

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

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

applicant,
and

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

respondent,
and

Transport Besner Inc.; Besner Atlantic Trucking Ltd.; Besner Central Trucking Ltd.; Besner Network Management Ltd.,

employers.

Board File: 24787-C

Transport Besner Inc.; Besner Atlantic Trucking Ltd.; Besner Central Trucking Ltd.; Besner Network Management Ltd.,

applicants,
and

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN); Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ),

respondents.

Board File: 24820-C

CITED AS: Transport Besner Inc. et al.

Decision no. 329

August 16, 2005

This matter consists of two applications for reconsideration.

Application for reconsideration - Single employer - Representation vote - Trucking - Following a restructuring of the bargaining units, the original panel determined that a single unit was appropriate for bargaining and ordered, among other things, that a representation vote be held pursuant to section 29(1) of the *Code* and that the drivers laid off by Transport Besner should be eligible for the representation vote to be held within the single employer - Although the union filed the grievances after the partial transfer of activities

Motifs de décision

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

requérante,
et

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

intimé,
et

Transport Besner Inc.; Transport Besner Atlantic Ltée; Transport Besner Central Ltée; Gestion réseau Besner Ltée,

employeurs.

Dossier du Conseil : 24787-C

Transport Besner Inc.; Transport Besner Atlantic Ltée; Transport Besner Central Ltée; Gestion réseau Besner Ltée,

requérantes,
et

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN); Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),

intimés.

Dossier du Conseil : 24820-C

CITÉ : Transport Besner Inc. et autres

Décision n° 329

le 16 août 2005

Il s'agit de deux demandes de réexamen.

Demande de réexamen - Employeur unique - Scrutin de représentation - Transport routier - À la suite d'une restructuration des unités de négociation, le banc initial a déterminé qu'une seule unité était habile à négocier et a ordonné, entre autres, la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code* et que les chauffeurs licenciés par Transport Besner devaient être admissibles au scrutin de représentation au sein de l'employeur unique - Bien que le syndicat ait déposé les griefs après le transfert partiel des activités

from Transport Besner to two companies under section 44 of the *Code*, the reconsideration panel is of the opinion that, since the union filed its grievances as soon as possible after the closure, it was appropriate, in this very specific and exceptional case, to consider the grievance process to have been initiated on the date of the sale of business - It is true that only a grievance arbitrator may interpret the collective agreement and decide whether the drivers actually have recall rights, and the original panel could undoubtedly have qualified its comments or limited its finding to the fact that the grievances of the Transport Besner employers were still pending - However, the reconsideration panel is of the opinion that this shortcoming is not an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* - It is not the role of the Board to assess the legitimacy or admissibility of the union's grievances - The reconsideration panel is of the view that the original panel exercised its discretion and rendered a decision based on a very specific labour relations context and fact situation - The reconsideration panel cannot conclude that the original panel, in these circumstances, made an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* - The reconsideration panel orders that the ballot boxes kept sealed pursuant to an order from the Board, except the box containing the ballot of one of the employees, be opened and the result of the vote communicated to the parties - On an exceptional basis, the reconsideration panel orders that the final result of the vote of the laid-off drivers be recorded separately by the Board - The parties will therefore be informed of the result of the vote excluding the laid-off drivers, and of the complete results of the vote - The applications for reconsideration are dismissed.

The Board was composed of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, and Mr. Edmund E. Tobin and Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairpersons.

Appearances

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

de Transport Besner à deux entreprises en vertu de l'article 44 du *Code*, le banc de révision estime que dans la mesure où le syndicat a déposé ses griefs dès que possible après la fermeture, il était adéquat, dans ce cas bien précis et exceptionnel, de considérer que la procédure avait été engagée à la date de la vente d'entreprise - Il est vrai que seul un arbitre de griefs peut interpréter la convention collective et déterminer si les chauffeurs bénéficient d'un droit de rappel, et le banc initial aurait sans doute pu nuancer ses propos ou limiter son constat au fait que les griefs des employés de Transport Besner étaient toujours pendants - Toutefois, le banc de réexamen est d'avis que cette lacune n'est pas une erreur de droit ou de principe qui remette véritablement en question l'interprétation du *Code* - Ce n'est pas le rôle du Conseil d'évaluer la légitimité et l'admissibilité des griefs du syndicat - Le banc de révision estime que le banc initial a utilisé son pouvoir discrétionnaire et a rendu une décision à la lumière d'un contexte de relations du travail et de faits très particuliers - Le banc de révision ne peut conclure que le banc initial a, dans ces circonstances, commis une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code* - Le banc de révision ordonne que les urnes gardées sous scellé en vertu d'une ordonnance du Conseil, sauf celle contenant le bulletin d'un des employés, soient ouvertes et que le résultat soit communiqué aux parties - Le banc de révision ordonne qu'exceptionnellement, le résultat définitif du scrutin des chauffeurs licenciés soit consigné séparément par le Conseil - Les parties seront donc informées du résultat du scrutin excluant les chauffeurs licenciés ainsi que du résultat global du scrutin - Les demandes de réexamen sont rejetées.

Le Conseil se composait de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M^c Edmund E. Tobin et M^c Michele A. Pineau, Vice-présidents.

Ont comparu

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

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

I - Purpose of the Application

[1] These are two applications for reconsideration of the Board's decision in *Transport Besner Inc. et al.*, [2004] CIRB no. 303; and 125 CLRBR (2d) 69 rendered on December 23, 2004, in which, following a restructuring of the bargaining units, the Board determined that a single unit was appropriate for bargaining and ordered, among other things, that a representation vote be held pursuant to section 29(1) of the *Canada Labour Code (Part 1 - Industrial Relations)* (the *Code*) to determine whether the drivers in the new unit wanted to be represented by the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner-CSN (the CSN) or by the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ) (the Teamsters). That decision is the result of the findings in a previous decision (*Transport Besner Inc. et al.*, [2004] CIRB no. 285; and 119 CLRBR (2d) 1), which is discussed a little later.

[2] The essential facts of the applications for reconsideration are set out in the paragraphs below. The single employer is composed of three businesses.

[3] Besner Atlantic Trucking Ltd. (Besner Atlantic) is a trucking business operating mainly in the corridor between Quebec City, the Maritimes and the northeastern United States. Its drivers are represented by the Teamsters through a process of voluntary recognition. There is a collective agreement in place.

[4] Besner Central Trucking Ltd. (Besner Central) is a trucking business operating mainly in the corridor between Quebec City, the province of Ontario and the central-western United States. Its drivers are also represented by the Teamsters, again through a process of voluntary recognition. There is a collective agreement in place.

[5] Besner Network Management Ltd. (Besner Network) is a transportation logistics business whose main activities consist in recruiting clients and then assigning contracts to various trucking companies, including Besner Atlantic and Besner Central. Besner Network has no unionized employees.

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

I - Objet de la demande

[1] Il s'agit de deux demandes de réexamen de la décision du Conseil dans *Transport Besner Inc. et autres*, [2004] CCRI n° 303; et 125 CLRBR (2d) 69, rendue le 23 décembre 2004, dans laquelle, à la suite d'une restructuration des unités de négociation, le Conseil a déterminé qu'une seule unité était habile à négocier et a ordonné, entre autres, la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), afin de déterminer si les chauffeurs de la nouvelle unité désirent être représentés par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner-CSN (la CSN) ou par l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ) (les Teamsters). Cette décision résulte des conclusions d'une décision antérieure (*Transport Besner Inc. et autres*, [2004] CCRI n° 285; et 119 CLRBR (2d) 1) dont il est question un peu plus loin.

[2] Les faits essentiels des demandes de réexamen sont énoncés dans les paragraphes qui suivent. L'employeur unique est composé de trois entreprises.

[3] Transport Besner Atlantic Ltée (Besner Atlantic) est une entreprise de camionnage qui exerce ses activités principalement dans le corridor situé entre la ville de Québec, les provinces Maritimes et le nord-est des États-Unis. Ses chauffeurs sont représentés par les Teamsters et font l'objet d'une reconnaissance volontaire. Une convention collective est actuellement en vigueur.

