

**Canada Industrial Relations Board**  
**Conseil canadien des relations industrielles**

*Vol. 7-05*

## Reasons for decision

**Western Canada Council of Teamsters,**  
*applicant,*  
*and*  
**Consolidated Fastfrate Inc.,**  
*employer,*  
**Consolidated Fastfrate Transport Employees’**  
**Association,**  
*intervenor,*

*CITED AS:* Consolidated Fastfrate Inc.

Board Files: 23619-C  
 23658-C

Decision no. 312  
 March 2, 2005

This is an application for certification pursuant to section 32 of the *Code* and a complaint of unfair labour practice pursuant to section 95(d) of the *Code*.

Jurisdiction - Interprovincial transportation - The employer’s overall business constitutes a single interprovincial freight transportation operation - Accordingly, the employer is a federal undertaking, governed by the *Code*.

Status of council - Trade union - Authorization - Practice and procedure - A council must be made up of a least two trade unions, and all of the constituent trade unions must have the necessary trade union status in their own right - A council must show that each trade union that makes up the council has authorized the council to act on its behalf as a bargaining agent under the *Code* - It must also have the constitutional authority to represent the employees covered by the application and that a number of the trade unions making up the council must demonstrate that they enjoy the support of the employees involved - The council has the requisite constitutional status as a council of trade unions within the definition under the *Code* and it has the constitutional authority to represent the employees in the proposed bargaining unit.

## Motifs de décision

**Western Canada Council of Teamsters,**  
*requérant,*  
*et*  
**Fastfrate Consolidée Inc.,**  
*employeur,*  
**Consolidated Fastfrate Transport Employees’**  
**Association,**  
*intervenante.*

*CITÉ:* Fastfrate Consolidée Inc.

Dossiers du Conseil: 23619-C  
 23658-C

Décision n° 312  
 le 2 mars 2005

Demande d’accréditation présentée en vertu de l’article 32 du *Code* et plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu de l’alinéa 95d) dudit *Code*.

Compétence - Transport interprovincial - L’entreprise de l’employeur dans son ensemble constitue une entreprise interprovinciale de transport - Par conséquent, l’employeur exploite une entreprise fédérale assujettie aux dispositions du *Code*.

Statut d’un regroupement - Syndicat - Autorisation - Pratique et procédure - Le regroupement doit être composé d’au moins deux syndicats, et tous les syndicats qui font partie du regroupement doivent eux-mêmes être reconnus à titre de syndicats - Le regroupement doit démontrer que chacun des syndicats qui le composent l’a autorisé à agir pour son compte à titre d’agent négociateur sous le régime du *Code* - Il doit aussi établir qu’il détient le pouvoir constitutionnel de représenter les employés visés par la demande et qu’un certain nombre de syndicats formant le regroupement démontrent qu’ils jouissent de l’appui des employés concernés - Le regroupement détient le statut constitutionnel requis à titre de regroupement de syndicats au sens de la définition énoncée dans le *Code* et détient le pouvoir constitutionnel de représenter les employés qui font partie de l’unité de négociation proposée.

Certification application - Raid - Vote - Merger - Appropriateness - Community of interest - Majority - Membership evidence - Discretionary authority - Inclusions and exclusions - Burden of proof - Intervenor status - Practice and procedure - The council seeks certification for a bargaining unit of all employees of the employer in the provinces of Manitoba, Saskatchewan and Alberta - The application seeks to merge several existing bargaining units, which are currently represented by other bargaining agents - There still remains one existing bargaining agent whose bargaining rights may be displaced by this application, therefore the application is one that is in the nature of a raid - The membership rule for a raid requires that the applicant union demonstrate that it has majority support of the proposed unit at the date the application is filed - The employer submits that the application should be dismissed because the proposed bargaining unit is not appropriate for collective bargaining because it is geographically over-broad and that the operational and administrative employees do not share a sufficient community of interest - The Board granted intervenor status to the Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association in connection with the trade union's certification application, since it is the bargaining agent for some of the employees affected by the application - The trade union sought to amend its application to seek certification for two separate bargaining units - Determining appropriateness is a fact-based exercise conducted on a case-by-case basis - Notwithstanding the physical distance between the various branches included in the proposed unit, the Board is not convinced by the employer's arguments that the larger unit would impede collective bargaining - The Board finds that there is a sufficient community of interest as demonstrated in the nature of the work as a national freight transportation service, the working conditions, remuneration, the qualifications for employment and similar duties, regardless of location - The proposed bargaining unit is appropriate for collective bargaining - The appropriate unit is that which was originally requested and not the amended request - The evidence indicates a level of support for the application in the proposed unit in excess of 65% - A majority of the employees in the proposed new unit wish to be represented by the council - No labour relations purpose to be served by ordering a representation vote - The certification criteria have been met and the application for certification by the council should be granted - The supervisor position in Saskatoon shall be included in the bargaining unit - All other supervisors are to be excluded, as are those

Demande d'accréditation - Maraude - Scrutin - Fusion - Habileté à négocier collectivement - Communauté d'intérêts - Majorité - Preuve d'adhésion - Pouvoir discrétionnaire - Inclusions et exclusions - Fardeau de la preuve - Statut d'intervenant - Pratique et procédure - Le regroupement sollicite l'accréditation d'une unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur dans les provinces du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta - La demande vise à regrouper plusieurs unités de négociation existantes, qui sont actuellement représentées par d'autres agents négociateurs - Il reste un agent négociateur accrédité dont les droits de négociation pourraient être évincés par la présente demande; en conséquence, la demande constitue un maraudage - D'après la règle relative à l'appui des membres en situation de maraudage, le syndicat requérant doit démontrer qu'il détient l'appui de la majorité des membres de l'unité proposée à la date du dépôt de la demande - L'employeur soutient qu'il y a lieu de rejeter la demande au motif que l'unité de négociation proposée n'est pas habile à négocier collectivement, car elle est trop générale sur le plan géographique et que les employés opérationnels et les employés des services administratifs ne partagent pas une communauté d'intérêts suffisante - Le Conseil a accordé le statut d'intervenant à la Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association dans le cadre de la demande d'accréditation, puisqu'elle est l'agent négociateur de certains des employés qui sont touchés par la demande - Le syndicat a tenté de modifier sa demande en vue d'obtenir l'accréditation de deux unités de négociation distinctes - L'analyse de l'habileté à négocier collectivement d'une unité doit reposer sur les faits qui sont propres à chaque affaire - Malgré la distance qui existe entre les diverses succursales comprises dans l'unité proposée, l'argument de l'employeur que l'unité plus générale gênerait les négociations collectives ne le convainc pas - Le Conseil est d'avis qu'il existe une communauté d'intérêts suffisante, qui se reflète dans la nature des activités en cause - transport national de marchandises - dans les conditions de travail, la rémunération, les qualifications et les fonctions semblables, peu importe l'endroit - L'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement - L'unité de négociation qui est habile à négocier est celle qui a fait l'objet de la demande initiale, et non celle qui a été modifiée - La preuve déposée devant le Conseil indique que le requérant jouit de l'appui de plus de 65 % des membres de l'unité proposée - Une majorité des employés de l'unité proposée désirent être représentés par le syndicat - Il

alleged to be managerial and/or acting in a confidential capacity relating to labour relations.

Unfair labour practice - Onus - The employer alleges that the trade union contravened section 95(d) of the *Code* by soliciting union membership at its workplace during working hours - The council disputes the employer's allegation - Section 95(d) is not a reverse onus provision and in order to support a complaint, the allegations must be substantiated and persuasive - The Board is not persuaded that a complaint under 95(d) has been made out - No evidence was presented as to the specific nature or purpose of the single telephone call, and no evidence was presented by the employer to support its allegation that the council had repeatedly contacted employees at the workplace - The complaint is dismissed.

A panel of the Canada Industrial Relations Board composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Mr. Glen D. Wilson, Members, considered the above-mentioned matter.

The parties proposed that the Board determine these matters on the basis of their submissions on file. The Board is satisfied the parties' written submissions and other materials on file are sufficient to dispose of all the issues without the need of an oral hearing, in accordance with the Board's discretion under section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

#### **Counsel of Record**

Mr. Clayton H. Cook, for the Western Canada Council of Teamsters;

n'y a aucune raison, sur le plan des relations de travail, d'ordonner la tenue d'un vote de représentation - Il a été satisfait aux critères applicables en matière d'accréditation et la demande d'accréditation du syndicat doit être accueillie - Le poste de superviseur à Saskatoon doit être inclus dans l'unité de négociation - Tous les autres superviseurs doivent être exclus, ainsi que les postes que l'on allègue être des postes de direction ou de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

Pratique déloyale de travail - Charge de la preuve - L'employeur allègue que le syndicat a contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code* en faisant du recrutement syndical sur le lieu de travail de l'employeur pendant les heures de travail - Le regroupement conteste l'allégation de l'employeur - L'alinéa 95d) n'est pas une disposition qui prévoit le renversement de la charge de la preuve, et les allégations qui fondent une plainte déposée en vertu de cet alinéa doivent être substantielles et persuasives - Le Conseil n'est pas convaincu que l'employeur a établi le bien-fondé de la plainte qu'il a déposée en vertu de l'alinéa 95d) - Aucune partie n'a présenté de preuve sur la nature ou l'objectif exact du seul entretien téléphonique, et l'employeur n'a produit aucune preuve appuyant l'allégation que le syndicat a, à maintes reprises, communiqué avec des employés sur le lieu de travail - La plainte est rejetée.

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles, composé de M<sup>e</sup> Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et de M<sup>me</sup> Laraine C. Singler et M. Glen D. Wilson, Membres, a étudié l'affaire mentionnée en rubrique.

Les parties ont proposé au Conseil de se prononcer dans ces affaires sur le fondement des observations versées au dossier. En vertu du pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré par l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil est convaincu que les observations écrites des parties et autres documents versés au dossier sont suffisants pour trancher toutes les questions sans qu'il ne soit nécessaire de tenir une audience.

#### **Procureurs inscrits au dossier**

M<sup>e</sup> Clayton H. Cook, pour Western Canada Council of Teamsters;

Mr. David J. Ross, Q.C., and Mr. Thomas W.R. Ross, for Consolidated Fastfrate Inc.;  
Mr. Vern Bartee, for the Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association.

### I - The Matters at Issue

[1] This decision concerns the Board's disposition of both an application for certification (Board file no. 23619-C) and an unfair labour practice complaint (Board file no. 23658-C).

[2] The first matter before the Board concerns an application for certification pursuant to section 32 of the *Code*, filed on April 1, 2003, by the Western Canada Council of Teamsters (WCCT or the Council) seeking to represent:

all employees of Consolidated Fastfrate Inc. in the Provinces of Alberta, Saskatchewan, Manitoba excluding sales personal dispatchers and those excluded by the *Canada Labour Code*.

[sic]

[3] The General Teamsters, Local Union 362 (Teamsters 362), the Chauffeurs, Teamsters and Helpers, Local Union 395 (Teamsters 395) and the General Teamsters, Local Union 979 (Teamsters 979), all of which are affiliated with the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, are all members of the WCCT and currently hold bargaining rights for some of the employees affected by this application.

[4] The Council estimates the size of the proposed bargaining unit to be approximately 187 employees; the employer states the number is 193. Together with its application, the WCCT submitted the relevant membership evidence to the Board's investigating officer.

[5] The Board granted intervenor status to the Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association (the Association), in connection with the WCCT's certification application, as it is the bargaining agent for some of the employees affected by the application.

M<sup>e</sup> David J. Ross, c.r., et M<sup>e</sup> Thomas W.R. Ross, pour Consolidated Fastfrate Inc.;  
M<sup>e</sup> Vern Bartee, pour la Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association.

### I - Questions en litige

[1] Sont en cause, dans la présente affaire, les décisions que le Conseil a rendues dans le cadre d'une demande d'accréditation (dossier du CCRI n<sup>o</sup> 23619-C) et d'une plainte de pratique déloyale de travail (dossier du CCRI n<sup>o</sup> 23658-C).

[2] D'une part, le Conseil a été saisi d'une demande d'accréditation que le Western Canada Council of Teamsters (le WCCT) a présentée le 1<sup>er</sup> avril 2003 en vertu de l'article 32 du *Code*, en vue de représenter:

tous les employés de Consolidated Fastfrate Inc. dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba, à l'exclusion du personnel des ventes, des répartiteurs et des titulaires de postes exclus en application du *Code canadien du travail*.

(traduction)

[3] La section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) (Teamsters 362), la section locale 395 de la Fraternité internationale des Teamsters (Chauffeurs, Teamsters and Helpers) (Teamsters 395) et la section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) (Teamsters 979), qui sont toutes affiliées à la Fraternité internationale des Teamsters, chauffeurs, hommes d'entrepôt et aides d'Amérique, sont toutes membres du WCCT et détiennent actuellement le droit de négocier pour certains des employés qui sont touchés par cette demande.

[4] Le syndicat estime que l'unité de négociation proposée comprend approximativement 187 employés, alors que l'employeur estime qu'elle en compte 193. Le WCCT a joint à sa demande, à l'intention de l'agent enquêteur du Conseil, la preuve d'adhésion pertinente.

[5] Le Conseil a accordé le statut d'intervenant à la Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association (l'Association) dans le cadre de la demande d'accréditation du WCCT, puisqu'elle est l'agent négociateur de certains des employés qui sont touchés par la demande.

[6] Subsequent to the Investigating Officer filing his report, the WCCT sought to amend its application to seek certification for two separate bargaining units, described in its letter of September 25, 2003 as:

1. All employees of Consolidated Fastfrate Inc. in the Provinces of Alberta, Saskatchewan, and Manitoba, excluding office and clerical and sales personnel, dispatchers, and those excluded by the *Canada Labour Code*; and
2. All office and clerical employees in Edmonton, except sales personnel, and those excluded by the *Canada Labour Code*.

[7] The second matter before the Board concerns the complaint filed on April 17, 2003, by Consolidated Fastfrate Inc. (Fastfrate or the employer) alleging the Council had contravened section 95(d) of the *Code* by soliciting union membership at the employer's workplace during working hours.

[8] Following investigation and consideration of the above two matters, the Board, on April 16, 2004, granted the certification in Board file no. 23619-C and issued the applicable certification order. At the same time, it dismissed the unfair labour practice complaint in Board file no. 23658-C.

