

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Office and Professional Employees Union, Local 434, OPEIU-CLC,

applicant,
and

Anne-Marie S. Tapin; Gérald Espérance,

respondents,
and

Canadian Imperial Bank of Commerce - Visa Centre,

employer.

CITED AS: Anne-Marie S. Tapin - Visa Centre

Board File No.: 25075-C

Decision No. 324

June 29, 2005

Application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Code*.

Reconsideration - Practice and procedure - Revocation of the bargaining agent's certification - This is an application for reconsideration, filed by the union, of a Board decision granting an application by the applicants to count the ballots in the representation vote to determine whether an application for revocation of the bargaining agent's certification should be granted - The union alleges that the application for revocation was not accompanied by a separate, confidential statement signed by each employee, that the majority decision provides no explanation of the evidence or the case law that leads to its conclusion, and that the decision contains an irrational analysis of the evidence and is contrary to the principles usually followed by the Board in similar cases - The Board's reconsideration power pursuant to section 18 of the *Code* is neither intended to be an appeal process nor is it meant to contest the original panel's findings with which an applicant disagrees - Section 44 of the *Regulations* sets out the usual grounds for reconsidering a decision by the original panel - Since this finding is clearly an assessment of the facts, the original panel decided on the basis of those facts as it saw fit and it would be inappropriate for the reconsideration panel to substitute its opinion for that of the original panel - An interpretation of the facts does not constitute an error of

Motifs de décision

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434, SIEPB-CTC,

requérant,
et

Anne-Marie S. Tapin; Gérald Espérance,

intimés,
et

Banque Canadienne Impériale de Commerce - Centre Visa,

employeur.

CITÉ: Anne-Marie S. Tapin - Centre Visa

Dossier du Conseil: 25075-C

Décision n° 324

le 29 juin 2005

Demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code*.

Réexamen - Pratique et procédure - Révocation de l'accréditation de l'agent négociateur - Il s'agit d'une demande de réexamen présentée par le syndicat en vue de réviser la décision du Conseil qui accueillait la demande de l'employeur de dépouiller le scrutin de représentation afin de déterminer s'il y a lieu de faire droit à une demande de révocation de l'accréditation de l'agent négociateur - Le syndicat allègue que la demande de révocation n'était pas accompagnée d'une déclaration confidentielle distincte signée par chacun des employés, que la décision majoritaire ne donne pas d'explication sur la preuve ou la jurisprudence qui ont amené la majorité à rendre sa conclusion, et que la décision fait preuve d'une analyse irrationnelle de la preuve et est contraire aux principes suivis par le Conseil en pareil cas - Le pouvoir de réexamen du Conseil en vertu de l'article 18 du *Code* ne constitue pas une procédure d'appel, ni un moyen de contester les conclusions du banc initial qui font l'objet d'un désaccord du requérant - L'article 44 du *Règlement* précise les motifs pour lesquels le Conseil accepte de se pencher en réexamen de la décision du banc initial - Puisqu'il s'agit clairement d'une appréciation des faits, le banc initial s'est prononcé sur ces faits comme il l'entendait et le banc de révision serait mal venu de substituer son opinion à celle du banc qui a entendu

law or policy calling into question the Board's interpretation of the *Code* - Since the union did not allege, before the original panel, that the application for revocation filed by the union did not meet the conditions set out in the *Regulations*, it is now too late to oppose the final decision on the basis of this procedural issue - The reconsideration panel dismisses the union's allegations of insufficient explanation of the evidence or of the case law that resulted in the findings of the majority of the original panel - It is not necessary to carry out an exhaustive study of the evidence and case law to explain an administrative tribunal's decision - The fact that the original panel decided to render a letter decision rather than reasons for decision does not lessen the importance of its decision - The application for reconsideration is dismissed.

The panel of the Board was composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, and Ms. Michele A. Pineau and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons.

Counsel of Record

Mr. Claude Tardif, for the Office and Professional Employees Union, Local 434, OPEIU-CLC;
Mr. Jean-Pierre Belhumeur and Mr. Patrick L. Benaroché, for the Canadian Imperial Bank of Commerce - Visa Centre.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Context of the Application

[1] This is an application for reconsideration filed by the Office and Professional Employees Union, Local 434, OPEIU-CLC (the union), of a Board decision to grant an application by the applicants to count the ballots in the representation vote to determine whether an application for revocation of the bargaining agent's certification, filed pursuant to section 38 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), should be granted. The employer affected by that application is the Canadian Imperial Bank of Commerce - Visa Centre (the employer or the Bank).

