

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Public Service Alliance of Canada,
complainant,
and
Pro-Tec Fire Services of Canada ULC,
respondent.

CITED AS: Pro-Tec Fire Services of Canada ULC

Board File: 24616-C

Decision no. 318
April 29, 2005

Complaint filed pursuant to section 97(1)(a) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Anti-union animus - Practice and procedure - Burden of proof - Refusal to employ - The union filed a complaint on behalf of the three complainants pursuant to section 97(1)(a) of the *Code* - The union alleges that the employer violated section 94(3) of the *Code* by refusing to employ the complainants in the Emergency Response Service (ERS) firefighter positions at the John G. Diefenbaker Airport in Saskatoon because of their support or membership in the union - The complainants are supporters of the union - The employer denies committing an unfair labour practice when it refused to employ the complainants - Section 94(3)(a)(i) prohibits an employer from refusing to employ a person because that person has participated in union activities - The question to be determined by the Board is whether the decision by the employer not to hire the complainants was a valid business decision not tainted in any way by anti-union animus - The Board confirms that in complaints alleging refusal to employ for union activities, it is not within its functions to judge the appropriateness or correctness of the employer's employment policies or qualifications sought to fill a position, as long as anti-union sentiments were not a factor in making the decision - Pursuant to section 98(4) of the *Code*, the burden rests on the employer to refute, by a preponderance of evidence, the allegations forming the basis of the complaint, namely that it was aware of the complainant's status or involvement with the union and that this knowledge was part of its motivation not to hire the complainants - In complaints alleging anti-

Motifs de décision

Alliance de la Fonction publique du Canada,
plaignante,
et
Pro-Tec Fire Services of Canada ULC,
intimée.

CITÉ: Pro-Tec Fire Services of Canada ULC

Dossier du Conseil: 24616-C

Décision n° 318
le 29 avril 2005

Plainte déposée en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Plainte de pratique déloyale de travail - Sentiment antisyndical - Pratique et procédure - Fardeau de la preuve - Refus d'employer - Le syndicat a déposé une plainte pour le compte des trois plaignants en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code* - Le syndicat allègue que l'employeur a contrevenu à l'article 94(3) du *Code* en refusant d'employer les plaignants comme pompiers au Service d'intervention d'urgence (SIU) de l'aéroport John G. Diefenbaker à Saskatoon à cause de leur soutien ou leur adhésion au syndicat - Les plaignants sont des militants syndicaux - L'employeur nie s'être rendu coupable d'une pratique déloyale de travail en refusant d'employer les plaignants - Le sous-alinéa 94(3)a)(i) interdit notamment à un employeur de refuser d'employer une personne à cause de ses activités syndicales - Le Conseil doit déterminer si le refus de l'employeur d'embaucher les plaignants procède d'une décision de gestion valable non motivée par un sentiment antisyndical - Il est admis par le Conseil que dans les plaintes alléguant le refus d'employer une personne à cause de ses activités syndicales, le rôle du Conseil n'est pas d'apprécier la pertinence ou le bien-fondé des politiques d'emploi de l'employeur ou les qualités exigées pour exercer les fonctions d'un poste, pour autant que la décision en cause ne soit pas motivée par un sentiment antisyndical - Pour l'application du paragraphe 98(4) du *Code*, l'employeur a la charge de réfuter, selon la prépondérance de la preuve, les allégations donnant ouverture à la plainte, à savoir qu'il était au courant des activités syndicales du plaignant et qu'il en a

union animus, the Board will examine the overall behaviour of the employer based on the circumstantial elements of the case including the sequence or coincidence of union activities with the decision or actions complained of - Considered together, the explanations given by the employer for not extending any employment offers to the three complainants, as well as its reasons for not considering them for the later vacancy are not convincing in light of the complainants' admitted qualifications and considerable experience - It appears the employer was looking for reasons not to offer employment to the complainants - Looking at the evidence as a whole and the adverse inference the Board draws from the employer's failure to call a key witness to testify in order to confirm the employer's position, the Board concludes that the employer's reasons for not hiring the complainants are insufficient to discharge the onus required - The employer has violated section 94(3)(a) of the *Code* - The complaint is upheld.

A panel of the Board consisting of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Ms. Sonia Gaal, Members, heard the above-cited complaint on January 24 to 28, 2005 in Saskatoon, Saskatchewan. In *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC*, March 15, 2005 (CIRB LD 1222), the Board issued a bottom-line decision granting the present complaint. Following are the Board's reasons for this decision.

Appearances

Mr. Paul Champ, for the Public Service Alliance of Canada; and
Ms. M. Jean Torrens, for Pro-Tec Fire Services of Canada ULC.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson and Ms. Laraine C. Singler, Member.

I - Nature of the Complaint

[1] On September 27, 2004, the Public Service Alliance of Canada (PSAC or the union) filed a complaint on behalf of Mssrs. Brian Smith, Darwin LaRiviere and Stephen D. Foreman (the complainants) pursuant to

notamment tenu compte dans sa décision de ne pas lui faire d'offre d'emploi - Dans les plaintes alléguant l'existence d'un sentiment antisyndical, le Conseil se penche sur la conduite générale de l'employeur en tenant compte de la preuve circonstancielle, y compris la coïncidence ou la survenance des activités syndicales par rapport à la décision ou aux actes faisant l'objet de la plainte - De façon générale, les explications données par l'employeur pour ne pas faire d'offre d'emploi aux trois plaignants, de même que la raison invoquée pour ne pas avoir pris leur candidature en considération en vue de combler le poste devenu vacant ne sont pas convaincantes eu égard aux qualités reconnues et à la vaste expérience des plaignants - Il semble que l'employeur cherchait des raisons pour ne pas faire d'offre d'emploi aux plaignants - Compte tenu de l'ensemble des éléments de preuve et de la conclusion défavorable que le Conseil tire du défaut de l'employeur d'appeler un témoin clé afin de confirmer sa position, le Conseil conclut que les raisons invoquées pour ne pas embaucher les plaignants ne sont pas suffisantes pour le décharger du fardeau de la preuve - L'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(3)a) du *Code* - La plainte est accueillie.

Un banc du Conseil composé de M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, ainsi que de M^{me} Laraine C. Singler et M^e Sonia Gaal, Membres, a entendu la plainte mentionnée en ci-dessus du 24 au 28 janvier 2005, à Saskatoon (Saskatchewan). Dans *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC*, 15 mars 2005 (CCRI LD 1222), le Conseil a accueilli la plainte dans le cadre d'une décision sommaire. Les motifs de cette décision sont exposés ci-après.

Ont comparu

M^e Paul Champ, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
M^e M. Jean Torrens, pour Pro-Tec Fire Services of Canada ULC.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M^e Julie M. Durette, Vice-présidente, et M^{me} Laraine C. Singler, Membre.

I - Nature de la plainte

[1] Le 27 septembre 2004, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC ou le syndicat) a déposé une plainte pour le compte de MM. Brian Smith, Darwin LaRiviere et Stephen D. Foreman (les

section 97(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The union alleges Pro-Tec Fire Services of Canada ULC (Pro-Tec or the employer) violated section 94(3)(a) of the *Code* by refusing to employ the complainants in the Emergency Response Service (ERS) firefighter positions at the John G. Diefenbaker Airport (the Airport) in Saskatoon because of their support or membership in the union.

[2] In its written complaint, PSAC seeks the following remedy:

(a) a declaration that Pro-Tec has acted in violation of section 94(1)(a) of the *Code*;

(b) a declaration that Pro-Tec has acted in violation of section 94(3)(a) of the *Code*;

(c) an order directing Pro-Tec to offer the complainants employment as ERS firefighters;

(d) an order directing Pro-Tec to compensate the complainants for all lost wages and benefits occasioned as a result of its refusal to offer them employment; and

(e) such further relief as may be required.

[3] Two witnesses testified on behalf of Pro-Tec: Ms. Karen Cashman, Human Resources Director, and Mr. Jerry Rynerson, Corporate Fire Chief, both of Pro-Tec's corporate headquarters in Green Bay, Wisconsin, USA. The three complainants testified on the union's behalf. In addition to the oral testimony of these witnesses, the Board received numerous documents in evidence, including Pro-Tec's employment advertisements, employment application form, interview questions and applicant evaluation sheets, as well as the application-interview package for each applicant interviewed.

[4] The Board will not record in detail all of the oral and documentary evidence, but will summarize what is relevant and necessary for the purposes of the present decision.

II - Background and Facts

[5] Transport Canada formerly owned and operated the Airport and until August 1, 1996 directly employed the firefighters who provided emergency response services

plaignants) en vertu de l'alinéa 97(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le syndicat allègue que Pro-Tec Fire Services of Canada ULC (Pro-Tec ou l'employeur) a contrevenu à l'alinéa 94(3)a) du *Code* en refusant d'employer les plaignants comme pompiers au Service d'intervention d'urgence (SIU) de l'aéroport John G. Diefenbaker (l'aéroport) à Saskatoon à cause de leur soutien ou leur adhésion au syndicat.

[2] Dans sa plainte écrite, l'AFPC demande au Conseil de lui accorder les redressements suivants:

a) une déclaration selon laquelle Pro-Tec a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code*;

b) une déclaration selon laquelle Pro-Tec a contrevenu à l'alinéa 94(3)a) du *Code*;

c) une ordonnance enjoignant à Pro-Tec d'offrir aux plaignants des postes de pompier au SIU;

d) une ordonnance enjoignant à Pro-Tec d'indemniser les plaignants pour la perte subie sur le plan du salaire et des avantages par suite du refus de leur offrir un poste;

e) toute autre réparation jugée nécessaire.

[3] Deux témoins ont comparu pour le compte de Pro-Tec, soit M^{me} Karen Cashman, Directrice des ressources humaines, et M. Jerry Rynerson, premier chef des pompiers, du siège social de Pro-Tec à Green Bay, Wisconsin, É.-U. Les trois plaignants ont témoigné pour le compte du syndicat. De nombreux documents ont aussi été déposés en preuve, dont des avis d'emploi de Pro-Tec, le formulaire de demande d'emploi, le questionnaire d'entrevue et les feuilles d'évaluation des plaignants, de même que le dossier de demande d'emploi et d'entrevue de chaque candidat convoqué à une entrevue.

[4] Le Conseil n'entend pas présenter un compte rendu complet des témoignages de vive voix et de la preuve documentaire; il s'en tiendra plutôt à tracer les grandes lignes de la preuve jugée pertinente et nécessaire pour les fins de la présente décision.

II - Contexte et exposé des faits

[5] Transports Canada était jadis le propriétaire et l'exploitant de l'aéroport; jusqu'au 1^{er} août 1996, il employait directement les pompiers qui y assuraient les

at the Airport. The employees were located at the Airport fire hall and were members of a bargaining unit represented by PSAC under the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35. In June 1996, Transport Canada entered into a five-year service contract with the City of Saskatoon (the City) the Airport's emergency response services effective from August 1, 1996. The terms of this service contract required the City to offer Transport Canada ERS employees working at the Airport employment with the City's fire department. Complainant Smith is one of those Airport ERS firefighters who accordingly terminated employment with Transport Canada on July 31, 1996 to become an employee of the City on August 1, 1996.

[6] On August 7, 1996, the union applied to the Board under sections 24 and 47(2) of the *Code* to continue to represent the ERS firefighters working at the Airport. The Board granted the application on December 23, 1997, certifying the PSAC as bargaining agent for a unit of employees consisting of "all fire fighters providing emergency response services at the J.G. Diefenbaker Airport, save and except the Fire Chief." (*City of Saskatoon* (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRBR no. 1217)). The most recent collective agreement has an expiry date of December 31, 2005.

[7] As part of its commercialization of airports under the National Airports Policy, the federal government entered into an agreement transferring the operation and management of the Airport to the Saskatoon Airport Authority (SAA) effective January 1, 1999. This transfer agreement assigned to the SAA all contracts pertaining to the operation of the Airport, including the ERS agreement with the City expiring on July 31, 2001. In August 2001, the SAA renewed the ERS contract with the City for five successive one-year terms, the latest of which was to expire on July 31, 2006.

[8] Following the City's notification in April 2003 that it wished to negotiate an early termination of the contract, the SAA issued a formal request in October 2003 inviting proposals for the provision of emergency response services at the Airport. The City subsequently rejected the SAA's January 5, 2004 offer to renew the ERS contract for another 12 months, indicating the City intended to terminate the contract on July 31, 2004. On April 29, 2004, the SAA entered into a contract with Pro-Tec to provide the Airport's emergency response

services d'intervention d'urgence. Les employés, qui étaient rattachés au poste d'incendie de l'aéroport, faisaient partie d'une unité de négociation représentée par l'AFPC en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35. En juin 1996, Transports Canada a conclu un marché de services de cinq ans avec la Ville de Saskatoon (la Ville) pour assurer les services d'intervention d'urgence à l'aéroport à compter du 1^{er} août 1996. En vertu des modalités du contrat, la Ville devait offrir aux employés du SIU de Transports Canada travaillant à l'aéroport un emploi au service d'incendie de la Ville. M. Smith est l'un des pompiers qui ont quitté leur emploi à Transports Canada le 31 juillet 1996 pour devenir un employé de la Ville le 1^{er} août 1996.