[9] What follows are the reasons for its decisions in the above two matters. These reasons for decision were written by Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler, Member.

## II - Background Information

[10] Fastfrate operates a national freight transportation service, with its corporate headquarters in Toronto, Ontario and terminals located across Canada: Victoria, Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay, Toronto, Ottawa, Montréal, Moncton, St. John's and Halifax. Approximately 1,000 personnel are employed nation-wide. In the provinces of Alberta, Saskatchewan and Manitoba - the focus of the union's application for certification - some 200 employees are employed at the five branches affected.

[11] The employer's operation is divided into a number of different divisions. The Eastern Canada Division covers the facilities in Toronto, Ottawa, Montréal,

[6] Après que l'agent enquêteur eut déposé son rapport, le WCCT a tenté de modifier sa demande en vue d'obtenir l'accréditation de deux unités de négociation distinctes, décrites dans sa lettre du 25 septembre 2003 dans les termes suivants:

1. tous les employés de Fastfrate Consolidée Inc. dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba, à l'exclusion du personnel de bureau et du personnel des ventes, des répartiteurs et des titulaires de postes exclus en application du *Code canadien du travail*;
2. tous les employés de bureau d'Edmonton, à l'exclusion du personnel des ventes et des titulaires de postes exclus en application du *Code canadien du travail*.

(traduction)

[7] D'autre part, le Conseil a été saisi d'une plainte déposée par Fastfrate Consolidée Inc. (Fastfrate ou l'employeur) le 17 avril 2003, alléguant que le syndicat a contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code* en faisant du recrutement syndical sur le lieu de travail de l'employeur pendant les heures de travail.

[8] Au terme d'une enquête et après avoir étudié les deux dossiers, le Conseil a, le 16 avril 2004, accueilli la demande d'accréditation dans le dossier du CCRI n° 23619-C et rendu l'ordonnance d'accréditation pertinente. Il a aussi rejeté la plainte de pratique déloyale de travail dans le dossier n° 23658-C.

[9] Voici les motifs du Conseil à l'appui de ces deux décisions. Ils ont été rédigés par M<sup>c</sup> Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et M<sup>me</sup> Laraine C. Singler, Membre.

## II - Contexte

[10] Fastfrate exploite une entreprise nationale de transport de marchandises. En plus de son siège social à Toronto (Ontario), la société a des terminaux un peu partout au Canada: Victoria, Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay, Toronto, Ottawa, Montréal, Moncton, St. John's et Halifax. Elle compte approximativement 1 000 employés dans l'ensemble du pays. En Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba - le point central de la demande d'accréditation du syndicat - quelque 200 employés travaillent dans les cinq succursales touchées.

[11] L'entreprise de l'employeur compte un certain nombre de divisions. La Division de l'Est du Canada, qui englobe les installations de Toronto, Ottawa,

Moncton, St. John's and Halifax. This division is headed by the Executive Vice-President and Chief Operating Officer, who is also responsible for the day-to-day operation of the Montréal branch and has a regional manager reporting to him for the Atlantic facilities. The Mid-West Division covers the branches in Manitoba, Saskatchewan and Thunder Bay and comes under the responsibility of a regional manager.

[12] With the exception of the Halifax branch, which reports to a regional manager, each branch is under the direction of a branch/terminal manager or supervisor who is responsible for the day-to-day operation of the facility. The Victoria branch reports to the Vancouver branch manager. The Vancouver, Calgary and Edmonton branch managers report to the Head of the Eastern Canada Division.

[13] Each branch includes an inter-modal facility and is responsible for the collection of freight within a geographic area to be delivered to the facility where it is loaded onto the fleet of an interprovincial carrier. Similarly, the branches also receive freight at the inter-modal facility that has been shipped from other areas and deliver it within their geographic area. Fastfrate ships freight between its branches through the use of third parties using an inter-modal freight delivery system and a variety of over-the-road trucking companies or rail.

[14] The employees at each of the five branches affected by the present application are currently represented by four different bargaining agents, each representing one bargaining unit.

[15] In the case of the Winnipeg branch, the Manitoba Labour Relations Board (MLRB) initially certified the Teamsters 979 in May 1980 for all employees of Consolidated Fastfrate Ltd., except foreman, office staff and those excluded by the relevant statute. This certificate was amended by the MLRB in September 1995 to reflect the change in the employer's name from Consolidated Fastfrate Ltd. to Consolidated Fastfrate

Montréal, Moncton, St. John's et Halifax, est dirigée par le vice-président exécutif et directeur général, qui est chargé également de mener les activités quotidiennes de la succursale de Montréal, et à qui le directeur régional des établissements de la région de l'Atlantique rend des comptes. La Division du Centre-Ouest, qui regroupe les succursales de Manitoba, de la Saskatchewan et de Thunder Bay, est menée par un directeur régional.

[12] À l'exception de la succursale de Halifax, qui rend des comptes à un directeur régional, chaque succursale relève d'un directeur ou superviseur de succursale/terminal, qui veille aux activités quotidiennes de l'établissement. La succursale de Victoria relève du directeur de la succursale de Vancouver. Les directeurs des succursales de Vancouver, Calgary et Edmonton rendent des comptes au chef de la Division de l'Est du Canada.

[13] Chaque succursale est dotée d'installations intermodales et assure la cueillette des marchandises dans une région géographique donnée. Ces marchandises sont ramenées à la succursale, où elles sont chargées dans l'un des véhicules d'un transporteur interprovincial. Les succursales accueillent également les marchandises qui proviennent d'autres régions, et livrent ces marchandises dans les limites de la région géographique qu'elles couvrent. Fastfrate effectue le transport de marchandises entre ses succursales en faisant appel aux services de tiers; elle a mis en place un système de livraison de marchandises intermodal et a recours à diverses compagnies de transport routier ou au transport ferroviaire.

[14] Les employés qui travaillent à chacune des cinq succursales touchées par la présente demande sont, à l'heure actuelle, représentés par quatre différents agents négociateurs, qui représentent chacun une unité de négociation.

[15] Dans le cas de la succursale de Winnipeg, la Commission des relations du travail du Manitoba (CRTM) a accredité les Teamsters 979 en mai 1980 pour représenter tous les employés de Fastfrate Consolidée Ltée, à l'exclusion des contremaîtres, du personnel de bureau et des titulaires de postes exclus par la loi applicable. Ce certificat a par la suite été modifié par la CRTM, en septembre 1995, pour tenir

Inc., following a corporate restructuring. The relevant collective agreement expired on December 31, 2002.

[16] With respect to Calgary, the Alberta Labour Relations Board (ALRB) certified the Association in October 1992 for all employees of Consolidated Fastfrate Transport Inc. in Calgary, except office, clerical, sales personnel and dispatchers. The employees affected by this application are covered by a collective agreement that expired on February 28, 2005.

[17] In Edmonton, the Teamsters 362 were originally certified by the ALRB for a unit of drivers, dock employees and mechanics. In July 2002, the Teamsters 362 sought a certificate from this Board on the basis of the change in the nature of the employer's business, which brought it under federal jurisdiction. Fastfrate had become involved in the transportation of freight to destinations outside Alberta on a regular and continuous basis. In November 2002, this Board certified the Teamsters 362 for all employees of Fastfrate in Edmonton, excluding sales personnel and dispatchers (Board file no. 23140-C). This unit includes office and clerical personnel and is covered by a collective agreement that expires on July 31, 2006.

[18] Similarly in November 2002, the Teamsters 395, were certified by this Board to represent a unit of employees in the province of Saskatchewan, excluding casual employees, office employees, managers and those above the rank of managers (Board file no. 23222-C). This certificate covers both the Saskatoon and Regina branches. At the time of its application to this Board, the Teamsters 395 held a certificate from the Saskatchewan Labour Relations Board (SLRB) for a group of employees at the Regina branch for whom no collective agreement was ever in force.

[19] This Board has also issued certification orders to other Teamsters locals to represent units at the employer's Montréal and Toronto branches. No trade union is certified and no collective agreement is in force

compte du changement du nom de l'employeur (Fastfrate Consolidée Ltée), qui est devenu Fastfrate Consolidée Inc. à la suite d'une restructuration de la société. La convention collective applicable a pris fin le 31 décembre 2002.

[16] En ce qui concerne Calgary, la commission des relations de travail de l'Alberta (CRTA) a accredité l'Association en octobre 1992 pour représenter tous les employés de Fastfrate Consolidée Transport Inc. à Calgary, à l'exclusion du personnel de bureau, du personnel des ventes et des répartiteurs. Les employés visés par la présente demande sont assujettis à une convention collective qui a expiré le 28 février 2005.

[17] À Edmonton, les Teamsters 362 ont été initialement accredités par la CRTA pour représenter une unité de chauffeurs, de manutentionnaires et de mécaniciens. En juillet 2002, les Teamsters 362 ont demandé au Conseil de les accreditier, faisant valoir un changement au niveau de la nature de l'entreprise de l'employeur, qui relevait maintenant de la compétence fédérale. Fastfrate avait commencé à effectuer de façon régulière et continue le transport de marchandises vers des destinations situées à l'extérieur de l'Alberta. En novembre 2002, le Conseil a accredité les Teamsters 362 à l'égard de tous les employés de Fastfrate à Edmonton, à l'exclusion du personnel des ventes et des répartiteurs (dossier du Conseil n° 23140-C). Cette unité englobe le personnel de bureau et est assujettie à une convention collective qui vient à expiration le 31 juillet 2006.

[18] De même, en novembre 2002, les Teamsters 395 ont été accredités par le Conseil pour représenter une unité d'employés dans la province de la Saskatchewan, à l'exclusion des employés occasionnels, des employés de bureau, des directeurs et de ceux de niveau supérieur à celui de directeur (dossier du Conseil n° 23222-C). Ce certificat comprend les succursales de Saskatoon et de Regina. Au moment de présenter leur demande au Conseil, les Teamsters 395 détenaient un certificat qui avait été délivré par la commission des relations de travail de la Saskatchewan (CRTS) relativement à un groupe d'employés de la succursale de Regina qui n'ont jamais été assujettis à une convention collective.

[19] Le Conseil a rendu des ordonnances d'accréditation en faveur d'autres sections locales des Teamsters pour représenter des unités formées d'employés travaillant aux succursales de Montréal et

for Fastfrate's employees at the Halifax, Moncton, St. John's, Ottawa, Thunder Bay, or Victoria branches.

### III - Position of the Parties

#### A - Application for Certification

[20] The Association initially challenged the Board's jurisdiction over the Calgary facility; however, it withdrew its objection. The employer does not contest that it operates a federal business subject to the provisions of the *Code*.

[21] The employer submits that the application should be dismissed on the basis that the proposed bargaining unit is not appropriate for collective bargaining. The employer argues the proposed unit is inappropriate because it is geographically over-broad and that the operational (drivers and dock workers) and administrative (office and clerical) employees do not share a sufficient community of interest. The employer favours a single-branch unit, contending that the province-wide unit the Board granted in Saskatchewan is an anomaly. The employer submits that a unit covering five branches spanning three provinces is too broad, noting that each branch effectively operates as an independent entity with its own management structure, there is no intermingling of employees between branches and the working conditions and compensation rates vary by province and branch. Although there is input from the Toronto headquarters, labour relations matters are "primarily handled at the branch level." With the exception of the Regina and Saskatoon branches that are included in a province-wide bargaining unit, collective bargaining is "generally negotiated locally at the branch level." With respect to the office and clerical workers, the employer submits that they do not share a sufficient community of interest with the drivers and dock workers. The working conditions and compensation structures of the two groups are different, as are their reporting structures and career progression.

de Toronto. Aucun syndicat n'est accrédité et aucune convention collective n'est en vigueur pour les employés de Fastfrate qui travaillent aux succursales de Halifax, de Moncton, de St. John's, d'Ottawa, de Thunder Bay et de Victoria.

### III - Position des parties

#### A - Demande d'accréditation

[20] Au départ, l'Association a contesté la compétence du Conseil à l'égard de l'établissement de Calgary, mais elle a ensuite retiré son objection. L'employeur ne nie pas qu'il exploite une entreprise fédérale assujettie aux dispositions du *Code*.

[21] L'employeur soutient qu'il y a lieu de rejeter la demande au motif que l'unité de négociation proposée n'est pas habile à négocier collectivement. Il fait valoir à cet égard que, si l'unité n'est pas habile à négocier, c'est parce qu'elle est trop générale sur le plan géographique et que les employés opérationnels (chauffeurs et manutentionnaires) et les employés des services administratifs (de bureau) ne partagent pas une communauté d'intérêts suffisante. L'employeur privilégie une unité formée d'une seule succursale, faisant valoir que l'unité couvrant les employés de la province de la Saskatchewan, que le Conseil a accréditée, constitue une anomalie. L'employeur soutient qu'une unité qui regroupe cinq succursales réparties dans trois provinces est trop vaste, et fait remarquer que chaque succursale mène ses activités en tant qu'entité indépendante dotée de sa propre structure de gestion, qu'il n'y a aucune intégration des employés entre les succursales et que les conditions de travail ainsi que les taux de rémunération varient selon la province et la succursale. Bien que le siège social de Toronto puisse faire valoir son point de vue à cet égard, les questions de relations de travail sont «régées principalement par les succursales» (traduction). À l'exception des succursales de Regina et de Saskatoon, dont les employés font partie d'une unité de négociation provinciale, les négociations collectives sont «généralement menées au niveau local, par chaque succursale» (traduction). En ce qui concerne les employés de bureau, l'employeur soutient que la communauté d'intérêts entre ceux-ci et les chauffeurs et manutentionnaires n'est pas suffisante. Les conditions de travail ainsi que les structures de rémunération des deux groupes diffèrent, tout comme les structures des rapports hiérarchiques et d'avancement professionnel.

[22] In support of its argument on the inappropriateness of the proposed bargaining unit, the employer refers to the following cases: *Glengarry Transport Limited* (1990), 81 di 64 (CLRB no. 803); *Canadian National Railways* (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; and 82 CLLC 16,197 (CLRB no. 387); *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59); *Canadian Broadcasting Corporation* (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; and 77 CLLC 16,102 (CLRB no. 94); *Transport Route Canada Inc., CNX/CN Trucking* (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; and 84 CLLC 16,056 (CLRB no. 478); *Reimer Express Lines Ltd. et al.* (1979), 38 di 213; and [1981] 1 Can LRBR 336 (CLRB no. 226); *Urban Parcel Services Limited et al.* (1992), 90 di 88 (CLRB no. 975); *Purolator Courier Ltd.* (1983), 53 di 166; and 83 CLLC 16,069 (CLRB no. 432); *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50; *Feed-Rite Ltd.* (1978), 29 di 33; and [1979] 1 Can LRBR 296 (CLRB no. 157); and *National Harbours Board* (1983), 52 di 34 (CLRB no. 414).