l'affaire - L'interprétation des faits n'équivaut pas à une erreur de droit ou de principe qui remet en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil - Le syndicat s'étant abstenu de soulever devant le banc initial l'allégation voulant que la demande de révocation ne respectait pas les critères du *Règlement*, il est donc trop tard pour le syndicat de soulever ce moyen de procédure à l'encontre de la décision finale - Le banc de révision rejette les prétentions du syndicat quant à l'absence d'explications sur la preuve ou la jurisprudence qui ont mené aux conclusions de la majorité du banc initial - Il n'est pas nécessaire de faire une étude exhaustive de la preuve et de la jurisprudence afin d'expliquer les conclusions d'un tribunal administratif - Le fait que le banc initial ait décidé de rendre une décision-lettre plutôt que des motifs de décision ne rend pas sa décision moins sérieuse pour autant - La demande de réexamen est rejetée.

Le banc du Conseil était composé de M. Warren R. Edmondson, Président, de M^e Michele A. Pineau et de M^e Louise Fecteau, Vice-présidentes.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Claude Tardif, pour le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434, SIEPB-CTC;
M^e Jean-Pierre Belhumeur et M^e Patrick L. Benaroché, pour la Banque Canadienne Impériale de Commerce - Centre Visa.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Contexte de la demande

[1] Il s'agit d'une demande de réexamen présentée par le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434, SIEPB-CTC (le syndicat), à l'encontre d'une décision du Conseil qui accueille la demande des requérants de dépouiller le scrutin de représentation afin de déterminer s'il y a lieu de faire droit à une demande de révocation de l'accréditation de l'agent négociateur présentée en vertu de l'article 38 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). L'employeur visé par cette demande est la Banque Canadienne Impériale de Commerce - Centre Visa (l'employeur ou la Banque).

[2] The majority decision written by the chair of the original panel sets out the following findings:

- the employer was aware that signatures for a petition revoking the union's certification were being collected;

- the employer allowed the open collection of these signatures in the workplace during working hours, and its lack of clear action meant that it did not show itself to be neutral;

- despite the comings and goings resulting from the collection of signatures and the employer's attitude, the employees were free to decide whether to sign the petition.

[3] One member of the panel partially dissented from the majority decision. On the one hand, she agreed that the votes should be counted in accordance with the panel chair's order. On the other hand, she expressed disagreement with the analysis of the facts supporting the findings that the signatures were collected with the employer's knowledge or that there could have been any support or agreement. She is of the opinion that the employer cannot be held responsible for facts that were not brought to its attention. She also considered that the evidence presented to the Board was clearly insufficient to support the finding that the Bank assisted in obtaining signatures on the petition.

[4] Another member of the panel dissented from all the findings of the application, which he felt did not meet the requirements of section 36 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*). He noted there was no investigation to verify the signatures or to determine whether the employer influenced the signatories. He also pointed out that the solemn affirmations, which replaced, or were confirmed by, testimony, were not considered. He stated that the majority did not consider points calling into question one petitioner's credibility or those concerning the employer's influence on the outcome of the petition, that is, the absence of one witness for the employer who was to appear but did not testify on points this member considered essential. This member argued that the majority did not take into consideration the abundant case law that applies the concept of adverse inference to evidence like that heard in the present matter. He

[2] La décision majoritaire écrite par le président du banc initial fait état des conclusions suivantes:

- la campagne de sollicitation de signatures pour la pétition visant à faire révoquer l'accréditation du syndicat s'est déroulée à la connaissance de l'employeur;

- l'employeur a toléré que la campagne de sollicitation de signatures pour la révocation se déroule ouvertement sur les lieux de travail et pendant les heures de travail. L'absence de gestes concrets de sa part empêche de démontrer sa position de neutralité;

- malgré le va-et-vient occasionné par la campagne de sollicitation et l'attitude de l'employeur à l'égard de la campagne, les employés ont été libres de signer ou non la pétition en question.

[3] Un des membres du banc a exprimé sa dissidence partielle avec la décision majoritaire. D'une part, elle est d'accord que le scrutin soit dépouillé selon l'ordonnance du président du banc. D'autre part, elle se dit en désaccord avec l'analyse des faits qui mène aux conclusions que la sollicitation de signatures s'est déroulée à la connaissance de l'employeur ou qu'il aurait pu y avoir quelque complicité que ce soit. Elle est d'avis que l'employeur ne peut être tenu responsable de faits qui n'ont pas été portés à son attention. Elle estime également que la preuve faite devant le Conseil est nettement insuffisante pour en arriver à la conclusion que la Banque a été complice ou a agi de connivence pour la signature de la pétition.

