la suite des griefs présentés et renvoyés à l'arbitrage selon les délais prévus à la convention collective du syndicat. Le syndicat ajoute qu'il s'agit de 99 et non de 98 chauffeurs, du fait que M. Martin Alain a été congédié quelques jours avant le 23 décembre 2002 et qu'il devrait également être compris dans ce groupe.

[16] In conclusion, the union submits that, given the overwhelming majority that it has, it should be certified for either one unit covering Quebec (only the Saint-Nicolas location) or one unit covering all of Canada (all locations). The Teamsters collective agreement should be declared inapplicable except for the Lachine location. If a representation vote is held, the date that should be used is the date the application was filed, that is, September 20, 2002, or at the very least a date between September 20 and December 23, 2002. Employees who were working on September 20, 2002, as well as the 99 laid-off employees, should be eligible to vote.

C - The Teamsters

1 - Appropriate Bargaining Unit or Units

[17] According to the Teamsters, a single unit combining all Besner Network, Besner Atlantic and Besner Central drivers is the appropriate bargaining unit. The Teamsters state that, by its very nature, a single employer declaration means that the formerly separate employers are now merged, and thus it would be inappropriate to maintain overlapping units within a new single employer since they cover a single category of employees who all do the same work. Accordingly, any other structure proposed by the other parties is inappropriate and must be ruled out.

[18] Specifically, the Teamsters argue that a unit for each location would not be an appropriate bargaining unit because such an arrangement would not reflect the community of interests of employees, the history of industrial relations in the company, the existing Teamsters bargaining units, industry practice, the history of certification in the TransForce group, or the criteria set out by the Board in its decision in *Transport Besner Inc. et al., supra*. For the same reasons, maintaining two bargaining units for each company, as called for by the respondent companies, would be inappropriate.

2 - Choice of Bargaining Agent

[19] Concerning the determination of the bargaining agent for the proposed unit, the Teamsters argue that they should be certified with no need for a representation vote. They argue that Board practice is

[16] En conclusion, le syndicat prétend qu'il devrait être accrédité, en raison de sa majorité écrasante, pour soit une unité québécoise (l'établissement de Saint-Nicolas seulement) ou soit une unité canadienne (comprenant tous les établissements). La convention collective des Teamsters devrait être déclarée non applicable, sauf pour l'établissement de Lachine. Si un scrutin est tenu, la date à retenir est la date de présentation de la demande, le 20 septembre 2002, ou à tout le moins une date se situant entre le 20 septembre et le 23 décembre 2002. Les salariés qui travaillaient en date du 20 septembre 2002 ainsi que les 99 salariés licenciés devraient avoir le droit de vote.

C - Les Teamsters

1 - Unité(s) habile(s) à négocier

[17] Selon les Teamsters, une seule unité regroupant tous les chauffeurs de Gestion Besner, de Besner Atlantic et de Besner Central est habile à négocier. Ils affirment que, par sa nature même, une déclaration d'employeur unique indique que les employeurs autrefois distincts sont maintenant fusionnés. Il ne serait donc pas approprié de maintenir en place auprès d'un nouvel employeur unique des unités qui se chevauchent puisqu'elles couvrent une seule catégorie d'employés faisant tous le même travail. Par conséquent, toute autre structure proposée par les autres parties est non appropriée et doit être écartée.

[18] Plus précisément, les Teamsters soutiennent qu'une unité de négociation pour chacun des établissements ne serait pas habile à négocier du fait que cela ne correspondrait pas à la communauté d'intérêts des employés, ne correspondrait pas à l'historique des relations du travail dans l'entreprise, serait contraire aux unités existantes des Teamsters, ne correspondrait pas à la pratique du secteur ni à l'historique des accréditations au sein du groupe TransForce et irait à l'encontre des critères établis par le Conseil dans sa décision *Transport Besner Inc. et autres*, précitée. Pour les mêmes raisons, le maintien de deux unités pour chacune des entreprises, tel que préconisé par les entreprises intimées, ne serait pas approprié.

2 - Choix de l'agent négociateur

[19] En ce qui concerne la détermination de l'agent négociateur pour l'unité proposée, les Teamsters soutiennent qu'ils devraient être accrédités sans qu'il soit nécessaire de tenir un scrutin de représentation. Ils

to order a vote only when necessary, for example, when the Board has before it more than one application for certification by unions that each have a majority, or following a declaration of sale or a single employer declaration when it is impossible to determine which existing union holds a majority or when no existing union has majority support of affected employees.

[20] The Teamsters also argue that representativity should be determined as of August 17, 2004, the date of the Board's decision, and that on that date all employees of the appropriate bargaining unit were members of the Teamsters and none of them were members of the union. In support of their position, the Teamsters argue that none of the former Transport Besner employees hired by Besner Central or Besner Atlantic paid the \$5 required under the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*, that no other employees of the single employer joined the union, and that the 98 drivers laid off by Transport Besner on December 23, 2002, are not included in the new bargaining unit and did not preserve their employment relationship by lodging grievances against Besner Central or Besner Atlantic.

III - Analysis and Decision

A - Appropriate Bargaining Unit or Units

[21] The wording of sections 45 and 35(2) of the *Code* is identical in authorizing the Board, in the case of a declaration of sale or a single employer declaration, to determine whether the affected employees constitute one or more units appropriate for collective bargaining. In some instances, despite a single employer declaration or a declaration of sale, it is inappropriate to review existing bargaining units. In the present case, following the declaration of sale and the single employer declaration, the Board held that it was necessary to review the structure of the bargaining units within the new single employer:

[252] In view of the above and the Board's decision declaring that Transport Besner was subject to a transfer pursuant to section 44 of the *Code* to Besner Central and Besner Atlantic and that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constitute a single employer, the process set out in sections 18.1(2), (3), (4), 35(2) and 45 of the *Code* must now be implemented, as the Board is of the opinion that it must

soutiennent que la pratique du Conseil est d'ordonner un vote seulement lorsqu'il est nécessaire de le faire, par exemple, lorsque le Conseil est saisi de plus d'une demande d'accréditation par des syndicats qui détiennent tous une majorité ou à la suite d'une déclaration de vente ou déclaration d'employeur unique lorsqu'il est impossible de déterminer quel syndicat en place détient la majorité ou si aucun des syndicats n'a l'appui de la majorité des employés concernés.

[20] Les Teamsters soutiennent également que le caractère représentatif devrait être déterminé en date du 17 août 2004, date de la décision du Conseil, et qu'à cette date, tous les employés de l'unité habile à négocier étaient membres des Teamsters et aucun d'entre eux n'était membre du syndicat. À l'appui de leur position, ils prétendent qu'aucun des ex-employés de Transport Besner qui a été embauché par Besner Central ou Besner Atlantic n'a payé le 5 \$ requis en vertu du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, qu'aucun des autres employés de l'employeur unique n'a adhéré au syndicat, et que les 98 chauffeurs licenciés par Transport Besner le 23 décembre 2002 ne sont pas inclus dans la nouvelle unité et n'ont pas protégé leur lien d'emploi par voie de griefs présentés contre Besner Central ou Besner Atlantic.