[6] Le 7 août 1996, le syndicat a présenté une demande au Conseil en vertu de l'article 24 et du paragraphe 47(2) du *Code* afin de continuer de représenter les pompiers du SIU travaillant à l'aéroport. Le Conseil a accueilli la demande le 23 décembre 1997 en accréditant l'AFPC à titre d'agent négociateur d'une unité composée de «[t]ous les pompiers assurant les services d'intervention d'urgence à l'aéroport J.G. Diefenbaker à l'exception du chef des pompiers» (*Ville de Saskatoon* (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217)). La convention collective actuellement en vigueur arrive à expiration le 31 décembre 2005.

[7] Dans le cadre de sa stratégie de commercialisation des aéroports en vertu de la Politique nationale des aéroports, l'administration fédérale a conclu une entente cédant l'exploitation et la gestion de l'aéroport à la Saskatoon Airport Authority (SAA) à compter du 1^{er} janvier 1999, ainsi que tous les contrats relatifs à l'exploitation de l'aéroport, dont l'entente sur le SIU conclue avec la Ville arrivant à expiration le 31 juillet 2001. En août 2001, la SAA a renouvelé le contrat de SIU avec la Ville pour cinq périodes successives d'un an, la dernière arrivant à expiration le 31 juillet 2006.

[8] Ayant été avisée, en avril 2003, que la Ville voulait négocier la résiliation anticipée du contrat, la SAA a lancé une demande officielle de propositions, en octobre 2003, pour la prestation de services d'intervention d'urgence à l'aéroport. La Ville a subséquemment rejeté l'offre faite par la SAA, le 5 janvier 2004, en vue du renouvellement du contrat de SIU pour une période additionnelle de 12 mois en indiquant qu'elle avait l'intention de mettre fin au contrat le 31 juillet 2004. Le 29 avril 2004, la SAA a

and industrial fire suppression services effective August 1, 2004. The City consequently terminated the employment of its ten ERS employees effective July 31, 2004, and Pro-Tec commenced operations at the Airport the following day.

[9] Under its contract with the SAA, Pro-Tec is required to perform emergency response services at the Airport in accordance with the federally-regulated standards and service levels required under the relevant *Canadian Aviation Regulations* (CARs). Pro-Tec must ensure service coverage for 18 hours of continuous operation for 7 days per week on a year-round basis and a minimum number of two operational aircraft firefighting vehicles (category 6 level of ERS). Additionally, Pro-Tec is responsible for the supervision and training of ERS employees in accordance with the standards required under the CARs. The contract also dictates “absolutely NO disruption in the provision of service due to staff shortages, labour relations and/or the labour negotiations processes.”

A - Pro-Tec's Recruitment Process

[10] Pro-Tec proceeded to hire ten employees to perform the ERS contract services at the Airport: six firefighters, three shift captains and one fire chief. In May 2004, Pro-Tec advertised these positions in the Saskatoon and Regina local newspapers and with two out-of-province training institutes, calling for minimum qualifications its witnesses testified were established on the basis of the requirements listed in the CARs and the syllabuses from the Alberta and Manitoba fire-fighting colleges. The CARs standards extensively detail the qualifications and training requirements for firefighters at all federally-regulated airports. All City ERS firefighters then working at the Airport met these requirements and applied for ERS positions with Pro-Tec.

[11] After screening the 30 applications received, Pro-Tec sent out application packages to be completed by 22 applicants selected for interview. The application package included Pro-Tec's standard application for employment form, authorizations for the release of employment and medical history, criminal record check and driving record. As well, Pro-Tec enclosed a covering letter informing the selected applicants of the time and location of their interview and advising them to bring all relevant certificates, diplomas and degrees

conclu un marché de services avec Pro-Tec pour assurer les services d'intervention d'urgence et de lutte contre les incendies industriels à l'aéroport à compter du 1^{er} août 2004. La Ville a ensuite licencié les dix employés du SIU, le 31 juillet 2004, et Pro-Tec a pris en charge les activités à l'aéroport le lendemain.

[9] En vertu du marché conclu avec la SAA, Pro-Tec est tenue d'assurer les services d'intervention d'urgence à l'aéroport conformément aux normes et aux niveaux de service du gouvernement fédéral prévus par le *Règlement de l'aviation canadien* (RAC). Pro-Tec doit fournir les services pendant 18 heures consécutives, sept jours sur sept, toute l'année, et disposer d'au moins deux véhicules de lutte contre les incendies d'aéronefs opérationnels (niveau de SIU de catégorie 6). De plus, Pro-Tec doit assurer la supervision et la formation du personnel d'intervention d'urgence conformément aux normes établies par le RAC. Le contrat stipule également qu'aucune interruption du service ne sera tolérée pour cause de pénurie de personnel, de conflit de travail ou de négociations collectives.

A - Processus de recrutement de Pro-Tec

[10] Pro-Tec a entrepris d'embaucher dix employés pour assurer les services prévus par le contrat de SIU à l'aéroport, soit six pompiers, trois capitaines de poste et un chef des pompiers. En mai 2004, Pro-Tec a fait de la publicité dans les journaux locaux de Saskatoon et Regina et dans deux établissements de formation de l'extérieur de la province pour combler ces postes. Les qualités minimales requises, au dire des témoins, tenaient compte des exigences du RAC et des programmes de cours des collèges de pompiers de l'Alberta et du Manitoba. Les normes du RAC décrivent en détail les qualités et la formation exigées des pompiers travaillant dans les aéroports relevant de la compétence fédérale. Les pompiers de la Ville alors affectés au SIU à l'aéroport, qui satisfaisaient tous à ces exigences, ont posé leur candidature aux postes offerts par Pro-Tec.

[11] À l'issue de l'examen des 30 avis de candidature reçus, Pro-Tec a envoyé des trousse de demande d'emploi aux 22 candidats retenus pour une entrevue. La trousse en question contenait le formulaire courant de demande d'emploi de Pro-Tec, ainsi que des autorisations de divulgation des antécédents professionnels et médicaux, du casier judiciaire et du dossier de conduite. Dans une lettre d'accompagnement, Pro-Tec informait les candidats retenus de la date, de l'heure et du lieu de l'entrevue en

to the interview. All ten former City employees, including the three complainants in the present matter, completed the application for employment documentation and attended their scheduled interview.

[12] Ms. Cashman and Mr. Rynerson interviewed 21 candidates in Saskatoon on June 14, 15 and 16, 2004, one selected candidate having cancelled prior to the interview. They conducted all interviews in the same manner, using identical questions. Ms. Cashman posed nine questions of a general nature and Mr. Rynerson, ten technical ones. Both took notes during the interviews. At the end of an interview, Ms. Cashman and Mr. Rynerson separately recorded on a summary sheet their evaluation of the candidate's performance as below average, average or above average in six broad categories: **appearance** (presentation, composure, demeanor); leadership (shows initiative, leadership style, example of demonstrated leadership); **communication** (thinks well on his/her feet, spoke clearly, gave examples of conflict resolution); interpersonal skills (honesty/credibility); **fire-fighting experience**; and supervisory experience.

[13] On the evening of June 15, Ms. Cashman and Mr. Rynerson had dinner with Doug Fahlgren, the Airport's Manager of Operations and Mr. Butch Wall, who retired in 2003 as the Airport's Manager, Safety and Operations. Mr. Wall was Fire Chief at the Airport under Transport Canada, but discontinued this function when the ERS responsibilities transferred to the City in 1996. During dinner, Ms. Cashman sought Mr. Wall's opinion of both Mssrs. Smith and LaRiviere and testified Butch Wall gave negative references for both these complainants.

[14] Ms. Cashman and Mr. Rynerson completed the remaining four interviews the following morning (Wednesday, June 16). They further discussed the interviewees on their flight home. On the Friday (June 18) when back in Pro-Tec's corporate head office, Karen Cashman and Jerry Rynerson telephoned Mr. Gregg Batters (the person Mr. Wall had identified during the June 15 dinner conversation as being Mr. Smith's former Fire Chief in Thunder Bay prior to transferring to Saskatoon in 1986). Mr. Smith had not named Mr. Batters as one of his three references on his application to Pro-Tec.

les avisant d'apporter tous les certificats, diplômes et attestations d'études pertinents. Le dix anciens employés de la Ville, dont les trois plaignants en l'espèce, ont rempli les documents contenus dans la trousse et se sont présentés à l'entrevue.

[12] M^{me} Cashman et M. Rynerson ont interviewé 21 candidats à Saskatoon les 14, 15 et 16 juin 2004, l'un des candidats retenus s'étant désisté avant l'entrevue. Ils ont mené toutes les entrevues de la même manière en utilisant chaque fois le même questionnaire et en prenant des notes. M^{me} Cashman a posé neuf questions de nature générale et M. Rynerson, dix questions techniques. À la fin de chaque entrevue, ils ont consigné séparément, sur un relevé récapitulatif, leur évaluation du candidat selon qu'il se situait en-dessous de la moyenne, au niveau de la moyenne ou au-dessus de la moyenne dans six catégories générales, soit **l'apparence** (présentation, contenance et comportement); le leadership (sens de l'initiative, style de leadership, exemple de leadership démontré); la **communication** (agit sur le moment, s'exprime clairement, donne des exemples de règlement de conflits); les relations interpersonnelles (honnêteté, crédibilité); **l'expérience comme pompier**; et l'expérience de la supervision.

[13] Dans la soirée du 15 juin, M^{me} Cashman et M. Rynerson ont partagé un repas avec Doug Fahlgren, gestionnaire des opérations à l'aéroport, et Butch Wall, qui a pris sa retraite en 2003 à titre de gestionnaire de la sécurité et des opérations à l'aéroport. M. Wall était chef des pompiers à l'aéroport à l'époque où le SIU relevait de Transports Canada, mais il a quitté son poste lorsque les services ont été cédés à la Ville en 1996. Au cours du dîner, M^{me} Cashman a sollicité l'avis de M. Wall au sujet des candidats Smith et LaRiviere; elle a témoigné que M. Wall lui avait brossé un tableau négatif de ces deux plaignants.

[14] M^{me} Cashman et M. Rynerson ont terminé les quatre dernières entrevues le lendemain en matinée (mercredi 16 juin). Ils ont continué à discuter des candidats durant le voyage de retour en avion. Le vendredi (18 juin), de retour au siège social de Pro-Tec, ils ont téléphoné à Gregg Batters (que M. Wall avait désigné, durant le dîner du 15 juin, comme le chef des pompiers de M. Smith à Thunder Bay avant sa mutation à Saskatoon en 1986). Le nom de M. Batters ne figurait pas dans la liste des trois références fournies dans la demande d'emploi de M. Smith.

[15] The documentary evidence indicates that on or about June 22, Ms. Cashman began contacting the references provided by candidates she and Mr. Rynerson agreed were suitable for employment. Ms. Cashman kept handwritten notes of her conversations with the referees she was able to reach. She and Mr. Rynerson made the final decisions on who to offer employment. They reviewed the information compiled and, based on the interviews, reference checks and their overall impression of the candidates, reached a consensus on those to be offered employment. According to their testimony, Ms. Cashman and Mr. Rynerson assessed the candidates on three broad criteria: technical qualifications, paid and/or volunteer experience in structural and/or airport firefighting, and various interpersonal skills. On Tuesday, June 29, they offered the ERS Fire Chief position to Mr. Bryan House who, at the time, was employed by the City in this capacity. The next day, Ms. Cashman and Mr. Rynerson conducted a telephone conference to consult with Mr. House on some of the prospective candidates prior to making any employment offers for the ERS positions. Later that same day, Ms. Cashman verbally offered positions to the selected candidates, all of whom accepted employment with Pro-Tec. She also sent letters to the remaining applicants, including the three complainants, advising Pro-Tec would not be offering them a position.

[16] Mr. Rynerson subsequently visited the Airport on July 12 to personally deliver Pro-Tec's written employment offer to the successful candidates for their signature. When Pro-Tec commenced operations on August 1, it had ten employees in the following positions:

Fire Chief: Bryan House
 ERS Firefighters-Shift Captains: David Abraham, Peter Katarynych and Jody Ruest
 ERS Firefighters: Michael Bastl, Leon Bast, Jason Campbell, Jonathan Kliman, Nicholas Kominetsky and Michael Wuskynyk.

[17] Out of a total of ten positions, Pro-Tec filled six with former City ERS employees at the Airport: the fire chief, (Bryan House); the three shift captains (David Abraham, Peter Katarynych and Jody Ruest); and two of the six ERS firefighters (Jason Campbell and Michael Wuskynyk). The only former City ERS

[15] D'après la preuve documentaire, le 22 juin, ou aux environs de cette date, M^{me} Cashman a commencé à vérifier les références des candidats que M. Rynerson et elle considéraient comme aptes à être embauchés. M^{me} Cashman a conservé un compte rendu manuscrit de ses conversations avec les recommandataires qu'elle a réussi à joindre. M. Rynerson et elle avaient la responsabilité de dresser la liste définitive des candidats qui recevraient une offre d'emploi. À cette fin, ils ont examiné l'information recueillie et, en s'appuyant sur les entrevues, les vérifications des références et l'impression générale que leur avaient faite les candidats, ils ont dressé d'un commun accord la liste des candidats qui recevraient une offre d'emploi. Si l'on se fie à leur témoignage, les candidats ont été évalués en fonction de trois critères généraux, soit les qualités techniques, l'expérience comme employé et(ou) à titre de pompier volontaire dans le domaine de la lutte contre les incendies de bâtiments et(ou) d'aéroports et un certain nombre de qualités interpersonnelles. Le mardi 29 juin 2004, ils ont offert le poste de chef des pompiers du SIU à Bryan House, qui était déjà employé à ce titre par la Ville. Le lendemain, M^{me} Cashman et M. Rynerson ont tenu une téléconférence avec M. House pour obtenir son point de vue sur quelques candidats potentiels avant de leur proposer un poste au SIU. Un peu plus tard dans la journée, M^{me} Cashman a fait une offre d'emploi, de vive voix, aux candidats retenus, lesquels ont tous accepté le poste proposé. Elle a également envoyé des lettres aux autres candidats, dont les trois plaignants, pour les informer que Pro-Tec n'entendait pas leur offrir de poste.