[4] L'autre membre du banc est dissident sur toutes les conclusions et soulève une question de forme quant à la demande qu'il estime non conforme aux dispositions de l'article 36 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*). Il soulève le manque d'enquête pour vérifier les signatures ou l'influence qu'aurait pu avoir l'employeur sur les signataires. Il souligne que les déclarations solennelles qui ont remplacé certains témoignages ou qui ont été confirmées par des témoignages n'ont pas été prises en compte. Il opine sur le fait que la majorité n'a pas tenu compte d'éléments qui mettent en cause la crédibilité d'un des pétitionnaires, ni de certains éléments qui mettent en cause l'influence de l'employeur sur les résultats de la pétition, soit l'absence d'un témoin de l'employeur qui a été annoncé mais qui n'a pas témoigné sur des éléments qu'il juge essentiels. Il soulève que la majorité n'a pas tenu

disagreed with the majority's interpretation of the facts and principles arising from the *Code*.

[5] Three grounds are being invoked by the union in support of its application for reconsideration. Firstly, it alleges that the application for revocation does not meet the requirements set out in the *Code* and the *Regulations*, that is, the application was not accompanied by a separate, confidential statement signed by each employee, whom the applicant claims to represent, stating that the employee does not wish to be represented by the bargaining agent and authorizing the applicant to act on the employee's behalf. The union argues that this provision of the *Regulations* aims to establish transparency and integrity given the seriousness of an application for revocation, and that Parliament requires certain minimum formalities be followed when a decision can have many repercussions. In this case, only one person signed a separate and confidential statement. The petition does not specify that Ms. Tapin is authorized to act on behalf of the petitioners. According to the union, this application could be dismissed based on the failure to meet the requirements of the *Regulations* alone.

[6] Secondly, the union alleges that the majority decision provides no explanation of the evidence or the case law that leads to the conclusion that the signatories of the petition did not feel compelled to sign it, and as such, is a contravention of the principles of natural justice, as recognized by the Supreme Court of Canada in *Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817.

[7] Thirdly, the union alleges that the decision contains an irrational analysis of the evidence and is contrary to the principles usually followed by the Board in similar cases. The union points out that, from the moment the Board determined that the employer had not been strictly neutral with regard to the employees' actions, the revocation process was flawed, and the Board should have dismissed the application. The union argues that the Board did not take into account that the employer terminated negotiations so that the application for revocation could be filed within the deadline set out in the *Code*, or statements of witnesses concerning the lack of credibility of one respondent. In summary, the majority's findings contradict the evidence presented at

compte d'une abondante jurisprudence qui a appliqué la notion de présomption négative à une preuve semblable à celle entendue dans la présente affaire. Il se dit en désaccord avec l'interprétation donnée aux faits par la majorité et l'interprétation des principes qui se dégagent du *Code*.

[5] Au soutien de sa demande de réexamen, le syndicat fait valoir trois arguments. Premièrement, il allègue que la demande de révocation ne respecte pas les exigences du *Code* et du *Règlement*, soit que la demande n'était pas accompagnée d'une déclaration confidentielle distincte signée par chacun des employés que le demandeur prétend représenter, qui indique qu'il ne souhaite pas être représenté par l'agent négociateur et qui autorise le demandeur à agir en son nom. Le syndicat plaide que l'objectif poursuivi par cette disposition du *Règlement* en est un de transparence et d'intégrité en raison du sérieux d'une demande de révocation, et que le législateur exige le respect de certaines formalités minimales en raison d'une décision extrêmement lourde de conséquences. Dans la présente affaire, une seule personne a signé une déclaration confidentielle distincte. La pétition ne précise pas que M^{me} Tapin est autorisée à agir au nom des pétitionnaires. Selon le syndicat, ce seul non-respect des dispositions du *Règlement* serait suffisant pour faire rejeter la présente demande.

[6] Deuxièmement, le syndicat allègue que la décision majoritaire ne donne pas d'explications sur la preuve ou la jurisprudence qui ont amené la majorité à conclure que les signataires de la pétition ne se sont pas sentis obligés ou contraints de signer, ce qui aurait pour effet de contrevenir aux règles de justice naturelle, tel qu'il est reconnu par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817.

[7] Troisièmement, le syndicat allègue que la décision fait preuve d'une analyse irrationnelle de la preuve et est contraire aux principes généralement suivis par le Conseil en pareil cas. Le syndicat souligne qu'à partir du moment où le Conseil a constaté que l'employeur n'avait pas observé un comportement de stricte neutralité dans la démarche des employés, le processus de révocation était vicié et le Conseil devait rejeter la demande. Le syndicat soutient que le Conseil n'a pas tenu compte du fait que l'employeur a cessé les séances de négociation pour permettre la présentation de la demande de révocation à l'intérieur des délais prévus par le *Code*, ni des déclarations des témoins quant au manque de crédibilité d'un des intimés. Somme toute,

the oral hearings. In light of these circumstances, the union feels that its application for reconsideration should be granted.