[4] Transport Besner Central Ltée (Besner Central) est une entreprise de camionnage qui exerce ses activités principalement dans le corridor situé entre la ville de Québec, la province d'Ontario et le centre-ouest des États-Unis. Ses chauffeurs sont aussi représentés par les Teamsters et font également l'objet d'une reconnaissance volontaire. Une convention collective est actuellement en vigueur.

[5] Gestion réseau Besner Ltée (Gestion Besner) est une entreprise de logistique de transport dont les activités principales consistent à recruter des clients pour ensuite répartir les contrats auprès de diverses entreprises de transport, dont Besner Atlantic et Besner Central. Gestion Besner n'a aucun employé syndiqué.

[6] Transport Besner Inc. (Transport Besner) was a trucking business that closed down and ceased operations on December 23, 2002, because it was not profitable. Transport Besner laid off all of its 98 employees on December 23, 2002, except for one driver, Mr. Martin Alain, who was dismissed on December 16, 2002. The drivers of this business were represented by the CSN. The collective agreement had expired at the time the business closed, and negotiations for its renewal had failed.

[7] On September 20, 2002, while bargaining was still under way, the CSN filed an application with the Board for a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code*, along with an alternative application pursuant to section 44 of the *Code* for a declaration of sale of business between Transport Besner, Besner Atlantic and Besner Central. Several other applications and complaints are related to these applications, but they are not relevant to the present applications for reconsideration.

[8] On January 10, 2003, the CSN filed grievances against the lay-offs only with Transport Besner. It appears that these grievances have yet to be referred to arbitration.

[9] On August 17, 2004, the original panel rendered its decision in *Transport Besner Inc. et al. (285)*, *supra*, in which it declared that a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code* had occurred gradually “between September and December 2002” and that Besner Atlantic, Besner Central and Besner Network were a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*. The parties then had a period of time to agree on the configuration of the bargaining units within the single employer, in accordance with sections 18.1(2), (3) and (4), 35(2) and 45 of the *Code*.

[10] When no agreement was reached, and after considering the written submissions of the parties, the original panel declared that, following a restructuring of the bargaining units, a single unit was appropriate for bargaining and ordered that a representation vote be held pursuant to section 29(1) of the *Code* among all drivers in that unit. In *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, the original panel determined that the following three groups of drivers would be eligible to vote:

[6] Transport Besner Inc. (Transport Besner) était une entreprise de camionnage qui a fermé ses portes et cessé ses activités le 23 décembre 2002 pour des motifs de non-rentabilité. Transport Besner a procédé au licenciement collectif de ses 98 employés le 23 décembre 2002, sauf un chauffeur, M. Martin Alain, congédié le 16 décembre 2002. Les chauffeurs de cette entreprise étaient représentés par la CSN. La convention collective était échu au moment de la fermeture de l'entreprise et les négociations en vue de son renouvellement avaient échouées.

[7] Le 20 septembre 2002, alors que les négociations étaient encore en cours, la CSN a saisi le Conseil d'une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*, assortie d'une demande subsidiaire visant une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* entre Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central. Plusieurs autres demandes et plaintes sont reliées à ces demandes, mais elles sont sans pertinence dans les présentes demandes de réexamen.

[8] Le 10 janvier 2003, la CSN dépose des griefs contestant les licenciements, uniquement auprès de Transport Besner. Il appert que ces griefs n'ont pas encore été renvoyés à l'arbitrage.

[9] Le 17 août 2004, le banc initial rend sa décision dans *Transport Besner Inc. et autres (285)*, précitée, dans laquelle il formule une déclaration de vente d'entreprise qui s'est déroulée progressivement « entre septembre et décembre 2002 » au sens de l'article 44 du *Code* et déclare que Besner Atlantic, Besner Central et Gestion Besner constituent un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*. Les parties ont alors disposé d'une période de temps pour s'entendre quant à la configuration des unités de négociation au sein de l'employeur unique, conformément aux paragraphes 18.1(2), (3), (4) et 35(2) et à l'article 45 du *Code*.

[10] En l'absence d'une entente et après examen des observations écrites des parties, le banc initial déclare, à la suite de la restructuration des unités de négociation, qu'une seule unité est habile à négocier et ordonne la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code* auprès de tous les chauffeurs de l'unité jugée habile à négocier. Dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, le banc initial a établi que les trois groupes de chauffeurs suivants auraient le droit de vote :

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

- the 98 drivers laid off from Transport Besner on December 23, 2002; and

- Mr. Martin Alain, subject to the conditions set out in paragraph 53.

(pages 21; and 89)

[11] After the parties had made certain submissions in file no. 24787-C, the present reconsideration panel ordered on January 26, 2005, that the returning officer proceed with the representation vote and separate the ballots into three separate boxes for the three groups determined in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, and that all ballots be kept sealed until submissions in this matter had been filed and considered by the Board.

[12] These applications for reconsideration filed by the Teamsters (January 7, 2005) and by the employer (January 24, 2005) dispute the Board's decision to include in the representation vote the 98 Transport Besner drivers laid off on December 23, 2002, and Mr. Alain. In brief, they disagree that these 99 employees continue to retain a right of recall as a result of the filing of grievances to this effect under the CSN collective agreement.

A - File No. 24787-C

[13] The Teamsters argue that these drivers filed their grievances with Transport Besner after the sale of business declaration made by the Board and that they did not file any grievance regarding their recall rights with any of the businesses now included in the single employer declaration. They claim that these drivers failed to preserve their rights with the purchasers and that, accordingly, these rights have lapsed. They further argue that the bargaining unit for which the original panel ordered that a representation vote be held is that of the drivers of the single employer, of which Transport Besner is not a part, and consequently does not include the drivers laid off or dismissed. The Teamsters point out that the original panel itself noted in its decision that the single employer declaration made on August 17, 2004, is not retroactive. Accordingly, they are of the view that the Transport Besner drivers no longer have a legal relationship with the purchasers

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

- les 98 chauffeurs de Transport Besner qui ont été licenciés le 23 décembre 2002;

- M. Martin Alain, sous réserve des précisions prévues au paragraphe 53.

(pages 21; et 89)

[11] À la suite de la présentation de certaines observations des parties dans le dossier n° 24787-C, le présent banc de révision a, le 26 janvier 2005, ordonné que la directrice du scrutin procède à la tenue du scrutin de représentation en séparant les bulletins de vote dans trois urnes distinctes selon les trois groupes déterminés dans la décision *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, et que l'ensemble du scrutin soit gardé sous scellés jusqu'à ce que les observations dans la présente affaire soient déposées et examinées par le Conseil.

[12] Les demandes de réexamen à l'étude présentées par les Teamsters (le 7 janvier 2005) ainsi que par l'employeur (le 24 janvier 2005) contestent la décision du Conseil d'inclure dans le scrutin de représentation les 98 chauffeurs de Transport Besner licenciés le 23 décembre 2002 et M. Alain. En résumé, ils contestent le fait que ces 99 employés conservent toujours un droit de rappel en raison du dépôt de griefs à cet effet en vertu de la convention collective de la CSN.

A - Dossier n° 24787-C

[13] Les Teamsters soutiennent que ces chauffeurs ont déposé leurs griefs auprès de Transport Besner après la déclaration de vente d'entreprise formulée par le Conseil et qu'ils n'ont déposé aucun grief concernant des droits de rappel auprès de l'une ou l'autre des entreprises maintenant comprises dans la déclaration d'employeur unique. Ils soutiennent que ces chauffeurs ont omis de préserver leurs droits auprès des acquéreurs et que, par conséquent, ces droits sont caducs. Ils soutiennent de plus que l'unité de négociation pour laquelle le banc initial a ordonné la tenue d'un scrutin est celle des chauffeurs de l'employeur unique dont ne fait pas partie Transport Besner et, par conséquent, ne comprend pas les chauffeurs licenciés ou congédiés. Les Teamsters rappellent que le banc initial a lui-même fait observer dans sa décision que la déclaration d'employeur unique prononcée le 17 août 2004, n'a aucun effet rétroactif. Par conséquent, selon eux, les

or with the single employer and therefore are not entitled to participate in the vote.