[23] Should the Board determine that the broader geographic unit is appropriate, the employer argues the Board should carve out a separate supervisory unit for forepersons. The employer claims these employees “have some degree of responsibility for discipline, including the delivery of disciplinary notices such as warnings and suspensions.” In this regard, the employer seeks to separate the Foreperson presently serving as union steward in the Saskatoon branch from the bargaining unit covering drivers and dock workers.

[24] The employer further submits the following personnel are excluded on the basis they are managerial and/or employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations: Winnipeg branch manager, operations manager and office manager; Saskatoon terminal manager and operations manager; Regina terminal manager; Calgary branch manager, operations manager, pricing manager, administration manager; Edmonton branch manager, account manager, and office supervisor.

[25] The employer disputes the number of employees the Council estimated in its application and asserts that

[22] À l’appui de son argument, selon lequel l’unité de négociation proposée n’est pas habile à négocier collectivement, l’employeur invoque les affaires suivantes: *Glengarry Transport Limitée* (1990), 81 di 64 (CCRT n° 803); *Les Chemins de fer Nationaux du Canada* (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; et 82 CLLC 16,197 (CCRT n° 387); *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59); *Société Radio-Canada* (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; et 77 CLLC 16,102 (CCRT n° 94); *Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage* (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; et 84 CLLC 16,056 (CCRT n° 478); *Reimer Express Lines Ltd. et autres* (1979), 38 di 213; et [1981] 1 Can LRBR 336 (CCRT n° 226); *Urban Parcel Services Limited et autre* (1992), 90 di 88 (CCRT n° 975); *Purolator Courier Ltée* (1983), 53 di 166; et 83 CLLC 16,069 (CCRT n° 432); *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50; *Feed-Rite Ltd.* (1978), 29 di 33; et [1979] 1 Can LRBR 296 (CCRT n° 157); et *Conseil des Ports Nationaux* (1983), 52 di 34 (CCRT n° 414).

[23] Dans l’éventualité où le Conseil en arriverait à la conclusion que l’unité géographique plus large est habile à négocier collectivement, l’employeur soutient que le Conseil devrait en retrancher les contremaîtres pour former une unité distincte d’employés de supervision. En effet, fait-il valoir, ces employés «assument certaines responsabilités en matière de mesures disciplinaires, notamment en ce qu’ils remettent aux employés concernés des avertissements et des avis de suspension» (traduction). À cet égard, l’employeur tente de séparer le contremaître qui agit à l’heure actuelle à titre de délégué syndical au sein de la succursale de Saskatoon de l’unité de négociation qui regroupe les chauffeurs et les manutentionnaires.

[24] L’employeur soutient en outre que le personnel suivant est exclu au motif qu’il fait partie du personnel de gestion ou du personnel exerçant des fonctions confidentielles aux fins des relations de travail: le directeur, le chef des opérations et le chef de bureau de la succursale de Winnipeg; le directeur et le chef des opérations du terminal de Saskatoon; le directeur du terminal de Regina; le directeur, le chef des opérations, le directeur de la détermination des prix et le directeur des services administratifs de la succursale de Calgary; le directeur, le directeur des comptes et le superviseur de bureau de la succursale d’Edmonton.

[25] L’employeur conteste l’estimation du nombre d’employés que le WCCT a donnée dans sa demande et

the WCCT does not have the requisite level of support necessary for certification. Even if the WCCT has majority support, Fastfrate argues the Board should hold a representation vote pursuant to section 29 of the *Code* in the event the Board determines the proposed bargaining unit is appropriate. The employer offers the following reasons to support its request for a representation vote: (1) the WCCT's application is in the nature of a raid, since it seeks to obtain the bargaining rights currently held by the Association; (2) the office and clerical employees have never expressed a desire to be included in an interprovincial, inter-branch, blue-collar bargaining unit, but the application seeks to "sweep in" these unrepresented employees; and, (3) the WCCT's representatives contravened section 95(d) of the *Code* "by soliciting union membership among employees during working hours while the employees were at work" without Fastfrate's consent. Therefore, the employer submits, a representation vote is the appropriate remedy for this contemporaneous unfair labour practice, which may have influenced employee wishes.

[26] Fastfrate argues in the further alternative that even if the WCCT meets the prerequisites for certification, the Board should nevertheless decline to certify the Council in accordance with its discretion under section 32(2) of the *Code*. Fastfrate submits that the Board's authority to certify a council of trade union is discretionary and therefore may be withheld even where each of the conditions precedent for certification under sections 24 and 28 of the *Code* have been met. The employer contends the Board should exercise its discretion to dismiss the present application because the WCCT "cannot demonstrate that it holds bargaining rights or potential bargaining rights for the employees in each and every one of the trade union groups" or for "the majority of the office and clerical employees in the proposed bargaining unit" and because its constitution and organizational structure "will not facilitate the maximum representation of all employees in the proposed bargaining unit." In the employer's submission, a council is required on each application for certification to demonstrate that it has the constitutional authority to represent all of the

affirme que le regroupement de syndicats ne détient pas le niveau d'appui requis pour obtenir une accréditation. Même si le WCCT jouit de l'appui de la majorité des employés, Fastfrate fait valoir que le Conseil doit ordonner la tenue d'un vote de représentation en vertu de l'article 29 du *Code* s'il en vient à la conclusion que l'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement. L'employeur appuie sa demande en vue d'obtenir la tenue d'un tel vote sur les motifs suivants: (1) la demande du WCCT constitue du maraudage, car le regroupement de syndicats cherche à obtenir les droits de négociation que détient l'Association à l'heure actuelle; (2) les employés de bureau n'ont jamais exprimé le désir de faire partie d'une unité de négociation interprovinciale regroupant plusieurs succursales ainsi que des cols bleus; or, la demande vise à inclure ces employés non représentés; et (3) les représentants du WCCT ont contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code* «en tentant de recruter des employés pendant les heures de travail de ces derniers» (traduction) sans le consentement de Fastfrate. Par conséquent, l'employeur fait-il valoir, la tenue d'un vote de représentation constitue la mesure de redressement justifiée à l'encontre de cette pratique déloyale de travail contemporaine, qui peut avoir influé sur la volonté des employés.

[26] Fastfrate fait valoir à titre subsidiaire que, même si le WCCT remplit les conditions préalables à l'accréditation, le Conseil doit néanmoins refuser d'accréditer le regroupement de syndicats en vertu du pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré par le paragraphe 32(2) du *Code*. Fastfrate soutient que le Conseil peut s'abstenir d'exercer son pouvoir discrétionnaire d'accréditer un regroupement de syndicats, même dans les cas où il a été satisfait à toutes les conditions préalables à l'accréditation prévues aux articles 24 et 28 du *Code*. L'employeur fait valoir que le Conseil devrait, en vertu de son pouvoir discrétionnaire, rejeter la présente demande parce que le WCCT «ne peut pas démontrer qu'il détient les droits de négociation - réels ou potentiels - à l'égard des employés de chacun des groupes syndicaux» (traduction) ou à l'égard de «la majorité des employés de bureau de l'unité de négociation proposée» (traduction), et parce que son acte constitutif et sa structure organisationnelle «ne contribueront pas à une représentation optimale de tous les employés de l'unité de négociation proposée» (traduction). De l'avis de

employees in the proposed bargaining unit and that its member unions have the requisite authority.

[27] The employer submits that in *Tank Truck Transport Inc. et al.*, [1999] CIRB no. 27, the Board dismissed a council's certification application because, among other things, "the proposed bargaining unit was not appropriate" and the council was seeking bargaining rights for a group of employees who were not represented by a trade union. The employer points out that, with the exception of Teamsters 362, none of the trade union members of WCCT have bargaining rights for any of the office and clerical employees within the proposed bargaining unit, or for any of the employees at the Calgary branch where the Association is the bargaining agent for the operational employees. Consequently, Fastfrate contends the WCCT is attempting not only to raid the Association but to "sweep-in" the non-represented office and clerical employees in the Calgary, Winnipeg, Saskatoon and Regina branches.

[28] The employer further argues the Board should exercise its discretion pursuant to section 32 of the *Code* to dismiss the WCCT's application for certification because the Council has failed to demonstrate a sufficient community of interest between the currently organized operational employees at the five branches affected, the proposed bargaining unit is inappropriate, and there are "no labour relations reasons to disturb the primarily branch-specific collective bargaining structure." In the last regard, the employer submits the WCCT's application should be viewed as an attempt to consolidate and/or restructure the existing bargaining unit and therefore should be treated as an application for review under section 18.1 of the *Code*; in which case, the WCCT must demonstrate its proposed bargaining unit would be more appropriate or just as appropriate as the existing bargaining structure. The employer contends the Council "has not articulated any compelling labour relations rationale to establish

l'employeur, le regroupement de syndicats doit, dans le cadre de chaque demande d'accréditation, faire la preuve qu'il détient le pouvoir constitutionnel de représenter tous les employés faisant partie de l'unité de négociation proposée et que les syndicats qui font partie du regroupement détiennent le pouvoir requis.

[27] L'employeur soutient que, dans l'affaire *Tank Truck Transport Inc. et autres*, [1999] CCRI n° 27, le Conseil a rejeté la demande d'accréditation d'un regroupement au motif, notamment, que «l'unité de négociation proposée n'était pas habile à négocier collectivement» et que le regroupement cherchait à obtenir les droits de négociation à l'égard d'un groupe d'employés qui n'étaient pas représentés par un syndicat. L'employeur souligne qu'à l'exception des Teamsters 362, aucun des syndicats membres du WCCT ne détient les droits de négociation à l'égard des employés de bureau qui font partie de l'unité de négociation proposée ou des employés de la succursale de Calgary, où l'Association est l'agent négociateur des employés opérationnels. Il s'ensuit, fait valoir Fastfrate, que le WCCT tente non seulement de faire du maraudage en ce qui concerne l'Association, mais aussi d'inclure les employés de bureau non représentés des succursales de Calgary, Winnipeg, Saskatoon et Regina.

[28] L'employeur fait valoir en outre que le Conseil devrait exercer son pouvoir discrétionnaire en application de l'article 32 du *Code* pour rejeter la demande d'accréditation du WCCT pour les raisons suivantes: le regroupement de syndicats n'a pas démontré l'existence d'une communauté d'intérêts suffisante entre les employés opérationnels - qui sont déjà syndiqués - des cinq succursales concernées, l'unité de négociation proposée n'est pas habile à négocier collectivement, et il n'y a «aucune raison, sur le plan des relations de travail, de modifier la structure actuelle des unités de négociation qui, essentiellement, est propre à chaque succursale» (traduction). À cet égard, l'employeur soutient que la demande du WCCT devrait être considérée comme étant une tentative de consolider ou de restructurer l'unité de négociation existante et que, par conséquent, elle devrait être traitée comme une demande de révision en vertu de l'article 18.1 du *Code*, dans lequel cas le WCCT doit

that the current bargaining structure is no longer appropriate and warrants interference.”

[29] Because the present application seeks to include employees previously excluded, the employer also argues the WCCT must demonstrate majority support in both the proposed bargaining unit as well as among the group of employees it seeks to add to the unit.

### **B - Unfair Labour Practice Complaint**

[30] The employer alleges that a representative of the WCCT contravened section 95(d) of the *Code* “by repeatedly contacting employees at work during working hours and attempting to persuade them to become a member of a trade union.” The employer states that the contravention occurred on Thursday, March 27, 2003, in Calgary. At no time did the employer grant its consent to any WCCT representative to attempt to solicit support during working hours. As remedy, the employer requests the Board to issue a declaration of the violation and order a representation vote in the WCCT’s application for certification.

[31] The Council states that on one occasion, one of its representatives contacted an individual clerical employee by telephone at the employer’s Calgary branch during working hours. According to the Council, the telephone conversation in question lasted two minutes at most. No further evidence was given as to the nature or purpose of the telephone call. The Council denies the allegation that it has been “repeatedly contacting employees at work” and contends the employer has submitted no evidence to support its allegation the Council committed an unfair labour practice that may have influenced employee wishes.

[32] The WCCT submits that any remedy should be limited to a declaration of the violation and that there

démontrer que l’unité de négociation qu’il propose serait plus habile à négocier collectivement ou tout aussi habile à négocier collectivement que ce que permet la structure de négociation existante. L’employeur ajoute que le regroupement de syndicats «n’a fait valoir aucune raison convaincante, sur le plan des relations de travail, de conclure que la structure de négociation actuelle ne convient plus et qu’il y a lieu d’intervenir» (traduction).

[29] La présente demande cherchant à inclure des employés qui ont été antérieurement exclus, l’employeur soutient également que le WCCT doit démontrer qu’il détient l’appui de la majorité des employés tant au sein de l’unité de négociation proposée que parmi ceux qu’il cherche à ajouter à l’unité.

### **B - Plainte de pratique déloyale de travail**

[30] L’employeur allègue qu’un représentant du WCCT a contrevenu à l’alinéa 95d) du *Code* «en communiquant à maintes reprises avec des employés sur le lieu de travail et pendant les heures de travail de ces derniers, pour tenter de les amener à adhérer au syndicat» (traduction). L’employeur affirme que cette infraction au *Code* a été commise le jeudi 27 mars 2003 à Calgary et qu’il n’a jamais consenti à ce qu’un représentant du WCCT tente d’obtenir l’appui des employés pendant les heures de travail de ces derniers. Au chapitre des mesures de redressement, l’employeur demande au Conseil de rendre une ordonnance déclarant qu’il y a eu manquement et ordonnant la tenue d’un vote de représentation dans le dossier de la demande d’accréditation du WCCT.