III - Analyse et décision

A - Unité(s) habile(s) à négocier

[21] Le libellé de l'article 45 et du paragraphe 35(2) du *Code* sont identiques en ce qu'ils accordent au Conseil, dans le cadre d'une déclaration de vente ou d'une déclaration d'employeur unique, le pouvoir de déterminer si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement. Il se peut que malgré une déclaration d'employeur unique ou une déclaration de vente, il n'y a pas lieu de réviser les unités de négociation existantes. Dans la présente affaire et par suite de la déclaration de vente et de la déclaration d'employeur unique, le Conseil a conclu qu'il était nécessaire de procéder à la révision de la structure des unités de négociation au sein du nouvel employeur unique:

[252] Compte tenu de ce qui précède et de la décision du Conseil déclarant que Transport Besner a fait l'objet d'un transfert en vertu de l'article 44 du *Code* auprès de Besner Central et Besner Atlantic et que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituent un employeur unique, le processus prévu aux paragraphes 18.1(2), (3), (4), et 35(2) et à l'article 45 du *Code* doit maintenant être mis en marche

review the structure of the bargaining units within the new single employer. ...

(*Transport Besner Inc. et al.*, *supra*, page 70)

[22] The Board has developed well-established criteria that it takes into account in reviewing bargaining units. It takes into account a certain number of factors and assesses the weight to be given to each of them. These factors include community of interests, the viability of the proposed units, the wishes of the employees, industry practice, previous collective bargaining between the parties, the organizational structure of the employer, and the Board's general preference for larger bargaining units for reasons including administrative efficiency and convenience of bargaining (see *BCT.TELUS et al.*, [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184; and *Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124). In reviewing the structure of bargaining units, the Board's mandate is to bring together units more appropriate for collective bargaining, since a review is an opportunity for a comprehensive overview of industrial relations among the parties concerned.

[23] In *Transport Besner Inc. et al.*, *supra*, the Board found that the single employer declaration could not be limited to the Saint-Nicolas location:

[226] In its submissions to the Board, the union stated that its application for a single employer declaration covered only Saint-Nicolas. In light of the submitted evidence on all the activities of the three companies concerned, the Board finds that the single employer declaration cannot be limited to Saint-Nicolas, as such a finding would not promote harmonious labour relations. The high degree of integration of the three companies obliges the Board to determine that it is these three entities as a whole that constitute the single employer and that the Board cannot limit its scope to Saint-Nicolas alone. Dismembering the unitary structure and operational interrelatedness of the Besner group of companies would make day-to-day labour relations difficult to conduct. The respondent companies have, themselves, presented relevant arguments in this connection to the Board. Consequently, as part of the exercise of its discretion, the Board finds that the declaration of single employer must apply to all the activities of Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network.

(page 61)

[24] The Board has carefully reviewed the parties' respective positions on the structure of the bargaining units, taking into account the above-noted factors, and is of the opinion that a single unit combining all the

puisque le Conseil est d'avis qu'il doit réviser la structure des unités de négociation au sein du nouvel employeur unique...

(*Transport Besner Inc. et autres*, précitée, page 70)

[22] Le Conseil a élaboré des critères bien établis dont il tient compte lors de la révision d'unités de négociation. Il tient compte d'un certain nombre de facteurs et évalue le poids à leur accorder. Ces facteurs comprennent la communauté d'intérêts, la viabilité des unités proposées, les désirs des employés, la pratique courante dans le secteur, les antécédents de la négociation collective entre les parties, la structure organisationnelle de l'employeur et la préférence générale du Conseil pour des unités de négociation plus larges pour des raisons telles que l'efficacité administrative et la commodité en matière de négociation (voir *BCT.TELUS et autres*, [2002] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184; et *Expertech Bâtitteur de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124). Dans le cadre d'une révision d'unités de négociation, le Conseil a pour mandat de réunir des unités plus habiles à négocier collectivement, étant donné qu'une telle révision donne l'occasion de considérer globalement les relations du travail des parties en cause.

[23] Dans *Transport Besner Inc. et autres*, précitée, le Conseil a conclu que la déclaration d'employeur unique ne pouvait se limiter au territoire de Saint-Nicolas:

[226] Dans les observations qu'il a présentées au Conseil, le syndicat a fait mention que sa demande d'employeur unique ne visait que Saint-Nicolas. À la lumière de la preuve présentée relativement à l'ensemble des activités des trois entreprises concernées, le Conseil conclut que la déclaration d'employeur unique ne peut se limiter au territoire de Saint-Nicolas puisqu'une telle conclusion ne serait pas de nature à favoriser des relations du travail harmonieuses. Effectivement, le haut degré d'intégration des trois entreprises amène le Conseil à déterminer que c'est bien l'ensemble de ces trois entités qui constitue un employeur unique et que le Conseil ne peut en limiter la portée à Saint-Nicolas seulement. Un tel démembrement de la structure unitaire et de l'interaction opérationnelle du groupe Besner rendrait difficile la conduite de relations du travail au quotidien. Les entreprises intimées ont d'ailleurs présenté des observations d'intérêt en ce sens au Conseil. Dès lors, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, le Conseil conclut que la déclaration d'employeur unique doit s'appliquer à l'ensemble des activités de Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner.

(page 61)

[24] Le Conseil a révisé avec attention les positions respectives des parties relativement à la structure des unités de négociation en tenant compte des facteurs précités et est d'avis qu'une seule unité regroupant

locations of the respondent companies is the appropriate bargaining unit.

[25] The Board is of the opinion that one bargaining unit per company (one unit at Besner Central and another unit at Besner Atlantic), as proposed by the respondent companies, is not an appropriate structure because it would run counter to the Board's single employer declaration and would not promote industrial peace, particularly in Saint-Nicolas where the three respondent companies operate from the same location. There is an obvious community of interests between the Besner Atlantic and the Besner Central drivers. In Saint-Nicolas, these drivers work from the same location. As well, the structure of the respondent companies is conducive to creating a single bargaining unit. The duties and responsibilities of the managers of Besner Network extend to Besner Central and Besner Atlantic, and these managers all work from the Saint-Nicolas location. All trucking by Besner Central and Besner Atlantic is assigned to these companies by Besner Network, which centralizes and assigns trucking jobs.

[26] Lastly, the same factors that led the Board to find that the criteria used to issue the single employer declaration also applied to all activities of companies in the Besner group and led it to find in favour of a single bargaining unit for all the locations of the respondent companies. These factors include common sales, driver training, customer recruiting, equipment maintenance, and logistics services, as well as the interconnectedness and interdependence of all the respondent companies' activities.

[27] Despite the points emphasized in the union's submissions with respect to the much lower numbers of drivers in Moncton and Mississauga and the inherent costs of union representation, the Board is nonetheless of the opinion that one unit including all Besner Network, Besner Atlantic and Besner Central drivers at the four existing locations, that is, in Saint-Nicolas, Moncton, Mississauga and Lachine, is the most appropriate bargaining unit in the circumstances.