[14] The Teamsters argue that the original panel committed a fundamental error of law or of mixed law and fact that is patently unreasonable in finding that the grievances had been filed in accordance with the conditions for the application of section 44 of the *Code*. They point out that, because of the decision in *Transport Besner Inc. et al. (303), supra*, there is now a contradiction in the Board's case law.

[15] Accordingly, the Teamsters are asking that the Board declare that the 99 Transport Besner drivers are not entitled to participate in the representation vote and that the file be referred back to the original panel so it can exercise its powers based on the results of the vote. In the alternative, they are asking that the ballots be sealed until the reconsideration panel makes its decision.

B - File No. 24820-C

[16] The employer (including Transport Besner) adopts the Teamsters' comments and makes its own application for reconsideration. The employer argues that the original panel's decision allows persons who are not employees to vote and perhaps even decide the outcome of the vote even before the validity of their remedy has been decided. The employer claims that several of the laid-off drivers testified that they do not plan to return to work with Transport Besner. It believes that there is thus no reasonable expectation of returning to work.

[17] The employer is asking the Board to make a distinction between a temporary lay-off because of a work shortage, where recall rights exist, and a final lay-off that terminates the employment relationship in the context of a definitive closure, where employees have no reasonable expectation of returning to work. The employer points out that, in its decision in *Transport Besner Inc. et al. (303), supra*, the original panel itself was not optimistic about the 98 drivers's hopes of returning to work. The employer submits that, during the hearings leading to the decision in *Transport Besner et al. (285), supra*, the original panel did not allow it to call all of the laid-off drivers to testify regarding their lack of interest in maintaining their employment relationship. The original panel thereby violated one of the fundamental rules of natural justice.

chauffeurs de Transport Besner n'ont plus aucun lien de droit avec les acquéreurs ou avec l'employeur unique et donc aucun droit de participation au scrutin.

[14] Les Teamsters font valoir que le banc initial a commis une erreur de droit ou mixte de droit et de fait fondamentale et manifestement déraisonnable en concluant que les griefs avaient été déposés conformément aux conditions d'application de l'article 44 du *Code*. Ils soulignent qu'en raison de la décision dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, il y a maintenant un courant contradictoire dans la jurisprudence du Conseil.

[15] Ainsi, les Teamsters demandent au Conseil de déclarer que les 99 chauffeurs de Transport Besner n'ont pas le droit de participer au scrutin de représentation et que le dossier soit renvoyé au banc initial afin qu'il exerce ses pouvoirs selon les résultats du vote obtenus. Subsidiairement, ils demandent la mise sous scellés des bulletins de vote jusqu'à ce que le banc de révision se soit prononcé.

B - Dossier n° 24820-C

[16] L'employeur (y compris Transport Besner) fait siens les propos des Teamsters et présente sa propre demande de réexamen. L'employeur soutient que la décision du banc initial permet à des personnes qui ne sont pas des employés de voter et peut-être même de déterminer le résultat du vote avant même que n'ait été décidé le bien-fondé de leur recours. L'employeur allègue que plusieurs chauffeurs licenciés ont témoigné ne pas avoir l'intention de revenir travailler chez Transport Besner. Il estime que cela ne laisse aucune expectative raisonnable de retour au travail.

[17] L'employeur demande au Conseil de faire la distinction entre une mise à pied temporaire pour manque de travail avec des droits de rappel et une mise à pied définitive rompant le lien d'emploi dans le cadre d'une fermeture définitive où les employés n'ont aucun espoir raisonnable de retour au travail. L'employeur souligne que dans sa décision dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, le banc initial a lui-même été peu optimiste sur les espoirs de retour au travail des 98 chauffeurs. L'employeur soutient que dans le cadre des audiences menant à la décision *Transport Besner Inc. et autres (285)*, précitée, le banc initial ne lui a pas permis de faire entendre tous les chauffeurs licenciés au sujet de leur manque d'intérêt à maintenir leur lien d'emploi, violant ainsi une des règles fondamentales de justice naturelle. Il allègue que le banc initial n'a pas

The employer alleges that the original panel did not take into account the evidence adduced concerning the actions of the laid-off drivers and their refusal to drive trucks for clients, thereby compromising the company's profitability, which led to its closure.

[18] The employer alleges that the original panel reached contradictory and unreasonable conclusions. Firstly, it alleges that the list of voters was established for employees employed as of August 17, 2004, but that the list includes 98 drivers who no longer worked for Transport Besner on that date. Secondly, the employer argues that it is inconsistent for the 98 drivers to retain rights when the original panel stated that it could not reinstate them with the single employer.

[19] As a result, the employer asks the reconsideration panel to order the destruction of the sealed ballots of the Transport Besner drivers and the referral of the file back to the original panel so it can exercise its powers based on the results of the vote. In the alternative, it asks that it be heard on the Transport Besner drivers' lack of expectation of returning to work before their vote is taken into account.

[20] In its reply to the CSN in the two applications for reconsideration, the employer states that it laid off its employees prior to the sale of business and that the closure of its business took place for legitimate economic reasons. It argues that no more equipment was transferred to Besner Atlantic and Besner Central than to other external companies. It also claims that no employee was transferred but that some quit and were rehired by Besner Atlantic or Besner Central. If the CSN is claiming that it still has rights, then the employer wonders why the CSN did not pursue its grievances with these two businesses after the closure, and notes a contradiction between the so-called impossibility of moving the grievances forward and the fact that proceedings had already been brought under sections 35 and 44 of the *Code*. The employer asks the Board to note the CSN's admission that it did not have a legal relationship with Besner Atlantic and Besner Central prior to August 17, 2004, and challenges the Board's decision to allow the application under section 44. The employer does not see how the CSN can maintain its remedies by filing grievances against another employer that no longer exists.

tenu compte de la preuve présentée concernant les agissements et refus des chauffeurs licenciés d'effectuer le transport par camion pour les clients, compromettant ainsi la rentabilité de l'entreprise, ce qui a mené à sa fermeture.

[18] L'employeur allègue que le banc initial serait parvenu à des conclusions contradictoires et déraisonnables. Dans un premier temps, il allègue que la liste des votants est établie pour les employés actifs au 17 août 2004, mais qu'elle comprend 98 chauffeurs qui ne travaillent plus chez Transport Besner à cette date. Dans un deuxième temps, l'employeur allègue qu'il n'est pas cohérent que les 98 chauffeurs maintiennent toujours des droits alors que le banc initial a mentionné qu'il ne pouvait pas les réintégrer chez l'employeur unique.

[19] Par conséquent, l'employeur demande au banc de révision d'ordonner la destruction des bulletins de vote scellés des chauffeurs de Transport Besner et le renvoi du dossier au banc initial pour qu'il exerce ses pouvoirs en fonction des résultats obtenus. Subsidiairement, il demande d'être entendu quant à l'absence d'expectative de retour au travail des chauffeurs de Transport Besner avant que soit pris en considération leur vote.

[20] Dans sa réplique à la CSN dans les deux demandes de réexamen, l'employeur fait valoir qu'il a licencié ses employés avant la vente d'entreprise, et que la fermeture de son entreprise a eu lieu pour des raisons économiques légitimes. Il soutient qu'il n'y a pas eu plus de transfert d'équipement à Besner Atlantic et Besner Central qu'à d'autres entreprises externes. Il allègue aussi qu'aucun employé n'a été muté, mais que certains ont démissionné pour être réembauchés chez Besner Atlantic ou Besner Central. Si la CSN allègue encore avoir des droits, l'employeur s'interroge sur la raison pour laquelle celle-ci n'a pas assuré le suivi de ses griefs auprès de ces deux entreprises après la fermeture, et note une contradiction entre la soi-disant impossibilité de faire cheminer des griefs alors qu'un recours était déjà intenté en vertu des articles 35 et 44 du *Code*. L'employeur demande au Conseil de prendre acte de l'admission de la CSN selon laquelle elle n'avait pas de lien de droit avec Besner Atlantic et Besner Central avant le 17 août 2004, et remet en question la décision du Conseil d'avoir fait droit à la demande en vertu de l'article 44. L'employeur ne voit pas comment la CSN peut préserver ses recours en déposant des griefs contre un autre employeur qui n'existe plus.