[16] M. Rynerson s'est rendu à l'aéroport le 12 juillet 2004 pour remettre les offres d'emploi écrites de Pro-Tec en personne aux heureux candidats et obtenir leur signature. Lorsque Pro-Tec a pris en charge les activités du SIU le 1^{er} août, l'effectif de dix employés se présentait comme suit:

Chef des pompiers: Bryan House;
 Pompiers-capitaines de poste du SIU: David Abraham, Peter Katarynych et Jody Ruest;
 Pompiers du SIU: Michael Bastl, Leon Bast, Jason Campbell, Jonathan Kliman, Nicholas Kominetsky et Michael Wuskynyk.

[17] Pro-Tec avait attribué six des dix postes à d'anciens employés de la Ville affectés au SIU à l'aéroport, soit le chef des pompiers (Bryan House); les trois capitaines de poste (David Abraham, Peter Katarynych et Jody Ruest); et deux des six pompiers (Jason Campbell et Michael Wuskynyk). Les seuls

employees seeking employment with Pro-Tec who were not offered positions at the Airport are the three complainants in the present matter. One of the former City employees (Bill Brown) withdrew from the competition prior to Pro-Tec finalizing its hiring process.

[18] As previously mentioned, the ERS operation requires three shifts, with a shift captain and two firefighters comprising each shift crew. Government regulations require two CARs-certified personnel to be present during all hours of operation.

[19] On July 12, 2004, Pro-Tec commenced training for the four firefighters hired who were not CARs certified and had no previous airport firefighting experience (Michael Bastl, Leon Bast, Jonathan Kliman and Nicholas Kominetsky). Pro-Tec started providing services under its contract with the SAA on August 1, 2004. Training time to obtain a CARs certification is approximately three months. Mssrs. Bast, Bastl and Kominetsky, obtained CARs certification more than three months later, on October 28.

B - August 2004 Vacancy

[20] When one of the firefighters hired (Mr. Kliman) resigned in late August before completing training for his CARs certification, Pro-Tec had to recruit another ERS firefighter. Ms. Cashman and Mr. Rynerson assigned Mr. House responsibility for the interviews and hiring process, under their guidance and direction. They forwarded Mr. House the name of one former applicant (Mark Roth) to be interviewed. Interviews were conducted on October 21 and 22, 2004, following which the candidates were ranked. None of the three complainants were interviewed or considered for this vacancy. Arron Digger, the third-ranking candidate, was offered and accepted the position in December 2004 with a commencement date of January 10, 2005.

C - The Complainants

[21] All three complainants are supporters of the union. At the time Pro-Tec was awarded the SAA contract in April 2004, Brian Smith was the 2nd Vice-president and Darwin LaRiviere the Shop Steward of the PSAC local representing employees at the Airport (UCTE

anciens employés du SIU ayant participé au processus de recrutement de Pro-Tec qui n'ont pas obtenu de poste à l'aéroport sont les trois plaignants en l'espèce. L'un des anciens employés de la Ville (Bill Brown) a retiré sa candidature avant la fin du processus d'embauche.

[18] Comme il a été mentionné précédemment, le SIU nécessite trois postes de travail; chaque équipe de poste est composée d'un capitaine et de deux pompiers. Le règlement fédéral exige la présence de deux employés accrédités en vertu du RAC durant les trois postes de travail.

[19] Le 12 juillet 2004, les quatre pompiers qui n'étaient pas accrédités en vertu du RAC et n'avaient pas d'expérience de la lutte contre les incendies à l'aéroport (Michael Bastl, Leon Bast, Jonathan Kliman et Nicholas Kominetsky) ont commencé leur formation. Le marché de services conclu entre Pro-Tec et la SAA est entré en vigueur le 1^{er} août 2004. Il faut environ trois mois de formation pour obtenir une accréditation en vertu du RAC. MM. Bast, Bastl et Kominetsky ont obtenu la leur après un peu plus de trois mois, soit le 28 octobre 2004.

B - Poste devenu vacant en août 2004

[20] Lorsqu'une des nouvelles recrues (M. Kliman) a démissionné à la fin d'août 2004 avant d'avoir obtenu l'accréditation exigée par le RAC, Pro-Tec s'est vue dans l'obligation de recruter un autre pompier pour le SIU. M^{me} Cashman et M. Rynerson ont confié à M. House la responsabilité du processus d'entrevue et d'embauche, en lui fournissant directives et conseils. Ils lui ont aussi communiqué le nom d'un ancien candidat (Mark Roth) à interviewer. Les entrevues ont eu lieu les 21 et 22 octobre 2004; ce processus terminé, M. House s'est attelé à la tâche d'établir le classement des candidats. Aucun des trois plaignants n'a été convoqué à une entrevue ni n'a vu sa candidature prise en considération pour combler le poste vacant. Arron Digger, qui s'est classé en troisième place, a reçu une offre d'emploi, qu'il a acceptée, en décembre 2004 en vue de son entrée en fonctions le 10 janvier 2005.

C - Les plaignants

[21] Les trois plaignants sont des militants syndicaux. Lorsque Pro-Tec a obtenu le contrat de la SAA en avril 2004, M. Smith occupait le poste de 2^e vice-président du syndicat et M. LaRiviere, celui de délégué syndical de la section locale de l'AFPC représentant les

Local 40404). Mr. Smith previously was Shop Steward for the Airport fire hall for over 15 years and also served on the PSAC negotiating team in previous rounds of collective bargaining. He was a signatory to the collective agreement in force when Pro-Tec assumed responsibility for ERS.

[22] On May 12, 2004, both Mssrs. Smith and LaRiviere participated as union representatives at a press conference organized by the PSAC to express its concerns over the SAA's transfer of responsibility for delivery of ERS at the Airport. Among other things, the union's representatives raised concerns about the City's termination of existing ERS firefighters' employment and issues of passenger safety in view of Pro-Tec's advertising for only level 1 or 2, as opposed to level 3, certification from the National Fire Protection Association. The following day, the Saskatoon Star Phoenix published a newspaper article in which Brian Smith was quoted criticizing the SAA's transferring the emergency response services to Pro-Tec.

[23] There is no dispute the complainants possess the qualifications required for the ERS positions at the Airport. All three were employed in this capacity when Pro-Tec took over the ERS contract from the City, and, as mentioned earlier, Mr. Smith's employment at the Airport predates Transport Canada's contracting out the ERS and firefighting responsibilities to the City. The complainants all have considerable firefighting experience and possessed CARs certification. Following is a brief summary of the complainants' qualifications and fire-fighting work history.

1 - Brian Smith

[24] Brian Smith has been a professional firefighter for some 21 years and was promoted to shift captain (crash rescue supervisor) at the Airport in 2002. He began his aircraft crash rescue firefighting career in 1983 when Transport Canada hired him as a firefighter at the airport in Thunder Bay, Ontario. As a result of a departmental review declaring surplus positions at Thunder Bay, Mr. Smith, being a junior employee subject to layoff, opted to transfer to the Airport in Saskatoon in 1986. He reported to Butch Wall as fire chief for the next ten years until Transport Canada transferred the firefighting operation to the City in 1996, at which time Brian Smith became a City ERS

employés de l'aéroport (section locale 40404 de l'UCET). M. Smith avait également occupé le poste de délégué syndical du poste d'incendie de l'aéroport pendant plus de 15 ans et faisait partie de l'équipe de négociation de l'AFPC lors des négociations collectives antérieures. Il était l'un des signataires de la convention collective en vigueur lorsque Pro-Tec a pris en charge le SIU.

[22] Le 12 mai 2004, MM. Smith et LaRiviere ont participé, à titre de représentants syndicaux, à une conférence de presse organisée par l'AFPC pour rendre publiques ses inquiétudes au sujet de la cession, par la SAA, du SIU à l'aéroport. Ils ont notamment soulevé la question du licenciement des pompiers du SIU employés par la Ville et de la sécurité des passagers eu égard au fait que Pro-Tec exigeait une accréditation de niveau 1 ou 2 seulement, plutôt que de niveau 3, de la National Fire Protection Association. Le lendemain, le Saskatoon Star Phoenix a publié un article dans lequel M. Smith disait critiquer la décision de la SAA de céder le service d'intervention d'urgence à Pro-Tec.

[23] Il est un fait établi que les plaignants possèdent les qualités requises pour assurer les SIU à l'aéroport. Ils occupaient tous les trois des postes dans ce domaine au moment où la Ville a attribué le contrat du SIU à Pro-Tec; comme il a été mentionné précédemment, M. Smith travaillait à l'aéroport avant même que Transports Canada cède à la Ville la responsabilité du service d'intervention d'urgence et de lutte contre les incendies. Les plaignants ont tous les trois une vaste expérience de la lutte contre les incendies; ils étaient aussi accrédités en vertu du RAC. Voici un bref aperçu des qualités des plaignants et de leurs antécédents professionnels dans la lutte contre les incendies.

1 - Brian Smith

[24] M. Smith est un pompier professionnel depuis 21 ans environ; il avait été promu capitaine de poste (superviseur de sauvetage) à l'aéroport en 2002. Il a commencé sa carrière au service de sauvetage et de lutte contre les incendies d'aéronefs en 1983, quand Transports Canada l'a embauché comme pompier à l'aéroport de Thunder Bay (Ontario). À l'issue d'une révision ministérielle ayant entraîné l'abolition de postes à Thunder Bay, M. Smith, qui était une jeune recrue touchée par les mesures de licenciement, a accepté une mutation à l'aéroport de Saskatoon en 1986. Pendant les dix années suivantes, il a relevé de Butch Wall, le chef des pompiers, jusqu'à ce que

employee at the Airport, and Butch Wall, the Airport's Manager of Safety and Operations. Smith continued to perform firefighting and aircraft crash rescue responsibilities at the Airport from 1986 until Pro-Tec became the contract service provider on August 1, 2004.

[25] Mr. Smith became involved in the union within two years of his arrival at the Airport. Initially he was elected as Shop Steward for the Airport fire hall, then two years later he became the Local President and subsequently he was again the Shop Steward until 1996. For eight of the ten years Butch Wall served as his fire chief, Brian Smith was a union official predominantly dealing with Mr. Wall on industrial relations matters and admits to a somewhat adversarial relationship with Mr. Wall. Mr. Smith never received a promotion under Mr. Wall's supervision.

[26] Although Bill Hewitt became Mr. Smith's fire chief when the City assumed responsibility for the Airport ERS in 1996, Bryan House was the management person directly responsible for the Airport ERS for the remainder of Brian Smith's employment at the Airport. Mr. Smith continued to represent PSAC in labour relations matters with both Mssrs. Hewitt and House for the next eight years. He served in a bargaining unit supervisory capacity on an acting rotational basis for four years before being promoted to Crash Rescue Supervisor in 2002. He successfully completed his probationary year in this supervisory position upon his third and final performance report on January 31, 2003. The report of the City's District Chief (Wes Poole) commented favourably on Brian Smith's attitude, his leadership skills, his awareness of safety issues for fellow employees, his respect toward supervisors, and the courteous and knowledgeable manner in which he communicated with outside workers and the general public.

[27] Mr. Smith played a central role in the union's public opposition to the SAA's decision to contract out the ERS services. He organized and spoke at information sessions, raised a number of questions as a union spokesperson at the SAA's March 2004 annual public meeting, was a spokesperson at the union's May 2004 press conference mentioned elsewhere in this decision, and did several interviews with the media.

Transports Canada cède le service de lutte contre les incendies à la Ville en 1996 et qu'il devienne un employé de la Ville affecté au SIU à l'aéroport et M. Wall, le gestionnaire de la sécurité et des opérations à l'aéroport. M. Smith a continué de travailler au service de lutte contre les incendies et de sauvetage des aéronefs à l'aéroport jusqu'à ce que Pro-Tec devienne le fournisseur de services le 1^{er} août 2004.

[25] M. Smith a commencé à militer pour le syndicat moins de deux ans après son arrivée à l'aéroport. Il a d'abord été élu délégué syndical du poste d'incendie avant de devenir le président de la section locale deux ans plus tard; il a par la suite de nouveau assumé les fonctions de délégué syndical jusqu'en 1996. Pendant huit des dix années où M. Wall a occupé le poste de chef des pompiers, il était son principal interlocuteur pour ce qui touche les questions de relations de travail; M. Smith admet que leurs rapports étaient plutôt difficiles. Il n'a jamais obtenu d'avancement pendant la période où il relevait de M. Wall.