[8] The respondents, Ms. Tapin and Mr. Espérance, argue that the application for reconsideration is merely a tactic to delay counting the votes cast on November 5, 2003. They point out that two years have passed since the vote and the union's tactics violate their right to freedom of association. They state that the Board considered all the evidence before making its decision, and they disagree with the argument that there were insufficient grounds for the decision, maintaining that all the requirements set out in the *Regulations* were met. Therefore, they point out, the application for reconsideration does not meet the requirements of section 44 of the *Regulations*, since it raises no fact or error of law casting doubt on the validity of the application for revocation.

[9] The employer responds that the reconsideration panel must remember that its decisions are final and overturning a decision is the exception, not the rule. However, it cautions that the reconsideration panel must neither substitute its own opinion for the original panel's, nor reinterpret the original panel's findings of fact. The employer argues that the Board was called upon to answer a single question: Were the employees' wishes free from employer influence? Its finding on this question of fact must be final.

[10] The employer argues that the procedural issue raised by the union is not relevant since no related evidence was presented and, furthermore, the union apparently expressly abandoned that argument before the original panel. Thus, it is too late to raise this procedural issue to overturn the original panel's decision. The employer argues that the original panel approved the form of the application and that the union made no allegations of fraud or false signatures. Therefore, the employer maintains that there is only a technical irregularity, which does not invalidate the procedure. Moreover, the vote ordered by the Board had the effect of ratifying the process and rendering the union's allegation moot.

[11] With respect to the union's second ground for reconsideration, the employer responds by pointing out that the original panel was not required to address all the details, documents and testimony in its decision, but

les conclusions de la majorité contredisent la preuve présentée lors des audiences. En raison de ces circonstances, le syndicat estime que sa demande de réexamen devrait être accueillie.

[8] Les intimés, M^{me} Tapin et M. Espérance, soutiennent, pour leur part, que la demande de réexamen n'est qu'une tactique visant à retarder le dépouillement du scrutin tenu le 5 novembre 2003. Ils font valoir que deux ans ont passé depuis la tenue du scrutin et que les tactiques du syndicat violent leur droit de liberté d'association. Ils précisent que le Conseil a examiné toute la preuve avant d'en arriver à ses conclusions et rejettent l'argument voulant que la décision n'est pas suffisamment motivée. Ils soutiennent que toutes les dispositions du *Règlement* ont été respectées. Enfin, ils soulignent que la demande de réexamen n'est pas conforme aux exigences de l'article 44 du *Code*, puisqu'elle ne soulève aucun fait ou erreur de droit pouvant remettre en question la validité de la demande de révocation.

[9] L'employeur répond que le banc de révision doit tenir compte du caractère définitif de ses décisions et que le renversement d'une décision demeure l'exception et non la règle. Il rappelle que le banc de révision ne doit pas substituer sa propre opinion à celle du banc initial ni réinterpréter les conclusions de fait du banc initial. L'employeur soutient que le Conseil n'avait qu'une question à se poser: Y a-t-il eu influence de l'employeur sur la libre volonté des employés? Sa conclusion sur cette question de fait devant être définitive.

[10] L'employeur plaide que le moyen de procédure invoqué par le syndicat n'est pas pertinent puisque aucune preuve n'a été présentée sur cette question, même que le syndicat aurait expressément renoncé à cet argument devant le banc initial. Il est donc trop tard pour soulever cet élément pour faire renverser la décision du banc initial. Il plaide que le banc initial a approuvé la forme de la demande et que le syndicat n'a pas soulevé d'allégations de fraude ou de fausse signature. L'employeur soutient donc qu'il ne s'agit que d'un vice de forme qui n'invalide pas la procédure. Ainsi le scrutin ordonné par le Conseil aurait eu pour effet de ratifier et de rendre théorique le défaut allégué par le syndicat.

[11] Quant au second motif de réexamen soulevé par le syndicat, l'employeur répond que le banc initial n'avait pas à traiter de tous les détails, documents et témoignages dans sa décision, en autant qu'il en ait tenu

simply to consider them. The employer states that the decision is adequate and abides by the principles of law.

[12] With respect to the third ground for reconsideration, the employer argues that the union is simply expressing its disagreement with the original panel's decision, which is not a serious argument. In fact, the union merely reiterates the grounds raised by the dissenting member. The employer is more in agreement with the partially dissenting member, who points out that the union did not defend its interests throughout this matter. The employer argues that, since it intervened when the employees were disturbed during working hours, there is no evidence of voluntary disregard. It argues that the conduct of two supervisors and one human resources representative does not amount to a lack of strict neutrality on the part of the Bank. The employer points out that, each time its representatives were made aware of employees collecting signatures during working hours, they put a stop to it. The employer, therefore, argues that the original panel's findings are supported by the evidence, including the evidence presented by the affiants, which does not contradict the evidence presented by the employer.