[21] The employer also submits that there is no legal relationship arising from the sale of business because this is simply a legal fiction created by the original panel's decision, given that there is no transaction, contract or even agreement between Transport Besner and the other entities. It argues that the original panel's error is to have created obligations that were not contracted by the employer or set out in the legislation. The employer asks the Board to declare that the employees were not laid off because of a work shortage but rather that this was a group termination of employment following the closure of Transport Besner.

[22] Lastly, the employer argues that the Board's discretion to determine which employees are eligible to vote does not authorize it to give the right to vote to outsiders, persons who are not employed by any of the businesses, who do not have employee status and some of whom work for competitors.

[23] In response to the applications for reconsideration, the CSN argues that Transport Besner dismissed the 98 drivers and justifies the filing of the drivers' grievances with that company on the basis that the drivers were unable to present the grievances prior to being dismissed. It submits that, pursuant to the provisions of the *Code*, the proceedings taken against Transport Besner were transferred to Besner Atlantic and Besner Central, which have constituted a single employer since August 17, 2004. It argues therefore that the Board simply applied the recognized principles in this area. In its view, the Teamsters' position would produce a legal void, since the Transport Besner employees could not have presented grievances based on the Teamsters' collective agreement, which was not theirs, against businesses with which they had no legal relationship prior to August 17, 2004. The CSN argues that the rights of the Transport Besner employees were protected because they respected the time limits and followed the procedures set out in their own collective agreement.

[24] The CSN argues that in their submissions, the Teamsters forgot that the declaration of partial sale of business has the retroactive effect of transferring the rights of the Transport Besner employees to the single employer on December 23, 2002.

[25] The CSN submits that the original panel concluded that the rights of the 98 drivers were protected because

[21] L'employeur soutient également qu'il n'y a aucun lien de droit qui découle de la vente d'entreprise puisqu'il ne s'agit que d'une fiction juridique créée par la décision du banc initial, compte tenu qu'il n'existe aucune transaction, aucun contrat, ni même aucune entente entre Transport Besner et les autres entités. Il plaide que l'erreur du banc initial consiste à avoir créé des obligations non contractées par l'employeur et non prévues à la loi. L'employeur demande au Conseil de déclarer qu'il ne s'agit pas de mises à pied pour manque de travail, mais d'un licenciement collectif à la suite de la fermeture de Transport Besner.

[22] Enfin, l'employeur fait valoir que le pouvoir discrétionnaire du Conseil de déterminer quels employés ont le droit de vote ne l'autorise pas à donner le droit de vote à des étrangers, des personnes qui ne sont employées par aucune des entreprises, qui n'ont pas le statut d'employé et dont certains travaillent pour des concurrents.

[23] En réponse aux demandes de réexamen, la CSN soutient que Transport Besner a congédié les 98 chauffeurs et justifie le dépôt des griefs des chauffeurs auprès de cette entreprise au motif que ceux-ci n'ont pas été en mesure de présenter les griefs avant la date de congédiement. Elle soutient que par l'effet des dispositions du *Code*, les procédures engagées contre Transport Besner ont été transférées à Besner Atlantic et Besner Central, qui constituent l'employeur unique depuis le 17 août 2004. Elle allègue donc que le Conseil a tout simplement appliqué les principes reconnus en la matière. Selon elle, la position des Teamsters conduirait à un vide juridique, puisque les employés de Transport Besner ne pouvaient présenter de griefs en se fondant sur la convention collective des Teamsters qui n'était pas la leur à l'encontre d'entreprises avec lesquelles ils n'avaient toujours pas de lien de droit avant le 17 août 2004. La CSN plaide que les droits des employés de Transport Besner ont été protégés dans la mesure où ils ont respecté les délais et les procédures prévus à leur propre convention collective.

[24] La CSN soutient que les Teamsters ont oublié dans leurs observations que la déclaration de vente partielle d'entreprise a, elle, un effet rétroactif et qu'elle a eu pour effet de transférer les droits des employés de Transport Besner à l'employeur unique le 23 décembre 2002.

[25] La CSN soutient que le banc initial a conclu que les droits des 98 chauffeurs ont été protégés dans la

the time limits and procedures set out in their collective agreement had been respected. It argues that the original panel had the discretion to order that the Transport Besner drivers be included in the vote on the same basis as the other drivers. It asks that the reconsideration panel confirm the original panel's decision.

II - Analysis and Decision

[26] Section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) sets out the specific circumstances under which an application for reconsideration can be made:

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. ...

[27] A reconsideration panel is not mandated to review the evidence in order to substitute its own discretion for that of the original panel. Rather, it must decide whether circumstances set out in section 44 of the *Regulations* must be reviewed given the original panel's decision.

[28] With respect to an error of law or policy, it is well established that a difference in interpretation of the law or policies invoked cannot give rise to reconsideration. A reconsideration panel must identify an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* for intervention to be warranted.

[29] It is in light of all of these principles that the Board has considered the original panel's decision.

[30] In its decision in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, of December 23, 2004, the original panel determined that the 98 drivers laid off by Transport Besner on December 23, 2002, should be eligible for the representation vote to be held within the single

mesure où les délais et procédures prévus dans leur convention collective ont été respectés. Elle plaide que le banc initial avait le pouvoir discrétionnaire d'ordonner que les chauffeurs de Transport Besner soient compris dans le scrutin au même titre que les autres chauffeurs. Elle demande au banc de révision de confirmer la décision du banc initial.

II - Analyse et décision

[26] L'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) prévoit les circonstances particulières dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée :

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...

[27] Un banc de révision n'est pas chargé de réévaluer la preuve afin de substituer son propre pouvoir discrétionnaire à celui du banc initial. Il doit plutôt décider si des circonstances mentionnées à l'article 44 du *Règlement* doivent être revues en raison de la décision du banc initial.

[28] Au regard de la présence d'erreurs de droit ou de principe, il est bien établi qu'une divergence d'interprétation du droit ou des principes invoqués ne donne pas ouverture à un réexamen. Un banc de révision doit constater la présence d'une erreur de droit ou de principe qui remette véritablement en question l'interprétation du *Code* pour justifier une intervention.

[29] C'est à la lumière de l'ensemble de ces principes que le Conseil a évalué la décision du banc initial.

[30] Dans sa décision *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, du 23 décembre 2004, le banc initial a déterminé que les 98 chauffeurs licenciés par Transport Besner le 23 décembre 2002 devaient être admissibles au scrutin de représentation au sein de l'employeur

employer. That decision, however, was made in the larger context of the earlier decision, *Transport Besner Inc. et al. (285)*, *supra*. In that decision, the original panel concluded that there had been a partial transfer of activities from Transport Besner to Besner Atlantic and Besner Central pursuant to section 44 of the *Code* in the fall of 2002, before Transport Besner closed down on December 23, 2002. In fact, Transport Besner completely shut down its activities by transferring the largest portion of them to its two sister companies.

[31] In that same decision, *Transport Besner Inc. et al. (285)*, *supra*, the original panel also concluded that, following the transfer pursuant to section 44 of the *Code*, Besner Atlantic and Besner Central, along with Besner Network, formed a single employer pursuant to section 35 of the *Code*. Transport Besner was not covered by the single employer declaration as a legal entity. It should be noted that, at the time the Board made this declaration on August 17, 2004, Transport Besner no longer existed. Moreover, it should be added that a single employer declaration has no retroactive effect. The original panel also found that the portion of Transport Besner transferred to Besner Central and Besner Atlantic under section 44 of the *Code* was indeed included in the single employer declaration. This finding of the original panel has not been the subject of an application for reconsideration before the Board and cannot be called into question in this case.