[26] Même si Bill Hewitt est devenu le chef des pompiers au moment de la cession du SIU de l'aéroport à la Ville en 1996, Bryan House a occupé le poste de gestionnaire du SIU jusqu'au licenciement de M. Smith. Le plaignant a continué de représenter l'AFPC auprès de MM. Hewitt et House pendant les huit années suivantes. Il a joué le rôle de superviseur de l'unité de négociation, à titre intérimaire, par rotation, pendant quatre ans, jusqu'à ce qu'il soit promu superviseur du sauvetage en 2002. Il a terminé avec succès sa période probatoire d'un an à titre de superviseur, ainsi qu'en fait foi sa troisième et dernière appréciation du rendement, datée du 31 janvier 2003. Le chef de district de la Ville (Wes Poole) y formule des commentaires élogieux sur l'attitude de M. Smith, ses compétences en leadership, son souci d'assurer la sécurité de ses collègues, le respect qu'il témoigne à ses superviseurs ainsi que la courtoisie et la compétence dont il fait montre dans ses communications avec les travailleurs externes et le grand public.

[27] M. Smith a joué un rôle de premier plan dans la condamnation publique par le syndicat de la décision de la Ville de confier le contrat du SIU à un sous-traitant. Il a organisé et dirigé des séances d'information et soulevé un certain nombre de questions, à titre de porte-parole syndical, à l'assemblée publique de la SAA en mars 2004; il a aussi agi comme porte-parole lors de la conférence de presse organisée par le syndicat en mai 2004 - dont il a été question précédemment - et participé à plusieurs entrevues avec les médias.

2 - Darwin LaRiviere

[28] Mr. LaRiviere has about 23 years of airport and aircraft rescue firefighting experience at both civilian and military airports. He commenced employment at the Airport on December 3, 2001 upon retiring from the military with 21 years' firefighting experience. During his career with the Canadian Forces, Darwin LaRiviere gained both aircraft crash response and shipboard firefighting experience. He was promoted to crew chief (Moosejaw, Saskatchewan) in July 1997 and served as Deputy Platoon Chief at the Winnipeg base from August 1999 until his retirement in November 2001. After being hired at the Airport in December 2001, Mr. LaRiviere completed his CARs certification in approximately two to three months.

3 - Stephen D. Foreman

[29] At the time of his interview with Pro-Tec, Mr. Foreman had been employed at the Airport since August 2001 and had over 15 years' airport and aircraft rescue firefighting experience. He previously served as a firefighter in the Canadian Forces from October 1988 where he performed full-time firefighting structural and crash rescue duties at the air force base in Edmonton, Alberta and aboard the HMCS Charlottetown in Halifax, Nova Scotia. When he left the military in July 2001, Mr. Foreman was a Firefighter Crew Chief for his platoon.

III - Positions of the Parties**A - The Employer**

[30] The employer denies committing an unfair labour practice when it refused to employ the complainants. It reminds that in reviewing the present matter, the Board's responsibility is not to determine whether the employer's decision not to hire was a sound administrative decision or whether the decision was correct, reasonable or sufficient, but only to determine whether any anti-union animus tainted the employer's decision in that regard. It further submits that the Board must conclude that union membership or activity was a proximate cause for the employer's decision in order to grant the complaint.

2 - Darwin LaRiviere

[28] M. LaRiviere possède environ 23 ans d'expérience dans le domaine de la lutte contre les incendies et le sauvetage d'urgence d'aéronefs à des aéroports civils et militaires. Il a commencé à travailler à l'aéroport le 3 décembre 2001, après avoir pris sa retraite des Forces canadiennes fort de 21 années d'expérience comme pompier. Durant sa carrière dans les Forces canadiennes, il a acquis de l'expérience dans le sauvetage d'aéronefs et la lutte contre les incendies à bord des navires. Il a été promu chef d'équipe (Moosejaw (Saskatchewan)) en juillet 1997 et chef adjoint de peloton à la base de Winnipeg en août 1999, poste qu'il occupait toujours en novembre 2001 au moment de son départ à la retraite. Après son embauche à l'aéroport en décembre 2001, il a obtenu l'accréditation exigée par le RAC en deux ou trois mois environ.

3 - Stephen D. Foreman

[29] Au moment où il a été interviewé par Pro-Tec, M. Foreman était employé à l'aéroport depuis août 2001; il possédait 15 années d'expérience dans la lutte contre les incendies et le sauvetage d'aéronefs et d'aéroports. D'octobre 1988 à juillet 2001, il avait travaillé comme pompier dans les Forces canadiennes, où il était affecté à temps plein à la lutte contre les incendies de bâtiments et au sauvetage à la base aérienne d'Edmonton (Alberta) et à bord du NCSM Charlottetown à Halifax (Nouvelle-Écosse). À son départ en juillet 2001, M. Foreman occupait le poste de chef de l'équipe des pompiers de son peloton.

III - Positions des parties**A - L'employeur**

[30] L'employeur nie s'être rendu coupable d'une pratique déloyale de travail en refusant d'employer les plaignants. Il rappelle qu'aux fins de l'affaire en instance, le rôle du Conseil n'est pas de déterminer si la décision de l'employeur était une décision administrative judiciaire ou si la décision était fondée, raisonnable ou suffisante, mais seulement d'établir si la décision était motivée par un sentiment antisyndical. Il poursuit en disant que pour accueillir la plainte, le Conseil doit conclure que la décision de l'employeur était directement attribuable aux activités syndicales des plaignants.

[31] Pro-Tec argues that it has established several reasons for not having offered employment to the complainants, none of which were motivated by anti-union animus. It maintains it is entitled to establish and adhere to whatever standards of employment it deems appropriate and fit for its operations. To that end, it argues that an employer is entitled to satisfy itself of all potential employees' qualifications, including but not limited to work experience. It states that its decision to hire was based solely on the application packages, resumés, interviews and reference checks.

[32] Pro-Tec claims its decision not to offer employment to the complainants was based solely on their individual merits, interviews and references. It submits the successful candidates possessed superior qualifications, performed better in their interviews and were better suited for the positions. Pro-Tec maintains that generally it did not offer employment to candidates who did not interview well; lacked firefighting experience; were not as strong as other candidates or for whom it received negative feedback. It states it did however offer employment to candidates who met the minimum requirements of the position; had some firefighting experience (whether paid or volunteer, structural or airport); interviewed well and had good references. Pro-Tec argues the fact five of the individuals it hired were former City employees in the bargaining unit represented by PSAC illustrates it was not motivated by anti-union animus.

[33] More specifically, Pro-Tec submits it did not hire Mr. Smith because he did not interview well and received negative references. Mr. Smith apparently said he had never experienced a circumstance involving a difficult co-worker when he was asked to provide an example and explain how he had dealt with this type of situation. This answer caused the employer to question Mr. Smith's credibility as it thought it was highly improbable Mr. Smith would not have encountered some type of conflict situation during his 20 years' experience. Pro-Tec also relies on what it states were poor references received from Mr. Wall (Smith's supervisor in Saskatoon until 1996) and Mr. Batters (the preceding supervisor in Thunder Bay until

[31] L'employeur affirme avoir établi plusieurs raisons pour ne pas avoir offert d'emploi aux plaignants, aucune n'étant motivée par un sentiment antisyndical. Il soutient avoir le droit de déterminer et d'appliquer les normes d'emploi qu'il estime pertinentes et indiquées. À cette fin, déclare-t-il, un employeur a le droit d'établir à sa satisfaction que tous les candidats éventuels possèdent les qualifications requises, dont une expérience professionnelle. Il affirme que la décision d'embaucher ou non était fondée uniquement sur l'information contenue dans les trousse de demande d'emploi et les CV, ainsi que sur le résultat des entrevues et la vérification des références.

[32] L'employeur prétend que sa décision de ne pas offrir d'emploi aux plaignants était fondée uniquement sur leur mérite individuel, les résultats de leur entrevue et leurs références. Les candidats retenus possédaient des qualités supérieures, avaient obtenu de meilleures notes à l'entrevue et satisfaisaient davantage aux exigences du poste. L'employeur soutient ne pas avoir fait d'offre d'emploi, en général, aux candidats qui n'avaient pas obtenu une bonne note à l'entrevue, ne possédaient pas suffisamment d'expérience dans la lutte contre les incendies, n'étaient pas aussi solides que les autres candidats, ou au sujet desquels il avait reçu des commentaires négatifs. Il indique toutefois avoir proposé un poste aux candidats qui satisfaisaient aux exigences minimales, possédaient de l'expérience dans la lutte contre les incendies (de bâtiments ou d'aéroports à titre d'employé ou de pompier volontaire), avaient obtenu une bonne note à l'entrevue et de bonnes références. Pro-Tec déclare que le fait que cinq des candidats embauchés étaient des anciens employés de la Ville faisant partie de l'unité de négociation représentée par l'AFPC est bien la preuve que sa décision n'était pas motivée par un sentiment antisyndical.

[33] Plus particulièrement, l'employeur indique que les raisons pour lesquelles M. Smith n'a pas été embauché sont liées au fait qu'il n'a pas obtenu une bonne note à l'entrevue et que ses références étaient négatives. M. Smith aurait déclaré qu'il n'avait jamais eu de problème avec un collègue difficile quand on lui a demandé de donner un exemple et d'expliquer comment il avait fait face à ce genre de situation. Cette réponse a amené l'employeur à s'interroger sur sa crédibilité, car il lui semblait à peu près impossible que M. Smith n'ait jamais eu de conflit avec qui que ce soit dans ses 20 années de carrière. L'employeur invoque aussi les commentaires négatifs qu'il aurait reçus de M. Wall (le superviseur de M. Smith à Saskatoon jusqu'en 1996),

Mr. Smith transferred to Saskatoon 1986) as well as from Mr. House, the current Fire Chief. In the employer's view, these negative references were not isolated incidents but rather showed a pattern throughout Smith's career which led the employer to believe Brian Smith lacked the crucial interpersonal and communication skills necessary for the job.

[34] The reason advanced by the employer for not offering employment to Mr. LaRiviere was that he did not interview well. In particular, Pro-Tec alleges that this complainant started his interview on a very negative tone by apologizing for what he considered were lies the media had recently printed in the local newspaper in relation to the company and that he hoped there were no hard feelings as a result of that article. Pro-Tec claims it did not offer Mr. LaRiviere a position because of the negative impression from the interview, as well as the negative comments received from Mr. Wall. The employer submits it seriously questioned Mr. LaRiviere's sincerity, honesty and credibility.

[35] Pro-Tec admits Mr. Foreman interviewed well and that he was being considered for employment. However, it ultimately did not offer Mr. Foreman a position because it relied on the negative reference from Mr. House and concluded Mr. Foreman lacked the communication and interpersonal skills required for the position.

[36] The employer acknowledges it was aware the three complainants were members of the union to the extent they were previously employed as firefighters by the City at the Airport. Beyond that generally known fact, Pro-Tec claims it had no knowledge of their specific union involvement, views, support or activities, and nor did it care. It submits none of the complainants possess the most fundamental qualities it was seeking of good interpersonal and communication skills. Pro-Tec submits the successful candidates possessed superior qualifications in regards to the type of skills it was seeking in its employees and that they interviewed better and were better suited for the positions than were the complainants.

[37] With respect to the vacancy which occurred in August 2004, Pro-Tec states it looked to its existing

de M. Batters (son superviseur à Thunder Bay jusqu'à sa mutation à Saskatoon en 1986) et de M. House, l'actuel chef des pompiers. À son point de vue, ces commentaires négatifs ne représentaient pas des incidents isolés mais révélaient plutôt l'existence d'une tendance tout au long de la carrière de M. Smith, ce qui l'a amené à conclure que le plaignant ne possédait pas les qualités indispensables requises sur le plan des relations interpersonnelles et de la communication pour s'acquitter des fonctions du poste.

[34] La raison invoquée par l'employeur pour ne pas offrir de poste à M. LaRiviere était qu'il n'avait pas obtenu une bonne note à l'entrevue. Pro-Tec allègue notamment que l'entrevue avait très mal commencé, le plaignant s'étant excusé d'entrée de jeu pour les faussetés que les médias avaient récemment rapportées, selon lui, dans le journal local concernant la société. Il avait ensuite dit souhaiter qu'on ne lui tienne pas rigueur du contenu de cet article. Aucune offre d'emploi ne lui a été faite à cause de l'impression négative qu'il a laissée à l'entrevue et des commentaires défavorables reçus de M. Wall. L'employeur indique qu'il entretenait de sérieux doutes sur la sincérité, l'honnêteté et la crédibilité de M. LaRiviere.

[35] Pro-Tec admet que M. Foreman a obtenu une bonne note à l'entrevue et qu'il figurait sur la liste des candidats auxquels on envisageait d'offrir un poste. L'employeur a toutefois changé d'idée après avoir reçu des commentaires négatifs de M. House et conclu que M. Foreman ne possédait pas les compétences requises en relations interpersonnelles et en communication pour s'acquitter des fonctions du poste.

[36] L'employeur admet qu'il savait que les trois plaignants étaient membres du syndicat, dans la mesure où ils étaient précédemment employés comme pompier par la Ville à l'aéroport. Au-delà de ce fait de notoriété publique, il soutient qu'il n'était pas au courant de leurs activités ou de leurs opinions syndicales, ou encore de leur engagement ou de leur militantisme à cet égard, ni ne s'en souciait. Aucun des plaignants ne possède à son point de vue les qualités les plus fondamentales recherchées sur le plan des relations interpersonnelles et de la communication. Les candidats retenus possédaient des qualités supérieures eu égard au genre de compétences recherchées; ils avaient aussi obtenu une meilleure note à l'entrevue et satisfaisaient davantage aux exigences du poste que les plaignants.