[28] This bargaining unit is limited to these companies' drivers. Accordingly, unless they are drivers, Besner Network employees are not included in this unit. That said, since Besner Network is one of the companies subject to the single employer declaration, it is

l'ensemble de tous les établissements des entreprises intimées est habile à négocier.

[25] Le Conseil est d'avis qu'une unité de négociation par entreprise (une chez Besner Central et une autre chez Besner Atlantic) tel que proposé par les entreprises intimées n'est pas habile à négocier du fait que cette structure irait à l'encontre des conclusions du Conseil relativement à l'employeur unique et ne favoriserait pas la paix industrielle, surtout à Saint-Nicolas où les trois entreprises visées sont exploitées à partir d'un même établissement. Il existe une communauté d'intérêts évidente entre les chauffeurs de Besner Atlantic et ceux de Besner Central. À Saint-Nicolas, ces chauffeurs travaillent à partir du même établissement. De plus, la structure des entreprises visées favorise la création d'une seule unité. Les fonctions et les responsabilités des dirigeants de Gestion Besner s'étendent à Besner Central et Besner Atlantic et ils travaillent tous à partir de l'établissement de Saint-Nicolas. Les mouvements de transport réalisés par Besner Central et Besner Atlantic sont tous répartis parmi ces entreprises par Gestion Besner qui centralise les demandes de transport et en fait la répartition.

[26] Enfin, les mêmes facteurs qui ont porté le Conseil à conclure que les critères utilisés pour rendre une déclaration d'employeur unique s'appliquaient à l'ensemble des activités des entreprises Besner porte également le Conseil à conclure en faveur d'une seule unité pour l'ensemble des établissements des entreprises intimées. Ces facteurs comprennent un service commun de vente, de formation des chauffeurs, de recrutement des clients, d'entretien des équipements, de logistique ainsi qu'une interconnexion et interdépendance entre les activités de chacune des entreprises visées.

[27] Malgré les particularités soulignées dans les observations du syndicat à l'égard du nombre grandement inférieur de chauffeurs à Moncton et à Mississauga et des frais inhérents à une représentation syndicale, le Conseil est tout de même d'avis qu'une unité comprenant l'ensemble des chauffeurs de Gestion Besner, Besner Atlantic et Besner Central aux quatre établissements existants, soit à Saint-Nicolas, Moncton, Mississauga et Lachine est la plus habile à négocier dans les circonstances.

[28] Cette unité de négociation est limitée aux chauffeurs de ces entreprises. Par conséquent, à moins d'être un chauffeur, les employés de Gestion Besner ne sont pas compris dans cette unité. Cependant, Gestion Besner étant une des entreprises visées par la

therefore included in the description of the appropriate bargaining unit even though at present it does not hire drivers. Thus the single employer declaration covers all related or connected respondent companies under common management or control. Despite the creation of separate business structures, this combined unit should allow for centralized industrial relations bargaining while preserving bargaining rights and should promote industrial peace.

[29] In *Transport Besner Inc. et al.*, *supra*, while holding that there had been a partial sale of business that preserved the union's bargaining rights, the Board also recognized the Teamsters' bargaining rights at Besner Central and Besner Atlantic:

[184] In the instant matter, we see a continuity of Transport Besner's characteristic means of operation in Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas, that is, the company's usual trips and equipment and many of its drivers. This transfer took place gradually between September and December 2002. Therefore, although the respondent companies made the corporate decision to close Transport Besner, they still actively maintained all or at least part of its transport activities in Saint-Nicolas, transferring them to Besner Central and Besner Atlantic.

[185] Under these circumstances, the union's bargaining rights associated with Transport Besner's still current activities must be maintained despite the closure of December 23, 2002. However, with respect to the transfer of these bargaining rights to Besner Central and Besner Atlantic, the Board cannot overlook the fact that the Teamsters have been voluntarily recognized by Besner Central and Besner Atlantic and that a collective agreement is presently in effect in these two companies...

(page 48)

[30] Further on, the Board reiterates the same comments concerning the single employer declaration:

[232] Although, as previously stated, the Board has found the existence of a single employer comprising Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network, it cannot disregard the fact that the Teamsters presently enjoy voluntary recognition by the employer at Besner Atlantic and Besner Central and a collective agreement is in effect in each of these companies until August 27, 2007. Nor can it disregard the applications for certification pending before the Board. On November 1, 2002, the Teamsters filed two certification applications (files no. 23311-C and no. 23312-C) covering, respectively, all the establishments of these two companies, including the

déclaration d'employeur unique, elle est donc incluse dans la description de l'unité habile à négocier bien qu'elle n'embauche pas de chauffeurs présentement. La déclaration d'employeur unique assure ainsi l'inclusion de toutes les entreprises intimées qui sont reliées ou connexes et qui sont sous une direction ou un contrôle en commun. Ce regroupement devrait permettre, malgré la création de structures d'entreprises distinctes, une négociation centralisée des relations du travail, tout en protégeant les droits de négociation et devrait faciliter de saines relations de travail.

[29] Dans *Transport Besner Inc. et autres*, précitée, tout en concluant à une vente partielle d'entreprise qui entraîne la préservation des droits de négociation du syndicat, le Conseil a également reconnu les droits de négociation des Teamsters chez Besner Central et Besner Atlantic:

[184] Dans le cas présent, on retrouve désormais une continuité des moyens caractéristiques d'exploitation de Transport Besner au sein de Besner Central et Besner Atlantic, à Saint-Nicolas, soit les voyages habituels et le matériel de cette entreprise ainsi que plusieurs de ses chauffeurs. Ce transfert s'est effectué progressivement de septembre à décembre 2002. Dès lors, même si les entreprises intimées ont décidé de fermer les portes de Transport Besner d'un point de vue d'ensemble de l'entreprise, il n'en demeure pas moins qu'elles ont maintenu bien vivantes les activités, ou à tout le moins, une partie des activités de transport de cette dernière à Saint-Nicolas et qu'elles les ont transférées à Besner Central et Besner Atlantic.

[185] Dans ces circonstances, les droits de négociation du syndicat rattachés aux activités toujours vivantes de Transport Besner doivent donc être préservés malgré la fermeture du 23 décembre 2002. Relativement à la transmission de ces droits de négociation auprès de Besner Central et de Besner Atlantic, le Conseil ne peut cependant faire abstraction du fait que les Teamsters sont actuellement volontairement reconnus auprès de Besner Central et de Besner Atlantic et qu'une convention collective est présentement en vigueur dans chacune de ces entreprises...