[31] Le regroupement de syndicats affirme que l’un de ses représentants a communiqué une seule fois avec un employé de bureau par téléphone, à la succursale de Calgary de l’employeur, pendant les heures de travail. D’après le regroupement de syndicats, la conversation téléphonique en question a duré au plus deux minutes. Aucune autre preuve n’a été produite sur la nature ou l’objet de cet entretien téléphonique. Le regroupement de syndicats nie avoir communiqué «à maintes reprises avec des employés sur le lieu de travail» et souligne que l’employeur n’a produit aucune preuve qui vienne appuyer son allégation que le regroupement de syndicats a commis une pratique déloyale de travail qui a pu influencer sur la volonté des employés.

[32] Le WCCT soutient, d’une part, que le Conseil devrait se limiter à rendre une ordonnance déclarant

are no grounds for the ordering of a representation vote in these circumstances.

#### IV - Analysis and Decision

##### A - Jurisdiction

[33] As noted at the outset, the Association had initially raised the issue of constitutional jurisdiction with respect to the Calgary facility. However, by letter dated September 17, 2003, it withdrew its objection. No further challenge to constitutional jurisdiction was raised. The Board is nevertheless satisfied that the employer is a federal undertaking falling under federal jurisdiction and the jurisdiction of the *Code*.

[34] When addressing the question of jurisdiction, the Board begins its assessment by first determining the nature or “core activity” of the employer’s operation. In the matter at hand, the answer is readily available from the employer’s description of its business:

The Employer operates a national freight transportation service, with facilities in Victoria, Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay, Toronto, Ottawa, Montreal, Moncton, St. John’s and Halifax. There are approximately 1,000 employees nation-wide, and the Employer’s headquarters are located in Toronto.

[35] There is no dispute that the employer is engaged in the transportation business. Moreover, as noted previously, at paragraph 13, the employer, as a national carrier, moves freight across the country by utilizing the services of various third-party carriers. Through its inter-modal freight delivery system, the employer’s various facilities collect and distribute the freight shipped by the employer from one province to another.

[36] In the Board’s view, the use of third-party carriers is simply part of Fastfrate’s inter-modal freight system. It is Fastfrate who provides the service of moving freight across provincial borders on a regular and continuous basis. In *Cardinal Couriers Ltd.*, June 1, 2001 (CIRB LD 459), while discussing previous Board

qu’il y a eu manquement et, d’autre part, qu’il n’y a aucune raison d’ordonner la tenue d’un vote de représentation dans ces circonstances.

#### IV - Analyse et décision

##### A - Compétence

[33] Ainsi qu’il a été mentionné au départ, l’Association avait initialement soulevé la question de la compétence constitutionnelle du Conseil à l’égard de l’établissement de Calgary. Cependant, dans une lettre datée du 17 septembre 2003, elle a retiré son objection. Aucune autre contestation de nature constitutionnelle n’a été soulevée. Le Conseil est néanmoins convaincu que l’employeur exploite une entreprise fédérale qui relève de la compétence fédérale et de la portée du *Code*.

[34] Lorsqu’il est appelé à se pencher sur une question de compétence, le Conseil détermine dans un premier temps la nature ou l’«activité principale» de l’entreprise de l’employeur. Dans l’affaire qui nous occupe, la description donnée par l’employeur de son entreprise fournit une réponse claire à cette question:

L’employeur exploite une entreprise nationale de transport de marchandises et a des établissements à Victoria, Vancouver, Calgary, Edmonton, Saskatoon, Regina, Winnipeg, Thunder Bay, Toronto, Ottawa, Montréal, Moncton, St. John’s et Halifax. La société compte approximativement 1 000 employés au pays et son siège social est situé à Toronto.

(traduction)

[35] Il ne fait pas de doute que l’employeur exploite une entreprise de transport. En outre, ainsi qu’il a été indiqué précédemment, au paragraphe 13, l’employeur, en tant que transporteur national, effectue le transport de marchandises partout au pays en recourant aux services de divers transporteurs tiers. Au moyen de son système de livraison de marchandises intermodal, l’employeur assure, par l’intermédiaire de ses différents établissements, la cueillette et la distribution des marchandises qu’il expédie d’une province à une autre.

[36] De l’avis du Conseil, le recours à des transporteurs tiers s’inscrit simplement dans le système de transport intermodal de marchandises de Fastfrate. C’est la société qui offre le service de transport de marchandises entre provinces de façon régulière et continue. Dans l’affaire *Cardinal Couriers Ltd.*, 1 juin 2001 (CCRI LD

jurisprudence on “freight forwarding,” the panel affirmed that:

... the Board has rejected the argument that the use of independent subcontractors by transportation companies to transport freight across borders is sufficient to maintain the company within the provincial domain. Notwithstanding the method used to transport the goods between provinces, the Board continues to use the “regular and continuous” test to determine when a transportation operation has an interprovincial connection. ...

(page 11)

[37] Additionally, the various Fastfrate branches situated across the country are an integral part of the employer’s national operations, constituting one indivisible undertaking. The focus, for constitutional purposes, is neither on branches nor on third-party carriers, but rather is on the undertaking itself (see *Emery Worldwide* (1989), 79 di 71; and 7 CLRBR (2d) 49 (CLRB no. 768); *D.H.L. International Express Ltd.* (1994), 96 di 106; and 27 CLRBR (2d) 95 (CLRB no. 1101); and *Brink’s Canada Limited* (1992), 87 di 65; and 16 CLRBR (2d) 132 (CLRB no. 918)). In *D.H.L. International Express Ltd.*, *supra*, the Board affirmed that:

It is the “pith and substance” of the work or undertaking as a whole that must be considered in determining whether or not it is interprovincial within the meaning of the *Code* and the Constitution of Canada...

(pages 12; and 103)

[38] In this regard, the employer’s overall business constitutes a single interprovincial freight transportation operation, and thus falls under federal jurisdiction. Accordingly, the Board finds that the employer is a federal undertaking, governed by the *Code*.

[39] This finding is supported by the numerous previous certification orders issued by this Board concerning various aspects of Fastfrate’s operations, noted at the outset. This includes, in particular, the order certifying Teamsters 362 for a unit of employees at the Edmonton branch, following an application to this Board to obtain certification under the federal jurisdiction due to the acknowledged change in the nature of the employer’s activities to include

459), dans le cadre d’une analyse de la jurisprudence du Conseil sur la question du transport de marchandises, le banc a fait l’affirmation suivante:

... le Conseil a rejeté l’argument voulant que l’utilisation de sous-traitants indépendants par des sociétés de transport pour transporter des marchandises au-delà des frontières ne suffit pas à cantonner une entreprise dans le champ de compétence provincial. Quelle que soit la méthode employée pour transporter les marchandises d’une province à l’autre, le Conseil continue d’appliquer le critère de la «façon régulière et continue» pour déterminer si une entreprise de transport relie des provinces...

(pages 11-12)

[37] De plus, les diverses succursales de Fastfrate situées un peu partout au pays font partie intégrante des activités nationales de l’employeur, de sorte qu’elles forment une entreprise unique indivisible. Sur le plan constitutionnel, ce ne sont pas les succursales ni les transporteurs tiers qui sont le pivot de l’entreprise, mais l’entreprise elle-même (voir *Emery Worldwide* (1989), 79 di 71; et 7 CLRBR (2d) 49 (CCRT n° 768); *Transport Rapide International DHL Ltée* (1994), 96 di 106; et 27 CLRBR (2d) 95 (CCRT n° 1101); et *Brink’s Canada Limited* (1992), 87 di 65; et 16 CLRBR (2d) 132 (CCRT n° 918)). Dans l’affaire *Transport Rapide International DHL Ltée*, précitée, le Conseil a affirmé ceci:

Il faut considérer le caractère véritable des travaux ou de l’entreprise dans son ensemble lorsqu’on tente d’établir si l’entreprise est interprovinciale au sens du *Code* et de la Constitution du Canada...

(pages 114; et 103)

[38] À cet égard, l’entreprise de l’employeur dans son ensemble constitue une entreprise interprovinciale de transport de marchandises et, partant, elle relève de la compétence fédérale. Par conséquent, le Conseil en arrive à la conclusion que l’employeur exploite une entreprise fédérale assujettie aux dispositions du *Code*.

[39] Cette conclusion est appuyée par les nombreuses ordonnances d’accréditation qui ont été rendues par le passé par le Conseil relativement à divers volets des activités de Fastfrate, et qui ont été signalées au début. Signalons notamment, et en particulier, l’ordonnance accréditant les Teamsters 362 à l’égard d’une unité d’employés de la succursale d’Edmonton à la suite de la présentation d’une demande au Conseil en vue d’obtenir l’accréditation sous le régime fédéral en

inter-provincial transportation on a regular and continuous basis.

### **B - Is the Council a Trade Union?**

[40] The applicant in this matter is the WCCT and, as such, the application comes before the Board pursuant to section 32 of the *Code*, which provides:

32.(1) Where two or more trade unions have formed a council of trade unions, the council so formed may apply to the Board for certification as the bargaining agent for a unit in the same manner as a trade union.

(2) The Board may certify a council of trade unions as the bargaining agent for a bargaining unit where the Board is satisfied that the requirements for certification prescribed by or pursuant to this Part have been met.

(3) Membership in any trade union that forms part of a council of trade unions is deemed to be membership in the council of trade unions.

As set out at section 32(1), a council of trade unions may apply for certification in the same manner as a trade union. The *Code* at section 3 defines a trade union as:

3.(1) ... any organization of employees, or any branch or local thereof, the purposes of which include the regulation of relations between employers and employees; ...

[41] The employer submits that the Board should decline to certify the applicant in this case, as the Council has failed to demonstrate that it has the constitutional authority to represent all the employees in the proposed bargaining unit and that its member unions also possess the requisite authority.

[42] The Board, in *Canadian Pacific Express and Transport* (1988), 73 di 183 (CLRB no. 682), set out the minimum requirements that must be met to establish status as a council of trade unions. A council must be made up of at least two trade unions, and all of the constituent trade unions must have the necessary trade union status in their own right. Further, a council must show that each trade union that makes up the council has authorized the council to act on its behalf as a bargaining agent under the *Code*.

raison de la modification reconnue de la nature des activités de l'employeur, pour y ajouter le transport interprovincial de façon régulière et continue.

### **B - Le WCCT est-il un syndicat?**

[40] Le requérant dans cette affaire est le WCCT et, pour cette raison, la demande est présentée au Conseil en vertu de l'article 32 du *Code*, qui prévoit ceci:

32.(1) Le regroupement formé par plusieurs syndicats peut, tout comme un syndicat, solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité.

(2) Le Conseil peut accréditer le regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation lorsqu'il est convaincu que les conditions d'accréditation fixées sous le régime de la présente partie ont été remplies.

(3) L'adhésion à un syndicat membre d'un regroupement de syndicats vaut adhésion au regroupement.

(traduction)

Ainsi qu'il est prévu au paragraphe 32(1), le regroupement formé de syndicats peut, tout comme un syndicat, solliciter l'accréditation. L'article 3 du *Code* définit le syndicat dans les termes suivants:

3.(1) ... Association - y compris toute subdivision ou section locale de celle-ci - regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés.

[41] L'employeur soutient que le Conseil devrait refuser d'accréditer le requérant dans la présente affaire au motif que ce dernier n'a pas réussi à démontrer qu'il détient le pouvoir constitutionnel de représenter tous les employés qui font partie de l'unité de négociation proposée et que les syndicats qu'il regroupe détiennent eux aussi le pouvoir requis.

[42] Dans l'affaire *Canadien Pacifique Express et Transport* (1988), 73 di 183 (CCRT n° 682), le Conseil a énoncé les conditions minimales qui doivent être remplies pour établir le statut d'un regroupement de syndicats. Le regroupement doit être composé d'au moins deux syndicats, et tous les syndicats qui font partie du regroupement doivent eux-mêmes être reconnus à titre de syndicats. En outre, le regroupement doit démontrer que chacun des syndicats qui le composent l'a autorisé à agir pour son compte à titre d'agent négociateur sous le régime du *Code*.

[43] In *Purolator Courier Ltd.* (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003), the Board also indicated that it must further be established that the council and its member trade unions have the constitutional authority to represent the employees covered by the application and that a number of the trade unions making up the council must demonstrate that they enjoy the support of the employees involved.

[44] The WCCT appears before this Board frequently, and the Board has satisfied itself on previous occasions that the Council has the requisite constitutional status as a council of trade unions within the definition under the *Code*. There has been no evidence or suggestion that this status has changed.

[45] In any event, a copy of the Council's constitution was filed with the Board. The objectives of the Council are stated as:

3.01(a) To represent and advance the interests of Local Union Members of the Council and the membership of such Local Unions with respect to terms and conditions of employment and related matters.

(b) To act as a certified bargaining agent and/or a Trade Union Council pursuant to any legislation in Canada that recognizes the right of this Council so to do.

(c) To act as an agent, to bargain collectively and conclude collective agreements, to administer collective agreements on behalf of its members and to generally regulate relations between employers and employees.

[46] As part of its membership requirements, the local union members vest the Council with the authority to act on their behalf as a bargaining agent. Article 2.05 provides as follows:

As a condition of membership, each Local Union member of this Council shall grant to the Council appropriate authority so as to enable it to discharge the duties and responsibilities of a bargaining agent.

[47] Finally, each of the constituent trade union members have also appeared frequently before this Board and have previously been granted trade union status under the *Code* in their own right. Accordingly, based upon all of the above, the Board is satisfied that the Council has met the minimum requirements and has the requisite status as a council of trade unions under the *Code*.

[43] Dans l'affaire *Purolator Courrier Ltée* (1993), 91 di 149 (CCRT n° 1003), le Conseil a indiqué que le regroupement doit établir par ailleurs que lui et les syndicats qu'il regroupe détiennent le pouvoir constitutionnel de représenter les employés visés par la demande et qu'un certain nombre de syndicats formant le regroupement doivent démontrer qu'ils jouissent de l'appui des employés concernés.

[44] Le WCCT se retrouve souvent devant le Conseil, qui a donc obtenu la preuve par le passé que le WCCT détient le statut constitutionnel requis à titre de regroupement de syndicats au sens de la définition énoncée dans le *Code*. On n'a produit aucune preuve ni donné à entendre que ce statut a été modifié.