[13] The employer argues that the Board did not revoke the certification order based on the petition, but will rely on the results of the vote to ascertain the wishes of the employees. The employer, therefore, requests that the democratic exercise of representation rights be respected by allowing the ballots to be counted.

II - Analysis and Decision

[14] With regard to applications for reconsideration, the *Code* provides as follows:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[15] As the Board has often pointed out, its reconsideration power pursuant to section 18 of the *Code* is neither intended to be an appeal process nor is it meant to contest the original panel's findings with which an applicant disagrees. Section 44 of the *Regulations* sets out the usual grounds for reconsidering a decision by the original panel:

compte. La décision, dit-il, est suffisante et conforme aux principes de droit.

[12] Quant au troisième motif de réexamen, l'employeur soulève que le syndicat ne fait qu'exprimer son désaccord avec la décision du banc initial et qu'il ne s'agit pas d'un motif sérieux. De fait, le syndicat ne fait que reprendre les motifs du membre dissident. L'employeur est plutôt d'accord avec la dissidence partielle qui souligne que dans toute cette affaire, le syndicat n'a pas pris les moyens pour défendre ses intérêts. L'employeur soutient qu'il n'y a aucune preuve d'aveuglement volontaire, puisque l'employeur est intervenu lorsque les employés ont été dérangés pendant les heures de travail. Il soulève que le comportement de deux superviseurs et d'une représentante des ressources humaines n'équivaut pas à un manque de stricte neutralité de la part de la Banque. L'employeur fait remarquer qu'à chaque fois qu'une sollicitation de signatures faite pendant les heures de travail a été portée à l'attention des représentants de l'employeur, ceux-ci sont intervenus pour la faire cesser. Par conséquent, l'employeur soutient que les conclusions du banc initial sont conformes à la preuve présentée, y compris la preuve des déposants qui ne contredit en rien la preuve de l'employeur.

[13] Enfin, l'employeur soutient que le Conseil n'a pas ordonné la révocation de l'accréditation en se fiant à la pétition majoritaire, mais se fiera sur le dépouillement du scrutin afin de connaître la volonté des employés. L'employeur demande donc que l'exercice démocratique des droits de représentation soit respecté en permettant le dépouillement du scrutin.

II - Analyse et décision

[14] Les dispositions du *Code* concernant les demandes de réexamen sont les suivantes:

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[15] Comme le Conseil l'a si souvent souligné, le pouvoir de réexamen du Conseil en vertu de l'article 18 du *Code* ne constitue pas une procédure d'appel, ni un moyen de simplement contester les conclusions du banc initial qui font l'objet d'un désaccord du requérant. L'article 44 du *Règlement* précise les motifs habituels pour lesquels le Conseil accepte de se pencher en réexamen de la décision du banc initial:

44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:

(a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

(b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;

(c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; ...

[16] These grounds are very limited and are designed to correct obvious errors, not to substitute the reconsideration panel's opinion for the original panel's.

[17] The original panel based its decision on the facts raised by the parties, whether in the written submissions or through testimony. The panel was then called upon to answer essentially a single question: Were the employees' wishes to file for the revocation of the bargaining agent's certification free from employer influence? The original panel answered that question by dividing it into three parts. It found that the signatures were obtained with the employer's knowledge and that it allowed a petition to be circulated during working hours in the workplace, but that, nevertheless, the employees were free to decide whether they would sign the petition.

[18] In support of their respective positions, the union and the employer each cited case law illustrating circumstances where the Board either granted or dismissed an application for revocation; this case law must be contextualized.

[19] In *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221), the Board dismissed an application for revocation on the ground that the circumstantial evidence demonstrated the employer's approval of and support of the petition. The Board noted that the principal petitioner had approached the employees not only outside the workplace, but also on company premises during working hours. At work, Mr. Schembri was able to circulate freely with the petition in hand. The Board found that the employees might reasonably

44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:

a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à la connaissance du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;

b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;

c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle...

[16] Ces motifs sont fort limités et visent à corriger des erreurs manifestes et non de substituer l'opinion du banc de révision à celle du banc initial.

[17] Le banc initial a fondé sa décision sur les faits soulevés par les parties, qu'ils aient été mis de l'avant dans les procédures écrites ou par l'entremise des témoignages. Le banc avait alors à répondre à ce qui se résume à une seule question: Y a-t-il eu ingérence de l'employeur qui aurait pu influencer sur la libre volonté des employés de demander la révocation de l'accréditation de l'agent négociateur? Le banc initial y a répondu en divisant la question en trois parties. Il a conclu que la campagne de sollicitation de signatures s'est déroulée à la connaissance de l'employeur, que ce dernier a toléré la circulation d'une pétition à cet effet pendant les heures de travail et sur les lieux de travail, mais, malgré tout, que les employés étaient demeurés libres de signer ou non cette pétition.