[37] En ce qui concerne le poste devenu vacant en août 2004, l'employeur affirme avoir étudié les demandes

pool of previous applications on file as well as any other resumés received in the interim. It decided that Chief House and the shift captains at the Airport fire hall would conduct the interviews. According to Pro-Tec, it did not consider any of the complainants for this vacant position for the same reasons it had not offered them a position in June.

[38] In conclusion, the employer submits it has discharged the required burden of proof and established on a balance of probabilities that it did not commit an unfair labour practice.

B - The Union

[39] The union agrees that the legal principles enunciated by the employer are applicable in the present type of complaint. PSAC recognizes the reasonableness or correctness of the employer's decision is not at issue, but maintains the reasons advanced by the employer must nonetheless be assessed to determine whether they are in fact actual reasons and not merely excuses or a pretext. In order to make this determination, the union submits the Board must look at circumstantial evidence including the nature of the reasons put forward, the occurrence in time in relation to union activities, the severity and impact of the reasons advanced. It further submits that the Board must look at the reasons advanced within the particular context of the present matter. It maintains that the reasons advanced in the present matter are not consistent, coherent or credible.

[40] The union submits the evidence demonstrates that Pro-Tec assessed candidates on three factors: experience, interpersonal skills and references. PSAC argues, however, that there is no way to ascertain what weight the employer placed formally or informally on those factors. The union points to several examples of what it characterizes as "inconsistencies" and "things that just did not square off" with the documentary and oral evidence. It maintains these contradictions must be closely examined to determine if they truly represent valid reasons or just pretexts on the part of the employer. For example, PSAC notes that the testimony of the employer's witnesses did not correspond with their interview notes and written summary evaluation of the complainants. The union argues that Ms. Cashman and Mr. Rynerson's testimony sounded as if they were trying to give a different spin to the words written at the time of the interviews. According to the union, this

d'emploi qu'il avait déjà dans ses dossiers de même que les CV reçus dans l'intervalle. Il a décidé de confier la responsabilité des entrevues au chef des pompiers, M. House, et aux capitaines de poste du poste d'incendie de l'aéroport. Il dit ne pas avoir pris en considération la candidature des plaignants pour les mêmes raisons que celles qu'il a invoquées pour ne pas leur offrir de poste en juin.

[38] En terminant, l'employeur affirme s'être déchargé du fardeau de la preuve et avoir établi que, selon la prépondérance des probabilités, ses actes ne peuvent pas être qualifiés de pratique déloyale de travail.

B - Le syndicat

[39] Le syndicat convient que les principes juridiques énoncés par l'employeur s'appliquent en l'espèce. Il reconnaît que le caractère raisonnable ou le bien-fondé de la décision de l'employeur n'est pas remis en cause, mais soutient que les raisons invoquées par l'employeur doivent quand même être appréciées pour déterminer s'il s'agit bien de véritables motifs et non pas de simples excuses ou d'un prétexte. Afin de trancher cette question, le Conseil doit prendre en considération la preuve circonstancielle, y compris la nature des raisons invoquées, le moment où les événements sont survenus par rapport aux activités syndicales, ainsi que la gravité et l'incidence des raisons. Le Conseil doit aussi tenir compte du contexte particulier de l'affaire. Le syndicat estime que les raisons invoquées en l'espèce ne sont ni logiques, ni cohérentes, ni crédibles.

[40] Le syndicat affirme que la preuve démontre que Pro-Tec a évalué les candidats en fonction de trois critères, soit l'expérience, les compétences interpersonnelles et les références. Il n'existe toutefois aucun moyen de savoir quelle valeur probante a été accordée, officiellement ou officieusement, à ces critères. Le syndicat donne plusieurs exemples de ce qu'il qualifie d'incohérences et de contradictions dans la preuve documentaire et les témoignages. À son point de vue, elles méritent un examen attentif afin de déterminer s'il s'agit de raisons valables ou de simples prétextes. Ainsi, l'AFPC observe que les déclarations des témoins de l'employeur ne concordent pas avec les notes d'entrevue et l'évaluation sommaire écrite des plaignants. On dirait que M^{me} Cashman et M. Rynerson essayaient de donner un sens différent aux notes consignées durant les entrevues. On relève le même genre d'incohérence entre les notes d'entrevue relatives

incongruity is also evident when comparing the witnesses' interview notes for the three complainants against those written for other candidates.

[41] PSAC also points to the testimony with respect to the complainants' references as another example of inconsistency. The union notes their references were initially positive, including those obtained from Chief House. PSAC underlines the employer's failure to call Mr. House as a witness to confirm the negative references Ms. Cashman and Mr. Rynerson claim Chief House gave after being hired by Pro-Tec and upon which they relied not to hire the complainants. The union further questions why the employer only solicited unlisted references in respect of certain, and not all, applicants.

[42] In addition, the union questions the credibility of the employer's witnesses. In particular, it points to Ms. Cashman and Mr. Rynerson's not being able to explain key issues relating to their interview notes or the meaning of certain notes or markings in their notes. It points as well to conflicting or inconsistent answers between the two employer's witnesses with respect to the reason Pro-Tec changed from its former numeric rating system to the one now utilized of below average, average and above average. According to Ms. Cashman, the system was modified because it was too cumbersome, while Mr. Rynerson stated that the number system was controversial as someone else could possibly interpret the rating numbers differently.

[43] The union points as well to the August vacancy for an ERS firefighter position and the October competition which followed for which the applications of the three complainants were not even submitted for consideration by Ms. Cashman. The union argues that given the operational constraints this vacancy created, one would think that there would have to be very serious reasons for discounting the three otherwise qualified complainants.

[44] The union submits that the timing of the interviews conducted by the employer with the publication of the newspaper articles commenting on the controversy over Pro-Tec taking over the contract from the City is a factor to establish the necessary union activity. It maintains it has established that the employer was aware of the union activities of both Mssrs. Smith and LaRiviere. It submits that although the employer does

aux trois plaignants et celles relatives aux autres candidats.

[41] L'AFPC indique également que les déclarations entendues eu égard aux références des plaignants manquent elles aussi de cohérence. Les références étaient initialement bonnes, y compris celles du chef des pompiers, M. House. Le syndicat attire l'attention sur le fait que M. House n'a pas été appelé à témoigner pour confirmer les commentaires négatifs qu'il aurait faits à M^{me} Cashman et à M. Rynerson après son embauche par Pro-Tec et dont ils auraient tenu compte pour ne pas embaucher les plaignants. Le syndicat se demande ensuite pourquoi l'employeur a, pour ce qui est de certains candidats et non de la totalité d'entre eux, consulté des personnes qui ne figuraient pas dans la liste des références fournies.

[42] Le syndicat s'interroge en outre sur la crédibilité des témoins de l'employeur. Il attire notamment l'attention sur le fait que M^{me} Cashman et M. Rynerson n'ont pas été capables de répondre à des questions importantes concernant leurs notes d'entrevue ou le sens de certaines remarques ou notations. Il met aussi en relief certaines réponses contradictoires ou incohérentes fournies par les deux témoins pour expliquer la décision de l'employeur d'abandonner le système de cotation numérique habituel en faveur d'un autre fondé sur des appréciations qualitatives. M^{me} Cashman a attribué le changement au fait que le système numérique était trop lourd et M. Rynerson, à la controverse qu'il suscitait car les notes se prêtaient à plusieurs interprétations.

[43] Le syndicat attire aussi l'attention sur le poste de pompier du SIU devenu vacant en août 2004 et le concours tenu en octobre, pour lequel M^{me} Cashman s'est abstenue de soumettre la candidature des trois plaignants. Compte tenu des contraintes opérationnelles causées par le départ d'un employé, on pourrait penser que l'employeur aurait eu de très solides raisons d'exclure la candidature de trois personnes par ailleurs compétentes.

[44] Le syndicat soutient que le fait que les entrevues ont coïncidé avec la publication des articles de journal décrivant la controverse causée par la décision de la Ville d'attribuer le contrat du SIU à Pro-Tec est un facteur qui permet d'établir l'indispensable lien avec les activités syndicales. Il affirme avoir démontré que Pro-Tec était au courant des activités syndicales de MM. Smith et LaRiviere. Bien que l'employeur nie

not admit being aware of the newspaper article written by Mr. Foreman's father, there is no other reasons why the employer would not have hired this qualified, experienced and otherwise text book-like firefighter.

[45] In summary, the union argues that the employer has not discharged the onus required and that the complaint should be granted.

IV - Analysis and Decision

[46] The relevant provisions of the *Code* are as follows:

94.(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,

...

97.(1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that

(a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6) or section 37, 47.3, 50, 69, 87.5 or 87.6, subsection 87.7(2) or section 94 or 95; or

...

98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

[47] Section 94(3)(a)(i) prohibits an employer, among other things, from refusing to employ a person because that person has participated in union activities. In matters like the one at hand, the question to be determined by the Board is whether the decision by the employer not to hire the complainants was a valid

avoir été au courant de l'article de journal rédigé par le père de M. Foreman, comment expliquer autrement sa décision de ne pas embaucher ce pompier compétent et chevronné, qui correspond à tous égards à l'idée qu'on se fait d'un pompier.

[45] Bref, le syndicat affirme que l'employeur ne s'est pas déchargé du fardeau de la preuve et que la plainte devrait être accueillie.

IV - Analyse et décision

[46] Les dispositions pertinentes du *Code* sont les suivantes:

94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

...

97.(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte reprochant:

a) soit à un employeur, à quiconque agit pour le compte de celui-ci, à un syndicat, à quiconque agit pour le compte de celui-ci ou à un employé d'avoir manqué ou contrevenu aux paragraphes 24(4) ou 34(6), aux articles 37, 47.3, 50, 69, 87.5 ou 87.6, au paragraphe 87.7(2) ou aux articles 94 ou 95;

...

98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[47] Le sous-alinéa 94(3)a)(i) interdit notamment à un employeur de refuser d'employer une personne à cause de ses activités syndicales. Dans les affaires mettant en cause cette disposition, comme c'est le cas en l'espèce, le Conseil doit déterminer si le refus de l'employeur d'embaucher les plaignants procède d'une décision de

business decision not tainted in any way by anti-union animus.

[48] In *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140), the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB) summarized the applicable principles in complaints pursuant to section 94(3)(a)(i) of the *Code* in the following way:

The Board has on numerous occasions reiterated its approach when there is an allegation someone has been terminated for union activity. There is seldom direct evidence showing that an employer's actions are motivated by anti-union animus. Anti-union motives need only be proximate cause for employer action to be found to be a violation of the *Code*. This policy was summarized by the Board in *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; and 87 CLLC 16,002 (CLRB no. 600):

“The law on the subject of discrimination against employees for having exercised rights under the *Code* is well settled. If a decision by an employer to take any of the actions described in section 184(3)(a) [now section 94(3)(a)] against an employee has been influenced in any way by the fact that the employee has or is about to exercise rights under the *Code*, then the employer's actions will be found to be contrary to the *Code*. Anti-union motives need only be a proximate cause for an employer's conduct to run afoul of the *Code*:

‘... It is a rare experience for labour relations boards to hear an employer who cannot advance a justification for his act - e.g. failure to report to work one day, an act of insubordination to a superior, or merely a re-evaluation of the employee's performance which showed he did not maintain the standard desired. They may be proper motivations for employer actions but experience shows they are often relied upon around the time the employee is seeking to exercise or has exercised his right under section 110(1) [now section 8(1)]. To give substance to the policy of the legislation and properly protect the employee's right, an employer must not be permitted to achieve a discriminatory objective because he coupled his discriminatory motive with other non-discriminatory reasons for his act.

For these reasons, if an employer acts out of anti-union animus, even if it is an incidental reason, and his act is contemplated by section 184(3) [now section 94(3)], he will be found to have committed an unfair labour practice.’

(*Yellowknife District Hospital Society et al.* (1977), 20 di 281; and 77 CLLC 16,083 (CLRB no. 82), pages 284-285; and 461)”

(pages 34-35; and 14,007)

(page 81)

gestion valable non motivée par un sentiment antisyndical.