[45] Quoi qu'il en soit, une copie de l'acte constitutif du WCCT a été déposée au Conseil. Les objets du WCCT sont les suivants:

3.01a) Représenter et promouvoir les intérêts des sections locales membres du WCCT et ceux des membres de ces sections locales au chapitre des conditions de travail et d'autres questions connexes.

b) Agir à titre d'agent négociateur accrédité et/ou de regroupement de syndicats conformément à toute loi du Canada qui reconnaît le droit du WCCT de le faire.

c) Agir à titre de mandataire aux fins de négocier collectivement et de conclure des conventions collectives, d'appliquer des conventions collectives au nom de ses membres et de régir généralement les relations entre employeurs et employés.

(traduction)

[46] Les sections locales membres du WCCT doivent, pour faire partie de celui-ci, investir le regroupement du pouvoir d'agir en leur nom à titre d'agent négociateur. L'article 2.05 prévoit ceci:

Pour faire partie du regroupement, chaque section locale doit accorder à celui-ci le pouvoir requis pour s'acquitter de ses fonctions et attributions d'agent négociateur.

(traduction)

[47] Enfin, tous les syndicats membres du regroupement ont eux aussi comparu fréquemment devant le Conseil et ont déjà eux-mêmes obtenu le statut de syndicat sous le régime du *Code*. En conséquence, compte tenu de tout ce qui précède, le Conseil est convaincu que le WCCT a satisfait aux conditions minimales et qu'il détient le statut requis de regroupement de syndicats en vertu du *Code*.

[48] Moreover, the Board is satisfied that the Council has the constitutional authority to represent the employees in the proposed bargaining unit. The *Code* does not impose any restrictions on the composition of the bargaining unit that may be applied for by a council of trade unions (see *Loomis Armored Car Service Ltd.*, January 7, 2000 (CIRB LD 167)). Further, three of the constituent trade union members of the Council currently hold bargaining rights for a large number of the Fastfrate employees covered by the application. Finally, Board jurisprudence does not support the contention that it is necessary to establish that the constituent trade union members of the Council hold bargaining rights for employees in each and every group of affected employees. A proposed unit may include employees who are not members of one of the local union members of the Council (see *Loomis Armored Car Service Ltd.*, *supra*).

[49] In all of the circumstances, the Board considers the Council to have established the requisite status as a council of trade unions and, as stated, the Board is satisfied that the Council has the constitutional authority to represent the employees in the proposed bargaining unit.

### **C - What is the Nature of the Application?**

[50] Despite the existing collective bargaining relationships and bargaining unit structure, this application cannot be characterized as a review application under section 18, nor as a section 18.1 application for a bargaining unit structure review. The applicant Council is not one of the incumbent bargaining agents, and presently holds no bargaining rights for any of the affected employees in the proposed unit. Therefore, the application is correctly brought under section 32 (and 24) of the *Code* as a new application for certification. In such circumstances, the applicant is free to describe the bargaining unit as it sees fit.

[51] In its characterization of the application, the employer contends that the Council's application is not a "regular" certification application, but is one that is "in the nature of a raid," because the proposed unit seeks to include, amongst others, the existing unit at the Calgary facility currently represented by the Association. Since the application puts the Association's bargaining rights at risk, and the

[48] Le Conseil est convaincu également que le WCCT détient le pouvoir constitutionnel de représenter les employés qui font partie de l'unité de négociation proposée. Le *Code* n'impose aucune restriction en matière de composition de l'unité de négociation qui peut faire l'objet d'une demande par un regroupement de syndicats (voir *Loomis Armored Car Services Ltd.*, 7 janvier 2000 (CCRI LD 167)). En outre, trois des syndicats membres du WCCT détiennent à l'heure actuelle les droits de négociation à l'égard d'un grand nombre des employés de Fastfrate visés par la demande. Enfin, la jurisprudence du Conseil ne permet pas de soutenir qu'il faut nécessairement établir que les syndicats membres du WCCT détiennent les droits de négociation à l'égard des employés qui font partie de chaque groupe d'employés concernés. Une unité proposée peut inclure des employés qui n'adhèrent à aucun des syndicats membres du regroupement de syndicats (voir *Loomis Armored Car Services Ltd.*, précitée).

[49] Compte tenu de toutes les circonstances, le Conseil estime que le WCCT a établi qu'il détient le statut requis de regroupement de syndicats et, au risque de se répéter, il est convaincu que le WCCT détient le pouvoir constitutionnel de représenter les employés faisant partie de l'unité de négociation proposée.

### **C - Quelle est la nature de la demande?**

[50] Malgré la relation de négociation collective et la structure d'unités de négociation existantes, on ne peut qualifier la présente de demande de révision (article 18) ni de demande fondée sur l'article 18.1 en vue de faire réviser la structure d'une unité de négociation. Le requérant n'est pas, à l'heure actuelle, au nombre des agents négociateurs, pas plus qu'il ne détient les droits de négociation à l'égard des employés concernés qui font partie de l'unité proposée. Il s'ensuit que la demande est présentée à juste titre en vertu de l'article 32 (et de l'article 24) du *Code* en tant que nouvelle demande d'accréditation. Compte tenu de ces circonstances, le requérant est libre de décrire l'unité de négociation ainsi qu'il le juge opportun.

[51] Pour qualifier la demande ainsi qu'il le fait, l'employeur soutient que celle-ci n'est pas une demande d'accréditation «ordinaire» et qu'elle constitue plutôt un cas de maraudage, car l'unité proposée vise à inclure, notamment, l'unité qui existe déjà à l'établissement de Calgary et que l'Association représente. Puisque la demande a pour effet de mettre en péril les droits de négociation de l'Association et que cette dernière

Association is contesting the application, the application should be treated as a raid. The consequence of this characterization, according to the employer, is that the Board should order a representation vote.

[52] The Council is seeking certification for a bargaining unit of all employees of the employer in the provinces of Manitoba, Saskatchewan and Alberta. This application effectively seeks to merge several existing bargaining units, which are currently represented by other bargaining agents. The Council itself does not represent any of the employees and, as currently constituted, all but one of the incumbent bargaining agents are local union members of the Council. There is not, at present, a single bargaining agent for the proposed unit.

[53] Such a situation has been characterized in the past as being in the nature of a raid because the applicant seeks to displace one or more existing bargaining agents (see *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022)). That characterization remains appropriate in this case even though three of the four incumbent bargaining agents are also constituent members of the applicant Council. There still remains one existing bargaining agent whose bargaining rights may be displaced by this application. Accordingly, the application is one that is in the nature of a raid.

[54] The consequence of this characterization is that the membership support rule for raid situations is applicable. This rule requires that the applicant union demonstrate that it has majority support of the proposed unit at the date the application is filed. Further, a representation vote may be ordered to ensure that the “raiding” union does in fact enjoy the requisite level of support of all employees in the proposed unit.

[55] In *Télébec Ltée* (1995), 99 di 141; and 96 CLLC 220-040 (CLRB no. 1148), a reconsideration decision, the Board characterized the applicant union’s certification application as being in the nature of a raid and described the Board’s approach as follows:

This characterization stemmed from the fact that the CNTU was seeking to represent, in a single bargaining unit, office employees from a number of bargaining units who were

conteste la demande, celle-ci doit être traitée comme un cas de maraudage. D’après l’employeur, cela signifie que le Conseil doit ordonner la tenue d’un vote de représentation.

[52] Le WCCT sollicite l’accréditation d’une unité de négociation composée de tous les employés de l’employeur dans les provinces du Manitoba, de la Saskatchewan et de l’Alberta. Cette demande vise effectivement à regrouper plusieurs unités de négociation existantes, qui sont actuellement représentées par d’autres agents négociateurs. Le WCCT lui-même ne représente aucun des employés et, à l’heure actuelle, tous les agents négociateurs accrédités, sauf un, font partie du WCCT. Il n’existe à l’heure actuelle aucun agent négociateur de l’unité proposée.

[53] Par le passé, on a dit d’une telle situation qu’elle constituait un cas de maraudage parce que le requérant tentait de déloger un ou plusieurs agents négociateurs en place (voir *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CCRT n° 1022)). Dans la présente affaire, cette étiquette demeure juste même si trois des quatre agents négociateurs en place sont aussi membres du regroupement de syndicats requérant. Il reste un agent négociateur accrédité dont les droits de négociation pourraient être évincés par la présente demande. En conséquence, la demande constitue effectivement un maraudage.

[54] Pour cette raison, la règle relative à l’appui des membres qui vaut dans les cas de maraudage s’applique dans le présent dossier. Suivant cette règle, le syndicat requérant doit démontrer qu’il détient l’appui de la majorité des membres de l’unité proposée à la date du dépôt de la demande. Il se peut également que la tenue d’un vote de représentation soit ordonnée pour confirmer que le syndicat qui est l’auteur du maraudage jouit effectivement, parmi tous les employés de l’unité proposée, du niveau d’appui requis.

[55] Dans l’affaire *Télébec Ltée* (1995), 99 di 141; et 96 CLLC 220-040 (CCRT n° 1148), qui concernait une demande de réexamen, le Conseil a qualifié la demande d’accréditation du syndicat requérant de cas de maraudage et décrit l’optique du Conseil dans les termes suivants:

Cette qualification résultait du fait que la CSN voulait représenter, au sein d’une seule unité de négociation, des employés de bureau membres de plusieurs unités de

represented for years by various bargaining agents. Although the certification application sought to redefine the bargaining structure for the office employees, it was not a first attempt at unionizing these employees, or at acquiring for them the right to bargain collectively. Its main purpose was to oust the incumbent bargaining agents. In this sense, CNTU's application corresponds to the notion of raiding which the Board has adopted and has applied until now.

Over the years, the Board developed principles governing membership support in the case of raid situations. The first decisions dealing with this question held that the unit sought must be identical to the existing unit and that the union seeking to oust another union must have the support of more than 50% of the employees in the unit when it files its certification application. If the incumbent bargaining agent still represents a majority of employees, the Board orders a representation vote under section 29(1) to satisfy itself, in accordance with section 28(c), that a majority of employees wants to be represented by one of the unions. **However, if the Board is satisfied that the raiding union has the required majority, it can certify it without a representation vote.**

...

So far, the Board has followed this approach in all raid situations, including *Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CLRB no. 951); and *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022). In both cases, the Board reaffirmed that a union seeking to oust one or more other unions must have the support of more than 50% of the employees in the unit sought.

(pages 145-148; and 143,387-143,390; emphasis added)

[56] While the Board typically orders a representation vote in circumstances of raid applications, such a vote would be ordered pursuant to section 29(1) of the *Code*, and is not mandatory. As noted in *Télébec Ltée*, *supra*, if the Board is otherwise satisfied that the applicant "raiding" union has the required majority support, it may certify without holding a vote (see also *Bell Canada* (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192); and *Loomis Armored Car Service Ltd.*, *supra*).

[57] Another aspect of this application is the fact that it is made by a council of trade unions. Where a council of trade unions applies for certification, the council may rely, pursuant to section 32(3) of the *Code*, on membership in the trade unions that form the council, as membership in the council itself, for purposes of determining its representative character and level of support.

négociation, qui étaient représentés depuis des années par divers agents négociateurs. Bien que cette demande d'accréditation propose une redéfinition de la structure de négociation visant les employés de bureau, elle ne tentait pas d'obtenir pour ces employés un premier accès à la syndicalisation ou le droit de négocier collectivement pour la première fois leurs conditions de travail. Elle tentait d'abord et avant tout de remplacer les agents négociateurs en place. En ce sens, la demande de la CSN répond à la notion de maraudage que le Conseil a jusqu'ici retenue et appliquée.

Au fil des ans, le Conseil a élaboré les règles de représentativité qui s'appliquent dans un contexte de maraudage. Les premières décisions sur cette question ont établi que l'unité visée doit être identique à celle qui existe déjà et que le syndicat qui veut en déplacer un autre doit détenir plus de 50 % d'adhésions dans cette unité de négociation au moment de présenter sa demande. Si l'agent négociateur en place représente toujours une majorité d'employés, le Conseil ordonne un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1), afin de se convaincre, comme l'exige l'alinéa 28c), qu'une majorité d'employés favorise l'un ou l'autre des syndicats pour les représenter. **Si toutefois le Conseil est convaincu que seul le syndicat maraudeur détient la majorité requise, il peut l'accréditer sans tenir de scrutin de représentation.**

...

À ce jour, le Conseil a suivi cette approche dans tous les cas de maraudage, y compris dans *Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CCRT n° 951); et dans *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CCRT n° 1022). Dans ces deux cas, le Conseil a réaffirmé l'exigence selon laquelle un syndicat qui tente d'en supplanter un ou plusieurs autres doit détenir plus de 50 % d'adhésions dans l'unité visée.

(pages 145-148; et 143,387-143,390; c'est nous qui soulignons)

[56] Le Conseil ordonne habituellement la tenue d'un vote de représentation dans les cas de demandes de maraudage, en vertu du paragraphe 29(1) du *Code*, mais ce vote n'est pas obligatoire. Ainsi qu'il a été mentionné dans l'affaire *Télébec Ltée*, précitée, si le Conseil est par ailleurs convaincu que le syndicat maraudeur détient la majorité requise, il peut l'accréditer sans tenir de scrutin (voir aussi *Bell Canada* (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192); et *Loomis Armored Car Service Ltd.*, précitée).

[57] La présente demande a ceci de caractéristique également qu'elle est présentée par un regroupement de syndicats. Lorsqu'il demande l'accréditation, le regroupement de syndicats peut invoquer, conformément au paragraphe 32(3) du *Code*, l'adhésion aux syndicats qui le composent comme étant l'adhésion au regroupement même aux fins de déterminer sa représentativité et le niveau d'appui dont il jouit.

[58] Another factor to consider is that where a council of trade unions applies for certification, the usual criteria for certification under section 24 must be met. In addition, however, the Board has discretion, under section 32 of the *Code*, as to whether or not to certify a council of trade unions even if the usual criteria are met (see *Canadian Broadcasting Corporation* (1992), 89 di 1 (CLRB no. 954) affirmed on reconsideration in *Canadian Broadcasting Corporation et al.* (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959) and affirmed on judicial review in *Canadian Council of Broadcast Unions et al. v. Canada Labour Relations Board et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-931-92, February 24, 1993 (F.C.A.)).

[59] That this application is brought by a council and is one which is in the nature of a raid are factors taken into account as the Board proceeds with its analysis of the Council's application.