[18] Au soutien de leurs positions respectives, le syndicat et l'employeur ont chacun soumis une jurisprudence concernant les circonstances selon lesquelles le Conseil a soit accueilli, soit rejeté une demande de révocation et qui doit être mise en perspective.

[19] Dans l'affaire *Mike Schembri et autres* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221), le Conseil a rejeté une demande de révocation au motif que la preuve circonstancielle faisait état de l'approbation et de l'appui de l'employeur dans la démarche. Le Conseil a constaté que le pétitionnaire principal avait abordé les employés non pas uniquement à l'extérieur du lieu de travail, mais aussi dans les locaux de l'entreprise et pendant les heures de travail. M. Schembri pouvait se déplacer librement au travail, la pétition à la main. Le Conseil a

think that Mr. Schembri had the employer's explicit or implicit support in attempting to revoke the existing union's bargaining rights. The Board also based its decision on the fact that the eventual discharge of the petitioners' legal fees remained questionable and that the significant increase of the principal petitioner's overtime, at a time when the employer's practice was to severely restrict overtime opportunities to a minimum, could be interpreted as a reward for his anti-union activity.

[20] *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRBR no. 1188) deals with an application, among other things, by a group of employees seeking a revocation of the union's bargaining rights. The Board dismissed that application on the basis of employer influence, stating that the employer sent a clear message to its employees that they would be better off without the union. While the group was obtaining signatures, the employer deliberately fuelled employee insecurity about the renegotiation of their collective agreement, disregarded anti-union activities in the workplace, and encouraged the employees to meet to resolve their problems on their own.

[21] In *Jean-Claude Harrison et al.* (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRBR no. 417), the Board dismissed an application for revocation on the basis of employer influence, among other things, where the employer let employees know that if they wanted to work, the only way was to try to get rid of the union. The Board found that the employer's overall conduct was inappropriate, especially with regard to meritorious unfair labour practices, and its conduct during the certification hearings and various appeal proceedings brought before the Federal Court of Canada and, subsequently, before the Supreme Court of Canada, once the Board had certified shipyard employees in 1981.

[22] In *Marcel Roussel et al.* (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; and 77 CLLC 16,106 (CLRBR no. 73), the Board found that the employer had interfered with the union's representation rights because it had permitted employee meetings and given its tacit support by allowing a petition to be circulated in the

tiré la conclusion que les employés pouvaient penser que les efforts de M. Schembri en vue de faire révoquer les droits de négociation du syndicat sur place avaient l'appui exprès ou tacite de l'employeur. Le Conseil a aussi fondé sa décision sur le fait que le paiement éventuel des frais du procureur des pétitionnaires demeurait très discutables ainsi que sur le fait que l'augmentation considérable d'heures supplémentaires du pétitionnaire principal, à un moment où l'employeur réduisait au strict minimum les possibilités de temps supplémentaire, pouvait être interprétée comme une récompense pour son activité antisyndicale.

[20] L'affaire *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188), traite, entre autres, d'une demande par un groupe d'employés en vue d'obtenir une déclaration mettant fin aux droits de négociation du syndicat. Le Conseil a rejeté cette demande au motif qu'il y avait eu ingérence de l'employeur, qui avait envoyé un message clair à ses employés qu'ils seraient mieux sans le syndicat. Pendant la campagne, l'employeur avait volontairement maintenu un climat d'insécurité parmi les employés concernant le renouvellement de la convention collective, avait fermé les yeux sur les activités antisyndicales sur les lieux de travail et avait encouragé les employés à se rencontrer en vue de régler leurs problèmes entre eux.

[21] Dans *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417), le Conseil a rejeté une demande de révocation entre autres au motif qu'il y avait eu ingérence de l'employeur, qui avait fait savoir aux employés que, s'ils désiraient travailler, le seule façon d'y parvenir était de tenter de se débarrasser du syndicat. Le Conseil a estimé inopportun le comportement général de l'employeur, notamment la raison des pratiques déloyales de travail jugées fondées, et son comportement au cours des audiences d'accréditation et au cours des différentes procédures d'appel intentées devant la Cour fédérale du Canada et, par la suite, devant la Cour suprême du Canada, après que le Conseil eut accrédité les employés des chantiers navals en 1981.