[32] Subsequently, in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, which is the subject of this application for reconsideration, the original panel determined that a single large unit was appropriate for bargaining within the single employer. Given that another union voluntarily recognized by the employer (the Teamsters) already existed at Besner Atlantic and Besner Central, the original panel felt that the best way to balance the bargaining and representation rights of the two unions was to order a representation vote to allow the employees to choose between them. At the end of this vote, a single bargaining agent will be designated to represent the new general bargaining unit within the single employer.

[33] In this regard, the original panel commented as follows in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*:

[36] ... In the Board's opinion, in the specific circumstances of the present case, a representation vote is the best means of

unique. Cette décision toutefois s'insère dans le plus grand contexte de la décision précédente, *Transport Besner Inc. et autres (285)*, précitée. Dans cette décision, le banc initial a conclu qu'il y avait eu transfert partiel des activités de Transport Besner à Besner Atlantic et Besner Central en vertu de l'article 44 du *Code* au cours de l'automne 2002, et ce, avant que Transport Besner ne ferme ses portes le 23 décembre 2002. Dans les faits, Transport Besner aurait mis fin totalement à son activité en transférant la plus grande portion à ses deux sociétés soeurs.

[31] Dans cette même décision, *Transport Besner Inc. et autres (285)*, précitée, le banc initial a également conclu qu'à la suite du transfert en vertu de l'article 44 du *Code*, Besner Atlantic et Besner Central ainsi que Gestion Besner formaient un employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*. Transport Besner n'a pas été visé par la déclaration d'employeur unique comme entité juridique. Il est à noter que cette entreprise n'existait plus au moment où le Conseil a procédé à cette déclaration le 17 août 2004. Aussi faut-il ajouter qu'une déclaration d'employeur unique n'a pas d'effet rétroactif. Toujours selon les conclusions du banc initial, la portion de Transport Besner transférée à Besner Central et Besner Atlantic en vertu de l'article 44 du *Code* a bel et bien été incluse dans la déclaration d'employeur unique. Cette conclusion du banc initial n'a d'ailleurs pas fait l'objet d'une demande de réexamen devant le Conseil et ne peut être remise en question dans le cadre de la présente affaire.

[32] Par la suite, dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, qui fait l'objet de la présente demande de réexamen, le banc initial a déterminé qu'une seule grande unité était habile à négocier au sein de l'employeur unique. Dans la mesure où un autre syndicat reconnu volontairement par l'employeur (les Teamsters) existait déjà au sein des entreprises Besner Atlantic et Besner Central, le banc initial a estimé que le meilleur moyen d'équilibrer les droits de négociation et de représentation de ces deux syndicats était d'ordonner un scrutin de représentation pour permettre aux employés de choisir entre ces deux syndicats. À l'issue de ce scrutin, un seul agent négociateur sera désigné pour représenter la nouvelle unité de négociation générale au sein de l'employeur unique.

[33] À cet égard, le banc initial s'est exprimé ainsi dans *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée :

[36] ... Pour le Conseil, un scrutin de représentation constitue le meilleur outil, dans les circonstances particulières de la

balancing both the representation rights of the union, preserved by the single employer declaration and the declaration of partial sale, and the representation rights obtained by the Teamsters through voluntary recognition at Besner Central and Besner Atlantic. ...

(pages 15; and 83; emphasis added)

[34] Section 44 of the *Code* applies as a matter of right, and its effects are automatic at the time the sale of business occurs. The Board confirmed this principle in *Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138):

In contrast to other sections of the *Code*, section 44 applies automatically, without the Board's intervention. With the occurrence of a sale of business, successor rights and obligations are automatically transferred to the acquiring employer. The Board does not intervene unless the existence of the sale or the identity of the purchaser is in issue, or an application is made pursuant to section(s) 44 and/or 45(1). ...

...

Given the immediate and automatic application of section 44 of the *Code*, a delay in presenting an application to the Board does not preclude the Board from making a determination with respect to any question arising under sections 44, 45, or 46. The finding of a sale is not restricted to the time of the actual sale but may be made at a considerably later date. ...

(pages 67-68)

[35] It is in this general context that the effects of the original panel's sale of business declaration must be examined. When a transfer of activities (comparable to a sale of business) takes place, section 44 of the *Code* protects the employees against changes that may be made to their bargaining rights. This provision in no way calls into question an employer's right to close its business for any reason.

[36] As George W. Adams of the Ontario Court of Justice states in the latest edition of his work *Canadian Labour Law*:

... **An employer's right to independently rearrange its business or eliminate itself as an employer must be balanced with the need to protect employees from sudden changes in their bargaining rights.** If employees are assured of a continuity in their collective bargaining rights upon a sale, industrial strife may be avoided. **The successor provisions have a two-fold purpose: to protect the trade union's right**

présente affaire, **permettant de soupeser** à la fois les droits du syndicat préservés par la déclaration d'employeur unique et la déclaration de vente partielle ainsi que les droits de représentation obtenus par les Teamsters dans le cadre de la reconnaissance volontaire chez Besner Central et Besner Atlantic...

(pages 15; et 83; c'est nous qui soulignons)

[34] L'article 44 du *Code* s'applique de plein droit et ses effets sont automatiques au moment de la survenance de la vente d'entreprise. Le Conseil a confirmé ce principe dans l'affaire *Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138) :

Contrairement aux autres articles du *Code*, l'article 44 s'applique automatiquement, sans l'intervention du Conseil. Lorsqu'il y a vente d'entreprise, les droits et obligations du successeur sont transférés automatiquement à l'employeur acquéreur. Le Conseil n'intervient que si la survenance de la vente ou l'identité de l'acquéreur sont en cause, ou si un syndicat visé présente une demande en vertu de l'article 44 ou du paragraphe 45(1)...

...

Compte tenu de l'application immédiate et automatique de l'article 44 du *Code*, un retard dans la présentation d'une demande au Conseil n'empêche pas ce dernier de se prononcer sur toute question découlant des articles 44, 45 ou 46. Il n'est pas nécessaire que la conclusion de vente soit prononcée au moment même où s'effectue la vente, elle peut l'être beaucoup plus tard...

(pages 67-68)

[35] C'est dans ce contexte général que les effets de la déclaration de vente d'entreprise du banc initial doivent être examinés. Lorsqu'un transfert d'activités (assimilable à une vente d'entreprise) a lieu, l'article 44 du *Code* protège les employés contre les changements qui peuvent être apportés à leurs droits de négociation. Cette disposition ne remet nullement en question le droit d'un employeur de fermer son entreprise, et ce, quels qu'en soient les motifs.

[36] Tel que l'a mentionné George W. Adams de la Cour d'Ontario dans la dernière édition de son ouvrage *Canadian Labour Law* :

... **Le droit d'un employeur de réorganiser de façon indépendante ou d'éliminer son entreprise doit être pesé en regard du besoin de protéger les employés contre des changements apportés soudainement à leurs droits de négociation.** Si les employés reçoivent une assurance que leurs droits de négociation seront maintenus au moment d'une vente, des conflits de travail peuvent être évités. **Les dispositions sur**

to bargain and to protect any subsisting collective agreement from termination upon the sale.

(George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2nd ed. (Aurora: Canada Law Book Inc., 1993), page 8-1; emphasis added)

[37] In the case before us, the evidence presented indicates that, at the time the transfer of the business pursuant to section 44 of the *Code* was finalized, that is, on December 23, 2002, the working conditions of the 98 Transport Besner drivers were governed by a bridging clause of the expired CSN collective agreement. This bridging clause was agreed to by the CSN and Transport Besner, and stipulated that the terms and conditions of that collective agreement (including the arbitration procedure) would apply until the parties entered into a new collective agreement. The collective agreement contained clauses relating to the recall rights of employees.