(page 48)

[30] Plus loin, le Conseil reprenait les mêmes commentaires relativement à la déclaration d'employeur unique:

[232] Bien que le Conseil ait conclu à l'existence d'un employeur unique comprenant Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner, tel que mentionné plus tôt, il ne peut faire abstraction du fait que les Teamsters sont actuellement volontairement reconnus par l'employeur pour oeuvrer au sein de Besner Atlantic et Besner Central et qu'une convention collective est en vigueur dans chacune de ces entreprises jusqu'au 27 août 2007. Il ne peut non plus faire abstraction des demandes d'accréditation en instance devant lui. En effet, le 1^{er} novembre 2002, les Teamsters ont présenté au Conseil deux demandes d'accréditation (dossiers n° 23311-C et n° 23312-C)

Saint-Nicolas plant. The union also filed two certification applications, on October 23, 2002, for these same two companies, but only for the Saint-Nicolas location (files no. 23288-C and no. 23289-C).

[233] Thus, there are two unions representing employees in the group of companies covered by the sale of business and single employer declarations. ...

...

[235] In this situation, however, the Board must be careful not to attribute, through a single employer declaration, excessive scope to the bargaining rights presently possessed by the union, when in fact, the real purpose is to avoid their erosion. Consequently, it would be erroneous to think that henceforth, the union becomes the bargaining agent for Besner Central and Besner Atlantic and its previously negotiated collective agreement, which expired on May 31, 2002, is now in effect, regardless of the two collective agreements entered into by the Teamsters with Besner Central and Besner Atlantic.

[236] Inasmuch as Transport Besner closed down on December 23, 2002, and some of the drivers left the company to work elsewhere, or were laid off, the Board must consider the current state of the union's bargaining rights with relation to this new reality. A single employer declaration entrenches bargaining rights with respect to the current state of affairs, but cannot restore past power relationships. Given that the respondents made business decisions that had the effect of terminating the employment of certain drivers, and notwithstanding any right potentially flowing from the union's collective agreement, the Board cannot go against these business decisions and force the reinstatement of these drivers, despite its concern to balance the bargaining equation. ...

(pages 63-64)

[31] In summary, in the present case, at Besner Central and Besner Atlantic we find former Transport Besner drivers, equipment and trucking activities that led to the declaration of partial sale of Transport Besner to Besner Atlantic and Besner Central and to the single employer declaration. Despite voluntary recognition of the Teamsters as the bargaining agent for the Besner Central and the Besner Atlantic drivers, the union retains representation rights arising from these declarations issued by the Board.

[32] Accordingly, the Board is of the opinion that it must take into account and reconcile the union's and the Teamsters' existing representation rights for the same group of drivers at Besner Central and Besner Atlantic, arising, for the union, from the Board's August 17,

visant respectivement tous les établissements de ces deux entreprises, y compris celui de Saint-Nicolas. Le syndicat a en outre présenté deux demandes d'accréditation le 23 octobre 2002 pour ces deux mêmes entreprises, mais seulement pour leur établissement de Saint-Nicolas (dossiers n° 23288-C et n° 23289-C).

[233] On note donc que deux syndicats représentent des employés dans le groupe d'entreprises qui font l'objet de la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique. ...

...

[235] Dans un tel cadre, le Conseil est cependant soucieux de ne pas attribuer, par l'intermédiaire d'une déclaration d'employeur unique, une portée démesurée aux droits de négociation que possède présentement le syndicat alors qu'il vise essentiellement à en éviter l'érosion. Par conséquent, il serait faux de croire que le syndicat devient dès à présent l'agent négociateur auprès de Besner Central et Besner Atlantic et que la convention collective qu'il avait négociée auparavant et qui a pris fin le 31 mai 2002 trouve maintenant application, et ce, sans considération pour les deux conventions collectives conclues par les Teamsters avec Besner Central et Besner Atlantic.

[236] Dans la mesure où Transport Besner a fermé ses portes le 23 décembre 2002 et que certains chauffeurs ont quitté l'entreprise pour aller travailler ailleurs ou ont été licenciés, le Conseil doit constater l'état actuel des droits de négociation du syndicat en fonction de cette nouvelle réalité. Une déclaration d'employeur unique consacre des droits de négociation selon l'état actuel des choses mais ne peut réanimer des rapports de force passés. Dans la mesure où les intimées ont pris des décisions d'affaires ayant pour effet le licenciement de certains chauffeurs, et sous réserve de tout droit découlant possiblement de la convention collective du syndicat, le Conseil ne peut aller à l'encontre de ces décisions d'affaires et forcer la réintégration de ces chauffeurs et ce, bien qu'il soit soucieux d'équilibrer l'équation de la négociation...

(pages 63-64)

[31] En somme dans l'affaire en l'instance, on retrouve chez Besner Central et Besner Atlantic des chauffeurs, de l'équipement et des mouvements de transport qui étaient anciennement chez Transport Besner et qui ont conduit à la déclaration de vente partielle de Transport Besner à Besner Atlantic et Besner Central et à la déclaration d'employeur unique. Malgré la reconnaissance volontaire des Teamsters à titre d'agent négociateur pour les chauffeurs de Besner Central et Besner Atlantic, le syndicat conserve des droits de représentation qui résultent de ces dites déclarations du Conseil.

[32] Par conséquent, le Conseil est d'avis qu'il doit prendre en compte et concilier les droits de représentation du syndicat et des Teamsters existants pour le même groupe de chauffeurs et au sein des deux entreprises Besner Central et Besner Atlantic et qui

2004, declaration of partial sale and single employer declaration as well as from the provisions of the *Code* and, for the Teamsters, from their collective agreements.

B - Choice of Bargaining Agent

1 - Whether Representation Vote Required

[33] The Board may order a representation vote when it considers that doing so would be helpful in deciding on issues before it. In this regard, section 29(1) of the *Code* provides as follows:

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

[34] The Board may exercise this discretionary power according to the circumstances of each case. In a review of bargaining units in which a union has representation rights, the Board usually orders a representation vote in order to determine which union has the support of a majority of employees in the appropriate bargaining unit. It is true that, where a union enjoys the support of an overwhelming majority of employees in a bargaining unit to the extent that this support is unquestionable, the Board may determine that there is no need for a representation vote. Each case is determined on its merits.

[35] In the present case, the Board is not satisfied that either the union or the Teamsters has a conclusive majority. Since the application was filed in September 2002, a number of events have occurred that have influenced support among the drivers and continue to influence it today. Among these events, the Board notes that in the fall of 2002, a considerable number of drivers were transferred from Transport Besner to Besner Atlantic and Besner Central and joined the Teamsters in the context of a labour dispute. In addition to these drivers, new drivers have been hired over the past two years, and the 98 drivers who were laid off on December 23, 2002, and lodged grievances contesting those lay-offs still have recall rights under the collective agreement reached between the union and Besner and preserved by the declaration of partial sale issued by the Board. As well, there are the drivers who were working

résultent pour le syndicat de la déclaration de vente partielle et d'employeur unique rendue par le Conseil le 17 août 2004 et des dispositions du *Code* pour les Teamsters en vertu de leurs conventions collectives.