[22] Dans l'affaire *Marcel Roussel et autres* (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; et 77 CLLC 16,106 (CCRT n° 73), le Conseil a déterminé qu'il y avait eu ingérence en raison de rencontres d'employés et de l'appui tacite de l'employeur qui avait permis la circulation d'une pétition sur les lieux de travail,

workplace, thus “greatly” facilitated the task of the applicants, who were able to gather 26 signatures in less than 3 hours.

[23] Conversely, in *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227), the Board found that there had been no interference by the employer. In this case, the union had accepted the employer’s proposal to include in the bargaining unit two employees whom the employer knew favoured de-unionization. One of the two subsequently met with the employees to gain support for an application for revocation. The Board determined that, even if the employees believed that the employer had manipulated events in the hope of obtaining a revocation, without direct evidence, those circumstances alone were not sufficient to find that the employees had been influenced, intimidated or compelled to sign the application for revocation.

[24] In *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526), the Board found that it was irrelevant that the signatures on the petition for revocation had been collected during working hours, since those signatures are not automatically used to revoke bargaining rights; the wishes of the majority are determined by vote.

[25] Based on these decisions, the panel notes that each case stands on its own merits. Even though in *Mike Schembri et al.*, *supra*; and *Marcel Roussel et al.*, *supra*, the Board may have found that circulating a petition during working hours indicated that the revocation process was tainted by employer interference, in *Steve Baidwan*, *supra*, the Board made the opposite finding. Thus circulating a petition is not a conclusive factor in itself. The panel also assesses other circumstances, such as the employer’s communications with employees (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, *supra*), unusual rewards (*Mike Schembri et al.*, *supra*), unfair labour practices found to have merit (*Jean-Claude Harrison et al.*, *supra*), the employer’s overall conduct (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, *supra*; and *Jean-Claude Harrison et al.*, *supra*), and circumstantial evidence (*Greg W. Prichard*, *supra*; and *Mike Schembri et al.*, *supra*).

facilitant «grandement» la tâche des requérants qui ont pu recueillir 26 signatures en moins de 3 heures.

[23] Au contraire, dans *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT n° 1227), le Conseil a conclu que, dans les circonstances de cette affaire, il n’y avait pas eu d’ingérence. Ici, le syndicat avait accepté la proposition de l’employeur d’inclure deux employés dans l’unité de négociation que ce dernier savait favorables à la désyndicalisation. L’un deux a ensuite rencontré les employés dans le but de faire appuyer une demande de révocation. Le Conseil a déterminé que même si les employés croyaient que l’employeur avait manipulé les événements dans l’espoir d’une révocation, en l’absence d’une preuve directe, ces circonstances à elles seules ne permettaient pas de conclure que les employés avaient été influencés, intimidés ou contraints de signer la demande de révocation.

[24] Dans l’affaire *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526), le Conseil a déterminé que le fait que les signatures sur la pétition pour la révocation aient été recueillies pendant les heures de travail n’était pas pertinent, puisque les signatures sur la pétition ne sont pas utilisées pour révoquer systématiquement les droits de négociation; la volonté de la majorité est établie par scrutin.

[25] De ces décisions, nous retenons que chaque cas en est un d’espèce. Autant le Conseil a pu déterminer dans les affaires *Mike Schembri et autres* et *Marcel Roussel et autres*, précitées, que la circulation d’une pétition pendant les heures de travail était signe que la démarche de révocation était empreinte de l’ingérence de l’employeur, autant le Conseil en est arrivé à l’avis contraire dans l’affaire *Steve Baidwan*, précitée. La circulation d’une pétition n’est donc pas un facteur décisif à lui seul; d’autres circonstances font aussi l’objet de l’appréciation du banc, par exemple, les communications de l’employeur avec les employés (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, précitée), les récompenses inusitées (*Mike Schembri et autres*, précitée), les pratiques déloyales de travail fondées (*Jean-Claude Harrison et autres*, précitée), le comportement général de l’employeur (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* et *Jean-Claude Harrison et autres*, précitées) et la preuve circonstancielle (*Greg W. Prichard* et *Mike Schembri et autres*, précitées).

[26] In the instant matter, the majority of the original panel considered the fact that a petition had indeed been circulated in the workplace and with the employer's knowledge. However, when these activities were pointed out to the employer, it intervened in order to put a stop to them. Furthermore, the majority of the original panel noted that there were two camps of employees: those who supported the revocation process and those who did not. This panel must conclude as did the majority of the original panel, that support for and against revocation were equal and the fact that the employer was aware of the revocation process, did not influence employees' freedom to sign or not to sign the petition that provoked the application for revocation.

[27] Since this finding is clearly an assessment of the facts, the original panel decided on the basis of those facts as it saw fit and it would be inappropriate for the reconsideration panel to substitute its opinion for that of the original panel. An interpretation of the facts does not constitute an error of law or policy calling into question the Board's interpretation of the *Code*.