#### D - Requirements for Certification

[60] Although the application is brought by a council of trade unions under section 32 of the *Code*, the Board, when considering an application for certification by a council, will first proceed in the same manner as it would for any other trade union, in accordance with section 24 of the *Code*. The relevant *Code* provisions provide:

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

...

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

...

28. Where the Board

(a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,

(b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

[58] Il faut également tenir compte du fait que, lorsqu'un regroupement de syndicats demande l'accréditation, il doit être satisfait aux critères habituels à cette fin, prévus à l'article 24. En revanche, l'article 32 du *Code* investit le Conseil d'un pouvoir discrétionnaire pour déterminer s'il y a lieu d'accréditer ou non un regroupement de syndicats même s'il a été satisfait aux critères habituels (voir *Société Radio-Canada* (1992), 89 di 1 (CCRT n° 954), décision confirmée dans le cadre d'une demande de réexamen dans l'affaire *Société Radio-Canada et autres* (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959) et confirmée dans le cadre d'un contrôle judiciaire dans *Canadian Council of Broadcast Unions et autres c. Conseil canadien des relations du travail et autres*, jugement prononcé à l'audience, n° A-931-92, 24 février 1993 (C.A.F.)).

[59] Dans le cadre de son analyse de la demande du WCCT, le Conseil tient compte du fait que cette demande est présentée par un regroupement de syndicats et qu'elle constitue un cas de maraudage.

#### D - Conditions d'accréditation

[60] Bien que la demande soit présentée par un regroupement de syndicats en application de l'article 32 du *Code*, le Conseil, lorsqu'il se penche sur une demande de cette nature, agit dans un premier temps de la même manière que s'il s'agissait de tout autre syndicat, conformément à l'article 24 du *Code*. Les dispositions pertinentes du *Code* prévoient ceci:

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

...

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

...

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

a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;

b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

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

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

[61] The Supreme Court of Canada in *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432, recognized that the *Code* imposes a three-step certification process. First, a trade union must apply for certification as bargaining agent for a unit of employees. Second, the Board, having received the application, must determine whether the proposed unit is appropriate for collective bargaining. Finally, the Board must be satisfied that, at the relevant time, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent.

### **E - Is the Proposed Bargaining Unit Appropriate for Collective Bargaining?**

[62] Having previously determined that the Council possesses the requisite status of a trade union, and that the application is an application for certification, the Board will now turn to an assessment of the appropriateness of the proposed bargaining unit. The employer does not agree with the WCCT's assessment and challenges the appropriateness of the unit. However, even if the employer had been in full agreement with the WCCT's proposal, this would not have relieved the Board of its statutory duty to determine whether the proposed unit is appropriate.

[63] Determining appropriateness is a fact-based exercise conducted on a case-by-case basis. As has been stated in numerous decisions, the Board is not obliged to determine the "most appropriate unit" but rather to certify a trade union for a "bargaining unit that is appropriate for collective bargaining" (see *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100).

[64] What factors does the Board take into account when determining the appropriateness of a bargaining unit? The *Code* does not impose specific criteria but nonetheless provides guidance through what has been described as its "cornerstone objectives." In *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90

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

[61] Dans l'affaire *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432, la Cour suprême du Canada a reconnu que le *Code* impose un processus d'accréditation en trois étapes. Dans un premier temps, le syndicat doit présenter une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés. Dans un deuxième temps, le Conseil, saisi de la demande, doit déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement. Dans un dernier temps, il doit être convaincu qu'à l'époque pertinente, une majorité des employés faisant partie de l'unité désirent que le syndicat en cause les représente à titre d'agent négociateur.

### **E - L'unité de négociation proposée est-elle habile à négocier collectivement?**

[62] Ayant déterminé que le WCCT détient le statut requis de syndicat et que la demande est une demande d'accréditation, le Conseil en arrive maintenant à la question de savoir si l'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement. L'employeur n'est pas d'accord avec l'évaluation qu'en fait le WCCT et conteste l'habileté à négocier de l'unité. Cependant, même le parfait accord de l'employeur avec la proposition du WCCT n'aurait pas libéré le Conseil de son obligation, prévue dans la loi, de déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement.

[63] L'analyse de l'habileté à négocier collectivement d'une unité doit reposer sur les faits qui sont propres à chaque affaire. Ainsi qu'il l'a répété dans de nombreuses décisions, le Conseil se doit d'accréditer non pas l'unité «la plus habile à négocier collectivement», mais une «unité habile à négocier» (voir *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100).

[64] Quels sont les facteurs que le Conseil prend en considération pour déterminer si une unité de négociation est habile à négocier collectivement? Le *Code* n'impose aucun critère en particulier, mais il offre une certaine orientation au moyen d'objectifs que l'on a qualifiés de «pierres angulaires». Dans l'affaire *AirBC*

CLLC 16,035 (CLRB no. 797), the Board summarized the objectives as follows:

When approaching bargaining unit determination the Board must have regard for certain objectives which form the cornerstone of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (previously Part V). These objectives can be summarized as:

(1) Encouragement of free collective bargaining: In keeping with the objectives of the *Code* as contained in the “Preamble,” the Board must encourage free collective bargaining as a means of offering employees a countervailing power to that of the employer in setting the terms and conditions of employment. To this end, the provisions of the *Code* facilitate the organization of workers into bargaining units which are represented by trade unions as the exclusive bargaining agent.

(2) Fostering of industrial stability: The Board must foster industrial peace and stability through the establishment of a viable and potentially permanent framework for collective bargaining while maintaining a realistic balance of power between the parties.

(3) Respect for the wishes of the employees: The Board must respect the right of employees to freely join the trade union of their choice.

(pages 4; 278-279; and 14,295)

[65] The Board outlined the more specific factors it looks at in making such a determination in *BCT.Telus et al.*, [2000] CIRB no 73; and 69 CLRBR (2d) 184:

[17] The Board has developed well-established principles and criteria that it will consider when determining the appropriateness of a bargaining unit or when reviewing and reconfiguring existing bargaining units. In making such a determination, the Board will weigh and consider a number of factors, including the following: community of interest; viability of the unit; employee wishes; industry practice or pattern; the history of collective bargaining with the employer; the organizational structure of the employer; and the Board’s general preference for broader-based bargaining units, for reasons such as administrative efficiency and convenience in bargaining, lateral mobility of employees, common framework of employment conditions and industrial stability (see *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797), and *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)). ...

(pages 8-9; and 192)

[66] In *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133), upheld upon reconsideration in *Télébec Ltée, supra*, the Board confirmed the role and significance of the

*Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797), le Conseil a résumé les objectifs en question dans les termes suivants:

Dans sa démarche en vue de la détermination d’une unité de négociation, le Conseil ne doit jamais négliger certains objectifs qui forment la pierre angulaire du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, (autrefois Partie V). Ces objectifs se résument comme il suit:

(1) Favoriser la pratique des libres négociations collectives: Conformément aux objectifs du *Code* exprimés dans le «Préambule», le Conseil doit favoriser la pratique des libres négociations collectives afin d’offrir aux employés le moyen de faire contrepoids à l’employeur dans l’établissement des conditions de travail. A cette fin, le *Code* facilite le regroupement des travailleurs en unités de négociation représentées par des syndicats, qui en sont les agents négociateurs exclusifs.

(2) Favoriser la stabilité des relations de travail: Le Conseil doit favoriser la paix et la stabilité dans les entreprises en établissant des structures viables et durables pour la négociation collective, tout en maintenant un équilibre des forces réaliste entre les parties.

(3) Respecter les désirs des employés: Le Conseil doit respecter le droit des employés d’adhérer librement au syndicat de leur choix.

(pages 4; 278-279; et 14,295)

[65] Le Conseil a décrit dans leurs grandes lignes les facteurs plus spécifiques sur lesquels il se fonde pour prendre une décision à cet égard dans l’affaire *BCT.TELUS et autres*, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184:

[17] Le Conseil a élaboré des critères et des principes bien établis dont il tient compte lorsqu’il doit déterminer si une unité est habile à négocier collectivement ou lorsqu’il doit réviser et restructurer des unités de négociation existantes. À cet égard, il tient compte d’un certain nombre de facteurs et évalue le poids à leur accorder, notamment la communauté d’intérêts, la viabilité de l’unité, les désirs des employés, la pratique ou le modèle du secteur; les antécédents de la négociation collective avec l’employeur, 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 des négociations, la mobilité latérale des employés, la similitude des conditions d’emploi et la stabilité industrielle (voir *AirBC Limited* (1990), 81 di 1 ; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797), et *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66 ; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)) ...

(pages 8-9; et 192)

[66] Dans l’affaire *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CCRT n° 1133), dont la décision a été maintenue dans le cadre d’une demande de réexamen (*Télébec Ltée*, précitée, le

fundamental objectives of the *Code* when assessing the appropriateness of a bargaining unit. It also outlined the different considerations to be applied depending upon whether the application pertains to a newly organized workplace or one in which bargaining relationships already exist. It stated:

... the Board's role is to provide, through the structure of bargaining units, an institutional framework within which bargaining can take place and which most accurately reflects the situation of the parties, having regard to the result sought.

It stands to reason that this task differs somewhat, **depending on whether one is starting from scratch or whether there are already existing units**. The emphasis will be, in the first case, on access to the collective bargaining process, and in the latter case, on the proper functioning of the structure... In the present case, this distinction is also highlighted by the argument of certain parties that the Board's role should be limited to defining appropriate units and not the most appropriate units.

It is true that when the Board considers an application for certification, it does not have to determine the most appropriate unit. This does not mean, however, that all units are equally appropriate, particularly where access to unionization is not at issue, as in the case here. If this were the case, the Board's exclusive jurisdiction to determine the appropriateness of units would have no real substance or effect. When dealing with one or more certification applications, the Board must assess the appropriateness of a unit, or a configuration of bargaining units, having regard to the fundamental objectives of the *Code* and the particular corporate structure into which this unit or these units must fit and develop.

(page 12; emphasis added)

[67] Satisfying the above-stated objectives often requires the Board to find a functional balance between the interests of the employer and those of the employees. However, when doing so, it is important to keep in mind that:

[37] If the employees themselves identify a community of interest and describe an identifiable bargaining unit around a clearly identified working condition structure or function, the Board should not deny their application for certification solely on the basis that some larger unit, other grouping of working conditions, structures or functions might allow a more appropriate bargaining structure. In short, the Board should, where reasonable and possible, respect employees' wishes if their suggested grouping does comprise an appropriate unit...

(*Maritime-Ontario, Parcel Division, supra*, page 17)

Conseil a confirmé le rôle et l'importance des objectifs fondamentaux du *Code* aux fins de déterminer si une unité de négociation est habile à négocier collectivement. Il a décrit également les différentes considérations dont il y a lieu de tenir compte selon que la demande se rapporte à un lieu de travail récemment syndiqué ou à une relation de négociation qui existe déjà. Il s'est exprimé dans les termes suivants:

... le rôle du Conseil est de traduire en termes institutionnels, par le biais de la structure des unités de négociation, un cadre et un espace de négociation qui traduisent le mieux les réalités des parties à l'égard du résultat recherché.

Or, il tombe sous le sens que cette tâche diffère quelque peu **selon qu'on se trouve en terrain vierge, si l'on peut dire, ou en présence d'unités existantes**. Dans le premier cas, l'accent portera davantage sur l'exigence d'assurer l'accès au processus de la négociation collective alors que dans le second les exigences de fonctionnement de la structure s'avéreront relativement plus importantes. ... En l'instance, cette distinction est également mise en évidence par l'argument de certaines parties suivant lequel la tâche du Conseil devrait se limiter à définir des unités habiles à négocier collectivement et non pas les unités les plus habiles à le faire.

Il est certes vrai que le Conseil, lorsqu'il est saisi d'une demande d'accréditation, n'a pas à rechercher l'unité la plus appropriée. Mais ceci ne signifie pas pour autant, surtout dans des cas où, comme ici, l'accès à la syndicalisation n'est pas en cause, que toutes les unités se valent. Si tel était le cas, la compétence exclusive du Conseil de décider du caractère habile à négocier des unités serait dépourvue de tout contenu ou effet réel. En présence d'une ou de plusieurs demandes d'accréditation, le Conseil doit donc évaluer l'à-propos d'une unité ou d'une configuration d'unités de négociation en regard des objectifs fondamentaux du *Code* et du cadre particulier de l'entreprise dans lequel cette unité ou ces unités doivent s'inscrire et se développer.

(page 12; c'est nous qui soulignons)

[67] Pour en arriver à atteindre ces objectifs, le Conseil se voit souvent dans l'obligation d'établir un équilibre fonctionnel entre les intérêts de l'employeur et ceux des employés. Toutefois, à cet égard, il importe de ne pas oublier ceci:

[37] Si les employés déterminent eux-mêmes qu'ils ont une communauté d'intérêts et qu'ils définissent une unité de négociation distincte s'appuyant sur des conditions de travail, une structure ou une fonction bien définies, le Conseil ne devrait pas rejeter leur demande d'accréditation au seul motif qu'une unité plus grande, ou d'autres agencements des conditions de travail, des structures ou des fonctions permettraient d'établir une unité plus habile à négocier collectivement. Bref, le Conseil devrait respecter les souhaits des employés dans la mesure du possible si le groupement qu'ils ont proposé constitue une unité habile à négocier collectivement...

(*Maritime-Ontario, Parcel Division, précitée*, page 17)

[68] It is the employer's submission that the proposed unit, which spans three provinces, is not appropriate for collective bargaining as it is geographically over-broad.

[69] Distance, in and of itself, does not preclude the creation of a larger or more all-encompassing bargaining unit. Rather, from the perspective of the employees, the Board must ask whether or not the geographical factors will impede the collective bargaining process and the ability of the bargaining agent to serve the membership. Equally important, the Board must be mindful of the impact upon the employer's business. It is, however, necessary to keep in mind that the Board will not deny or frustrate collective bargaining rights because a proposed unit "might cause administrative inconvenience for the employer" (see *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907), page 176). In the matter at hand, the Board finds that, notwithstanding the physical distance between the various branches included in the proposed unit, it is not convinced by the employer's arguments that the larger unit would impede collective bargaining.

[70] The employer also contends that the operational employees working in the different branches across the three provinces do not share a community of interest. The Board finds that there is a sufficient community of interest as demonstrated in the nature of the work as a national freight transportation service, the working conditions, remuneration, the qualifications for employment and similar duties, regardless of location. Moreover, if there are any variations in compensation rates, the parties possess the ability to, if necessary, reflect any mutually desirable variations within the collective agreement.