B - Choix de l'agent négociateur

1 - Nécessité ou non d'un scrutin de représentation

[33] Le Conseil peut ordonner la tenue d'un scrutin lorsqu'il le juge utile à la détermination des questions dont il est saisi. À cet égard, le paragraphe 29(1) du *Code* prévoit ainsi:

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

[34] Il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire du Conseil, qui est exercé selon les circonstances de chaque cas. Dans le cadre d'une révision d'unités de négociation dans laquelle plus d'un syndicat a des droits de représentation, le Conseil ordonne normalement un scrutin de représentation afin de déterminer quel syndicat a l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité jugée habile à négocier. Il est vrai que dans les cas où un syndicat jouit de l'appui d'une écrasante majorité des employés de l'unité, de telle sorte qu'il est impossible dans les faits de contester cet appui, le Conseil peut juger approprié de ne pas ordonner un scrutin de représentation. Chaque cas en est un d'espèce.

[35] En l'instance, le Conseil n'est pas convaincu que le syndicat ou les Teamsters détient une majorité définitive. Depuis la présentation de la demande en septembre 2002, il s'est produit plusieurs événements qui ont influencé et qui influencent encore à ce jour l'appui des chauffeurs. Parmi ces événements, le Conseil retient au cours de l'automne 2002, le transfert d'un nombre considérable de chauffeurs de Transport Besner à Besner Atlantic et Besner Central et leur adhésion aux Teamsters dans un contexte de conflit de travail. S'ajoutent à ces derniers l'embauche de nouveaux chauffeurs au cours des deux dernières années et la mise à pied de 98 chauffeurs le 23 décembre 2002, qui ont présenté des griefs contestant ces mises à pied et qui bénéficient toujours d'un droit de rappel en vertu de la convention collective conclue par le syndicat et Besner et protégée par la

for Besner Atlantic and Besner Central and joined the Teamsters in August 2002.

[36] Accordingly, the Board rejects the arguments presented by the union and by the Teamsters, each requesting immediate certification, and is of the opinion that in the circumstances of the present case it is appropriate to order a representation vote in order to determine the choice of bargaining agent. In the Board's opinion, in the specific circumstances of the present case, a representation vote is the best means of balancing both the representation rights of the union, preserved by the single employer declaration and the declaration of partial sale, and the representation rights obtained by the Teamsters through voluntary recognition at Besner Central and Besner Atlantic. In summary, in the circumstances of the present case the only appropriate means of determining the choice of bargaining agent of the new certified bargaining unit is a representation vote by secret ballot.

2 - Voter Eligibility in Representation Vote

[37] In ordering a representation vote, the Board must determine which employees are eligible to vote, and is authorized to make the arrangements necessary in the circumstances. In this regard, section 30(1) of the *Code* provides as follows:

30.(1) Where the Board orders that a representation vote be taken among employees in a unit, the Board shall

- (a) determine the employees that are eligible to vote; and
- (b) make such arrangements and give such directions as the Board considers necessary for the proper conduct of the representation vote, including the preparation of ballots, the method of casting and counting ballots and the custody and sealing of ballot boxes.

[38] In *IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 130, the Board reviewed voter eligibility practice and procedure in a representation vote. In that case, following a single employer declaration with regard to Dynamex Canada Inc., the Board ordered a representation vote in order to determine the choice of bargaining agent. The Board held that allowing the employees to choose themselves the bargaining agent that would represent them in the new structure created following the single employer declaration would serve valid labour relations purposes.

déclaration de vente partielle rendue par le Conseil. À cela se greffent les chauffeurs travaillant chez Besner Atlantic et Besner Central, qui ont adhéré aux Teamsters en août 2002.

[36] Par conséquent, le Conseil rejette les positions avancées par le syndicat et par les Teamsters, chacun sollicitant une accréditation sur-le-champ et est d'avis que, dans les circonstances de la présente affaire, il est approprié d'ordonner un scrutin de représentation afin de décider du choix de l'agent négociateur. Pour le Conseil, un scrutin de représentation constitue le meilleur outil, dans les circonstances particulières de la présente affaire, permettant de soupeser à la fois les droits du syndicat préservés par la déclaration d'employeur unique et la déclaration de vente partielle ainsi que les droits de représentation obtenus par les Teamsters dans le cadre de la reconnaissance volontaire chez Besner Central et Besner Atlantic. En somme, la seule mesure indiquée pour déterminer l'agent négociateur de la nouvelle unité d'accréditation dans les circonstances de la présente affaire est un vote au scrutin secret.

2 - Admissibilité au scrutin de représentation

[37] Lorsqu'il ordonne un scrutin de représentation, le Conseil doit déterminer les employés qui ont droit de vote et jouit du pouvoir de déterminer les mesures nécessaires dans les circonstances. À cet égard, le paragraphe 30(1) du *Code* prévoit ainsi:

30.(1) Lorsqu'il ordonne la tenue d'un scrutin de représentation au sein d'une unité, le Conseil est tenu:

- a) de déterminer quels sont les employés qui ont droit de voter;
- b) de prendre les mesures et donner les instructions qui lui semblent nécessaires en vue de la régularité du scrutin, notamment en ce qui concerne la préparation des bulletins de vote, les modes de scrutin et de dépouillement, et la garde et le scellage des urnes.

[38] Dans *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 130, le Conseil a revu la pratique et procédure relative au droit de vote lors d'un scrutin de représentation. Dans cette affaire, à la suite d'une déclaration d'employeur unique se rapportant à Dynamex Canada Inc., le Conseil a ordonné un scrutin de représentation afin de déterminer le choix de l'agent négociateur. Le Conseil a conclu qu'il favoriserait la réalisation d'objectifs valables liés aux relations du travail en permettant aux employés visés de choisir eux-mêmes l'agent négociateur pour les

The following passages are helpful to the Board in analyzing the date for determining voter eligibility:

[79] Normally, the Board uses the application date as the date to determine voter eligibility, in cases such as this. The Board does, however, have the discretion to choose a different date. The Board has, in the past, exercised its discretion to alter the date when it does not feel that the application date will give a true picture of the employees' will. That said, there are policy reasons underlying the Board's preference for using the application date, and the Board has stated that, for the sake of consistency, it prefers not to deviate from that date, unless a clear labour relations purpose would be served. The recent *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017 Board decision confirms that, unless facts supporting the use of another date are submitted, the application date will determine voter constituency:

“[19] ... Given the precedence in Board jurisprudence for the application date as the date for determining voter constituency, parties should expect that unless facts suggesting another date are presented, this date will be chosen by the Board. Surely parties seeking an exceptional or unusual decision from the Board have an obligation to present any facts of which they are aware justifying the decision they seek. Acceptance of the application date as the standard allows finality and consistency in all but unusual circumstances. ...

(pages 9-10; and 143,176)”

[80] The Board sees no reason to depart from this established principle. None of the parties have suggested that any other date be used to determine voter eligibility other than the application date. Although more than two years have passed since the filing of the employer's common employer application, nothing in the evidence suggests that the application date should not be used as the eligibility date.