[28] The issue of assessing whether the application for revocation met the conditions set out in the *Code* or the *Regulations* fell under the jurisdiction of the original panel. On page 2 of its decision, the majority of the original panel notes that the union raised no preliminary objections to the filing of the application. In its submissions regarding the application for reconsideration, the employer notes that the union had expressly abandoned that argument before the original panel. If indeed the application for revocation filed by the union did not meet the conditions set out in the *Regulations*, to the extent that the procedural irregularity called into question the merits of the application, that issue had to be raised before the original panel. Since the union did not do so, it is now too late to oppose the final decision on the basis of this procedural issue.

[29] The reconsideration panel also dismisses the union's allegations of insufficient explanation of the evidence or of the case law that resulted in the findings of the majority of the original panel. According to *Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, *supra*, it is not necessary to carry out an exhaustive study of the evidence and case law to explain an administrative tribunal's decision. There need only be reasons for the decisions.

[26] Dans la présente affaire, la majorité du banc initial a tenu compte du fait qu'il y avait effectivement eu une pétition qui circulait sur les lieux de travail, voir à la connaissance de l'employeur. Toutefois, lorsque les activités sur les lieux de travail lui ont été signalées, l'employeur est intervenu pour y mettre fin. Par ailleurs, le majorité du banc initial note qu'il y avait deux camps d'employés. Ceux qui appuyaient la démarche de révocation et ceux qui ne l'appuyaient pas. Force est de conclure que la majorité du banc initial a jugé que les forces pour la révocation et les forces contre étaient égales et que le fait que l'employeur ait été au courant de cette démarche n'a pas influencé la liberté de choix des employés de signer ou non la pétition qui est à l'origine de la demande de révocation.

[27] Puisqu'il s'agit clairement d'une appréciation des faits, le banc initial s'est prononcé sur ces faits comme il l'entendait et le banc de révision serait mal venu de substituer son opinion à celle du banc qui a entendu l'affaire. L'interprétation des faits n'équivaut pas à une erreur de droit ou de principe qui remette en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil.

[28] Sur la question de savoir si la demande de révocation respectait ou non les exigences du *Code* ou du *Règlement*, cette appréciation relevait de la compétence du banc initial. À la page 2 de la décision, la majorité du banc initial note que le syndicat n'a soulevé aucune objection préliminaire quant au dépôt de la demande. Dans ses observations quant à la demande de réexamen, l'employeur note que le syndicat aurait expressément renoncé à cet argument devant le banc initial. Si, effectivement, le dépôt de la demande de révocation ne respectait pas les critères du *Règlement*, au point où le manquement à la procédure mettait en cause le bien-fondé de la demande, c'était une question qui devait obligatoirement être soulevée devant le banc initial. S'étant abstenu de le faire, il est maintenant trop tard pour le syndicat de soulever ce moyen de procédure à l'encontre de la décision finale.

[29] Le banc de révision rejette également les prétentions du syndicat quant à l'absence d'explications sur la preuve ou la jurisprudence qui ont mené aux conclusions de la majorité du banc initial. Selon *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, précité, il n'est pas nécessaire de faire une étude exhaustive de la preuve et de la jurisprudence afin d'expliquer les conclusions d'un tribunal administratif. La décision doit être motivée, sans plus.

[30] One need not have Lord Denning's eloquence or Justice Mailhot's elegant writing style to write a decision. The majority of the original panel succinctly provided sufficiently coherent explanations to justify its finding as to why the application should be granted. The fact that the original panel decided to render a letter decision rather than reasons for decision does not lessen the importance of its decision.

[31] For these reasons, the application for reconsideration is dismissed.

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

CASES CITED

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

Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration), [1999] 2 S.C.R. 817

Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRB no. 1188)

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

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

Roussel (Marcel) et al. (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; and 77 CLLC 16,106 (CLRB no. 73)

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

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 36; 44

Canada Labour Code, Part I, ss 18; 38

[30] Nul n'est tenu de posséder la plume de Lord Denning ou l'élégance de rédaction de la juge Mailhot pour rédiger un jugement. De façon succincte, la majorité du banc initial offre des explications suffisamment cohérentes pour justifier sa conclusion d'accueillir la demande. Le fait que le banc initial ait décidé de rendre une décision-lettre plutôt que des motifs de décision ne rend pas sa décision moins sérieuse pour autant.

[31] Pour ces motifs, la demande de réexamen est rejetée.

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

AFFAIRES CITÉES

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

Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration), [1999] 2 R.C.S. 817

Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188)

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

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

Roussel (Marcel) et autres (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; et 77 CLLC 16,106 (CCRT n° 73)

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

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 38

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 36; 44