[71] The employer also challenges the appropriateness of a combined clerical/warehouseman unit on the basis of a lack of sufficient community of interest. The employer submits that as a consequence of the differences between the clerical workers and other members of the proposed unit, it would be inappropriate to include them in the same unit. The existence of differences in the skills, duties, etc., of employees is undeniably relevant to the question of appropriateness but the differences are not necessarily determinative of the issue. Is there evidence that the differences would impede the collective bargaining

[68] L'employeur soutient que l'unité proposée, qui couvre trois provinces, n'est pas habile à négocier collectivement parce qu'elle est trop vaste sur le plan géographique.

[69] La seule distance ne ferme pas la porte à la création d'une unité de négociation plus générale englobant l'ensemble des effectifs. Le Conseil doit plutôt se demander si, du point de vue des employés, les facteurs géographiques gêneront le processus de négociations collectives et la capacité de l'agent négociateur de servir ses membres. Tout aussi importante est l'obligation du Conseil de se soucier de l'impact sur l'entreprise de l'employeur. Il y a lieu cependant de ne pas oublier que le Conseil ne niera pas ni ne contrecarrera les droits de négociation en raison des «inconvenients administratifs qui peuvent en résulter pour l'employeur» (voir *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907), page 176). Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil estime que, malgré la distance qui existe entre les diverses succursales comprises dans l'unité proposée, l'argument de l'employeur que l'unité plus générale générerait les négociations collectives ne le convainc pas.

[70] L'employeur fait valoir également que les employés opérationnels qui travaillent dans les différentes succursales dans les trois provinces ne partagent aucune communauté d'intérêts. Le Conseil est d'avis qu'il existe une communauté d'intérêts suffisante, qui se reflète dans la nature des activités en cause - transport national de marchandises - dans les conditions de travail, la rémunération, les qualifications et les fonctions semblables, peu importe l'endroit. En outre, s'il existe des écarts au niveau des taux de rémunération, les parties sont capables, au besoin, de prévoir dans la convention collective les écarts qui sont souhaitables pour les deux parties.

[71] L'employeur conteste également l'habileté à négocier de l'unité qui combine employés de bureaux et employés d'entrepôt, invoquant l'absence d'une communauté d'intérêts suffisante. Il fait valoir qu'en raison des différences qui existent entre les employés de bureau et les autres membres de l'unité proposée, il ne serait pas opportun de les regrouper dans une même unité. Les différences au chapitre, notamment, des compétences et des fonctions des employés, sont indéniablement pertinentes quant à la question de savoir si une unité est habile à négocier, mais ces différences ne permettent pas nécessairement de trancher la

process and/or foster disharmony within the bargaining unit?

[72] The Board acknowledges that broad-based bargaining units generally bring together employees with different backgrounds or classifications, but such differences do not mean the unit is inappropriate. The Board must determine if the differences are of such a nature that the employees cannot be effectively represented by a single bargaining agent. In the case at hand, the applicant has requested certification for a bargaining unit that includes the clerical workers and, based upon the information on file, the Board is satisfied that any differences are not of such significance that a single bargaining agent would not be able to represent all those in the proposed bargaining unit. Moreover, an all-employee bargaining unit has been in place in Saskatchewan and there has been no indication that the bargaining unit structure has been the source of problems.

[73] Based upon the foregoing, the Board finds the proposed bargaining unit to be appropriate for collective bargaining.

[74] As noted at the outset of this decision, the applicant sought leave to amend its application to seek certification for two separate bargaining units rather than the single “all-employee” type of unit encompassing both the operational and office and clerical employees, requested in the original application. The Board considered the request and has determined, for the above reasons, that in the circumstances of this particular case, the appropriate bargaining unit is that which was originally requested.

#### **F - Do a Majority of the Employees in the Proposed Unit Wish to Have the Council Represent Them?**

[75] The next question to be answered by the Board is whether a majority of the employees in the unit wish to have the Council represent them as their bargaining agent. The employer submits that in order for the Board, in the circumstances of this case, to determine the true representative character of the applicant, it must conduct a vote. In examining this aspect of the case, the

question. A-t-on prouvé que les différences en question gêneraient le processus de négociations collectives ou favoriseraient la dissension au sein de l'unité de négociation?

[72] Le Conseil reconnaît que les grandes unités de négociation réunissent généralement des employés dont l'expérience ou la classification varient, mais ces différences ne signifient pas pour autant que l'unité n'est pas habile à négocier. Le Conseil doit s'employer à déterminer si les différences sont de nature telle que les employés ne peuvent être représentés efficacement par un seul agent négociateur. Dans la présente affaire, le requérant a demandé d'être accrédité à l'égard d'une unité de négociation qui inclut les employés de bureau et, compte tenu des renseignements qui ont été versés au dossier, le Conseil est convaincu que, s'il existe des différences, celles-ci ne sont pas suffisamment importantes pour conclure qu'un seul agent négociateur serait incapable de représenter tous les membres de l'unité de négociation proposée. De plus, une unité de négociation regroupant tous les employés existe en Saskatchewan et rien n'indique que la structure d'unité de négociation qui est en place a engendré des problèmes.

[73] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil en arrive à la conclusion que l'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement.

[74] Ainsi qu'il en a été fait mention dans les premières lignes de la présente décision, le requérant a demandé l'autorisation de modifier sa demande pour obtenir l'accréditation à l'égard de deux unités de négociation distinctes plutôt que de l'unité de négociation unique englobant tous les employés - les employés opérationnels et les employés de bureau - qui avait fait l'objet de la demande initiale. Le Conseil s'est penché sur la demande et a déterminé que, pour les motifs qui précèdent, dans les circonstances de la présente affaire, l'unité de négociation qui est habile à négocier est celle qui a fait l'objet de la demande initiale.

#### **F - Les employés qui forment l'unité proposée désirent-ils à majorité que le WCCT les représente?**

[75] Le Conseil doit maintenant déterminer si une majorité d'employés formant l'unité désirent être représentés par le WCCT à titre d'agent négociateur. L'employeur soutient que, pour être en mesure, dans les circonstances de la présente affaire, de déterminer le caractère représentatif véritable du requérant, le Conseil doit tenir un scrutin. Pour trancher ce volet de l'affaire,

Board will first look at the requirements imposed by section 28 and then what additional considerations, if any, arise due to the nature of this specific application.

[76] The practice of this Board, in accordance with section 28(c) of the *Code*, is to certify a union if it is satisfied that a majority of the employees in the unit wish to have the union represent them. The Board may accept as proof of membership, evidence of a signed application for membership and payment of at least five dollars to the trade union within the six-month period preceding the date on which the application for certification was filed. If the membership evidence filed indicates majority support, a representation vote will not be required.

[77] However, as noted above, this application is one that is “in the nature of a raid,” as it has placed the bargaining rights of the Association at risk. Therefore, the applicant union must demonstrate that it has majority support of the proposed unit at the time of its application (see *Télébec Ltée (1148)*, *supra*).

[78] The evidence filed with the Board indicates a level of support for the applicant in the proposed unit in excess of 65%. Therefore, based upon the membership evidence on file, a majority of the employees in the unit, as required by section 28(c), wish to have the Council represent them as their bargaining agent. Moreover, the applicant was able to demonstrate that it had majority support at the date of the application.

[79] With respect to whether or not a representation vote is appropriate due to the “raiding” aspect of the application, certain factors are particularly noteworthy. As indicated previously, a vote is not mandatory in all raid situations (see *Bell Canada*, *supra*, and *Loomis Armored Car Service Ltd.*, *supra*). In this particular case, all but one of the incumbent bargaining agents are members of the applicant council, and further, the council is not relying exclusively upon the pre-existing membership of its constituent locals to establish the level of its support. The Council has also filed fresh evidence in the nature of signed membership applications within the six-month period preceding the filing date of the certification application, demonstrating evidence of clear majority support in the overall bargaining unit as well as the bargaining unit

le Conseil examinera dans un premier temps les conditions imposées par l’article 28 et, dans un deuxième temps, les considérations autres, le cas échéant, qui se posent en raison de la nature de la présente demande.

[76] Conformément à l’alinéa 28c) du *Code*, le Conseil a pour pratique d’accréditer un syndicat s’il est convaincu qu’une majorité des employés de l’unité désirent être représentés par celui-ci. Le Conseil peut accepter comme preuve d’adhésion la demande d’adhésion signée et le paiement d’au moins cinq dollars effectué en faveur du syndicat dans une période de six mois précédant la date du dépôt de la demande d’accréditation. Si la preuve d’adhésion produite indique l’existence d’un appui de la majorité des employés de l’unité, la tenue d’un vote de représentation est inutile.

[77] Or, ainsi qu’il a été mentionné précédemment, la présente demande constitue un cas de maraudage, car elle met en péril les droits de négociation de l’Association. Il s’ensuit donc que le syndicat requérant doit démontrer qu’il jouit de l’appui de la majorité des employés formant l’unité proposée à la date de sa demande (voir *Télébec Ltée (1148)*, précitée).

[78] La preuve déposée devant le Conseil indique que le requérant jouit de l’appui de plus de 65 % des membres de l’unité proposée. Donc, compte tenu de la preuve d’adhésion qui a été versée au dossier, une majorité des employés de l’unité, comme le requiert l’alinéa 28c), désirent être représentés par le WCCT à titre d’agent négociateur. En outre, le requérant a pu établir qu’il détenait l’appui de la majorité des employés de l’unité à la date du dépôt de la demande.

[79] En ce qui concerne la question de savoir s’il est opportun ou non de tenir un vote de représentation parce que la demande constitue un cas de maraudage, certains facteurs sont particulièrement dignes de mention. Ainsi qu’il a été indiqué précédemment, la tenue d’un tel vote ne s’impose pas dans tous les cas de maraudage (voir *Bell Canada*, précitée, et *Loomis Armored Car Service Ltd.*, précitée). Dans le cas qui nous occupe, tous les agents négociateurs qui sont accrédités à l’heure actuelle, sauf un, sont membres du regroupement de syndicats requérant et, par ailleurs, ce regroupement n’invoque pas seulement les adhésions existantes aux sections locales qui le forment pour établir le niveau d’appui dont il dispose. En effet, le WCCT a déposé également une nouvelle preuve, à savoir des demandes d’adhésion signées dans la période

currently represented by the Association. These factors distinguish the Council's application from other cases in which the Board found that a council did not represent a majority of the employees and/or deemed a representation vote to be appropriate (see *VIA Rail Canada Inc.*, *supra*, and *Télébec Ltée*, *supra*). Based upon the demonstrated level of support in the present case, the Board is satisfied that a majority of the employees in the proposed new unit wish to be represented by the Council. It is the opinion of the Board that, in the circumstances of this case, there is no labour relations purpose to be served by ordering a representation vote.

#### G - Discretionary Authority - Section 32(2)

[80] Both sections 32 and 28 bestow upon the Board the power to certify a bargaining agent where all criteria for certification are met, but whereas section 28 is mandatory "the Board **shall**, subject to this Part, certify the trade union making the application," section 32(2) provides the Board with a discretionary authority. Section 32(2) states that "the Board **may** certify a council of trade unions."

[81] In *Canadian Council of Broadcast Unions et al. v. Canada Labour Relations Board et al.*, *supra*, the Federal Court of Appeal described the Board's discretion under section 32(2) of the *Code* as follows:

The discretion given to the Board under paragraph 32(2) necessarily implies that the Board may refuse a certification notwithstanding the fact that the application for such certification is supported by the majority of the employees.

...

That is not to say, however, that the discretion of the Board is unlimited. It cannot interfere with the internal affairs and management of a council of trade unions. It cannot either refuse to certify a council of trade unions for a reason completely unrelated to the fact that the applicant is a council rather than a trade union. However, it is entitled to look at the impact that the certification of the council of trade unions would have on the labour relations and the industrial peace in the workplace and on the well-being of the employees and their community of interest. In other words, it may, as it has done in this case, assess the extent to which the certification will foster the broad industrial relations objectives underlying the rationalization

de six mois qui a précédé la date de dépôt de la demande d'accréditation, ce qui établit clairement qu'il jouit de l'appui de la majorité des employés tant de l'unité de négociation générale que de l'unité de négociation actuellement représentée par l'Association. Ces facteurs permettent d'établir une distinction entre la demande du WCCT et les autres dossiers dans lesquels le Conseil a jugé qu'un regroupement de syndicats ne représentait pas une majorité des employés et/ou qu'il convenait de tenir un vote de représentation (voir *VIA Rail Canada Inc.*; et *Télébec Ltée*, précitées). Se fondant sur le niveau d'appui établi dans le présent dossier, le Conseil est convaincu qu'une majorité des employés de la nouvelle unité proposée désirent être représentés par le WCCT. Le Conseil est d'avis que, dans les circonstances de la présente affaire, il n'y a aucune raison, sur le plan des relations de travail, d'ordonner la tenue d'un vote de représentation.

#### G - Pouvoir discrétionnaire - paragraphe 32(2)

[80] Les articles 32 et 28 confèrent tous deux au Conseil le pouvoir d'accréditer un agent négociateur lorsqu'il est satisfait à tous les critères applicables. Cependant, si l'article 28 impose une obligation au Conseil, «Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil **doit** accréditer un syndicat», le paragraphe 32(2) lui confère plutôt un pouvoir discrétionnaire. Il prévoit en effet que «le Conseil **peut** accréditer le regroupement de syndicats».

[81] Dans *Canadian Council of Broadcast Unions et autres c. Conseil canadien des relations du travail et autres*, précité, la Cour d'appel fédérale a décrit dans les termes suivants le pouvoir discrétionnaire que le Conseil tire du paragraphe 32(2) du *Code*:

Le pouvoir discrétionnaire conféré au Conseil par l'art. 32(2) signifie nécessairement que ce dernier peut refuser l'accréditation même si la demande d'accréditation est appuyée par la majorité des employés.

...