(pages 29-30; emphasis added)

[39] In *IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al., supra*, the Board used the date the application was filed as the date for determining the composition of the bargaining unit, and concluded that the employees who worked for Dynamex Canada Inc. on the date the application was filed and were still employed by that corporation on the date of the vote were eligible to vote.

[40] In *Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109, as part of an application for review of the structure of bargaining

représenter dans la nouvelle structure créée à la suite de la déclaration d'employeur unique. Les passages suivants sont utiles à l'analyse du Conseil relativement à la date d'admissibilité au vote:

[79] Le Conseil utilise généralement la date de présentation de la demande pour déterminer quels employés auront droit de vote dans les affaires du genre de celle dont il est saisi en l'espèce. Cependant, le Conseil peut choisir une autre date s'il le désire. Par le passé, le Conseil a invoqué ce pouvoir discrétionnaire après avoir conclu que l'utilisation de la date de présentation de la demande ne permettait pas de déterminer la volonté des employés avec certitude. Cela étant dit, ce n'est pas sans raison que la date de présentation de la demande emporte la préférence; le Conseil a déclaré que, par souci d'uniformité, il juge préférable de s'en tenir à cette date, à moins que l'utilisation d'une autre date favoriserait visiblement la réalisation d'un objectif valable lié aux relations de travail. Dans la décision rendue récemment dans l'affaire *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB n° 32; et 2000 CLLC 220-017, le Conseil confirme qu'à moins que lui soient soumis des faits justifiant l'utilisation d'une autre date, c'est la date de présentation de la demande qui sera retenue pour déterminer quels employés ont droit de vote:

«[19] ... Étant donné que, dans la jurisprudence du Conseil, c'est la date du dépôt de la demande qui est retenue pour déterminer qui a droit de vote, les parties devraient prévoir que, s'ils ne soumettent pas de faits justifiant le choix d'une autre date, le Conseil s'en tiendra à la date du dépôt de la demande. À coup sûr, les parties qui veulent obtenir une décision exceptionnelle ou inhabituelle du Conseil doivent présenter tous les faits connus qui justifient une telle décision. L'acceptation de la date du dépôt de la demande comme la norme permet de rendre des décisions définitives et uniformes dans tous les cas, sauf dans les cas inhabituels ...

(pages 9-10; et 143,176)»

[80] Le Conseil estime qu'il n'y a aucune raison de déroger au principe établi. Aucune des parties ne lui a demandé d'utiliser une autre date pour déterminer le droit de vote. Même s'il s'est écoulé plus de deux ans depuis que l'employeur a présenté sa demande de déclaration d'employeur unique, aucun élément de preuve n'indique que la date de présentation de la demande ne devrait pas être utilisée.

(pages 29-30; c'est nous qui soulignons)

[39] Dans *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, précitée, le Conseil a retenu la date de présentation de la demande pour déterminer la composition de l'unité de négociation et a conclu que les employés qui travaillaient pour Dynamex Canada Inc. à la date de présentation de la demande et qui étaient toujours employés par cette société le jour du scrutin avaient droit de vote.

[40] Dans *Sécur Inc.*, [2001] CCRI n° 109, dans le cadre d'une demande de révision de la structure des

units under sections 45 and 18.1 of the *Code*, and in light of the exceptional circumstances, the Board took into account the time elapsed in using a date other than the date the application was filed:

[81] The rules governing union representation set out in the *Code* authorize the Board to determine the characteristics of those individuals who are entitled to vote. Because of the Board's tremendous workload since its new mandate, this case could not be handled with the desired speed. **Because of the time that has elapsed, the Board is of the view that it would not be necessary or fair for the unions if the employees entitled to vote were limited to those who were working at the time the applications were filed, as is the usual practice. In these exceptional circumstances, the Board directs that all employees working at Sécur and who are covered by the new bargaining unit on the date of this decision be able to vote.**

(page 34; emphasis added)

[41] In the present case, more than two years have elapsed since the application was filed and, as noted above, a number of events have occurred between the filing of the application and the declaration of partial sale and the single employer declaration issued by the Board and leading to the creation of a new certified bargaining unit for which a bargaining agent must be determined.

[42] This new certified bargaining unit not only involves two unions, but also combines drivers now working for two companies (Besner Atlantic and Besner Central), which, for the purposes of section 35 of the *Code*, are recognized as a single employer along with Besner Network, and carry on their activities from four locations (Saint-Nicolas, Lachine, Moncton and Mississauga) in three provinces.

[43] As well, as has been noted, the union and the Teamsters have representation rights that cover the same group of drivers but arise from two legal situations, including one arising from the retroactive declaration of partial sale, which, over time, have overlapped.

[44] While wanting to preserve the employees' and the union's rights acquired at Transport Besner before the partial sale and transferred to the new single employer, the Board must also preserve the employees' and the Teamsters' rights acquired at Besner Atlantic and Besner Central before the Board issued the declarations.

unités de négociation fondée sur les articles 45 et 18.1 du *Code*, le Conseil a pris en compte les délais écoulés pour choisir exceptionnellement une autre date que celle de la présentation de la demande:

[81] Les règles régissant la représentativité syndicale prévue au *Code* permettent au Conseil de déterminer les caractéristiques des individus ayant droit de vote. L'énorme charge de travail du Conseil depuis son nouveau mandat a fait en sorte que ce dossier n'a pu être traité avec la célérité voulue. **En raison du temps écoulé, le Conseil est d'avis qu'il ne serait pas utile ou juste pour les syndicats que les employés ayant le droit de vote soient limités à ceux qui travaillaient au moment du dépôt des demandes, selon la pratique habituelle. Exceptionnellement, le Conseil ordonne que tous les employés travaillant chez Sécur décrits dans la nouvelle unité de négociation à la date de cette décision soient habilités à voter.**

(page 34; c'est nous qui soulignons)

[41] En l'instance, il s'est écoulé plus de deux années depuis la présentation de la demande et, tel que mentionné précédemment, plusieurs événements se sont produits entre la présentation de la demande et la déclaration de vente partielle et d'employeur unique du Conseil qui entraîne la création d'une nouvelle unité d'accréditation pour laquelle un agent négociateur doit être déterminé.

[42] Cette nouvelle unité d'accréditation concerne non seulement deux syndicats, mais regroupe des chauffeurs oeuvrant actuellement au sein de deux entreprises (Besner Atlantic et Besner Central) qui, pour les fins de l'article 35 du *Code*, sont reconnues comme employeur unique avec Gestion Besner et qui exercent leurs activités à partir de quatre établissements (Saint-Nicolas, Lachine, Moncton et Mississauga) situés dans trois provinces.

[43] De plus, tel que mentionné, le syndicat et les Teamsters détiennent des droits de représentation à l'égard d'un même groupe de chauffeurs mais qui résultent de deux situations juridiques qui se sont chevauchées avec le temps, dont celle qui découle de la déclaration de vente partielle et qui a une portée rétroactive.