[38] For that reason, the original panel concluded that the bargaining and representation rights of the union of the Transport Besner employees, including the 98 laid-off drivers, had been transferred pursuant to section 44 of the *Code* to Besner Central and Besner Atlantic (and subsequently included in the single employer declaration).

[39] In the original panel's view, since the lay-offs took place prior to the closing of Transport Besner on December 23, 2002, the dispute to which the lay-offs gave rise was also transferred pursuant to section 44 of the *Code*. The original panel found that the union had filed the grievances relating to these lay-offs within the time period provided for in its collective agreement. Since section 44(2)(d) of the *Code* states that the purchaser becomes a party to any proceeding taken under Part I of the *Code* that affects the vendor's employees, the purchaser inherits pending grievances.

[40] The reconsideration panel has given due consideration to the employer's argument that the union did not file its grievances against the lay-offs of December 23, 2002 until January 10, 2003, after the transfer pursuant to section 44 of the *Code*. According to the employer and the Teamsters, therefore, these grievances could not bind the purchaser. Nonetheless, this reconsideration panel is of the opinion that, since the union filed its grievances as soon as possible after the closure, it was appropriate, in this very specific and

la succession ont pour but de protéger le droit de négocier d'un syndicat et d'empêcher que toute convention collective soit abolie au moment d'une vente.

(George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2^e édition, Aurora, Canada Law Book Inc., 1993; page 8-1; traduction; c'est nous qui soulignons)

[37] Dans le cas qui nous occupe et selon la preuve présentée dans cette affaire, au moment de la mise au point définitive du transfert d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code*, soit le 23 décembre 2002, les conditions de travail des 98 chauffeurs de Transport Besner étaient régies par une clause transitoire de la convention collective expirée de la CSN. Cette clause transitoire convenue entre la CSN et Transport Besner prévoyait l'application des modalités (y compris de la procédure d'arbitrage) de cette convention collective jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue entre ces parties. Cette convention collective contenait des clauses relatives aux droits de rappel des employés.

[38] Dès lors, le banc initial a conclu que les droits de négociation et de représentation du syndicat des employés de Transport Besner, dont les 98 chauffeurs licenciés, avaient été transférés en vertu de l'article 44 du *Code* à Besner Central et Besner Atlantic (et inclus par la suite dans la déclaration d'employeur unique).

[39] Selon le banc initial, dans la mesure où les licenciements ont eu lieu avant la fermeture de Transport Besner le 23 décembre 2002, le litige auquel ces derniers ont donné naissance a aussi été transféré en vertu de l'article 44 du *Code*. Le banc initial a en effet jugé que le syndicat avait déposé des griefs relativement à ces licenciements dans les délais prévus par leur convention collective. Puisqu'en vertu de l'alinéa 44(2)d) du *Code* l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la partie I du *Code* et touchant les employés du vendeur, l'acquéreur hérite des griefs pendants.

[40] Le banc de révision a pris bonne note de l'argument de l'employeur selon lequel le syndicat n'aurait déposé ses griefs contestant les licenciements du 23 décembre 2002 que le 10 janvier 2003, soit après le transfert en vertu de l'article 44 du *Code*. Selon l'employeur et les Teamsters, ces griefs ne pouvaient donc pas lier l'acquéreur. Cependant, le présent banc de révision estime que dans la mesure où le syndicat a déposé ses griefs dès que possible après la fermeture, il était adéquat, dans ce cas bien précis et exceptionnel, de

exceptional case, to consider the grievance process to have been initiated on the date of the sale of business. Since the proceeding had already begun, the filing of the grievances on January 10, 2003 should not be an obstacle to the application of section 44 of the *Code*.

[41] The employer further argues that the union has not pursued its grievances since January 10, 2003. Without seeking to explain the union's actions, it is nevertheless possible to look at this situation objectively. After January 10, 2003, the union was waiting for the Board's decision on its application for a sale of business declaration and single employer declaration. The Board's decision in *Transport Besner Inc. et al. (285)*, *supra*, was sent to the parties on August 17, 2004. In that decision, the Board asked the parties to come to an agreement with respect to the determination of the bargaining units and bargaining agent. Since no agreement was reached by the parties, the Board determined the unit appropriate for bargaining in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, issued on December 23, 2004, and ordered that a representation vote be held. In this context, it would have been difficult for any union to move these grievances forward. Firstly, the ultimate employer was unknown and secondly, the union was informed that it would have to wait for the outcome of a vote to find out if it would remain the bargaining agent.

[42] This being said, the original panel had to decide whether the 98 drivers laid off on December 23, 2002 would be eligible for the representation vote.

[43] In exercising its discretion, the original panel held that, since the union had filed grievances against the lay-off of the 98 Transport Besner drivers, these drivers might potentially have recall rights transferred to the single employer under the collective agreement.

[44] The employer and the Teamsters argue that the original panel erred in law in finding that the 98 drivers were still entitled to recall rights. It is true that only a grievance arbitrator may interpret the collective agreement and decide whether the drivers actually have recall rights, and the original panel could undoubtedly have qualified its comments or limited its finding to the fact that the grievances of the Transport Besner employers were still pending. However, the reconsideration panel is of the opinion that this

considérer que la procédure avait été engagée à la date de la vente d'entreprise. Puisque le litige était déjà engagé, le dépôt des griefs du 10 janvier 2003 ne devrait pas constituer un obstacle à l'application de l'article 44 du *Code*.

[41] L'employeur allègue en outre que le syndicat n'a pas fait le suivi de ses griefs depuis le 10 janvier 2003. Sans chercher à expliquer les actions du syndicat, il est néanmoins possible de comprendre objectivement cette situation. Après le 10 janvier 2003, le syndicat était dans l'attente de la décision du Conseil relativement à sa demande de déclaration de vente d'entreprise et de déclaration d'employeur unique. La décision *Transport Besner Inc. et autres (285)*, précitée, du Conseil a été transmise aux parties le 17 août 2004. Dans cette dernière, le Conseil demandait aux parties de s'entendre sur la détermination des unités de négociation et de l'agent négociateur. Dans sa décision *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, du 23 décembre 2004, en l'absence d'une entente entre les parties, le Conseil a déterminé l'unité habile à négocier et a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation. Dans ce contexte, il aurait été difficile, quel que soit le syndicat, de faire cheminer ces griefs. Dans un premier temps, l'employeur ultime était inconnu et dans un deuxième temps, le syndicat était informé qu'il devrait attendre l'issue d'un scrutin afin de savoir s'il préserverait sa qualité d'agent négociateur.

[42] Cela étant dit, le banc initial devait déterminer si les 98 chauffeurs licenciés le 23 décembre 2002 seraient admissibles au scrutin de représentation.

[43] Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, le banc initial a décidé que puisque le syndicat a présenté des griefs contestant le licenciement des 98 chauffeurs de Transport Besner, ces derniers peuvent potentiellement bénéficier de droits de rappel transférés à l'employeur unique en vertu de la convention collective.

[44] L'employeur et les Teamsters invoquent que le banc initial a commis une erreur de droit en concluant que les 98 chauffeurs bénéficiaient toujours de droits de rappel. Il est vrai que seul un arbitre de griefs peut interpréter la convention collective et déterminer si les chauffeurs bénéficient effectivement de droits de rappel, et le banc initial aurait sans doute pu nuancer ses propos ou limiter son constat au fait que les griefs des employés de Transport Besner étaient toujours pendants. Toutefois, le banc de réexamen est d'avis que

shortcoming is not an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*.

[45] It should be noted that, in *Transport Besner Inc. et al.* (303), *supra*, the original panel referred in its findings to the Board's decision in *Intair Inc. et al.* (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042). The original panel then explicitly referred to an extract from that decision stating that the Board considered all employees who had disputes pending with the vendors (Inter-Québec and Intair) over the existence of their recall rights to be eligible to vote in the representation vote arising from the sale of business. It is therefore possible to conclude that this is precisely the analogy the original panel wished to make.