[48] Dans *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140), le prédécesseur du Conseil, en l'occurrence le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), résume comme suit les principes qui s'appliquent aux plaintes fondées sur le sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*:

Le Conseil a à maintes reprises réitéré la politique qu'il applique lorsqu'il y a allégation qu'une personne a été congédiée pour activités syndicales. Il est rare qu'on puisse faire la preuve directe que les mesures prises par un employeur ont été motivées par un sentiment antisyndical. Le sentiment antisyndical n'a pas à être la cause principale des gestes posés par l'employeur pour que celui-ci soit réputé avoir violé le *Code*. Cette politique a été résumée par le Conseil dans *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; et 87 CLLC 16,002 (CCRT n° 600):

«Les règles de droit en matière de mesures discriminatoires contre les employés qui ont exercé les droits que leur confère le *Code* sont bien établies. Si la décision d'un employeur de prendre contre un employé une des mesures énumérées à l'alinéa 184(3)a [maintenant alinéa 94(3)a)] a été influencée de quelque façon que ce soit par le fait que cet employé a exercé ou est sur le point d'exercer les droits que lui confère le *Code*, les mesures prises par l'employeur seront jugées enfreindre le *Code*. Il suffit, pour que la conduite d'un employeur soit jugée contraire au *Code*, que les motifs antisyndicaux constituent une cause même accessoire ou ancillaire:

«... Il est rare qu'un employeur ne puisse justifier devant une commission de relations du travail sa décision de congédier; par exemple, une absence non justifiée, une insubordination à l'égard d'un supérieur, ou simplement une réévaluation du rendement de l'employé pour démontrer qu'il n'a pas su maintenir la norme fixée. De tels motifs sont justifiables, mais l'expérience nous démontre que l'employeur y a recours surtout lorsque l'employé tente d'exercer le droit qui lui est acquis en vertu du paragraphe 110(1) [maintenant paragraphe 8(1)] ou qu'il l'a exercé. Pour donner effet aux principes énoncés dans la loi et protéger adéquatement les droits de l'employé, il ne faut pas que l'employeur puisse justifier un acte discriminatoire en invoquant d'autres motifs non discriminatoires.

Pour ces raisons, si la mesure adoptée par l'employeur découle de sentiments antisyndicaux, même si ce motif est accessoire et si son geste tombe sous le coup de l'alinéa 184(3) [maintenant alinéa 94(3)], cet employeur sera considéré comme étant coupable de pratique déloyale de travail.»

(*Yellowknife District Hospital Society et autres* (1977), 20 di 281; et 77 CLLC 16,083 (CCRT n° 82), pages 284-285; et 461)»

(pages 34-35; et 14,007)

(page 81)

[49] These same principles apply in the case of a complaint alleging violation of section 94(3) for refusal by an employer to employ a person on the basis of his or her union activities, whether it be as a result of a change of contractor, like in the present matter, or otherwise. The exercise or review undertaken by the Board is therefore the same as elaborated above.

[50] The parties recognize and the Board confirms that in complaints alleging refusal to employ for union activities, it is not within its functions to judge the appropriateness or correctness of the employer's employment policies or qualifications sought to fill a position, as long as anti-union sentiments were not a factor in making the decision under review. The Board also recognizes that an employer may set the standards it sees fit for a given position. It is not within the Board's mandate to determine whether the employer's actions constitute an appropriate administrative decision (see *Marie-Claire Hayes et al.* (1994), 96 di 92 (CLRB no. 1100) at page 9; and *BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation*, [2000] CIRB no. 81, at pages 11 and 12).

[51] Pursuant to section 98(4) of the *Code*, the burden rests on the employer to refute, by a preponderance of the evidence, the allegations forming the basis of the complaint, namely that it was aware of the complainant's status or involvement with the union and that this knowledge was part of its motivation not to hire the complainants.

[52] It is important to remember that each complaint must be assessed in light of its own facts and circumstances. Generally, in complaints alleging anti-union animus, the Board will examine the overall behaviour of the employer based on the circumstantial elements of the case including the sequence or coincidence of union activities with the decision or actions complained of.

A - Employer's Knowledge of Union Activities

[53] The employer maintains it was not aware of the complainants' specific roles, support or involvement with the union other than knowing they were members of PSAC by virtue of the fact it represented the City's ERS employees working at the airport. There is no evidence the employer questioned any prospective employees about their union activities or views about

[49] Ces principes s'appliquent aussi aux plaintes alléguant violation du paragraphe 94(3) parce que l'employeur a refusé d'employer une personne à cause de ses activités syndicales, que ce soit à la suite d'un changement d'entrepreneur, comme c'est le cas en l'espèce, ou autrement. L'exercice ou l'examen entrepris par le Conseil est donc le même que celui décrit au paragraphe précédent.

[50] Il est reconnu par les parties et admis par le Conseil que dans les plaintes alléguant le refus d'employer une personne à cause de ses activités syndicales, le rôle du Conseil n'est pas d'apprécier la pertinence ou le bien-fondé des politiques d'emploi de l'employeur ou les qualités exigées pour exercer les fonctions d'un poste, pour autant que la décision en cause ne soit pas motivée par un sentiment antisyndical. Le Conseil reconnaît aussi qu'un employeur peut fixer les normes qu'il estime indiquées pour combler un poste particulier. Il n'est pas dans les attributions du Conseil de déterminer si les actes de l'employeur constituent une décision administrative sensée (voir *Marie-Claire Hayes et autres* (1994), 96 di 92 (CCRT n° 1100), à la page 9; et *BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation*, [2000] CCRI n° 81, aux pages 11 et 12).

[51] Pour l'application du paragraphe 98(4) du *Code*, l'employeur a la charge de réfuter, selon la prépondérance de la preuve, les allégations donnant ouverture à la plainte, à savoir qu'il était au courant des activités syndicales du plaignant et qu'il en a notamment tenu compte dans sa décision de ne pas lui faire d'offre d'emploi.

[52] Il est important de se rappeler que chaque plainte est un cas d'espèce. Règle générale, dans les plaintes alléguant l'existence d'un sentiment antisyndical, le Conseil se penche sur la conduite générale de l'employeur en tenant compte de la preuve circonstancielle, y compris la coïncidence ou la survenance des activités syndicales par rapport à la décision ou aux actes faisant l'objet de la plainte.

A - Connaissance des activités syndicales

[53] L'employeur affirme qu'il n'était pas au courant des activités syndicales particulières des plaignants au-delà du fait qu'ils étaient membres de l'AFPC, le syndicat représentant les employés de la Ville affectés au SIU à l'aéroport. Il n'existe aucune preuve que l'employeur a interrogé les employés éventuels sur leurs activités syndicales ou leurs vues concernant l'adhésion

union membership or support during the recruitment or interview process. There is evidence that Pro-Tec had knowledge of Mr. LaRiviere's position as Shop Steward with the union. Shortly after Pro-Tec won the Airport ERS contract, Ms. Cashman received an e-mail from Mr. LaRiviere dated April 30, 2004 inquiring whether Pro-Tec would be offering jobs to the firefighters already working at the Airport. Mr. LaRiviere signed this e-mail as Shop Steward, UCTE Local 40404.

[54] The Board also received copies of three newspaper articles in evidence that were published in the Saskatoon Star Phoenix. The first article entitled "Airport firefighters loose jobs," was published on May 13, 2004. This article refers to the airport firefighters receiving termination notices following the contracting out of the emergency services at the Airport by the SAA to a private U.S. based company. It also quotes Brian Smith as stating "It's a kick in the teeth for most of us. There are four of us who have been there for 20 years or more. ... We believe this is a direct attempt to break the union in order to come in and offer a substandard service." The article refers as well to a press conference being held by the union the day before where it expressed concern for passenger safety, suggesting the new provider Pro-Tec based in Green Bay, Wisconsin, would hire inexperienced employees.

[55] The second newspaper article, "Union paints false image, airport fire contractor says," was published on June 11, 2004. Essentially, this is Pro-Tec's response to the first article. Quoting from a written statement issued by Pro-Tec's Vice-president, the second article states in part:

... "I understand that the current airport firefighters are upset about receiving termination notices ... however, their concerns should be directed to the city, which is their employer, and not to the airport authority or another contractor such as Pro-Tec," vice-president Rick Watermolen said in a written statement.

"Typically, we do not address issues such as these through the media, however, due to the nature of this situation, we feel it is important to clarify some items."

It was the city not Pro-Tec who handed out the termination notices last month, said Watermolen. The city decided "for economic reasons" it no longer wanted to do it.

ou le militantisme syndical durant le processus de recrutement ou d'entrevue. Il est établi que Pro-Tec savait que M. LaRiviere était délégué syndical. Peu après que Pro-Tec eut obtenu le contrat du SIU à l'aéroport, M^{me} Cashman a reçu un courriel, daté du 30 avril 2004, dans lequel M. LaRiviere lui demandait, à titre de délégué syndical de la section locale 40404 de l'UCET, si Pro-Tec avait l'intention d'embaucher les pompiers travaillant à l'aéroport.

[54] Le Conseil a aussi reçu des copies de trois articles publiés dans le Saskatoon Star Phoenix. Le premier, intitulé «Les pompiers de l'aéroport perdent leur emploi» (traduction), a été publié le 13 mai 2004. On y rapporte que les pompiers de l'aéroport ont reçu des avis de cessation d'emploi consécutivement à la décision de la SAA d'attribuer à une entreprise privée américaine le contrat des services d'urgence à l'aéroport. On cite M. Brian Smith, qui aurait déclaré: «C'est un dur coup à encaisser pour la plupart d'entre nous. Nous sommes quatre à compter au moins 20 ans d'expérience. ... Nous croyons que c'est une manoeuvre qui vise directement à affaiblir le syndicat afin d'offrir un service inférieur aux normes.» (traduction) L'article fait aussi le compte rendu de la conférence de presse convoquée la veille, où le syndicat a fait part de ses inquiétudes concernant la sécurité des voyageurs en indiquant que le nouveau fournisseur de services, Pro-Tec, situé à Green Bay, Wisconsin, s'apprêtait à embaucher du personnel sans expérience.

[55] Le deuxième article de journal, intitulé «Le syndicat déforme la réalité selon l'entrepreneur en charge des services d'incendie à l'aéroport» (traduction), a été publié le 11 juin 2004. Il s'agit essentiellement de la réplique de Pro-Tec au premier article. Reproduisant des passages d'une déclaration écrite du vice-président de Pro-Tec, l'auteur du deuxième article rapporte notamment ce qui suit:

... «Je comprends que les pompiers de l'aéroport soient mécontents de recevoir des avis de licenciement ... or, c'est à la Ville, leur employeur, qu'ils devraient adresser leurs doléances, plutôt qu'à l'administration aéroportuaire ou à un autre entrepreneur, tel que Pro-Tec», a déclaré le vice-président Rick Watermolen dans une déclaration écrite.

«Il n'est pas dans nos habitudes de régler ce genre de problème sur la place publique, mais compte tenu de la nature de la situation, nous estimons qu'il est important de mettre certaines choses au clair.»

C'est la Ville, non pas Pro-Tec, qui a remis des avis de cessation d'emploi le mois dernier, a déclaré M. Watermolen. La Ville a décidé «pour des raisons d'ordre économique» de ne plus assurer ces services.

“It is my understanding the existing collective bargaining agreement between the city and the UCTE contains a clause for a very generous severance package for each of the airport firefighters.” ...

[56] The third article, “Dedicated airport firefighters deserve better,” is a letter to the editor from S. Dave Foreman published on April 6, 2004. The evidence establishes this letter was written by the father of complainant Stephen D. Foreman. The letter refers to the airport authority having contracted out the services in question leaving ten local trained professionals without employment and replacing them in all probabilities by outside area individuals.

[57] The employer admits to having a copy of the two first mentioned newspaper articles and recalled that the first article, dated May 13, specifically mentioned Brian Smith. Neither Ms. Cashman nor Mr. Rynerson could recall how or when the employer came into possession of the articles in question. Both maintained they never saw the letter to the editor from Mr. Foreman’s father until the day before the commencement of the present hearing and as part of the preparation for the hearing.

[58] The Board believes it may be reasonably inferred that the employer knew about the general rumblings and some of the negative reactions or publicity surrounding the changeover of the contract from the City to a private company. Pro-Tec was certainly aware the City had decided to no longer provide this service. It was also aware that there was some controversy as a result of the City’s decision to no longer provide this service and the SAA’s decision to contract this service to an outside private company. Ms. Cashman attended the SAA public meeting at the end of March 2004. This was her first time in Saskatoon and she indicated the purpose of her visit was to meet SAA’s administration and get a general sense of the layout and overview of the airport, as well as a sense of the environment. She recalled that there were some concerns expressed about the transfer of ERS contract and that a firefighter, who she recognized could have been Brian Smith, stood up to address the meeting. Pro-Tec was aware of and admits to having copies of two of the articles published in the Star Phoenix. Ms. Cashman’s written notes indicate that Mr. Fahlgren stated “not getting public sympathy - gave out number but no one is calling.” She acknowledged this was likely a comment made by Mr. Fahlgren during

«Je crois comprendre que la convention collective actuellement en vigueur entre la Ville et l’UCET contient une clause accordant un très généreux forfait de départ à chacun des pompiers de l’aéroport ...

(traduction)

[56] Le troisième article, intitulé «Les dévoués pompiers de l’aéroport méritent mieux», est en fait une lettre au rédacteur en chef rédigée par S. Dave Foreman et publiée le 6 avril 2004. Il est établi que l’auteur de cette lettre est le père de Stephen D. Foreman, l’un des plaignants. Il écrit que l’administration aéroportuaire a attribué à un sous-entrepreneur le contrat du SIU, privant ainsi d’emploi dix professionnels locaux diplômés qui risquent fort d’être remplacés par des travailleurs de l’extérieur.

[57] L’employeur admet posséder une copie des deux premiers articles de journal dont il a été question précédemment; il se rappelle aussi que le premier article, daté du 13 mai, mentionnait expressément le nom de M. Smith. Ni M^{me} Cashman ni M. Rynerson n’ont été capables de dire comment ou à quel moment l’employeur avait obtenu copie des articles en question. Ils ont tous les deux affirmé qu’ils avaient vu la lettre au rédacteur en chef signée par le père de M. Foreman pour la première fois la veille de l’audience en prenant connaissance du dossier de l’affaire.