[44] Tout en voulant préserver les droits des salariés et du syndicat acquis chez Transport Besner avant la vente partielle et transférés au nouvel employeur unique, le Conseil doit également préserver les droits des salariés et des Teamsters acquis chez Besner Atlantic et Besner Central avant les déclarations rendues par le Conseil.

[45] To serve these purposes, the only eligibility date that, in all fairness, would make it possible to preserve both groups' rights is August 17, 2004, the date on which the Board ruled that Transport Besner had been sold in part to Besner Atlantic and Besner Central in the fall of 2002 and that in the future these companies would constitute a "single employer".

[46] As well, the Board must determine whether the employees laid off on December 23, 2002, are eligible to vote. These employees still have recall rights because, under the collective agreement with the union, a grievance was lodged contesting those lay-offs. In this regard, the case law has developed certain tests that are helpful in the present case.

[47] One often-cited previous decision concerning voter eligibility of laid-off employees is *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRBR no. 136). In that case, the Board held that laid-off employees with recall rights were eligible to vote in a representation vote held following a raid. In its decision, the Board reviewed in detail the case law development on this subject, noting that Parliament attaches a great deal of importance to preserving seniority rights in this regard, as is shown by the provisions of the *Code* applicable to the sale of businesses.

[48] In *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CIRB no. 526), the Board's decision on an application for revocation excluded from the eligible voter list 14 laid-off persons who still had recall rights:

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 (CLRBR 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 (CLRBR 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,

[45] Pour ce faire, la seule date d'admissibilité qui permettrait de préserver en toute justice les droits des deux groupes est celle du 17 août 2004, date à laquelle le Conseil a déclaré que l'entreprise Transport Besner avait été vendue partiellement à Besner Atlantic et Besner Central au cours de l'automne 2002 et que ces entreprises devaient à l'avenir constituer un «employeur unique».

[46] D'autre part, il faut déterminer si les employés licenciés le 23 décembre 2002 peuvent voter. Ces derniers bénéficient toujours d'un droit de rappel en raison de la présentation d'un grief à cet effet en vertu de la convention collective du syndicat. À cet égard, la jurisprudence a élaboré certains critères qui sont utiles en l'instance.

[47] Une des décisions antérieures et souvent citée relativement au droit de vote d'employés licenciés est *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136). Dans cette affaire, le Conseil a conclu que les employés licenciés à pied et qui détiennent des droits de rappels ont le droit de voter dans le cadre d'un scrutin de représentation tenu à la suite d'une campagne de maraudage. Le Conseil, dans sa décision, a revu en détail le développement de la jurisprudence sur le sujet et a noté que le Parlement attache beaucoup d'importance à la préservation des droits d'ancienneté à cet égard, tel qu'en font foi les dispositions du *Code* applicables aux ventes d'entreprises.

[48] Dans *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526), le Conseil dans le cadre d'une demande de révocation a exclu 14 personnes qui avaient été mises à pied, mais qui conservaient leur droit de rappel, de la liste des employés ayant droit de vote:

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

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):

‘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.”

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

[49] In *Intair Inc. et al.* (1993), 93 di 83 (CIRB no. 1042), a decision cited by both the union and the Teamsters, the Board again considered the issue of voter eligibility in a representation vote following a declaration of partial sale of business:

The partial sale that took place in the present case resulted in the intermingling of the employees of Intair and Inter-Canadien 1991 Inc. (referred to herein previously as Inter-Québec) to produce a single group of employees within the meaning of section 45(1) of the *Code*.

In this regard, the Board has already essentially resolved the question of the description of the new units (*Intair Inc. et al.*, March 13, 1992 (LD 1003)).

There remains the question of which union will represent them. Employee lists were drawn up as of March 1, 1991. A number of employees were laid off. The Board believes, based on section 16(i) of the *Code*, that, given the present situation, a

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):

«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.»

(pages 109-110; et 14,305-14,306)

[49] Dans *Intair Inc. et autres* (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042), une décision invoquée à la fois par le syndicat et les Teamsters, le Conseil a de nouveau considéré la question du droit de vote au scrutin de représentation à la suite d’une déclaration de vente partielle d’entreprise:

La vente partielle intervenue en l’espèce a entraîné l’intégration des employés d’Intair et Inter-Canadien 1991 Inc. (ci-devant Inter-Québec) en un seul personnel au sens du paragraphe 45(1) du *Code*.

À ce sujet, le Conseil a déjà réglé, pour l’essentiel, la question de la description des nouvelles unités (*Intair Inc. et autres*, 13 mars 1992 (LD 1003)).

Reste la détermination du syndicat qui en prendra charge. Des listes d’employés ont été dressées au 1^{er} mars 1991. Plusieurs ont été mis à pied. Le Conseil estime, selon le paragraphe 16(i) du *Code* que, vu la situation présente, un scrutin de

representation vote is appropriate to resolve this thorny question in the best interests of the parties. The IAM argued that some employees had been laid off unlawfully and should participate in the vote. A vote must be conducted among the employees who were in the Teamsters and IAM units as of March 4, 1991.

The Board will draw up lists of employees eligible to vote, based on the following criteria:

(1) Employees currently working who were employees of Intair or Inter-Québec on March 1, 1991 in the units deemed appropriate, in accordance with the letter decision in *Intair Inc. et al. (LD 1003)*, *supra*.

(2) Employees laid off since March 1, 1991 who have taken the necessary steps to preserve their recall rights. In this regard, the Board considers eligible to vote all those who still have disputes pending with Inter-Québec or Intair over the existence of their recall rights.

However, those who have left Inter-Canadien permanently cannot participate in the vote.

(pages 100-101; emphasis added)

[50] In the present case, economic reasons were used to justify the lay-offs and the closure of Transport Besner in December 2002. Although the Board accepts those submissions, it cannot disregard the difficult and stressful conditions under which that decision was made, and made it difficult to return to work without restoring the work atmosphere.

[51] Thus, in seeking a community of interests among voters, and even **assuming** that the laid-off drivers might not wish to return to work at the Besner group, or that they will be recalled, the Board must recognize the recall rights which these drivers have preserved and the exercise of which was influenced by the work atmosphere prevailing at that time.

[52] In summary, the Board considers that the following employees are eligible to vote:

- all drivers who were working at Besner Network, Besner Atlantic and Besner Central on August 17, 2004, and who will still be working at these companies on the date of the vote; and

- the 98 drivers laid off by Transport Besner on December 23, 2002.

[53] In its submissions, the union has pointed out that 99, not 98, drivers were laid off, since apparently

représentation est de mise pour disposer de cet épineux dossier dans le meilleur intérêt des parties. L'AIM a fait valoir que certains employés avaient illégalement été mis à pied et devaient participer au scrutin. C'est parmi les employés qui faisaient partie des unités Teamsters et AIM au 4 mars 1991 qu'un scrutin doit être tenu.