[46] It is not the role of the Board to assess the legitimacy or admissibility of the union's grievances. Under section 46 of the *Code*, however, the Board must determine any question that arises under section 44 of the *Code*. A Board panel hearing a dispute has considerable discretion. In keeping with the provisions of sections 35 and 18.1(4)(a) of the *Code*, the original panel in this case decided to order a representation vote to determine the bargaining agent.

[47] It is also relevant that, in its decision in *Transport Besner Inc. et al.* (303), *supra*, the original panel cited the Board's decision in *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136), in which laid-off employees with recall rights continued to be employees of the employer and were entitled to cast ballots in the representation vote. Although the employer argued that these employees had been laid off permanently, the Board held that laying off employees who hold recall rights was not the same as terminating the employment relationship. Furthermore, the Board determined that these employees shared with the other employees a vital interest in the choice of the bargaining agent.

[48] In that case, as in the case before us, the employer argued that the employees concerned had become outsiders to the bargaining unit and, consequently, should not be able to be the deciding factor in a matter as important as that of the selection of a union, since

cette lacune n'est pas une erreur de droit ou de principe qui remettrait véritablement en question l'interprétation du *Code*.

[45] Dans la décision *Transport Besner Inc. et autres* (303), précitée, il est à noter que le banc initial a fait référence dans ses conclusions à la décision du Conseil dans l'affaire *Intair Inc. et autres* (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042). Le banc initial s'est alors expressément référé à l'extrait de la décision mentionnant que le Conseil avait alors considéré habiles à voter lors du scrutin de représentation découlant de la vente d'entreprise tous les employés qui avaient des litiges pendants avec les vendeurs (Inter-Québec et Intair) quant à l'existence de leurs droits de rappel. Il est donc possible de conclure que c'est bien cette analogie que souhaitait faire le banc initial.

[46] Ce n'est pas le rôle du Conseil d'évaluer la légitimité et l'admissibilité des griefs du syndicat. En vertu de l'article 46 du *Code*, cependant, il appartient au Conseil de trancher toute question qui se pose sur l'application de l'article 44 du *Code*. Le banc du Conseil saisi d'un litige jouit d'un large pouvoir discrétionnaire. Conformément aux dispositions de l'article 35 et de l'alinéa 18.1(4)a) du *Code*, le banc initial dans cette affaire a décidé d'ordonner un scrutin de représentation afin de déterminer l'agent négociateur.

[47] Il est en outre pertinent de mentionner que dans sa décision dans *Transport Besner Inc. et autres* (303), précitée, le banc initial a cité la décision du Conseil dans l'affaire *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136) dans laquelle des employés mis à pied, ayant des droits de rappel, étaient toujours des employés de l'employeur et qu'ils avaient le droit de voter dans le cadre du scrutin de représentation. Bien que l'employeur ait fait valoir que ces employés avaient été mis à pied d'une façon permanente, le Conseil a décidé que la mise à pied d'employés bénéficiant d'un droit de rappel n'équivalait pas à une rupture du lien d'emploi. Le Conseil a en outre estimé que ces employés partageaient avec les autres employés un intérêt vital dans le choix de l'agent négociateur.

[48] Dans cette affaire, comme dans le cas à l'étude, l'employeur faisait valoir que les employés concernés étaient devenus étrangers à l'unité de négociation et, par conséquent, que ces personnes ne devraient pas pouvoir faire la différence dans un moment aussi important que

they did not have a community of interest with the employees of the plant:

According to the employer also, the answer is no. In addition to arguing that its action was a "licenciement", it maintains that the employees in question must not participate since a community of interest no longer exists between them and the employees at work. Furthermore, their vote could not affect them personally because they will never again be in the company's service. Since they represent 40 per cent of the total number if added to those who are working, their vote could affect the latter group. It would be absurd to let the vote of outsiders be the deciding factor in a matter as important as that of the selection of a union, since these individuals do not and never again will have a community of interest with the employees of the plant. According to the employer, such a situation would run counter to law, jurisprudence and the intent of the legislator.

(pages 468; and 684)

[49] The Board further stated that it was not its role to intrude on the jurisdiction of an arbitrator to rule on the grievance between the parties arising from the so-called permanent lay-offs:

Nor has the Board to respond to the intervening union's request made in its reply of March 27, 1978 to declare "the so-called permanent layoffs imposed by the company totally invalid".

Moreover, the Board will not intrude on the jurisdiction of an arbitrator to rule on the rights dispute (grievance) that appears to have arisen between the parties as a result of the action taken by the employer.

The Board's only true concern lies in determining first whether there were employees who possessed a right of recall based on seniority so that it can then decide whether these employees are entitled to participate in the vote that will determine which certified union will represent the employees in their relations with the employer.

(pages 467; and 683)

[50] The Board also wished to set out the distinction it made and its specific view with respect to the applicable criterion for determining the list of eligible voters for a representation vote. The Board then analyzed American policy on this question, which is based mainly on economic criteria, and quickly disassociated itself from that approach:

The treatment of this question in the United States is strictly economic in nature; economic criteria are often used to base policies in labour relations problems in that country, such as contracting out for example. The rule is to ask oneself whether the employees laid off because of a work shortage can reasonably expect to be recalled.

celui du choix d'un syndicat puisqu'elles n'avaient pas d'intérêts communs avec les employés de l'usine :

L'employeur nous dit non. En plus de l'argument qu'il s'agirait d'un licenciement, il ajoute qu'ils ne doivent pas participer parce que ces personnes n'ont plus aucun intérêt commun avec les employés au travail. De plus, dit-il, leur vote ne pourrait pas les affecter puisqu'elles ne reviendront jamais au service de la compagnie. Comme ils représentent une proportion de 40 % du total si on les compare à ceux qui travaillent, leur vote pourrait affecter ces derniers; il serait aberrant que le vote de personnes étrangères fasse la différence dans un moment aussi important que celui du choix d'un syndicat, puisque ces personnes n'ont et n'auront plus jamais aucun intérêt commun avec les employés de l'usine. Une telle situation, selon l'employeur, irait à l'encontre de la loi, de la jurisprudence et de l'intention du législateur.

(pages 468; et 684)

[49] Le Conseil a en outre précisé qu'il ne lui appartenait pas de s'immiscer dans la compétence d'un arbitre pour décider du grief entre les parties découlant des dites mises à pied permanentes :

Non plus qu'il incombe à ce Conseil de déclarer, comme le lui demande le syndicat dans sa réplique du 27 mars 1978, « nulles de nullité absolue, les présentes mises à pied dites permanentes décidées par la compagnie ».

Le Conseil ne se permettra pas non plus de s'immiscer dans la juridiction d'un arbitre pour décider du conflit de droit (grief) qui semble s'être soulevé entre les parties, en conséquence du geste posé par l'employeur.

Le seul intérêt véritable du Conseil est de déterminer d'abord s'il y avait des employés possédant des droits de rappel axés sur l'ancienneté avant de pouvoir décider si ces employés ont le droit de participer au scrutin qui déterminera quelle association accréditée représentera les employés auprès de cet employeur.

(pages 467; et 683)

[50] Le Conseil a en outre souhaité affirmer sa distinction et sa vision particulière au regard du critère applicable à la détermination de la liste des votants admissibles dans le cadre d'un scrutin de représentation. Le Conseil a alors analysé la politique américaine sur cette question, axée principalement sur des critères économiques, pour rapidement s'en dissocier :

Le traitement de cette question aux États-Unis est strictement économique de nature; barème que l'on retrouve dans plusieurs des critères appliqués dans ce pays à des problèmes de relations ouvrières, comme la sous-traitance. La règle est de se demander si les employés mis à pied pour manque d'ouvrage peuvent raisonnablement s'attendre à être rappelés.

...

This Board does not agree with the American rule; its insensitivity to human relations combined with the negation of the direct interest of these employees in the fate of the bargaining unit to which they still belong as long as their right of recall has not expired, seems foreign to the goals of healthy and harmonious labour relations. ...

(pages 479-480; and 691)

[51] It is important to remember that each case is a unique case that must be analyzed on its particular context and facts. While *Robin Hood Multifoods Limited, supra*, is slightly different than the case before us and the recall rights in that case were clearer, it still underlines the Board's concerns about the importance of taking into account the interest that employees who are laid off or terminated may retain when determining a bargaining agent.

[52] Lastly, the reconsideration panel wants to respond to the Teamsters' argument regarding the Board's decision in *Inter-Canadian (1991) Inc.* (1997), 103 di 122; and 97 CLLC 220-043 (CLRB no. 1197). The Teamsters argue that this decision confirmed the fact that, given the automatic nature of the effects of a sale of business, any grievance concerning an alleged violation of a collective agreement must be filed within the time period provided for in that collective agreement, without awaiting a Board decision under section 44 of the *Code*. In the case before us, the filing of the grievances within the time period provided for in the CSN collective agreement is not at issue, since the union did not wait for the Board's decision of August 17, 2004, before filing them on January 10, 2003.

[53] Moreover, in *Inter-Canadian (1991) Inc., supra*, the union wanted the Board to authorize it to file retroactively, and after the expiration of the time period provided for in the collective agreement, grievances alleging that the employer had violated the provisions of that collective agreement at the time of the lay-offs in issue. The Board stated that, if the union had been able to show that it had been unable to act and to file grievances at the time the violations of the collective agreement occurred, this could have prompted the Board to authorize the filing of grievances as a remedy (at pages 148-149 of that decision). The Board then ruled that this had not been shown in that case. The decision in *Inter-Canadian (1991) Inc., supra*, is not such as to cast doubt on the decision of the original

...

Ce Conseil n'accepte pas la règle américaine dont la sécheresse en terme de relations humaines, allée à la négation de l'intérêt direct de ces employés dans le sort de l'unité de négociation à laquelle ils appartiennent encore tant que leur droit d'appel ne sera pas expiré, lui semble contraire aux buts poursuivis pour atteindre des relations ouvrières saines et harmonieuses...

(pages 479-480; et 691)

[51] Il faut se rappeler que chaque cas est un cas d'espèce qui doit être analysé en fonction du contexte et des faits particuliers qui le caractérisent. Bien que l'affaire *Robin Hood Multifoods Limited*, précitée, soit quelque peu différente de celle qui nous occupe et que les droits de rappel étaient dans ce cas plus clairs, elle nous laisse néanmoins voir les préoccupations du Conseil relativement à l'importance de prendre en considération l'intérêt que peuvent préserver des employés mis à pied ou licenciés lors de la détermination d'un agent négociateur.

[52] Enfin, le banc de révision souhaite répondre à l'argument des Teamsters relativement à la décision du Conseil dans l'affaire *Inter-Canadien (1991) Inc.* (1997), 103 di 122; et 97 CLLC 220-043 (CCRT n° 1197). Les Teamsters allèguent que cette décision aurait confirmé le fait qu'en raison du caractère automatique des effets d'une vente d'entreprise, toute contestation par voie de grief de la prétendue violation d'une convention collective doit être faite dans les délais prévus à cette convention collective, sans attendre une décision du Conseil en vertu de l'article 44 du *Code*. Dans le cas présent, le dépôt de griefs dans les délais prévus à la convention collective de la CSN n'est pas en litige, puisque le syndicat n'a pas attendu la décision du Conseil du 17 août 2004 avant de les déposer le 10 janvier 2003.

[53] Par ailleurs, dans cette même décision *Inter-Canadien (1991) Inc.*, précitée, le syndicat voulait que le Conseil l'autorise à présenter de façon rétroactive et après l'expiration des délais prévus dans la convention collective des griefs alléguant que l'employeur aurait violé les dispositions de cette convention collective lors des mises à pied en litige. Le Conseil a alors fait mention que si le syndicat avait pu démontrer son incapacité d'agir et de présenter des griefs au moment où les violations de la convention collective se sont produites, cela aurait pu l'inciter à autoriser la présentation de griefs à titre de mesure de redressement (aux pages 148-149 de cette décision). Le Conseil a alors jugé que ce n'était pas le cas dans cette affaire. Cette décision n'est pas de nature à remettre en question

panel in the case before us and does not lead to any contradiction in the Board's case law.

[54] Based on this analysis, the reconsideration panel is of the view that the original panel exercised its discretion and rendered a decision based on a very specific labour relations context and fact situation. The original panel decided that the 98 laid-off drivers should be eligible for the representation vote. The reconsideration panel cannot conclude that the original panel, in these circumstances, made an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*.

[55] Accordingly, the reconsideration panel hereby orders that the ballot boxes kept sealed pursuant to the order of January 26, 2005, except the box containing the ballot of Martin Alain, be opened and the result of the vote communicated to the parties as quickly as possible. On an exceptional basis, and in light of the parties' submissions, the final result of the vote of the 98 drivers is to be recorded separately by the Board. The parties will therefore be informed of the result of the vote excluding the 98 drivers, and of the complete results of the vote.

[56] With respect to Martin Alain's ballot, the original panel decided at paragraph 53 of its decision in *Transport Besner Inc. et al. (303)*, *supra*, that it would rule on the eligibility of this ballot only if it was needed to determine the majority for the CSN or the Teamsters. This ballot is therefore to remain sealed for the moment.

[57] For these reasons, the two applications for reconsideration are dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

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

Inter-Canadian (1991) Inc. (1997), 103 di 122; and 97 CLLC 220-043 (CLRB no. 1197)

Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138)

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

Transport Besner Inc. et al., [2004] CIRB no. 285; and 119 CLRBR (2d) 1

la décision du banc initial dans l'affaire qui nous occupe et ne crée pas de courant contradictoire dans la jurisprudence du Conseil.

[54] À la lumière de cette analyse, le banc de révision estime que le banc initial a utilisé son pouvoir discrétionnaire et a rendu une décision à la lumière d'un contexte de relations du travail et de faits très particuliers. Le banc initial a déterminé que les 98 chauffeurs licenciés devaient être admissibles au scrutin de représentation. Le banc de révision ne peut conclure que le banc initial a, dans ces circonstances, commis une erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code*.

[55] Le banc de révision ordonne donc par la présente que les urnes gardées sous scellés en vertu de l'ordonnance du 26 janvier 2005, sauf celle contenant le bulletin de vote de M. Martin Alain, soient ouvertes et que le résultat du scrutin soit communiqué aux parties dans les meilleurs délais. Exceptionnellement et à la lumière des observations présentées par les parties, le résultat définitif du scrutin des 98 chauffeurs devra être consigné séparément par le Conseil. Les parties seront donc informées du résultat du scrutin excluant les 98 chauffeurs ainsi que du résultat global du scrutin.

[56] Au regard du bulletin de vote de M. Martin Alain, le banc initial a décidé, au paragraphe 53 de sa décision *Transport Besner Inc. et autres (303)*, précitée, qu'il trancherait l'admissibilité de ce vote seulement si la détermination du caractère majoritaire de la CSN ou des Teamsters en dépendait. Ce bulletin de vote devra donc demeurer scellé pour l'instant.

[57] Pour ces motifs, les deux demandes de réexamen sont rejetées. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

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

Inter-Canadien (1991) Inc. (1997), 103 di 122; et 97 CLLC 220-043 (CCRT n° 1197)

Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138)

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

Transport Besner Inc. et autres, [2004] CCRI n° 285; et 119 CLRBR (2d) 1

Transport Besner Inc. et al., [2004] CIRB no. 303; and
125 CLRBR (2d) 69

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001,
s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 18.1(2), (3), (4); 29(1);
35; 44; 45; 46

Transport Besner Inc. et autres, [2004] CCRI n° 303;
et 125 CLRBR (2d) 69

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 18.1(2), (3), (4);
29(1); 35; 44; 45; 46

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