On ne peut affirmer pour autant que le pouvoir discrétionnaire du Conseil est illimité. Le pouvoir discrétionnaire est limité en ce sens que le Conseil ne peut s'immiscer dans les affaires internes et la gestion d'un regroupement de syndicats. Il ne peut pas non plus refuser d'accréditer un regroupement de syndicats pour un motif qui n'a rien à voir avec le fait que le requérant est un regroupement plutôt qu'un syndicat. En revanche, le Conseil est autorisé à examiner les répercussions que l'accréditation du regroupement de syndicats aurait sur les relations de travail et la paix industrielle dans le milieu de travail et sur le bien-être des employés et leur communauté d'intérêts. En d'autres termes, il peut, comme il l'a fait en

and realignment of the bargaining structure. It can rely on such functional factors as the viability of the council, the ability of the council to act as a bargaining agent and the maintenance of the integrity and operation of the bargaining unit found appropriate by the Board pursuant to the realignment of the bargaining structure.

(page 3)

[82] Having considered the broad industrial relations objectives and the potential impact of the certification of the Council on the labour relations and industrial peace in the workplace, the Board sees no particular labour relations reasons why it should exercise its discretion to refuse to certify the Council. In all of the circumstances, the Board is satisfied that the certification criteria have been met and that the application for certification by the Council should be granted.

#### **H - Inclusions and Exclusions**

[83] Having found that the unit applied for is appropriate for collective bargaining, it is now necessary to ensure that the positions that the Council seeks to add are not subject to exclusion from the bargaining unit either because they perform management functions or because they are employed in a confidential capacity in matters related to industrial relations, pursuant to section 3 of the *Code*:

3.(1) "employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations; ...

[84] It is the employer's position that eight employees should be excluded and placed in a separate unit for supervisors. The employer submits that as foremen, the eight employees exercise a degree of responsibility for discipline, including the delivery of discipline notices and they may be required to act on behalf of the employer in the grievance arbitration process. These responsibilities, submits the employer, may give rise to a conflict of interest.

l'espèce, évaluer la mesure dans laquelle l'accréditation favorisera les objectifs généraux de relations industrielles qui sont à la base de la rationalisation et de la réorganisation de la structure de négociation. Il peut se fonder sur des facteurs fonctionnels comme la viabilité du regroupement, l'aptitude du regroupement à agir comme agent négociateur et le maintien de l'intégrité et du fonctionnement de l'unité de négociation jugée appropriée par le Conseil conformément à la réorganisation de la structure de négociation.

(page 3)

[82] Ayant pris en considération les objectifs généraux sur le plan des relations de travail et les répercussions que pourrait avoir l'accréditation du WCCT sur les relations du travail et la paix industrielle dans le milieu de travail, le Conseil ne voit aucune raison particulière, au chapitre des relations de travail, d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour refuser d'accréditer le WCCT. Compte tenu de toutes les circonstances, le Conseil est convaincu qu'il a été satisfait aux critères applicables en matière d'accréditation et que la demande d'accréditation du WCCT doit être accueillie.

#### **H - Inclusions et exclusions**

[83] Ayant conclu que l'unité visée par la demande est habile à négocier collectivement, le Conseil doit maintenant s'assurer que les postes que le WCCT tente d'ajouter ne sont pas assujettis à une exclusion de l'unité de négociation soit parce qu'il s'agit de postes de direction, soit parce qu'il s'agit de postes de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail, au sens de l'article 3 du *Code*:

3.(1) «employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

[84] L'employeur affirme que huit employés doivent être exclus et qu'ils doivent former une unité distincte de superviseurs. Il fait valoir à cet égard qu'à titre de contremaîtres, ces huit employés assument une certaine responsabilité en matière de mesures disciplinaires, en ce qu'il sont chargés notamment de la remise des avis disciplinaires et qu'ils peuvent être appelés à agir au nom de l'employeur dans le cadre de la procédure d'arbitrage des griefs. Ces responsabilités, de l'avis de l'employeur, sont susceptibles de donner naissance à des conflits d'intérêts.

[85] The employer also contends that there are thirteen additional positions to be excluded upon the grounds that they are managerial and/or act in a confidential capacity.

[86] In response to the employer's position, the Council has not made any submissions seeking the inclusion of those the employer has named as managerial and/or act in a confidential capacity. The Council agrees that the supervisors located in Winnipeg, Calgary and Edmonton should be excluded from the bargaining unit, but submits that the Saskatoon position should be included, as the duties and responsibilities differ from the other locations and the position had previously been included. The Council submits that in the absence of evidence of a significant change in circumstances, the position should be included in the bargaining unit.

[87] The Board accepts the Council's position and finds that the supervisor position in Saskatoon shall be included in the bargaining unit. All other supervisors are to be excluded, as are those alleged to be managerial and/or acting in a confidential capacity relating to labour relations.

### **I - Section 95(d) Complaint**

[88] The employer alleges that the Council has contravened section 95(d) of the *Code*. It is submitted that on March 27, 2003, a union representative repeatedly contacted employees at work, during working hours, attempting to persuade them to become members of the trade union. The employer submits that at no time had it granted its consent to contact the employees. By way of remedy, the employer requests an order declaring that the Council has contravened the *Code* and that a representation vote be ordered.

[89] The Council disputes the employer's allegation that a union representative repeatedly contacted employees at work. According to the Council, on March 27th, there was a single conversation of approximately two minutes in duration. The Council submits that there is no evidence that the conversation undermined the free will of the employee or influenced the employee's wishes, nor is there any evidence that the incident could have influenced any other employees.

[85] L'employeur fait valoir également que treize autres postes doivent être exclus de l'unité au motif qu'ils sont des postes de direction ou des postes de confiance.

[86] En réponse à l'argument de l'employeur, le WCCT n'a présenté aucune observation visant à inclure les postes que l'employeur a qualifiés de postes de direction ou de confiance. Le WCCT convient que les superviseurs qui travaillent à Winnipeg, Calgary et Edmonton devraient être exclus de l'unité de négociation, mais il ajoute que le poste de superviseur de Saskatoon devrait être inclus, car les fonctions et attributions dont il est assorti diffèrent de celles qui accompagnent les postes de superviseur dans les autres endroits, et parce que le poste a été inclus précédemment. Le WCCT soutient qu'en l'absence de preuve d'un changement profond dans les circonstances, le poste devrait être inclus dans l'unité de négociation.

[87] Le Conseil retient le point de vue du WCCT et conclut que le poste de superviseur à Saskatoon doit être inclus dans l'unité de négociation. Tous les autres superviseurs doivent être exclus, ainsi que les postes que l'on allègue être des postes de direction ou de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

### **I - Plainte fondée sur l'alinéa 95d)**

[88] L'employeur allègue que le WCCT a contrevenu à l'alinéa 95d) du *Code*. En effet, affirme-t-il, le 27 mars 2003, un représentant syndical a, à maintes reprises, communiqué avec des employés sur le lieu de travail et pendant les heures de travail de ceux-ci, pour tenter de les amener à adhérer au syndicat. L'employeur soutient qu'il n'a jamais consenti à ce que quiconque communique avec les employés. À titre de réparation, il demande au Conseil de déclarer que le WCCT a contrevenu au *Code* et d'ordonner la tenue d'un vote de représentation.

[89] Le WCCT conteste l'allégation de l'employeur qu'un représentant syndical a, à maintes reprises, communiqué avec les employés sur le lieu de travail de ces derniers. D'après le WCCT, le 27 mars, il y a eu une seule conversation, qui a duré approximativement deux minutes. Le WCCT soutient qu'il n'y a aucune preuve que la conversation a miné la libre volonté de l'employé ou influé sur la volonté de ce dernier, et il n'y a aucune preuve non plus que l'incident aurait pu influencer d'autres employés.

[90] Section 95(d) of the *Code* provides:

95. No trade union or person acting on behalf of a trade union shall

...

(d) except with the consent of the employer of an employee, attempt, at an employee's place of employment during the working hours of the employee, to persuade the employee to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union; ...

[91] Section 95(d) is not a reverse onus provision and, in order to support a complaint, the allegations must be substantive and persuasive.

[92] Having reviewed the information provided by the employer, the Board is not persuaded that a complaint under 95(d) has been made out in these circumstances. No evidence was presented by either party as to the specific nature or purpose of the single telephone call, and no evidence was presented by the employer to support its allegation that the Council had repeatedly contacted employees at the workplace in order to persuade them to become members of the trade union. The complaint is accordingly dismissed.

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

---

#### **CASES CITED**

*AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797)

*Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907)

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

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

*Brink's Canada Limited* (1992), 87 di 65; and 16 CLRBR (2d) 132 (CLRB no. 918)

*Canadian Broadcasting Corporation* (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; and 77 CLLC 16,102 (CLRB no. 94)

*Canadian Broadcasting Corporation* (1992), 89 di 1 (CLRB no. 954)

[90] L'alinéa 95d) du *Code* est libellé dans les termes suivants:

95. Il est interdit à tout syndicat et à quiconque agit pour son compte:

...

d) sans consentement de l'employeur, de tenter, sur le lieu de travail d'un employé et pendant les heures de travail de celui-ci, de l'amener à adhérer ou à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat;

[91] L'alinéa 95d) n'est pas une disposition qui prévoit le renversement de la charge de la preuve, et les allégations qui fondent une plainte déposée en vertu de cet alinéa doivent être substantielles et persuasives.

[92] Après avoir passé en revue l'information que l'employeur lui a fournie, le Conseil n'est pas convaincu que, dans les circonstances de la présente affaire, l'employeur a établi le bien-fondé de la plainte qu'il a déposée en vertu de l'alinéa 95d). Ni l'une ni l'autre partie n'a présenté de preuve sur la nature ou l'objectif exact du seul entretien téléphonique, et l'employeur n'a produit aucune preuve appuyant l'allégation que le WCCT a, à maintes reprises, communiqué avec des employés sur le lieu de travail de ces derniers pour les amener à adhérer au syndicat. En conséquence, la plainte est rejetée.

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

---

#### **AFFAIRES CITÉES**

*AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797)

*Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907)

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

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

*Brink's Canada Limited* (1992), 87 di 65; et 16 CLRBR (2d) 132 (CCRT n° 918)

*Canadian Council of Broadcast Unions et autres c. Conseil canadien des relations du travail et autres*, jugement prononcé à l'audience, n° A-931-92, 24 février 1993 (C.A.F.)

*Canadien Pacifique Express et Transport* (1988), 73 di 183 (CCRT n° 682)

*Canadian Broadcasting Corporation et al.* (1992), 89 di 86 (CLRB no. 959)

*Canadian Council of Broadcast Unions et al. v. Canada Labour Relations Board et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-931-92, February 24, 1993 (F.C.A.)

*Canadian National Railways* (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; and 82 CLLC 16,197 (CLRB no. 387)

*Canadian Pacific Express and Transport* (1988), 73 di 183 (CLRB no. 682)

*Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)

*Cardinal Couriers Ltd.*, June 1, 2001 (CIRB LD 459)

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

*D.H.L. International Express Ltd.* (1994), 96 di 106; and 27 CLRBR (2d) 95 (CLRB no. 1101)

*Emery Worldwide* (1989), 79 di 71; and 7 CLRBR (2d) 49 (CLRB no. 768)

*Feed-Rite Ltd.* (1978), 29 di 33; and [1979] 1 Can LRBR 296 (CLRB no. 157)

*Glengarry Transport Limited* (1990), 81 di 64 (CLRB no. 803)

*International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432

*Loomis Armored Car Service Ltd.*, January 7, 2000 (CIRB LD 167)

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

*National Harbours Board* (1983), 52 di 34 (CLRB no. 414)

*Purolator Courier Ltd.* (1983), 53 di 166; and 83 CLLC 16,069 (CLRB no. 432)

*Purolator Courier Ltd.* (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003)

*Reimer Express Lines Ltd. et al.* (1979), 38 di 213; and [1981] 1 Can LRBR 336 (CLRB no. 226)

*Tank Truck Transport Inc. et al.*, [1999] CIRB no. 27

*Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133)

*Télébec Ltée* (1995), 99 di 141; and 96 CLLC 220-040 (CLRB no. 1148)

*Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)

*Cardinal Couriers Ltd.*, 1 juin 2001 (CCRI LD 459)

*Chemins de fer Nationaux du Canada (Les)* (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; et 82 CLLC 16,197 (CCRT n° 387)

*Conseil des Ports Nationaux* (1983), 52 di 34 (CCRT n° 414)

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

*Emery Worldwide* (1989), 79 di 71; et 7 CLRBR (2d) 49 (CCRT n° 768)

*Feed-Rite Ltd.* (1978), 29 di 33; et [1979] 1 Can LRBR 296 (CCRT n° 157)

*Glengarry Transport Limitée* (1990), 81 di 64 (CCRT n° 803)

*Loomis Armored Car Service Ltd.*, 7 janvier 2000 (CCRI LD 167)

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

*Purolator Courier Ltée* (1983), 53 di 166; et 83 CLLC 16,069 (CCRT n° 432)

*Purolator Courier Ltée* (1993), 91 di 149 (CCRT n° 1003)

*Reimer Express Lines Ltd. et autres* (1979), 38 di 213; et [1981] 1 Can LRBR 336 (CCRT n° 226)

*Société Radio-Canada* (1977), 19 di 166; [1977] 2 Can LRBR 481; et 77 CLLC 16,102 (CCRT n° 94)

*Société Radio-Canada* (1992), 89 di 1 (CCRT n° 954)

*Société Radio-Canada et autres* (1992), 89 di 86 (CCRT n° 959)

*Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432

*Tank Truck Transport Inc. et autres*, [1999] CCRI n° 27

*Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CCRT n° 1133)

*Télébec Ltée* (1995), 99 di 141; et 96 CLLC 220-040 (CCRT n° 1148)

*Transport Rapide International DHL Ltée* (1994), 96 di 106; et 27 CLRBR (2d) 95 (CCRT n° 1101)

*Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage* (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; et 84 CLLC 16,056 (CCRT n° 478)

*Transport Route Canada Inc., CNX/CN Trucking* (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; and 84 CLLC 16,056 (CLRB no. 478)

*Urban Parcel Services Limited et al.* (1992), 90 di 88 (CLRB no. 975)

*VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022)

**STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 3; 16.1; 18.1; 24; 27; 28; 28(c); 29; 29(1); 32; 32(2), 32(3), 95(d)

*Urban Parcel Services Limited et autre* (1992), 90 di 88 (CCRT n° 975)

*VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CCRT n° 1022)

**LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 3; 16.1; 18.1; 24; 27; 28; 28(c); 29; 29(1); 32; 32(2), 32(3), 95d