Le Conseil dressera des listes d'employés admissibles à voter à partir des critères suivants:

1) Les employés actuellement au travail et qui étaient employés d'Intair ou Inter-Québec au 1^{er} mars 1991 dans les unités jugées habiles, selon la décision-lettre *Intair Inc. et autres (LD 1003)*, *supra*.

2) Les employés mis à pied depuis le 1^{er} mars 1991 qui auront fait le nécessaire pour préserver leurs droits de rappel. À ce sujet, le Conseil considère habiles à voter tous ceux qui auraient encore des litiges pendants avec Inter-Québec ou Intair quant à l'existence de leurs droits de rappel.

Ceux en revanche qui auront définitivement quitté Inter-Canadien ne pourront participer au scrutin.

(pages 100-101; c'est nous qui soulignons)

[50] Dans la présente affaire, des motifs économiques ont été invoqués pour justifier les mises à pied et la fermeture de Transport Besner en décembre 2002. Tout en accueillant ces observations, le Conseil ne peut omettre que cette décision est survenue dans un contexte de négociations difficiles et tendues, rendant le retour des salariés mis à pied difficile à moins d'un rétablissement du climat de travail.

[51] Ainsi, tout en recherchant une communauté d'intérêts des votants et même **en présumant** qu'il est possible que les chauffeurs licenciés ne souhaitent pas revenir travailler au sein du groupe Besner ou qu'ils soient rappelés, le Conseil doit leur reconnaître le droit de rappel qu'ils ont protégé et dont l'exercice a été influencé par le climat de travail prévalant à cette époque.

[52] En somme, le Conseil considère que les employés suivants sont aptes à voter:

- tous les chauffeurs travaillant chez Gestion Besner, Besner Atlantic et Besner Central le 17 août 2004 et qui travailleront toujours auprès de ces entreprises à la date du vote;

- les 98 chauffeurs licenciés le 23 décembre 2002 chez Transport Besner.

[53] Dans ses observations, le syndicat fait valoir qu'il s'agissait de 99 chauffeurs licenciés et non de 98,

Mr. Martin Alain was laid off a few days before December 23, 2002. The Board is of the opinion that Mr. Alain is also eligible to vote. The Board considers, however, that Mr. Martin's situation is not the same as that of the 98 drivers laid off on December 23, 2002, and therefore orders that Mr. Alain's ballot, if he exercises his right to vote, be set aside but not opened. If the ballot count shows that a majority for the union or for the Teamsters can be determined only by opening Mr. Alain's ballot, the Board will rule on the eligibility of that ballot if required.

[54] The Board is also of the opinion that a vote by ballot, as opposed to a vote by mail, would be appropriate in the circumstances. Accordingly, drivers eligible to vote and wishing to exercise their right to vote must report to the location specified for the representation vote.

IV - Conclusion

[55] The Board rules that the appropriate bargaining unit shall include all drivers working for Besner Network, Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas, Lachine, Moncton and Mississauga.

[56] The Board orders that a representation vote be held pursuant to section 29(1) of the *Code* among all drivers included in the appropriate bargaining unit, in order to determine whether these drivers wish to be represented or to continue to be represented by the union or by the Teamsters.

[57] The drivers eligible to vote shall be:

- all drivers who were working at Besner Network, Besner Atlantic and Besner Central on August 17, 2004, and who will still be working at these companies on the date of the vote;
- the 98 drivers laid off from Transport Besner on December 23, 2002; and
- Mr. Martin Alain, subject to the conditions set out in paragraph 53.

[58] The representation vote shall be held by ballot.

puisque M. Martin Alain aurait été congédié quelques jours avant le 23 décembre 2002. Le Conseil est d'avis que M. Alain est également apte à voter. Il considère cependant que la situation de ce dernier n'est pas la même que celle des 98 chauffeurs qui ont été licenciés le 23 décembre 2002 et pour cette raison, le Conseil ordonne que le bulletin de vote de M. Alain, s'il exerce son droit de vote, soit mis à part, sans toutefois l'ouvrir. Si le dépouillement de scrutin révèle que le caractère majoritaire du syndicat ou des Teamsters ne peut être déterminé qu'en ouvrant le bulletin de vote de M. Alain, le Conseil tranchera la question du droit de vote de ce scrutin, le cas échéant.

[54] Le Conseil est également d'avis qu'un vote aux urnes par opposition à un vote par la poste serait approprié dans les circonstances. Par conséquent, les chauffeurs ayant le droit de voter et désirant se prévaloir de leur droit de vote devront se présenter à l'endroit précisé pour le scrutin de représentation.

IV - Conclusion

[55] Le Conseil déclare que l'unité habile à négocier comprend tous les chauffeurs de Gestion Besner, Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas, Lachine, Moncton et Mississauga.

[56] Le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code* auprès de tous les chauffeurs de l'unité jugée habile à négocier, afin de déterminer si lesdits chauffeurs désirent ou non être représentés ou continuer d'être représentés par le syndicat ou par les Teamsters.

[57] Les chauffeurs ayant droit de vote sont:

- tous les chauffeurs travaillant chez Gestion Besner, Besner Atlantic ou Besner Central le 17 août 2004 et qui travailleront toujours auprès de ces entreprises à la date de vote;
- les 98 chauffeurs de Transport Besner qui ont été licenciés le 23 décembre 2002;
- M. Martin Alain, sous réserve des précisions prévues au paragraphe 53.

[58] Le scrutin de représentation se tiendra par un vote aux urnes.

[59] The Board appoints Mrs. Elaine Désorcy, Senior Labour Relations Officer, as the returning officer who will deal with all administrative aspects of the vote.

[60] Pursuant to sections 18.1(2), (3) and (4) of the *Code*, the Board retains jurisdiction to determine any other outstanding issues, including aspects of the collective agreement in effect and alteration of its expiry date, seniority rights, and any other provisions if required.

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

CASES CITED

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

BCT.TELUS et al., [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184

Expertech Network Installations Inc. et al., [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124

Intair Inc. et al. (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042)

IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al., [2001] CIRB no. 130

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

Sécur Inc., [2001] CIRB no. 109

Transport Besner Inc. et al., [2004] CIRB no. 285

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18.1, 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4); 29(1); 30(1); 35, 35(2); 44; 45

[59] Le Conseil nomme M^{me} Elaine Désorcy, agente principale des relations du travail, à titre de directrice du scrutin afin de traiter de toute question administrative liée au vote.

[60] Le Conseil demeure saisi pour déterminer toute autre question en suspens et ce, en vertu des paragraphes 18.1(2), (3) et (4) du *Code*, y compris celle de déterminer les questions relatives à la convention collective en vigueur et d'en modifier les dates d'expiration, aux droits d'ancienneté ou à toute autre disposition, le cas échéant.

[61] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

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

BCT.TELUS et autres, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184

Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124

Intair Inc. et autres (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042)

IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres, [2001] CCRI n° 130

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

Sécur Inc., [2001] CCRI n° 109

Transport Besner Inc. et autres, [2004] CCRI n° 285

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18.1, 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4); 29(1); 30(1); 35, 35(2); 44; 45

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles