

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

Vol. 7-05

**Reasons for decision**

**Consolidated Fastfrate Inc.,**  
*applicant,*  
**Western Canada Council of Teamsters,**  
*respondent,*  
*and*  
**Consolidated Fastfrate Transport Employees’**  
**Association,**  
*interested party.*

Board File: 24392-C

**Anne Houlahan et al.,**  
*applicants,*  
**Consolidated Fastfrate Inc.,**  
*employer,*  
**Western Canada Council of Teamsters,**  
*bargaining agent,*  
*and*  
**Consolidated Fastfrate Transport Employees’**  
**Association,**  
*interested party.*

Board File: 24427-C

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

Board File: 24982-C

*CITED AS:* Consolidated Fastfrate Inc.Decision no. 333  
September 14, 2005

Three applications for reconsideration of *Consolidated Fastfrate Inc.*, [2005] CIRB no. 312; and 125 CLRBR (2d) 106 and order no. 8609-U filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I*.

**Motifs de décision**

**Fastfrate Consolidée Inc.,**  
*requérante,*  
**Western Canada Council of Teamsters,**  
*intimé,*  
*et*  
**Consolidated Fastfrate Transport Employees’**  
**Association,**  
*partie intéressée.*

Dossier du Conseil: 24392-C

**Anne Houlahan et autres,**  
*requérants,*  
**Fastfrate Consolidée Inc.,**  
*employeur,*  
**Western Canada Council of Teamsters,**  
*agent négociateur,*  
*et*  
**Consolidated Fastfrate Transport Employees’**  
**Association,**  
*partie intéressée.*

Dossier du Conseil: 24427-C

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

Dossier du Conseil: 24982-C

*CITÉ:* Fastfrate Consolidée Inc.Décision n° 333  
le 14 septembre 2005

Trois demandes de réexamen de la décision rendue dans l’affaire *Fastfrate Consolidée Inc.*, [2005] CCRI n° 312; et 125 CLRBR (2d) 106, et de l’ordonnance n° 8609-U, présentées en vertu de l’article 18 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Reconsideration - Practice and procedure - Certification - Trucking - The Board reiterates its powers under section 18 of the *Code* and section 44 of the *Regulations* - There are no new facts or concerns which might have caused the original panel to decide differently - The original panel made no error of law or policy - Applications for reconsideration dismissed.

Employee intervention - Failure to consider employees' wishes - Once a bargaining agent has been certified to represent a group of employees, individual employees or groups of employees have no standing to disagree with the Board's findings - Once the Board has decided to certify a trade union, the recourse of the employees it represents are with the bargaining agent, not directly with the Board.

Jurisdiction - Inter-provincial transportation - The Alberta Labour Relations Board concluded that the employer's operations were under federal jurisdiction - The provincial and federal labour boards now agree that the employer is under federal jurisdiction.

Amendment of the certification application - Practice and Procedure - Discretion - Appropriate bargaining unit - The amendment did not remove the discretion of the original panel to come to its own conclusions based on the facts of the case - The decision of what constitutes an appropriate bargaining unit is not a question of law but a question of fact - There is no evidence that the original panel ignored its labour relations history or the impact of previous certification orders on the employer's business in determining the appropriate bargaining unit.

Representation vote - Practice and Procedure - Discretion - Membership evidence - Double majority rule - While the Board's practice is to order a representation vote in the case of a raid, it was entirely within the discretion of the original panel not to order a vote where such a vote did not have a valid labour relations purpose under the *Code* - Distinction between a review application under section 18 of the *Code* or a new application for certification under section 24 of the *Code* - Since the original panel clearly characterized the

Réexamen - Pratique et procédure - Accréditation - Transport routier - Le Conseil réitère le pouvoir que lui accordent les articles 18 du *Code* et 44 du *Règlement* - Aucun nouveau fait n'a été soulevé qui aurait amené le banc initial à une conclusion différente - Le banc initial n'a commis aucune erreur de droit ou de principe - Les demandes de réexamen sont rejetées.

Intervention d'un employé - Défaut de prendre en considération la volonté des employés - Une fois qu'un agent négociateur a été accrédité pour représenter un groupe d'employés, les employés n'ont pas qualité, à titre individuel ou collectif, pour contester les conclusions du Conseil - Une fois que le Conseil a décidé d'accréditer un syndicat, c'est à l'agent négociateur, et non pas directement au Conseil, que les employés de cette unité doivent s'adresser pour exercer un recours.

Compétence - Transport interprovincial - La commission des relations de travail de l'Alberta a établi que les activités de l'employeur relèvent de la compétence fédérale - La commission des relations du travail provinciale et le présent Conseil sont maintenant d'avis que l'employeur relève de la compétence fédérale.

Modification de la demande d'accréditation - Pratique et procédure - Pouvoir discrétionnaire - Unité habile à négocier collectivement - La modification n'a eu aucune incidence sur le pouvoir discrétionnaire du banc initial d'en arriver à ses propres conclusions en se fondant sur les faits de l'affaire - La détermination de l'unité habile à négocier collectivement n'est pas une question de droit, mais une question de fait - Rien ne prouve que le banc initial n'a pas tenu compte de l'historique des relations du travail ou de l'incidence des ordonnances d'accréditation antérieures sur l'entreprise de l'employeur dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement.

Scrutin de représentation - Pratique et procédure - Pouvoir discrétionnaire - Preuve d'adhésion - Règle de la double majorité - Bien que la pratique du Conseil soit d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation dans un cas de maraudage, le banc initial avait toute la latitude voulue pour ne pas en exiger un si cela ne contribuait pas à la réalisation d'un objectif valable lié aux relations du travail en vertu du *Code* - Il convient de déterminer s'il s'agit d'une demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* ou d'une nouvelle

union's application as a new application for certification, the double majority rule does not apply.

demande d'accréditation en vertu de l'article 24 du *Code* - Étant donné que le banc initial a clairement établi que la demande du syndicat était une nouvelle demande d'accréditation, la règle de la double majorité ne s'applique pas.

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

Le Conseil se composait de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M<sup>es</sup> Edmund E. Tobin et Michele A. Pineau, Vice-présidents.

In accordance with the provisions of section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), the Board is of the view that the parties' submissions and documents in support of their respective positions are sufficient to decide the matter without the requirement of an oral hearing.

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil estime que les observations des parties et les documents produits à l'appui de leurs positions respectives suffisent pour lui permettre de trancher l'affaire sans tenir d'audience publique.

#### **Counsel of Record**

Mr. David J. Ross, Q.C., for the Consolidated Fastfrate Inc.;

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

Mr. Vern Bartee, for the Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association;

Ms. Anne Houlahan on behalf of herself and others.

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

M<sup>e</sup> David J. Ross, c.r., pour Fastfrate Consolidée Inc.;

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

M<sup>e</sup> Vern Bartee, pour la Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association;

M<sup>me</sup> Anne Houlahan, pour son compte et celui des autres.

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

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente.

#### **I - The Applications**

[1] This matter consists of three applications for reconsideration of *Consolidated Fastfrate Inc.*, [2005] CIRB no. 312; and 125 CLRBR (2d) 106 and order no. 8609-U filed by Consolidated Fastfrate Inc. (Fastfrate or the employer - Board file no. 24392-C), by Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association (the Association - Board file no. 24982-C) and by Ms. Anne Houlahan on behalf of a number of office workers affected by the Board's certification order (Board file no. 24427-C).

#### **I - Les demandes**

[1] Il s'agit de trois demandes de réexamen de la décision rendue dans l'affaire *Fastfrate Consolidée Inc.*, [2005] CCRI n° 312; et 125 CLRBR (2d) 106, et de l'ordonnance n° 8609-U, présentées par Fastfrate Consolidée Inc. (Fastfrate ou l'employeur - dossier du Conseil n° 24392-C), la Consolidated Fastfrate Transport Employees' Association (l'Association - dossier du Conseil n° 24982-C) et M<sup>me</sup> Anne Houlahan pour le compte d'employés de bureau touchés par l'ordonnance d'accréditation du Conseil (dossier du Conseil n° 24427-C).

[2] The employer argues that the office, clerical and sales staff in Edmonton, Manitoba and Calgary should not have been included in the certification order and consequently that the Board did not certify an appropriate bargaining unit.

[2] L'employeur soutient que le personnel de bureau et des ventes d'Edmonton, du Manitoba et de Calgary n'aurait pas dû être inclus dans l'ordonnance d'accréditation et que, partant, l'unité accréditée par le Conseil n'était pas habile à négocier collectivement.

[3] The Association argues that in rendering its decision, the Board did not have jurisdiction to decide this matter as the Association is under provincial jurisdiction and did not consider the wishes of the members of the Association to continue to be certified under the Alberta *Labour Relations Code*.

[4] Ms. Houlahan argues that the Board should not have included office employees without their consent, except for office employees in Edmonton, who are already represented by the Western Canada Council of Teamsters (the WCCT).

## II - Background

[5] To understand the applicants' arguments, some background information is useful.

[6] On April 16, 2004, in order no. 8609-U, the Board certified a bargaining unit of employees, described as follows:

all employees of Consolidated Fastfrate Inc. in the Provinces of Alberta, Saskatchewan and Manitoba, **excluding** sales personnel and dispatchers.

[7] At the time of issuing the certificate, the original panel indicated that detailed reasons for its decision would follow. At the same time, it dismissed an unfair labour practice complaint as being unsubstantiated. Thereafter each of the three applicants filed an application for reconsideration that also requested that the Board issue its reasons.

[8] On March 2, 2005, the original panel issued the reasons for its decision in *Consolidated Fastfrate Inc.*, *supra*. The highlights of this decision may be summarized as follows:

- the employer's overall business constitutes a single interprovincial freight transportation operation and, accordingly, a federal undertaking governed by the *Code*;
- the WCCT is properly constituted as a council of trade unions within the definition of the *Code* and has the authority under its constitution to represent the employees of the bargaining unit;
- the WCCT's application is a new application for certification because the Council does not presently hold bargaining rights for any of the affected employees

[3] L'Association affirme qu'en rendant sa décision, le Conseil n'avait pas compétence pour trancher cette question étant donné que l'Association relève de la compétence provinciale et que le Conseil n'a pas tenu compte de la volonté des membres de l'Association de continuer d'être accrédités en vertu du *Code du travail* de l'Alberta.

[4] M<sup>me</sup> Houlahan prétend que le personnel de bureau, à l'exclusion de celui d'Edmonton, qui est déjà représenté par le Western Canada Council of Teamsters (le WCCT), n'aurait pas dû être inclus sans son consentement.

## II - Contexte

[5] Pour comprendre les arguments des requérants, il convient d'abord de décrire brièvement la situation.

[6] Le 16 avril 2004, le Conseil a accrédité une unité de négociation, ordonnance n° 8609-U définie comme suit:

tous les employés de Fasfrate Consolidée Inc., dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba, à **l'exclusion** des préposés aux ventes et des répartiteurs.

[7] Lorsqu'il a rendu cette ordonnance, le banc initial a déclaré que des motifs de décision détaillés suivraient. Au même moment, il a rejeté une plainte de pratique déloyale de travail au motif qu'elle était sans fondement. Par la suite, les trois requérants ont présenté chacun une demande de réexamen dans laquelle ils demandaient au Conseil de rendre ses motifs.

[8] Le 2 mars 2005, le banc initial a rendu ses motifs de décision dans *Fastfrate Consolidée Inc.*, précitée. Les points saillants de cette décision sont les suivants:

- l'entreprise de l'employeur dans son ensemble constitue une entreprise interprovinciale de transport de marchandises et, partant, une entreprise fédérale assujettie aux dispositions du *Code*;
- le WCCT est dûment constitué d'un regroupement de syndicats au sens du *Code* et a le pouvoir en vertu des statuts de représenter les employés de l'unité de négociation;
- la demande du WCCT constitue une nouvelle demande d'accréditation étant donné qu'il ne détient actuellement aucun droit de négociation pour les

in the proposed unit and because the application is not being filed by one of the incumbent bargaining agents;

- the WCCT's application is in the nature of a raid, because a single bargaining agent is seeking to merge several existing bargaining units, currently represented by other bargaining agents;

- the membership support rule for raid situations means that the applicant union must demonstrate that it has majority support of the proposed unit at the date the application is filed;

- in this case, the raiding union has the required majority support and the bargaining agent can be certified without holding a representation vote, as a representation vote is not mandatory;

- where the application is made by a council of trade unions, the Board may rely on membership in the trade unions that form part of the council to assess membership support;

- the Board has the statutory responsibility for determining whether the proposed unit is a unit appropriate for collective bargaining;

- notwithstanding the physical distance between the various branches included in the proposed unit, there is no indication that a larger unit would impede collective bargaining;

- there is a sufficient community of interest demonstrated by the nature of the work as a national freight transportation service, working conditions, remuneration, qualifications for employment, regardless of location; variations in compensation rates can be addressed within the collective agreement;

- the different backgrounds or classifications between clerical workers and other bargaining unit members are not of such significance that a single bargaining agent will not be able to represent all those in the proposed bargaining unit; moreover, an all-employee bargaining unit in Edmonton is already in place and there has been no indication that this structure has been the source of any problems;

- contrary to the union's proposed amendment, an all-employee bargaining unit of both operational and office

employés concernés qui font partie de l'unité proposée et que la demande n'est pas présentée par un des agents négociateurs en place;

- la demande de WCCT constitue du maraudage étant donné qu'un agent négociateur unique vise à fusionner plusieurs unités de négociation existantes actuellement représentées par d'autres agents négociateurs;

- la règle de représentativité dans un cas de maraudage signifie que le syndicat requérant doit démontrer qu'il détient l'appui de la majorité des membres de l'unité proposée à la date de présentation de la demande;

- en l'espèce, le syndicat maraudeur détient la majorité requise et l'agent négociateur peut donc être accrédité sans la tenu d'un scrutin de représentation puisque ce processus n'est pas obligatoire;

- lorsque la demande est présentée par un regroupement de syndicats, le Conseil peut s'appuyer sur l'adhésion aux syndicats constituant le regroupement pour évaluer l'appui des membres;

- le Conseil est tenu par la loi de déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement;

- malgré la distance qui existe entre les diverses succursales comprises dans l'unité proposée, rien n'indique qu'une unité plus grande entraverait le processus de négociation collective;

- il existe une communauté d'intérêts suffisante compte tenu de la nature des activités en cause, en l'occurrence le transport national de marchandises, les conditions de travail, la rémunération et la qualification professionnelle sans égard au lieu de travail; les écarts au niveau des taux de rémunération peuvent être réglés dans la convention collective;

- même si l'expérience ou la classification des employés de bureau et les autres membres de l'unité de négociation varient, les différences ne sont pas suffisamment importantes pour conclure qu'un seul agent négociateur serait incapable de représenter tous les membres de l'unité de négociation proposée. De plus, il existe déjà une unité de négociation regroupant tous les employés à Edmonton et rien n'indique que cette structure a posé des problèmes;

- en dépit de la modification proposée par le syndicat, il est préférable d'accréditer une unité de négociation

and clerical employees is preferable to two separate bargaining units;

- at the date of the application, the WCCT was able to demonstrate a level of support in excess of 65 percent, and therefore, no vote was necessary to establish the union's majority support;

- while the Board has discretion under section 32(2) to certify a council of trade unions, in this case, it found that there was no particular labour relations reason for refusing to certify the WCCT;

- all supervisors are to be excluded from the bargaining unit as they exercise managerial duties and/or act in a confidential capacity relating to labour relations, except the supervisor position in Saskatoon;

- the Board dismisses the employer's complaint that a union representative had repeatedly contacted employees at work as unsubstantiated by any facts.

[9] After these reasons were issued, the reconsideration panel asked the parties to complete their submissions based on these reasons.

### III - Board's Reconsideration Powers

[10] The reconsideration of a panel's decision is subject to the provisions of section 18 of the *Code*, which provides that 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. The usual grounds for an application for reconsideration are to be found in section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) as follows:

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

englobant tout le personnel opérationnel et administratif plutôt que deux unités de négociation distinctes;

- à la date de présentation de la demande, le WCCT était en mesure de démontrer qu'il possédait l'appui de plus de 65 pour cent des employés de l'unité; la tenue d'un scrutin de représentation n'était donc pas nécessaire pour trancher la question de l'appui de la majorité;

- quoiqu'il possède le pouvoir discrétionnaire, en vertu du paragraphe 32(2), d'accréditer un regroupement de syndicats, le Conseil a conclu, en l'espèce, qu'il n'existait pas de raison particulière liée aux relations du travail de refuser d'accréditer le WCCT;

- les superviseurs, à l'exception du superviseur de Saskatoon, sont tous exclus de l'unité de négociation étant donné qu'ils occupent un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail;

- le Conseil rejette la plainte de l'employeur selon laquelle un représentant syndical, à maintes reprises, a communiqué avec des employés sur le lieu de travail, au motif qu'elle est sans fondement.

[9] Après que les motifs de décision eurent été rendus, le banc de révision a demandé aux parties de présenter des observations supplémentaires en tenant compte de ces motifs.

### III - Pouvoirs de réexamen du Conseil

[10] Le réexamen d'une décision rendue par un banc du Conseil est assujéti aux dispositions de l'article 18 du *Code*, qui prévoit que le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet. Les moyens qui peuvent habituellement être invoqués au soutien d'une demande de réexamen sont énoncés à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*):

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

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; and ...

[11] The reconsideration panel's role is not to reexamine the evidence presented to the original panel with a view to substituting its own discretion, but rather to review the decision of the original panel in light of the circumstances set out in section 44 of the *Regulations*.

[12] With respect to errors of law or policy, it is well established that a different view of the law or of the principles set out in the decision is not a basis for its reconsideration. For a reconsideration panel to reverse a decision, it must find that there is an error of law or policy "that casts **serious doubt** on the interpretation of the *Code* by the Board." Consequently, it is in light of these general principles that the decision of the original panel must be reviewed.

#### IV - Ms. Houlahan's Intervention

##### A - Ms. Houlahans' Arguments

[13] On May 28, 2005, Ms. Houlahan applied to the Board on behalf of a number of "concerned office employees" from the Winnipeg, Regina, Saskatoon and Calgary offices who had signed individual petitions stating that they did not want to be part of the certified all-employee bargaining unit and did not want to be represented by the WCCT. She says that she does not represent the employees of the Edmonton office because these employees were already represented by the WCCT at the time of the application. This application was documented as a separate application and added to the existing applications for reconsideration filed by the employer and the Association to be considered by the Board.

[14] Ms. Houlahan alleges that office employees do not share the same "commonality" as other occupational groups certified by the Board. Ms. Houlahan argues that the office employees she represents have been captured into a union relationship without their consent and without the WCCT seeking their support. Ms. Houlahan

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; ...

[11] Le rôle du banc de révision n'est pas de réexaminer la preuve présentée au banc initial afin de substituer son propre jugement, mais plutôt d'examiner la décision du banc initial en tenant compte des principes énoncés à l'article 44 du *Règlement*.

[12] En ce qui concerne les erreurs de droit ou de principe, il est bien établi qu'une divergence d'opinion sur les règles juridiques ou les principes énoncés dans la décision ne constitue pas un motif de réexamen. Pour annuler une décision, le banc de révision doit conclure que le banc initial a commis une erreur de droit ou de principe «qui remet... **véritablement en question** l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil». En conséquence, c'est en tenant compte de ces principes généraux que la décision du banc initial doit être réexaminée.

#### IV - Intervention de M<sup>me</sup> Houlahan

##### A - Arguments de M<sup>me</sup> Houlahan

[13] Le 28 mai 2005, M<sup>me</sup> Houlahan a présenté une demande au Conseil au nom d'un certain nombre «d'employés de bureau concernés» de Winnipeg, Regina, Saskatoon et Calgary qui avaient signé des pétitions individuelles indiquant qu'ils ne voulaient pas être inclus dans l'unité de négociation regroupant tous les employés et être représentés par le WCCT. Elle indique ne pas agir au nom des employés du bureau d'Edmonton, qui étaient déjà représentés par le WCCT au moment de la présentation de la demande. Cette demande, qui était accompagnée de pièces justificatives, a été considérée comme une demande distincte et ajoutée aux demandes de réexamen déjà reçues de l'employeur et de l'Association.

[14] M<sup>me</sup> Houlahan soutient que les employés de bureau n'ont pas la même communauté d'intérêts que les autres groupes professionnels accrédités par le Conseil. Elle soutient que les employés de bureau qu'elle représente ont été inclus dans une unité de négociation sans leur accord et sans que le WCCT ne sollicite leur appui. Elle

adds that the Board does not have jurisdiction over Fastfrate because there is no interprovincial trucking and trade taking place out of these offices.

## **B - Analysis and Decision**

[15] First of all, it must be noted that Ms. Houlahan's application does not state her interest in the matter or how her intervention will assist the Board in furthering the objectives of the *Code*, as required by section 12 of the *Regulations*. Her application is based on the fact that she and the employees she represents are unhappy with the Board's decision to certify an all-employee bargaining unit which includes them because they do not want to be represented by the WCCT.

[16] Once a bargaining agent has been certified to represent a group of employees, individual employees or groups of employees have no standing to disagree with the Board's findings. Their dissatisfaction does not assist the Board in reviewing its decision. In this case, the original panel considered the arguments of all the parties, including any document about employee wishes.

[17] In the absence of fraud or unfair labour practices, the Board does not consider employees' wishes or petitions as determinative. In this case, neither fraud nor unfair labour practices have been alleged. Thus, the original panel assessed, as for all applications for certification, whether the unions met all the requirements of the *Code*, that is, that the WCCT had majority support of the employees of the proposed bargaining unit and the proposed bargaining unit was appropriate for collective bargaining.

[18] Once the Board has decided to certify a trade union, the recourse of the employees it represents are with the bargaining agent, not directly with the Board. Consequently, any complaints about employee interests must be addressed directly with the bargaining agent.

[19] Ms. Houlahan's intervention does not offer any new facts not raised by the other parties or that have

ajoute que le Conseil n'a pas compétence sur les relations du travail de Fastfrate vu que l'entreprise ne mène dans les bureaux en question aucune activité commerciale ou de transport routier de nature interprovinciale.

## **B - Analyse et décision**

[15] Il convient d'abord de mentionner que la demande ne satisfait pas aux exigences de l'article 12 du *Règlement* en ce sens que M<sup>me</sup> Houlahan n'y fait aucune mention de son intérêt dans l'affaire ni ne fournit de précisions sur la façon dont son intervention aidera le Conseil à promouvoir les objectifs du *Code*. Sa demande résulte du fait qu'elle-même et les employés qu'elle représente sont mécontents de la décision du Conseil d'accréditer une unité de négociation regroupant tous les employés, car ils ne veulent pas être représentés par le WCCT.

[16] Une fois qu'un agent négociateur a été accrédité pour représenter un groupe d'employés, les employés n'ont pas qualité, à titre individuel ou collectif, pour contester les conclusions du Conseil. Leur mécontentement n'est d'aucun secours au Conseil dans le cadre du réexamen de sa décision. Dans l'affaire qui nous occupe, le banc initial a pris en considération les arguments de toutes les parties, y compris la preuve de la volonté des employés.

[17] En l'absence de fraude ou de pratiques déloyales de travail, le Conseil ne considère pas que la volonté ou des pétitions des employés constituent un facteur déterminant. Dans l'affaire qui nous occupe, il n'y a eu aucune allégation de fraude ou de pratiques déloyales de travail. Il s'ensuit que le banc initial s'est employé à déterminer, comme il le fait chaque fois qu'il est saisi d'une demande d'accréditation, si les syndicats satisfaisaient à toutes les conditions établies par le *Code*, c'est-à-dire si le WCCT avait l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation proposée et si cette unité était habile à négocier collectivement.

[18] Une fois que le Conseil a décidé d'accréditer un syndicat, c'est à l'agent négociateur, et non pas directement au Conseil, que les employés de cette unité doivent s'adresser pour exercer un recours. Ainsi donc, les plaintes ayant trait aux intérêts des employés doivent être présentées directement à l'agent négociateur.

[19] M<sup>me</sup> Houlahan ne fait mention d'aucun fait nouveau que les parties auraient omis de soulever ou

come to light since the Board's decision was rendered, nor does it address errors of law or policy that cast serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board. Ms. Houlahan and the employees she represents simply disagree with the Board's reasons to certify the WCCT for an all-employee bargaining unit that includes them. This reason in and of itself does not further the objectives of the *Code*, and therefore, Ms. Houlahan's application will not be considered further.

## V - Jurisdiction

### A - Parties' Arguments

[20] The employer argues that whether Fastfrate's labour relations are governed by federal or provincial jurisdiction is now being addressed by the Alberta Labour Relations Board (ALRB), pursuant to a stay order of the Alberta Court of Queen's Bench with respect to the Board's certification order. Furthermore, Fastfrate is subject to provincial certification orders in British Columbia, Alberta, Saskatchewan and Manitoba. The Association is the subject of a provincial certification under the Alberta *Labour Relations Code*.

[21] The employer states that the original panel decided the jurisdictional issue without a hearing and without seeking the parties' submissions and has, therefore, breached a cardinal rule of natural justice, that is, the right to be heard. The employer disputes any suggestion that there have been changes in its business that would bring it under federal certification.

[22] The Association argues that it withdrew its jurisdiction argument solely on the understanding that its members would be given the opportunity to vote on this matter. The Association contends that the group of employees it represents should be excluded from the certified bargaining unit on the basis that they are part of a branch operation.

[23] The WCCT argues that the parties had an opportunity to make submissions with regard to jurisdiction and chose not to make submissions. At the time of the union's application, the employer and the WCCT did not challenge the Board's jurisdiction to deal with the application and therefore there was no

qui serait survenu après la décision du Conseil, ni ne fait état d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil. M<sup>me</sup> Houlahan et les employés qu'elle représente n'acceptent tout simplement pas la décision du Conseil d'accréditer le WCCT à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation regroupant tous les employés. Cette raison ne contribuant pas, en soi, à la réalisation des objectifs du *Code*, la demande de M<sup>me</sup> Houlahan ne sera pas examinée plus à fond.

## V - Compétence

### A - Arguments des parties

[20] L'employeur soutient que la commission des relations de travail de l'Alberta (CRTA) examine actuellement si les relations du travail de Fastfrate sont de compétence fédérale ou provinciale, conformément à une ordonnance de sursis de la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta relativement à l'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil. Par ailleurs, Fastfrate est visée par des ordonnances d'accréditation provinciales en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba. Pour sa part, l'Association est assujettie à une ordonnance d'accréditation provinciale sous le régime du *Code du travail* de l'Alberta.

[21] L'employeur affirme que le banc initial a statué sur sa compétence sans tenir d'audience et sans solliciter les observations des parties et qu'en agissant de la sorte, il a enfreint un principe fondamental de justice naturelle, en l'occurrence le droit d'être entendu. L'employeur soutient qu'il est faux de prétendre que des changements survenus dans l'entreprise sont de nature à l'assujettir à la compétence fédérale.

[22] L'Association indique qu'elle a retiré son objection relativement à la compétence du Conseil à la seule condition que ses membres aient la possibilité de se prononcer sur cette question. Elle soutient que les employés qu'elle représente devraient être exclus de l'unité de négociation accréditée du fait qu'ils sont rattachés à une succursale.

[23] Le WCCT soutient que les parties ont eu la possibilité de présenter des observations sur la question de la compétence et qu'elles se sont abstenues de le faire. Au moment de la présentation de la demande du syndicat, l'employeur et le WCCT n'ont pas contesté la compétence du Conseil pour rendre une décision; il est

breach of the rule of natural justice. The WCCT argues that the Board was entitled to consider other Board certification applications affecting this employer when considering matters relating to jurisdiction and the structuring of bargaining units.

## B - Analysis and Decision

[24] On July 4, 2005, while the instant matter was in deliberation, the ALRB issued a decision on the issue of its jurisdiction over Fastfrate's Calgary operations, and concluded that by reason of section 4 of the *Code*, labour relations authority was vested in this Board. After hearing the parties, the ALRB made the following findings, which this Board has no reason to dispute:

[55] When we examine the operations of the Calgary Fastfrate location and the rest of the Fastfrate organization for unity of ownership, unity of purpose and unity of control, we are driven to the conclusion that the Calgary Fastfrate location is part of a single, indivisible interprovincial undertaking.

[56] Unity of ownership, which was a missing element in the *Cannet* and *Cottrell* cases, may be easily dealt with. As we have noted, Fastfrate owns the terminal assets and trucks, and employs the workforce, in each of its locations across Canada. It has elected to own and operate these assets directly rather than to obtain them by contract with another economic organization. Unity of ownership points to the existence of a single, national undertaking.

[57] Unity of purpose or direction is, in our opinion, also present. As in the *DHL International Express* case, we conclude that all Fastfrate's branches, including Calgary, share the dominant common business purpose of transporting the customer's freight from origin to ultimate destination through an interprovincial network of locations that Fastfrate controls. Fastfrate represents itself to its customers as operating a national service. It accepts the total responsibility for the customer's freight from pickup to final delivery. The customer receives one bill of lading. Fastfrate maintains insurance for liability at all phases of the shipment; it pays claims arising from the interprovincial segment and pursues a subrogated claim against the interprovincial carrier. This common, national, business purpose also points to a single national undertaking.

[58] Finally, the criterion of unity of control also points to a single national undertaking. In our opinion, there is relatively little autonomy exercised by individual Fastfrate branches. Strategic direction emanates from the senior management group: Mr. Teppert, Mr. Hankinson and his Vice-President colleagues, and the Regional Managers. Pricing decisions are made regionally. Asset acquisition and management is

donc faux de prétendre que le principe de justice naturelle n'a pas été respecté. Le WCCT ajoute que le Conseil était en droit de tenir compte des autres demandes d'accréditation qu'il avait reçues relativement à cet employeur pour établir sa compétence et statuer sur la structure des unités de négociation.

## B - Analyse et décision

[24] Le 4 juillet 2005, alors que le Conseil avait pris sa décision en délibéré dans l'affaire en instance, la CRTA a rendu une décision pour déterminer si sa compétence s'étendait aux activités de Fastfrate à Calgary; elle a conclu que les relations du travail de l'employeur étaient du ressort du présent Conseil en raison de l'article 4 du *Code*. Après avoir entendu les parties, la CRTA a tiré les conclusions suivantes, que le présent Conseil fait siennes:

[55] Après avoir examiné les activités de Fastfrate à Calgary et le reste de la structure organisationnelle pour établir la propriété, l'objectif et le contrôle communs, nous en arrivons à la conclusion que ces activités font partie intégrante d'une entreprise interprovinciale unique et indivisible.

[56] La question de la propriété commune, un des éléments manquants dans les affaires *Cannet* et *Cottrell*, est facile à trancher. Comme nous l'avons observé, Fastfrate est propriétaire des terminaux et des camions et emploie sa propre main-d'œuvre dans chacun de ses établissements au Canada. Elle a fait le choix de posséder et d'exploiter directement ces actifs au lieu de les obtenir par l'entremise d'une autre entité commerciale. La propriété commune démontre l'existence d'une entreprise nationale unique.

[57] À notre point de vue, il y a aussi une orientation ou un objectif commun. Comme dans l'affaire *DHL International Express*, nous concluons que toutes les succursales de Fastfrate, y compris celle de Calgary, partagent l'objectif commercial commun dominant de transporter les marchandises des clients jusqu'à leur destination finale grâce à un réseau interprovincial d'installations assujetties au contrôle de Fastfrate. Fastfrate se présente à sa clientèle comme une entreprise nationale. Elle accepte l'entière responsabilité de la marchandise des clients, de la cueillette à la livraison finale. Les clients reçoivent un seul connaissance. Fastfrate souscrit une assurance responsabilité pour toutes les étapes du transport des marchandises, paie les demandes d'indemnité résultant des activités interprovinciales, puis présente une réclamation en subrogation contre le transporteur interprovincial. Cet objectif commercial commun national démontre également l'existence d'une entreprise nationale unique.

[58] En dernier lieu, le critère du contrôle commun est également révélateur de l'existence d'une entreprise nationale unique. À notre point de vue, les succursales individuelles sont assez peu autonomes. Les orientations stratégiques sont établies par la haute direction composée de MM. Teppert et Hankinson, des vice-présidents ainsi que des gestionnaires régionaux. Les décisions quant à la tarification sont prises au niveau régional.

controlled at the Regional Vice-President level. The major contractual relationship, with CP Rail, is negotiated and administered nationally. Collective labour relations are managed regionally. National and regional management control is supported by a common, national information technology system and common national services like vehicle fleet management. As far as we can see, there is little scope for a branch manager to make significant changes to the branch business without the approval of regional management. Branch management is, by and large, the implementation of regional directives and the management of a list of lower-level functions: hiring, firing, scheduling, customer service, accounts receivable, and local subcontracting.

[59] When all these factors are considered together, then, we conclude that Fastfrate's Calgary branch is part of a single undertaking with the rest of the Fastfrate operations in Canada; and we conclude that this single freight transportation undertaking, national in scope and with facilities and employees in nine provinces, is an undertaking "connecting the province with any other or others of the provinces or extending beyond the limits of the province", in the words of s. 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*. The undertaking is interprovincial in character notwithstanding that the actual transport of goods across provincial boundaries is contracted out to third party road and rail carriers.

[60] For these reasons, we conclude that jurisdiction over Fastfrate's Calgary operation falls to the federal government and that authority over its labour relations is, by s. 4 of the *Canada Labour Code*, vested in the Canada Industrial Relations Board. The Association's application for determinations of status under s. 12 of the *Alberta Labour Relations Code* is, accordingly, dismissed.

(pages 31-32)

[25] In view of these reasons, the reconsideration panel takes the view that the matter of federal jurisdiction is now a view shared by both a provincial board and this federal labour board. Accordingly, there is no purpose in providing further analysis on what is a matter already determined between these parties.

## VI - Amendment of the Certification Application

### A - Parties' Arguments

[26] The employer argues that the WCCT conceded in its original submissions that it did not have evidence of majority support in the new group and requested to amend its application for certification. The employer alleges that the Board did not take the amendment seriously and states that this was an error on its part. The employer claims that if the Board concluded that

L'acquisition et la gestion des actifs incombent aux vice-présidents régionaux. Le principal lien contractuel, avec CP Rail, est négocié et administré au niveau national. La gestion des relations de travail est la responsabilité des bureaux régionaux. Le contrôle de gestion national et régional est facilité par un système de technologie de l'information ainsi que des services nationaux communs tels que la gestion de la flotte de véhicules. À notre point de vue, les gestionnaires de succursale peuvent difficilement apporter des changements importants à l'exploitation de la succursale sans l'approbation de la direction régionale. Leurs tâches consistent, de façon générale, à mettre en œuvre les directives régionales et à gérer une série de fonctions subalternes telles que le recrutement, les congédiements, l'établissement des horaires, le service à la clientèle, les comptes débiteurs et le recours à la sous-traitance locale.

[59] Tout bien considéré, nous pouvons donc conclure que la succursale de Fastfrate à Calgary fait partie intégrante d'une entreprise unique avec le reste des activités de Fastfrate au Canada; nous concluons par conséquent que cette entreprise de transport de marchandises unique d'envergure nationale, qui compte des installations et des employés dans neuf provinces, est une entreprise «reliant la province à une autre ou à d'autres provinces, ou s'étendant au-delà des limites de la province» au sens de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. L'entreprise est de nature interprovinciale même si le transport des marchandises au-delà des limites de la province est attribué en sous-traitance à des transporteurs routiers et ferroviaires.

[60] Pour l'ensemble de ces motifs, nous concluons que les activités de Fastfrate à Calgary relèvent de la compétence fédérale et que ses relations du travail sont du ressort du Conseil canadien des relations industrielles en vertu de l'article 4 du *Code canadien du travail*. La demande présentée par l'Association en vertu de l'article 12 du *Code du travail* de l'Alberta est donc rejetée.

(pages 31-32; traduction)

[25] Compte tenu de ces motifs, le banc de réexamen estime qu'il a désormais été établi par une commission des relations du travail provinciale, d'une part, et par le Conseil canadien des relations industrielles, d'autre part, que les relations du travail de Fastfrate relevaient de la compétence fédérale. Il n'y a donc aucune raison de poursuivre l'analyse d'une question qui a déjà été tranchée entre les parties à la présente instance.

## VI - Modification de la demande d'accréditation

### A - Arguments des parties

[26] L'employeur fait valoir que le WCCT a admis, dans ses observations initiales, ne pas pouvoir démontrer qu'il jouissait de l'appui de la majorité des employés du nouveau groupe, et a présenté une demande en vue de modifier sa demande d'accréditation. L'employeur allègue que le Conseil n'a pas véritablement tenu compte de la modification

the amended bargaining unit was inappropriate, it should have dismissed the entire application rather than certify the original unit. The employer argues that the Board had no statutory power to revive the abandoned unit originally applied for or treat the amended unit as being the same as in the original application.

[27] The WCCT argues that the Board made no substantive error in law by certifying the original unit, as this is a discretionary power under sections 27(1) and 27(2) of the *Code*. The WCCT further argues that the Board is not bound by a proposed bargaining unit and that the Federal Court of Appeal recently upheld the Board's discretion to certify a unit different from that applied for without obtaining the prior consent of the parties because it is a highly specialized administrative tribunal and its decisions are protected by a very broad privative clause (see *Quick Coach Lines Ltd. v. Teamsters Local Union No. 31*, judgment delivered from the bench, no. A-650-98, March 10, 2000). The WCCT argues that the employer's argument, therefore, cannot be the basis for reconsideration as the Board has made no substantial error of law or policy.

## B - Analysis and Decision

[28] Sections 27(1) and 27(2) set out the Board's authority with respect to certification:

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

(2) In determining whether a unit constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining, **the Board may include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union.**

(emphasis added)

[29] In *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383), the Board made it clear that it has the power to determine the unit appropriate for collective bargaining, whether its decision is to increase or decrease the proposed unit. On this subject there are no restrictions on the exercise of its discretion, other than those imposed by the labour

demandée, ce qui constituait à son point de vue une erreur. Il prétend que si le Conseil était d'avis que l'unité de négociation modifiée n'était pas habile à négocier collectivement, il aurait dû rejeter la demande en totalité au lieu d'accréditer l'unité initiale. L'employeur soutient que le Conseil n'avait pas le pouvoir pour «ranimer» l'unité visée par la demande initiale ou pour traiter l'unité modifiée comme si elle était identique à la première unité proposée.

[27] Le WCCT affirme que le Conseil n'a commis aucune erreur de droit grave en accréditant l'unité initiale, puisqu'il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré en vertu des paragraphes 27(1) et 27(2) du *Code*. Il ajoute que le Conseil n'est pas tenu d'accréditer l'unité de négociation proposée. Au surplus, la Cour d'appel fédérale a récemment confirmé le pouvoir discrétionnaire du Conseil d'accréditer une unité différente de celle visée par la demande sans obtenir au préalable l'accord des parties parce qu'il s'agit d'un tribunal administratif hautement spécialisé et que ses décisions sont protégées par une clause privative de portée très générale (voir *Quick Coach Lines Ltd. c. Teamsters Local Union No. 31*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-650-98, 10 mars 2000). Le WCCT soutient que l'argument de l'employeur ne peut donc pas donner ouverture à une demande de réexamen, puisque le Conseil n'a commis aucune erreur de droit ou de principe grave.

## B - Analyse et décision

[28] Les pouvoirs du Conseil en matière d'accréditation sont définis aux paragraphes 27(1) et 27(2):

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

(2) Dans sa détermination de l'unité habile à négocier collectivement, **le Conseil peut ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou en retrancher.**

(c'est nous qui soulignons)

[29] Dans *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383), le Conseil a indiqué clairement qu'il était habilité à déterminer l'unité habile à négocier collectivement, que sa décision soit d'ajouter des employés à l'unité proposée ou d'en retrancher. À cet égard, l'exercice de son pouvoir discrétionnaire est soumis aux seules restrictions qui sont imposées par la

relations objectives of the *Code* and the rules of natural justice.

[30] More recently, in *Quick Coach Lines Ltd. v. Teamster Local Union No. 31*, *supra*, the Federal Court of Appeal upheld the Board's decision to certify a unit different from that applied for without obtaining the prior consent of the parties in varying the proposed description of the bargaining unit. The Court rejected the employer's argument that the Board did not have the jurisdiction to certify the union for a bargaining unit different from the one applied for by the union, as this runs contrary to the clear wording of section 27(2) that states that the Board may include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union. The Court also took the view that to determine whether a bargaining unit is appropriate, the Board must also have the jurisdiction to consider alternative bargaining units.

[31] The union's original application for certification requested the certification of a single bargaining unit for both operational and office employees. It was only much later that it applied to amend its application to request two separate units. While the union may have had a change of mind, this did not prevent the original panel from considering the original submission in its decision to certify a single unit. The amendment did not remove the discretion of the original panel to come to its own conclusions based on the facts of the case. As the Board has stated on countless occasions, the decision of what constitutes an appropriate bargaining unit is not a question of law but a question of fact to be assessed by the deciding panel.

[32] In coming to its decision to certify a single bargaining unit, the original panel stated:

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

réalisation des objectifs du *Code* liés aux relations du travail et les principes de justice naturelle.

[30] Plus récemment, dans *Quick Coach Lines Ltd. c. Teamsters Local Union No. 31*, précité, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil d'accréditer une unité différente de celle faisant l'objet de la demande sans obtenir l'accord des parties avant de modifier la description de l'unité de négociation proposée. La Cour a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel le Conseil n'avait pas compétence pour accréditer le syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité différente de celle proposée par le syndicat, car cela allait à l'encontre du libellé clair du paragraphe 27(2), qui accorde au Conseil le pouvoir d'ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou d'en retrancher. La Cour a également indiqué que pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement, le Conseil doit aussi être habilité à envisager la création d'unités de négociation différemment constituées.

[31] Le syndicat sollicitait initialement l'accréditation d'une unité de négociation unique englobant les employés opérationnels et les employés de bureau. Ce n'est que beaucoup plus tard qu'il a présenté une demande en vue de modifier sa demande initiale afin de faire accréditer deux unités distinctes. Même si le syndicat a pu changer d'idée, le banc initial a quand même tenu compte de la demande initiale pour accréditer une unité de négociation unique. La modification n'a eu aucune incidence sur le pouvoir discrétionnaire du banc initial d'en arriver à ses propres conclusions en se fondant sur les faits de l'affaire. Comme le Conseil l'a maintes fois fait observer, la détermination de l'unité habile à négocier collectivement n'est pas une question de droit, mais une question de fait qui doit être appréciée par le banc concerné.

[32] En décidant d'accréditer une unité de négociation unique, le banc initial a indiqué ce qui suit:

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

this particular case, the appropriate bargaining unit is that which was originally requested.

(*Consolidated Fastfrate Inc.*, *supra*, pages 25; and 127-128)

[33] Contrary to what is argued by the employer, the original panel did in fact consider the union's amendment. The fact that it decided otherwise does not mean that the amendment was not taken seriously. The reconsideration panel rejects the employer's claim that if the Board found that the amended bargaining unit was inappropriate, it should have dismissed the entire application rather than certify the original unit. Contrary to what the employer asserts, by certifying a single bargaining unit, the Board did not "revive" the original unit; it did no more than exercise its powers under section 27(2) to "include any employees in or exclude any employees from the unit proposed by the trade union."

[34] Therefore, the reconsideration panel finds that the original panel appropriately treated the requested amendment and can find no error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* in this regard.

## VII - Representation Vote

### A - Parties' Arguments

[35] The Association is convinced that the WCCT does not have the necessary majority support of the proposed unit and urges the Board to conduct a vote in order to determine representation. The Association questions why the Board did not take into consideration the petition signed by the majority of its members who wish to remain under provincial certification. The Association argues that employees should be free to join the trade union of their choice as provided in section 8 of the *Code*.

[36] The Association concedes that a representation vote is not mandatory, but argues that the Board should have taken into consideration that it had successfully existed for many years and this, coupled with the petition, should have been sufficient to convince the Board to conduct a vote. The Association submits that if the Board were to agree to a vote, it would be prepared to withdraw its objection to the Board's jurisdiction. The Association further submits that either

et a déterminé que, pour les motifs qui précèdent, dans les circonstances de la présente affaire, l'unité de négociation qui est habile à négocier est celle qui a fait l'objet de la demande initiale.

(*Fastfrate Consolidée Inc.*, précitée, pages 25; et 127-128)

[33] Contrairement à ce que soutient l'employeur, le banc initial a réellement tenu compte de la modification demandée par le syndicat. Le fait qu'il en ait décidé autrement ne signifie pas que cette modification n'a pas été prise en considération. Le banc de révision rejette la prétention de l'employeur selon laquelle si le Conseil était d'avis que l'unité de négociation modifiée n'était pas habile à négocier collectivement, il aurait dû rejeter la demande en totalité au lieu d'accréditer l'unité initiale. Contrairement à ce que soutient l'employeur, en accréditant une unité de négociation unique, le Conseil n'a pas «ranimé» l'unité initiale; il n'a fait qu'exercer le pouvoir que lui accorde le paragraphe 27(2) d'«ajouter des employés à l'unité proposée par le syndicat ou [d']en retrancher».

[34] Par conséquent, le banc de révision conclut que le banc initial a traité comme il se devait la modification demandée par le syndicat et qu'il n'a commis aucune erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code* à cet égard.

## VII - Scrutin de représentation

### A - Arguments des parties

[35] L'Association est convaincue que le WCCT n'a pas l'appui voulu de la majorité des employés de l'unité de négociation proposée et presse le Conseil d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. Elle se demande pourquoi le Conseil n'a pas tenu compte de la pétition signée par la majorité de ses membres, qui veulent continuer d'être représentés par un agent négociateur accrédité au niveau provincial. L'Association soutient que les employés devraient être libres d'adhérer au syndicat de leur choix comme le prévoit l'article 8 du *Code*.

[36] L'Association admet qu'il n'est pas obligatoire de tenir un scrutin de représentation. Elle estime toutefois que le Conseil aurait dû prendre en considération le fait qu'elle existait avec succès depuis longtemps; cela, conjugué à la pétition, aurait dû suffire pour le convaincre de tenir un scrutin. L'Association indique qu'elle serait disposée à retirer son objection relativement à la compétence du Conseil si celui-ci ordonnait la tenue d'un scrutin. Elle ajoute que de deux

the Board was not provided with a petition or it did not consider it. In the former case, this would constitute new evidence for the reconsideration panel's consideration; in the latter case, this should have led to a vote. The Association asks that the Board order a representation vote.

[37] The employer argues that the holding of a vote is a well-established policy when a certification application is in the nature of a raid. It supports the Association's position about the fundamental principle of employee choice and how employees' choices should not be thwarted based on uncertain evidence.

[38] The WCCT submits that the employer has no say in the wishes of employees and that the Board should disregard its submissions. It argues that there is no evidence that the WCCT did not have the support of its constituent locals and that the Board was entitled to rely on the membership evidence submitted by the WCCT in relation to employees in Calgary to conclude that the union enjoyed majority support among the Calgary employees.

## **B - Analysis and Decision**

[39] The employer is correct in stating that the Board's general policy is that a representation vote will be held where a certification application is in the nature of a raid. In *Tank Truck Transport Inc. et al.*, [1999] CIRB no. 27, the Board stated, however, that there is an exception to this practice where the raided bargaining agent does not oppose the raid application. Moreover, there is also another exception, that is, where support for the raiding union is so overwhelming that the raided union has little chance of obtaining support were a representation vote held.

[40] In this case, the individual Teamsters locals represented four of the five bargaining units. Their numbers corresponded to considerably more than half the number of employees in the bargaining unit. While the Association may have opposed the application, the fact remains that once their members are incorporated into the bargaining unit, even if all of them were to vote against being represented by the WCCT, they could not reasonably hope to defeat a vote involving the WCCT. Therefore, there would be no labour relations purpose to ordering a vote, other than to provide members of the Association with an opportunity to express their discontent. Furthermore, the certification process under

chooses l'une, soit le Conseil n'a pas reçu la pétition, soit il n'en a pas tenu compte. Dans le premier cas, le banc de révision disposerait d'un nouvel élément de preuve; dans le second, cela aurait dû entraîner la tenue d'un scrutin. L'Association demande au Conseil d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation.

[37] L'employeur indique que la tenue d'un scrutin est une politique bien établie dans un cas de maraudage. À l'instar de l'Association, il invoque le principe fondamental de la liberté des employés d'adhérer au syndicat de leur choix et insiste sur la nécessité de ne pas contrarier ce choix en se fondant sur des preuves incertaines.

[38] Le WCCT est d'avis que l'employeur n'a pas à intervenir dans l'expression de la volonté des employés et que le Conseil ne devrait pas tenir compte de ses observations. À son point de vue, rien ne prouve que le WCCT n'avait pas l'appui de ses sections locales constitutives; le Conseil était aussi en droit de s'appuyer sur la preuve d'adhésion soumise par le WCCT relativement aux employés de Calgary pour conclure que le syndicat jouissait de l'appui de la majorité d'entre eux.

## **B - Analyse et décision**

[39] L'employeur a raison d'affirmer que le Conseil ordonne généralement la tenue d'un scrutin de représentation dans un cas de maraudage. Dans *Tank Truck Transport Inc. et autres*, [1999] CCRI n° 27, le Conseil a toutefois indiqué qu'il y a une exception à cette pratique lorsque l'agent négociateur visé par le maraudage ne s'oppose pas à la demande ou encore que l'appui accordé au syndicat est si considérable que l'agent négociateur visé par le maraudage a peu de chances de l'emporter dans le cadre d'un scrutin de représentation.

[40] Dans l'affaire qui nous occupe, les sections locales individuelles des Teamsters représentaient quatre des cinq unités de négociation. Leurs membres comptaient pour bien plus que la moitié des employés de l'unité de négociation. L'Association aurait certes pu contester la demande, mais il n'en reste pas moins qu'une fois inclus dans l'unité de négociation, ses membres n'avaient aucune chance raisonnable de faire échec à un scrutin en faveur du WCCT, même en votant tous contre lui. Par conséquent, la tenue d'un scrutin ne contribuerait pas à la réalisation d'un objectif lié aux relations du travail, si ce n'est permettre aux membres de l'Association d'exprimer leur mécontentement. En

the *Code* and its *Regulations* is card-based as opposed to a vote-based system as exists in most provinces. That means that where the bargaining agent produces signed membership cards and the Board is satisfied that these cards represent the wishes of the majority of employees, the Board will certify without conducting a vote.

[41] Consequently, while the Board's practice is to order a representation vote in the case of a raid, it was entirely within the discretion of the original panel not to order a vote where such a vote did not have a valid labour relations purpose under the *Code*. Therefore, the employer's argument on this point is dismissed.

### **VIII - Double Majority Rule**

#### **A - Parties' Arguments**

[42] The employer argues that in determining whether WCCT had majority support, the Board should have applied the double majority rule, that is, that WCCT should have majority support not only of the employees it currently represents but of those it seeks to add to the bargaining unit. The employer sees no reason why this rule should not apply to applications for certification in order to avoid sweeping in office employees without specific support from these groups.

[43] By arguing that the original panel should apply the double majority rule, the WCCT submits that the employer has mischaracterized the nature of the application. In this case, the original panel found that the application was not a review application under section 18 or an application for the review of the bargaining unit structure but a new certification application pursuant to sections 24 and 32 of the *Code*. The WCCT contends that it is the characterization of the initial application that determines the application of the double majority rule and in this case, the employer provided no further arguments other than that the rule should be applied. As the WCCT's application was in the name of a duly constituted council with its own constitution and by-laws, rather than union locals forming a council, the Board was correct in considering

outré, le processus d'accréditation prévu par le *Code* et le *Règlement* est fondé sur la signature de cartes d'adhésion plutôt que sur la tenue d'un scrutin, contrairement à la pratique en vigueur dans la plupart des provinces. Cela signifie que lorsque l'agent négociateur produit des cartes d'adhésion signées et que le Conseil est convaincu qu'elles représentent la volonté de la majorité des employés, l'unité sera accréditée sans qu'il n'y ait de scrutin de représentation.

[41] Ainsi donc, bien que la pratique du Conseil soit d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation dans un cas de maraudage, le banc initial avait toute la latitude voulue pour ne pas en exiger un si cela ne contribuait pas à la réalisation d'un objectif valable lié aux relations du travail en vertu du *Code*. En conséquence, l'argument de l'employeur à cet égard est rejeté.

### **VIII - Règle de la double majorité**

#### **A - Arguments des parties**

[42] L'employeur prétend que, pour déterminer si le WCCT avait l'appui de la majorité, le Conseil aurait dû appliquer la règle de la double majorité, c'est-à-dire exiger que le WCCT démontre qu'il récolte l'appui de la majorité des employés qu'il représente actuellement, d'une part, et de la majorité de ceux dont il sollicite l'inclusion dans l'unité de négociation, d'autre part. L'employeur estime que cette règle devrait aussi s'appliquer aux demandes d'accréditation afin d'éviter d'englober des employés de bureau sans l'appui explicite des groupes concernés.

[43] Le WCCT est d'avis qu'en affirmant que le banc initial devrait appliquer la règle de la double majorité, l'employeur s'est mépris sur la nature de la demande. En l'espèce, le banc initial a conclu que la demande ne constituait pas une demande de réexamen en vertu de l'article 18 ou une demande de révision de la structure des unités de négociation, mais une nouvelle demande d'accréditation en vertu des articles 24 et 32 du *Code*. Selon le WCCT, c'est la qualification de la demande initiale qui détermine l'application de la règle de la double majorité; or, dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur n'a fait valoir aucun argument supplémentaire, si ce n'est que la règle devrait s'appliquer. Étant donné que la demande du WCCT a été présentée par un regroupement de syndicats régulièrement constitué et régi par ses propres statuts et

this a new application to which the double majority rule does not apply.

### B - Analysis and Decision

[44] To decide whether the double majority rule should apply, the distinction between a review application under section 18 of the *Code* or a new application for certification under section 24 of the *Code* becomes important. For certification applications under section 24 of the *Code*, a simple majority in the bargaining unit is sufficient. When a bargaining agent seeks to add a group of unrepresented employees to its existing unit by way of an application under section 18 of the *Code*, the Board will generally require that the union demonstrate majority support among the employees to be added as well, hence the double-majority rule (see *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198); and *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)).

[45] In the present case, the WCCT does not seek to add employees to an existing bargaining unit, but proceeded by way of a new application for certification. The WCCT has applied as a separately constituted trade union with its own support. This is not a case where the incumbent Teamsters locals have applied to become a council in order to sweep in other employees represented by other bargaining agents and thus add to their representation rights. As the WCCT's application is an independent application for certification, it is governed by the rules applicable to certifications, one of which is the requirement of majority union support in the group sought for certification. There is no provision of the *Code* or the *Regulations* that prevents the Council from relying on membership support obtained through other bargaining agents, even though these agents may be closely related to the Council. What is significant in this case, is that the WCCT presented signed membership cards indicating manifest membership support of 65percent.

[46] Since the original panel clearly characterized WCCT's application at the outset as a new application

règlements, plutôt que par des sections locales regroupées ensemble, le Conseil était fondé de la considérer comme une nouvelle demande à l'égard de laquelle la règle de la double majorité ne s'appliquait pas.

### B - Analyse et décision

[44] Afin de décider si la règle de la double majorité s'applique, il convient d'abord de déterminer s'il s'agit d'une demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* ou d'une nouvelle demande d'accréditation en vertu de l'article 24. Dans le cas d'une demande d'accréditation fondée sur l'article 24 du *Code*, la preuve de l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation est jugée suffisante. Lorsqu'un agent négociateur sollicite l'ajout d'un groupe d'employés non représentés à son unité actuelle au moyen d'une demande fondée sur l'article 18 du *Code*, le Conseil exige généralement que le syndicat prouve qu'il jouit également de l'appui de la majorité au sein des employés qui s'ajouteront à l'unité, d'où la règle de la double majorité (voir *Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); et *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)).

[45] Dans l'affaire qui nous occupe, le WCCT ne sollicite pas à ajouter un nouveau groupe d'employés à une unité de négociation existante, mais a présenté une nouvelle demande d'accréditation. Il a présenté sa demande en tant que syndicat constitué séparément et appuyé comme tel. Il ne s'agit pas d'une situation où les sections locales des Teamsters en place ont présenté une demande pour constituer un regroupement en vue d'inclure des employés représentés par d'autres agents négociateurs, ainsi accroître leurs droits de représentation. La demande de WCCT étant une demande d'accréditation distincte, elle est assujettie aux règles régissant le processus d'accréditation, notamment l'obligation de prouver que le syndicat jouit de l'appui de la majorité des employés concernés. Rien dans le *Code* ni dans le *Règlement* n'empêche le regroupement de syndicats d'invoquer l'appui des membres obtenu par l'entremise d'autres agents négociateurs, même si ces derniers sont étroitement reliés au regroupement de syndicats. Ce qui importe en l'espèce, c'est que le WCCT a présenté des cartes d'adhésion signées indiquant qu'il a l'appui manifeste de 65 pour cent des employés de l'unité.

[46] Étant donné que le banc initial a clairement établi, d'entrée de jeu, que la demande du WCCT était une

for certification, the double majority rule does not apply. As the Council had majority support there was no reason under the *Code* for the original panel not to certify the bargaining agent.

## **IX - Appropriate Bargaining Unit**

### **A - Parties' Arguments**

[47] The employer submits that the original panel made a serious error by not considering the added onus that applies to an applicant to demonstrate that the bargaining unit it seeks is more appropriate than the existing bargaining unit. The employer argues that the original panel did not give bargaining unit and collective agreement history or its business practices sufficient weight. It submits that it has operated without any evidence of problems and there are no compelling reasons to modify the existing units.

[48] The WCCT submits that it was not necessary to demonstrate that the previous bargaining structure was no longer viable as this was not a review application. It argues that the original panel took into account the usual factors relating to appropriateness of bargaining units, including that different locations within the unit had positions with similar functions and were part of an indivisible undertaking. The WCCT submits that the Board favours larger bargaining units and this was achieved by the union's application.

### **B - Analysis and Decision**

[49] The analysis of what constitutes an appropriate bargaining unit depends on whether there is an existing bargaining unit or whether this is a new bargaining unit created through an application for certification. This analysis is further qualified by whether the bargaining agent is proceeding by way of a bargaining unit review or a new certification. Generally, where there is a bargaining unit in existence, the bargaining agent will have the onus of demonstrating that the proposed unit is more appropriate than the existing one.

[50] As well, when the application is in the nature of a raid of an already existing unit, the Board's assessment

nouvelle demande d'accréditation, la règle de la double majorité ne s'applique pas. Le regroupement de syndicats ayant l'appui de la majorité, le banc initial n'avait aucune raison en vertu du *Code* de ne pas l'accréditer à titre d'agent négociateur.

## **IX - Unité habile à négocier collectivement**

### **A - Arguments des parties**

[47] L'employeur prétend que le banc initial a commis une grave erreur en ne tenant pas compte du fardeau supplémentaire qui incombe au requérant de démontrer que l'unité de négociation dont il sollicite l'accréditation est plus habile à négocier collectivement que l'unité actuelle. Il est d'avis que le banc initial n'a pas pleinement tenu compte de l'historique de l'unité de négociation et des négociations collectives ou encore de ses pratiques commerciales. Il soutient qu'il a exploité son entreprise sans aucun problème et qu'il n'existe aucune raison impérieuse de modifier les unités actuelles.

[48] Le WCCT soutient qu'il n'était pas nécessaire de démontrer que la structure de négociation antérieure n'était plus viable, puisqu'il ne s'agissait pas d'une demande de réexamen. Le banc initial a tenu compte des facteurs habituels pour déterminer si l'unité est habile à négocier collectivement, notamment le fait que les divers établissements compris dans l'unité avaient des postes comportant des fonctions analogues et qu'ils faisaient partie intégrante d'une entreprise indivisible. Le WCCT fait valoir que le Conseil privilégie l'établissement de grandes unités de négociation et que la demande du syndicat permettait d'atteindre cet objectif.

### **B - Analyse et décision**

[49] Pour déterminer ce qui constitue une unité habile à négocier collectivement, il faut se demander s'il existe déjà une unité de négociation ou s'il s'agit d'une nouvelle unité de négociation créée par une demande d'accréditation. Il faut aussi établir s'il s'agit d'une demande de révision d'une unité de négociation ou d'une nouvelle demande d'accréditation. En général, lorsqu'il existe déjà une unité de négociation, c'est à l'agent négociateur qu'incombe le fardeau de démontrer que l'unité proposée est plus habile à négocier collectivement que l'autre.

[50] De même, lorsqu'il s'agit d'un cas de maraudage mettant en cause une unité existante, le Conseil prend

of what constitutes an appropriate bargaining unit will be influenced by the labour relations history of the existing unit (see *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85, confirmed on reconsideration at *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2003] CIRB no. 220).

[51] In this instance, the original panel decided that it would consider the application as a new certification. In doing so, it took into account bargaining unit history concerning an existing all-employee bargaining unit (Saskatchewan) as well as the employer's overall operations. It found that there was a high degree of integration of the employer's operations across the country:

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

[36] In the Board's view, the use of third-party carriers is simply part of Fastfrate's inter-modal freight system. It is Fastfrate who provides the service of moving freight across provincial borders on a regular and continuous basis. ...

[37] Additionally, **the various Fastfrate branches situated across the country are an integral part of the employer's national operations, constituting one indivisible undertaking ...**

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

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

(*Consolidated Fastfrate Inc.*, *supra*, pages 13-15; and 116-118; emphasis added)

en considération les relations du travail antérieures de l'unité existante pour déterminer en quoi consiste une unité habile à négocier (voir *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2002] CCRI n° 199; et 87 CLRBR (2d) 85, confirmée à l'issue d'une demande de réexamen par *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2003] CCRI n° 220).

[51] Dans l'affaire qui nous occupe, le banc initial a décidé de traiter la demande comme une nouvelle demande d'accréditation. À cette fin, il a tenu compte de l'historique de l'unité de négociation regroupant tous les employés (en Saskatchewan), de même que de l'ensemble des activités de l'employeur. Il en est ainsi arrivé à la conclusion que les activités de l'employeur partout au Canada étaient intégrées dans une large mesure:

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

[36] De l'avis du Conseil, le recours à des transporteurs tiers s'inscrit simplement dans le système de transport intermodal de marchandises de Fastfrate. C'est la société qui offre le service de transport de marchandises entre provinces de façon régulière et continue...

[37] De plus, **les diverses succursales de Fastfrate situées un peu partout au pays font partie intégrante des activités nationales de l'employeur, de sorte qu'elles forment une entreprise unique indivisible...**

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

[39] **Cette conclusion est appuyée par les nombreuses ordonnances d'accréditation qui ont été rendues par le passé par le Conseil relativement à divers volets des activités de Fastfrate**, et qui ont été signalées au début. Signalons notamment, et en particulier, l'ordonnance accréditant les Teamsters 362 à l'égard d'une unité d'employés de la succursale d'Edmonton à la suite de la présentation d'une demande au Conseil en vue d'obtenir l'accréditation sous le régime fédéral en raison de la modification reconnue de la nature des activités de l'employeur, pour y ajouter le transport interprovincial de façon régulière et continue.

(*Fastfrate Consolidée Inc.*, précitée, pages 13-15; et 116-118; c'est nous qui soulignons)

[52] Firstly, the original panel considered the “functional balance” between the interest of the employer and those of the employees (see paragraphs 66 and 67). It took the view that the Board’s exclusive jurisdiction to determine the appropriateness of the bargaining unit would be of little effect if it were not in a position to consider all the employer’s circumstances. The original panel considered and rejected the employer’s argument that the proposed unit was geographically over-broad by concluding that “Distance, in and of itself, does not preclude the creation of a larger or more all-encompassing bargaining unit” (see paragraph 69). It considered the impact on the employer’s business and concluded that bargaining rights were not to be denied because a proposed unit might be an administrative inconvenience on the employer (see paragraph 69). The original panel went on to consider whether there was a sufficient community of interest and decided that the nature of the work, the working conditions, and remuneration, qualifications and duties were similar, regardless of location. It also found that any variations in compensation rates could be addressed through collective bargaining.

[69] ... In the matter at hand, the Board finds that, notwithstanding the physical distance between the various branches included in the proposed unit, it is not convinced by the employer’s arguments that the larger unit would impede collective bargaining.

[70] ... The Board finds that **there is a sufficient community of interest as demonstrated in the nature of the work as a national freight transportation service**, the working conditions, remuneration, the qualifications for employment and similar duties, regardless of location. ...

(*Consolidated Fastfrate Inc.*, *supra*, pages 24; and 126-127; emphasis added)

[53] In response to the employer’s argument that office and clerical employees should not be comprised in the bargaining unit, the original panel found that broad-based bargaining units often bring together employees with different backgrounds or classifications, without, for that matter, making the unit inappropriate. Based on the positive experience in Edmonton where there existed an all-employee bargaining unit, it found that an all-employee bargaining unit for three provinces could be justified:

[52] Le banc initial s’est également penché sur l’«équilibre fonctionnel» entre les intérêts de l’employeur, d’une part, et ceux des employés, d’autre part (voir les paragraphes 66 et 67). Il en est arrivé à la conclusion que la compétence exclusive du Conseil de statuer sur l’habileté à négocier collectivement de l’unité de négociation resterait sans effet s’il ne pouvait pas tenir compte de toutes les circonstances de l’employeur. Le banc initial a examiné et rejeté l’argument de l’employeur selon lequel l’unité proposée était trop dispersée sur le plan géographique en concluant que «[l]a seule distance ne ferme pas la porte à la création d’une unité de négociation plus générale englobant l’ensemble des effectifs» (voir le paragraphe 69). Il a tenu compte de l’incidence sur l’entreprise de l’employeur et conclu qu’il fallait éviter de nier des droits de négociation au motif que l’unité proposée pourrait poser des problèmes d’ordre administratif à l’employeur (voir le paragraphe 69). Le banc initial s’est ensuite penché sur la question de la communauté d’intérêts; il lui est apparu que la nature du travail, les conditions de travail, la rémunération ainsi que la qualification requise et les fonctions exécutées étaient analogues dans toutes les installations. Il a également indiqué que la question des écarts de rémunération pourrait être réglée dans le cadre de négociations collectives.

[69] ... Dans l’affaire qui nous occupe, le Conseil estime que, malgré la distance qui existe entre les diverses succursales comprises dans l’unité proposée, l’argument de l’employeur que l’unité plus générale générerait les négociations collectives ne le convainc pas.

[70] ... Le Conseil est d’avis **qu’il existe une communauté d’intérêts suffisante, qui se reflète dans la nature des activités en cause - transport national de marchandises** - dans les conditions de travail, la rémunération, les qualifications et les fonctions semblables, peu importe l’endroit...

(*Fastfrate Consolidée Inc.*, précitée, pages 24; et 126-127; c’est nous qui soulignons)

[53] En réponse à l’argument de l’employeur selon lequel le personnel de bureau ne devrait pas être inclus dans l’unité de négociation, le banc initial a indiqué que les grandes unités de négociation regroupent souvent des employés de milieux ou groupes professionnels différents sans être pour autant inhabiles à négocier collectivement. Compte tenu de l’expérience positive de d’Edmonton, où il existe une unité de négociation regroupant tous les employés, le banc initial a estimé qu’il y avait lieu d’établir une unité semblable dans trois provinces:

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

(*Consolidated Fastfrate Inc.*, *supra*, pages 25; and 127; emphasis added)

[54] The issues raised by the employer before the reconsideration panel are the same as were raised before the original panel and were thoroughly dealt with in its decision. There is no evidence that the original panel ignored its labour relations history or the impact of previous certification orders on the employer's business.

## X - Conclusions

[55] Based on the foregoing, there are no new facts or concerns raised by either the employer or the Association that were not brought to the attention of the Board, which might have caused the original panel to decide differently had they been known. Nor does the reconsideration panel consider that the original panel made any error of law or policy in its interpretation of the facts that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*.

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

---

## CASES CITED

*Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)

*Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)

*CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85

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

(*Fastfrate Consolidée Inc.*, précitée, pages 25; et 127; c'est nous qui soulignons; traduction)

[54] Les questions soulevées par l'employeur devant le banc de révision sont les mêmes que celles soumises au banc initial et elles ont été examinées en profondeur dans la décision initiale. Rien ne prouve que le banc initial n'a pas tenu compte de l'historique des relations du travail ou de l'incidence des ordonnances d'accréditation antérieures sur l'entreprise de l'employeur.

## X - Conclusions

[55] Compte tenu de ce qui précède, l'employeur et l'Association n'ont soulevé aucun nouveau fait qui n'avait pas déjà été porté à l'attention du Conseil et qui aurait amené le banc initial à une conclusion différente. Le banc de révision ne considère pas non plus que le banc initial a commis une erreur de droit ou de principe dans son interprétation des faits qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code*.

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

---

## AFFAIRES CITÉES

*Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)

*CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2002] CCRI n° 199; et 87 CLRBR (2d) 85

*CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2003] CCRI n° 220

*CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2003] CIRB no. 220

*Consolidated Fastfrate Inc.*, [2005] CIRB no. 312; and 125 CLRBR (2d) 106

*Quick Coach Lines Ltd. v. Teamsters Local Union No. 31*, judgment delivered from the bench, no. A-650-98, March 10, 2000 (F.C.A.)

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

*Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRBR no. 198)

### **STATUTES CITED**

*Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*, ss. 12; 44

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 4; 8; 16.1; 18; 24; 27(1), 27(2); 32, 32(2)

*Fastfrate Consolidée Inc.*, [2005] CCRI n° 312; et 125 CLRBR (2d) 106

*Quick Coach Lines Ltd. c. Teamsters Local Union No. 31*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-650-98, 10 mars 2000 (C.A.F.)

*Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

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

*Téleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

### **LOIS CITÉES**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 4; 8; 16.1; 18; 24; 27(1), 27(2); 32, 32(2)

*Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, art. 12; 44