[58] Le Conseil est d’avis qu’on peut raisonnablement tenir pour acquis que l’employeur était au courant du mécontentement général et de la publicité ou des réactions négatives que suscitait l’attribution du contrat du SIU à une entreprise privée. Pro-Tec savait certainement que la Ville avait décidé de se départir du service et que cette décision conjuguée à celle de la SAA de confier le contrat à une entreprise privée de l’extérieur soulevait la controverse. M^{me} Cashman était présente à l’assemblée publique de la SAA qui s’est tenue à la fin de mars 2004. C’était son premier voyage à Saskatoon et elle a indiqué que le but de sa visite était de rencontrer l’administration de la SAA et de se faire une idée générale de la configuration et de l’environnement de l’aéroport. Elle se rappelle que certains se sont dit inquiets du transfert du contrat du SIU et qu’un pompier, lequel, a-t-elle admis, pouvait bien être Brian Smith, a pris publiquement la parole. Pro-Tec était au courant des deux articles publiés dans le Star Phoenix et admet en posséder des copies. Selon les notes manuscrites de M^{me} Cashman, M. Fahlgren aurait déclaré ce qui suit: «ils n’attirent pas la sympathie du public - ils ont donné leur numéro, mais personne ne les appelle» (traduction). Elle a admis que M. Fahlgren

the June 15 dinner expressing that the union was not receiving many calls in response to the phone number it had given out following the press conference.

[59] The Board does not fault the employer for being aware of what was going on and finds it is quite conceivable that, as the new service provider, Pro-Tec would want to know as much as possible about what was going on at the workplace, if only, for transition purposes. In addition, the employer felt in the present circumstances that it needed to address some issues raised, and issued a statement which was the basis of the June 11, 2004 newspaper article. Nonetheless, the Board is of the view that the concerns raised at the SAA general meeting, at the union's press conference and in the newspaper articles, including the letter to the Editor written by the complainant Foreman's father, would in all likelihood not go unnoticed by Pro-Tec and that on a balance of probabilities it would have been made aware of those activities or articles and consequently would have some knowledge of the complainants' role and support with the union over and above their membership in the union as ERS firefighters for the City.

B - Employer's Explanation for not Hiring the Complainants

[60] Ms. Cashman testified that although Mr. Smith presented himself well in the interview, she questioned his demeanor. She stated Mr. Smith was evasive with respect to certain questions, in particular, the question relating to conflict resolution where he could not come up with any examples despite his many years on the job. Mr. Rynerson testified that Mr. Smith had an overall good interview and gave good responses to the technical questions. The employer's reasons for not hiring Mr. Smith can be summarized as the overall impression of the complainant during the interview process including his apparent lack of honesty and credibility and his being evasive, coupled with the negative references received from Mssrs. Wall, Batters and House. The employer characterizes the negative references as establishing a pattern or a bad track record.

[61] According to Ms. Cashman, Mr. LaRiviere came into the interview with a negative attitude and tone since he started right off the bat by apologizing for the May 13, 2004 newspaper article. As a result, both Ms. Cashman and Mr. Rynerson questioned

avait probablement tenu ces propos lors du dîner du 15 juin 2004 pour indiquer que le syndicat ne recevait pas beaucoup d'appels en réponse à l'invitation lancée à l'issue de la conférence de presse.

[59] Le Conseil ne tient pas rigueur à l'employeur de s'être tenu au courant de la situation; il est tout à fait concevable qu'à titre de nouveau fournisseur de service, Pro-Tec s'emploie à recueillir le plus d'information possible sur la situation au travail, ne serait-ce que pour faciliter la transition. L'employeur a en outre jugé nécessaire, dans les circonstances, de répondre à certaines questions, d'où la déclaration reproduite en partie dans l'article de journal du 11 juin 2004. N'empêche que le Conseil est d'avis que les inquiétudes exprimées à l'assemblée générale de la SAA, lors de la conférence de presse tenue par le syndicat ainsi que dans les journaux, y compris dans la lettre que le père de M. Foreman a adressée au rédacteur en chef, ne peuvent pas avoir échappé à Pro-Tec et que, selon la prépondérance des probabilités, l'employeur était au courant de ces activités ou des articles publiés et, par conséquent, des activités syndicales des plaignants, outre leur appartenance à l'AFPC en tant que pompiers du service d'intervention d'urgence de la Ville.

B - Motifs invoqués par l'employeur pour ne pas embaucher les plaignants

[60] M^{me} Cashman a déclaré que même si l'entrevue de M. Smith s'était bien déroulée, elle entretenait des doutes au sujet de son comportement. Il avait répondu de manière évasive à certaines questions, notamment à celle concernant le règlement de conflits, où il avait été incapable de donner des exemples, même s'il exerçait les fonctions du poste depuis de nombreuses années. M. Rynerson a déclaré que M. Smith avait eu une bonne entrevue dans l'ensemble et qu'il avait bien répondu aux questions techniques. En résumé, la décision de ne pas embaucher M. Smith est attribuable à l'impression générale qu'il a laissée à l'entrevue, notamment son manque apparent d'honnêteté et de crédibilité et ses réponses évasives, de même qu'aux commentaires négatifs reçus de MM. Wall, Batters et House. L'employeur considère que les références négatives établissent l'existence d'une tendance ou d'un mauvais dossier.

[61] Selon M^{me} Cashman, M. LaRiviere a adopté une attitude et un ton négatifs dès le début de l'entrevue en offrant d'entrée de jeu ses excuses pour l'article de journal publié le 13 mai 2004. M^{me} Cashman et M. Rynerson se sont dès lors interrogés sur son intégrité

Mr. LaRiviere's integrity and agenda. They say they did not hear a lot of examples of team player and conflict resolutions during the interview and were turned off by Mr. LaRiviere's negative attitude. Ms. Cashman explained that she did not conduct any reference checks for Mr. LaRiviere since they did not intend to extend any employment offer to him. In summary, the employer's reasons for not hiring this complainant were summed up as negative attitude, lack of credibility and other stronger candidates to choose from.

[62] Both Ms. Cashman and Mr. Rynerson's overall impression following the interview was that Mr. Foreman was a good candidate. According to Ms. Cashman he was in the running and being considered until they received negative references from Mr. House during the June 30 telephone conference. Mr. Foreman's reference checks per his application were all positive, however, the employer relied on Mr. House's comments and concluded that since there were other good candidates it would not extend Mr. Foreman an employment offer.

[63] When reviewing the interview notes for the three complainants against those for other candidates, there is no apparent or clear indication of any issues that would put the complainants out of the running. Contrary to the testimony of the employer's witnesses, there was nothing significant or extraordinary recorded in their interview notes or summary evaluations of the three complainants.

[64] In her testimony, Ms. Cashman criticized the fact that despite his numerous years of experience as a firefighter, Mr. Smith could not come up with any examples of conflict resolution in answer to one of the interview questions. She also criticized Mr. LaRiviere's answer to the same question, stating that his example was not really an example of conflict resolution. It was not clear from Ms. Cashman's evidence why this same question was not a concern for other candidates like, for example, David Abraham who also does not appear from the interview notes to have given any example of conflict resolution in his response to this question. As well, Mr. Rynerson could not explain or recall why on his evaluation sheet he had not rated or commented on Mr. Smith's honesty and credibility under the

et ses véritables intentions. Ils affirment que le plaignant ne leur a pas fourni beaucoup d'exemples pour démontrer qu'il était capable de travailler en équipe et de régler des conflits et qu'ils ont été rebutés par son attitude négative. M^{me} Cashman a expliqué qu'elle n'avait pas vérifié les références de M. LaRiviere pour le motif qu'ils n'avaient pas l'intention de lui faire une offre d'emploi. Bref, les raisons de l'employeur pour ne pas embaucher ce plaignant sont liées à son attitude négative, à son manque de crédibilité et à l'existence d'autres candidats plus solides.

[62] À l'issue de l'entrevue de M. Foreman, M^{me} Cashman et M. Rynerson ont conclu que c'était un bon candidat. Au dire de M^{me} Cashman, il était dans la course jusqu'à ce que M. House leur fasse des commentaires négatifs à son sujet lors de la téléconférence du 30 juin 2004. Les avis reçus des références fournies par M. Foreman avaient tous formulé des commentaires positifs; or, l'employeur a tenu compte uniquement des commentaires de M. House pour conclure qu'il y avait suffisamment d'autres bons candidats pour ne pas faire d'offre d'emploi à M. Foreman.

[63] La comparaison des notes relatives aux trois plaignants et de celles relatives aux autres candidats ne permet pas d'établir ou d'évaluer l'existence d'un problème ayant pour effet d'éliminer les plaignants de la course. Contrairement à ce que les témoins de l'employeur ont déclaré à l'audience, rien de significatif ni d'extraordinaire n'est consigné dans les notes d'entrevue ou les évaluations sommaires des trois plaignants.

[64] Dans le cadre de son témoignage, M^{me} Cashman a critiqué le fait que, malgré ses nombreuses années d'expérience comme pompier, M. Smith avait été incapable de donner d'exemples de règlement de conflit en réponse à une question d'entrevue. Elle a aussi critiqué la réponse de M. LaRiviere à la même question en déclarant que l'exemple fourni n'était pas réellement pertinent. Le témoignage de M^{me} Cashman ne permet pas d'établir pourquoi cette question a été jugée moins importante dans le cas d'autres candidats, tel David Abraham, qui, à en juger par les notes d'entrevue, ne semble pas davantage avoir été capable de donner une réponse satisfaisante. De même, M. Rynerson a été incapable d'expliquer ou de se rappeler pourquoi, sur sa feuille d'évaluation, il n'avait pas consigné

“interpersonal skills” category or why Ms. Cashman had crossed that section out with an “X.”

[65] In addition, it does not appear Pro-Tec was consistent in the manner in which it conducted reference checks following the interviews. In the case of Mr. Smith, despite otherwise unremarkable written interview notes and evaluations (similar to that of other candidates), Pro-Tec solicited references from individuals not listed in Mr. Smith’s application. After the completion of two of the three days of interviews, Ms. Cashman and Mr. Rynerson had dinner with Mssrs. Wall and Fahlgren. According to Ms. Cashman, Mr. Wall indicated Brian Smith was a problem and that he had asked Mr. Batters why he had transferred this problem to him. Ms. Cashman and Mr. Rynerson subsequently tracked down Mr. Batters who they say confirmed that Mr. Smith was a problem. Ms. Cashman’s written notes of their conversation with Mr. Batters indicate: “Got repositioned to Saskatoon. Got put in his place (under Butch). Fine when working in Thunder Bay. Not a team player. Poor attitude ‘he was a problem’.” However, the evidence shows Pro-Tec made no attempt to question the basis for the comments allegedly made by Mssrs. Wall and Batters. Ms. Cashman and Mr. Rynerson did not ask for any examples to explain or support these comments, nor, does it appear that either Mssrs. Wall or Batters offered any explanations. The Board notes that Mr. Batters supervised Brian Smith for a period of two years some 20 years ago. Wall did not oversee the fire hall after the responsibility for ERS transferred to the City in 1996 and, while he remained at the Airport in another capacity afterwards, he had retired in 2003. Mr. Wall had not supervised Mr. Smith since 1996 and, despite his alleged criticism, had never supervised Mr. LaRiviere who commenced working at the Airport in 2001.

[66] As stated earlier, Pro-Tec also contacted Mr. House with respect to some of the City ERS employees interviewed. Mr. House’s initial comments on June 22 relating to Mr. Smith’s work were positive. According to Ms. Cashman’s notes, Mr. House indicated Mr. Smith was more assertive than the other two captains and for the most part was assertive in a good way, good with computers and administrative work, fairly good at problem solving and conflict resolution and, in Chief House’s absence,

d’observations au sujet de l’honnêteté ou de la crédibilité de M. Smith ou noté ces qualités interpersonnelles, ni pourquoi M^{me} Cashman avait barré cette section d’un «X».

[65] De plus, Pro-Tec ne semble pas avoir procédé de manière cohérente pour la vérification des références à la fin des entrevues. Dans le cas de M. Smith, en dépit de notes d’entrevues et d’évaluations écrites par ailleurs anodines (à l’instar de celles des autres candidats), Pro-Tec a jugé bon de solliciter l’avis de personnes qui ne figuraient pas dans la liste des références fournie par le candidat. Après deux ou trois jours d’entrevue, M^{me} Cashman et M. Rynerson ont partagé un repas avec MM. Wall et Fahlgren. Au dire de M^{me} Cashman, M. Wall leur a dit que M. Smith était un cas problème et qu’il avait demandé à M. Batters pourquoi il lui avait refilé ce problème. M^{me} Cashman et M. Rynerson ont alors communiqué avec M. Batters, qui leur a confirmé, semble-t-il, que M. Smith était un cas problème. Dans le compte rendu manuscrit de sa conversation avec M. Batters, M^{me} Cashman a écrit ceci: «Il a été muté à Saskatoon. Il a été remis à sa place (sous M. Butch). Aucun problème signalé durant sa période d’emploi à Thunder Bay. Il est incapable de travailler en équipe. Mauvaise attitude; «c’était un cas problème»». (traduction) Or, selon la preuve, Pro-Tec n’a fait aucun effort pour vérifier les commentaires reçus de MM. Wall et Batters. M^{me} Cashman et M. Rynerson ne leur ont pas demandé de fournir des exemples pour expliquer ou étayer leurs propos; rien n’indique non plus que M. Wall ou M. Batters leur aient fourni des explications. Le Conseil observe que M. Batters a supervisé M. Smith pendant deux ans il y a une vingtaine d’années. M. Wall a quitté son poste de chef des pompiers après que la Ville se fut départie du SIU en 1996; bien qu’il ait continué de travailler à l’aéroport à un autre titre par la suite, il a pris sa retraite en 2003. Il n’avait pas supervisé M. Smith depuis 1996 et, en dépit de ses commentaires prétendument négatifs, il n’avait jamais supervisé M. LaRiviere, qui a commencé à travailler à l’aéroport en 2001.

[66] Comme il a déjà été mentionné, Pro-Tec a aussi communiqué avec M. House au sujet d’anciens employés du SIU ayant participé aux entrevues. Les premiers commentaires formulés par M. House, le 22 juin, au sujet du travail de M. Smith étaient positifs. D’après les notes de M^{me} Cashman, M. House avait indiqué que M. Smith faisait montre de plus d’assurance que les deux autres capitaines et généralement de façon positive, qu’il était doué pour les tâches informatiques et administratives, qu’il réussissait

communications with other captains usually worked out well. Finally, Mr. House indicated he would hire Mr. Smith again.

[67] Furthermore, Mr. Smith's January 2003 final probationary performance report included with his application to Pro-Tec comments on his positive attitude toward his responsibilities, his continually exhibiting superior skills to subordinates, his awareness of safety issues for fellow employees, his demonstrated respect toward supervisors and his demonstrated courteous knowledgeable manner in communicating with outside workers and the general public. In other words, Brian Smith received good marks as a Shift Captain for his demonstrated leadership, communication and interpersonal skills.

[68] According to the employer's witnesses, it is not until the June 30 teleconference that Mr. House offered less positive comments. Ms. Cashman's handwritten notes of this discussion indicate that Mr. House scored Mr. Smith as follows: leadership-7, communication-8, conflict resolution-6, change difficult-6; "will do the task at hand." According to Ms. Cashman, Mr. House's reaction to her advising the employer did not intend to offer Mssrs. Smith or LaRiviere employment, was: "Not surprised at no. Darwin - no, not surprised." The rest of Ms. Cashman's handwritten notes are as follows:

He's referring to the Union - grudges resist to change. Brian would have a hard time with new people coming in/no airport experience. He would resist or have a hard time accepting new people, who haven't work at the airport. Would view them as "not trained" not as experienced as the ones at the airport. "Time on job" doesn't qualify you for the job. It is what you did with the time you were on the job. What did you do to improve yourselves.

[sic]

[69] Ms. Cashman related that she was concerned as to how outsiders would be treated by Mr. Smith since it was Pro-Tec's intention to hire some applicants with no airport experience and thus felt Mr. Smith would not be a good fit for the organization. It was her contention that Mr. House probably felt more at ease and was

assez bien à régler les problèmes et les conflits et qu'en l'absence de M. House, les communications avec les autres capitaines se passaient généralement bien. Finalement, M. House indiquait qu'il n'hésiterait pas à embaucher à nouveau M. Smith.

[67] Au surplus, le rapport final d'évaluation de la période de stage de M. Smith, daté de janvier 2003, joint à la demande d'emploi adressée à Pro-Tec, fait mention de son attitude positive dans l'exercice de ses fonctions, des compétences supérieures dont il fait la démonstration devant les subalternes, de son souci pour la sécurité des collègues, du respect manifeste qu'il témoigne à ses supérieurs, ainsi que de la courtoisie et de la compétence dont il fait montre dans ses communications avec les travailleurs externes et le grand public. Autrement dit, M. Smith a reçu de bonnes notes, comme capitaine de poste, pour son leadership et ses compétences manifestes en communication et en relations interpersonnelles.

[68] Au dire des témoins de l'employeur, c'est seulement lors de la téléconférence du 30 juin 2004 que M. House a formulé des commentaires moins positifs. D'après les notes manuscrites de M^{me} Cashman, M. House a attribué les notes suivantes à M. Smith: leadership-7, communication-8, règlement des conflits-6, adaptation au changement-6; «effectue le travail demandé» (traduction). Au dire de M^{me} Cashman, lorsqu'elle a informé M. House que Pro-Tec n'avait pas l'intention de faire une offre d'emploi à MM. Smith et LaRiviere, il a dit «[n]on, je ne suis pas surpris. Darwin - non, pas surpris» (traduction). Le reste du compte rendu manuscrit de M^{me} Cashman est reproduit ci-après:

Il fait mention du syndicat - mécontentement, résistance au changement. Brian aurait de la difficulté à accepter l'arrivée de nouveaux venus sans expérience à l'aéroport. Il opposerait de la résistance ou aurait de la difficulté à accepter de nouveaux venus qui n'ont pas travaillé à l'aéroport. Il considérerait qu'ils n'ont pas la formation voulue, qu'ils n'ont pas autant d'expérience que ceux qui travaillent à l'aéroport. La compétence pour effectuer les tâches n'est pas tributaire du temps passé au travail. C'est ce qu'on fait durant les heures de travail, ce qu'on fait pour s'améliorer qui compte.

(traduction)

[69] M^{me} Cashman a mentionné qu'elle s'interrogeait sur l'accueil que M. Smith était susceptible de réserver aux nouveaux employés étant donné que Pro-Tec envisageait d'embaucher des candidats n'ayant aucune expérience de travail dans un aéroport. Elle estimait dès lors que M. Smith n'avait pas ce qu'il fallait pour

consequently more frank with his remarks about Mr. Smith on June 30 since he had now been hired by Pro-Tec. She could not explain what was meant by her notation “he’s referring to the union” or what precisely was said in this regard. It is noteworthy the employer did not call Mr. House to testify in the present matter to clarify or confirm his statements or why, as Ms. Cashman contended, he had changed his opinion or was more critical of Mr. Smith in a mere eight days.

[70] The Board also notes that the employer does not appear to have solicited unlisted references for any candidate other than Mr. Smith and perhaps Mr. LaRiviere. For example in the case of Mr. Bastl, a successful candidate with very little experience, the employer was only able to reach one of the three references provided. The only referee contacted was the Manager of the grocery store where Mr. Bastl had worked from 1994-1998 and, therefore, had no knowledge of Mr. Bastl’s firefighting capability. Ms. Cashman was unable to contact his current employer, the North Battleford Fire & Emergency Services, or the coordinator at the college where Mr. Bastl had completed his paramedic certificate the previous year. However, Ms. Cashman appears to have made no effort to contact either of the other two college instructors named in Mr. Bastl’s resumé prior to extending him a job offer.

[71] According to the employer’s witnesses, Mr. Foreman had a good interview and all his references checked out to be very good. His last annual evaluation report from the Canadian Forces in April 2001 included with his application for employment indicates he was assessed as outstanding and rated top or first out of 17 in his trade. Ms. Cashman’s evaluation sheet rates Mr. Foreman as average for communication and above average for interpersonal skills. Ms. Cashman testified he was in the running and was being considered. When asked if he and Ms. Cashman had different views as to who they should extend job offers to, Mr. Rynerson said they did with respect to some of the candidates and that Mr. Foreman could have been one although he did not recall any particulars. The employer’s explanation for not providing the Board with Mr. Rynerson’s evaluation sheet for Mr. Foreman was that the form had possibly been lost in a fire that occurred at the employer’s establishment. However Mr. Rynerson confirmed that

s’intégrer harmonieusement à l’organisation. M. House se sentait probablement plus à l’aise depuis qu’il avait été embauché par Pro-Tec, ce qui l’avait incité à exprimer plus franchement son opinion sur M. Smith le 30 juin. Elle a été incapable d’expliquer ce que signifiait la note «[i]l fait mention du syndicat» (traduction) ou ce qui avait été dit à ce propos. Mentionnons que l’employeur s’est abstenu d’appeler M. House à témoigner en l’instance pour clarifier ou confirmer ses déclarations ou expliquer pourquoi, ainsi que le prétend M^{me} Cashman, il avait changé d’opinion ou se montrait plus critique à l’endroit de M. Smith huit jours plus tard à peine.

[70] Le Conseil note également que l’employeur ne semble pas avoir sollicité l’avis de personnes ne figurant pas dans la liste des références fournies par les candidats, sauf en ce qui concerne M. Smith et, peut-être, M. LaRiviere. Ainsi, dans le cas de M. Bastl, un candidat ayant très peu d’expérience, l’employeur n’a réussi à communiquer qu’avec une seule des trois références fournies, soit le gérant de l’épicerie où M. Bastl a travaillé de 1994 à 1998, qui ne pouvait donc formuler aucune opinion sur les compétences de ce dernier comme pompier. M^{me} Cashman a été incapable de communiquer avec son employeur actuel, le North Battleford Fire & Emergency Services, ou avec le coordonnateur du collège où M. Bastl avait reçu sa formation paramédicale l’année précédente. Elle semble n’avoir fait aucun effort pour joindre l’un ou l’autre des deux formateurs mentionnés dans le CV de M. Bastl avant de lui faire une offre d’emploi.

[71] Selon les témoins de l’employeur, M. Foreman a obtenu de bonnes notes à l’entrevue et toutes ses références se sont révélées très positives. Sa dernière appréciation du rendement dans les Forces canadiennes, datée d’avril 2001, jointe à sa demande d’emploi, indique qu’il a été coté exceptionnel et qu’il se classait premier sur 17 dans sa profession. Sur sa feuille d’évaluation, M^{me} Cashman indique qu’il se situe dans la moyenne sur le plan des communications et au-dessus de la moyenne en ce qui concerne les relations interpersonnelles. M^{me} Cashman a déclaré qu’il était dans la course et qu’on songeait à lui offrir un emploi. Quand on a demandé à M Rynerson s’il avait eu des divergences de vues avec M^{me} Cashman pour dresser la liste des candidats auxquels ils projetaient de faire une offre d’emploi, il a répondu que oui, dans certains cas, et qu’il se pouvait que M. Foreman ait été l’un d’eux, bien qu’aucun détail ne lui revienne à la mémoire. La raison invoquée par l’employeur pour ne pas fournir au Conseil la feuille d’évaluation de M. Foreman remplit

Mr. Foreman had a good interview and was well qualified. According to Ms. Cashman, the employer's decision's not to offer a position was based on the reference received from Mr. House on June 30. Her notes of this conversation reflect as follows:

He's sometimes narrow minded, he may struggle with change. Will address conflict resolution doesn't attack the person - Normal approach. He's kind of moody. Address conflict average - I asked address it well? He said comment "not well, I wouldn't use well, I would say average. "Moody" could delay his response quote "I will get around to it when I get around to it". Sometimes not a good self-starter.

[sic]

[72] The employer asserts that Mr. House made the above comments on the same day it finalized its decisions on the successful candidates and do not appear to fit with the rest of the information obtained up to that point with respect to Mr. Foreman. Again, the employer chose not to have Mr. House testify to confirm these comments. In addition, like the other two complainants, Mr. Foreman was not considered by the employer for the August vacancy.

[73] With respect to Mr. LaRiviere, Ms. Cashman stated she felt uneasy about him and at the end of the interview had decided that he was probably not going to be considered. The Board notes that this is not reflected in any way in the evaluation sheets prepared by the two interviewers. Their evaluations of Mr. LaRiviere appear to be much like the ones prepared for other candidates. Ms. Cashman recorded above average and average ratings, while Mr. Rynerson's summary evaluation reflects that Mr. LaRiviere showed initiative and appeared to be honest and credible. When asked why no reference checks were conducted for Mr. LaRiviere, Ms. Cashman stated: "Short on time why bother if you are not going to make offer." She also indicated that there were other candidates whose references were not checked.

par M. Rynerson est que le formulaire avait probablement été détruit dans un incendie au siège social. M. Rynerson a toutefois confirmé que M. Foreman avait obtenu de bonnes notes à l'entrevue et qu'il possédait les qualités requises. Au dire de M^{me} Cashman, la décision de ne pas lui faire d'offre d'emploi résultait des références reçues de M. House le 30 juin 2004. Le compte rendu de cette conversation est reproduit ci-après:

Il manque parfois d'ouverture d'esprit, il pourrait avoir de la difficulté à s'adapter au changement. Il est capable de régler des conflits sans attaquer la personne - approche normale. Il est plutôt d'humeur changeante. Règlement de conflit - j'ai demandé s'il était capable de régler un conflit. Il a répondu «pas très bien, je dirais pas très bien, je dirais qu'il se situe dans la moyenne». À cause de ses sautes d'humeur, il pourrait tarder à réagir, et je cite, «[i]l est du genre à faire les choses quand ça lui plaît». Il a parfois de la difficulté à se motiver.

(traduction)

[72] L'employeur affirme que les observations de M. House reproduites au paragraphe précédent ont été reçues le jour où a été dressée la liste définitive des candidats retenus; elles ne semblent pas concorder avec les autres renseignements qui avaient été obtenus jusqu'alors au sujet de M. Foreman. Précisons à nouveau que l'employeur a décidé de ne pas appeler M. House à témoigner pour confirmer ces observations. En outre, comme pour les deux autres plaignants, l'employeur n'a pas pris en considération la candidature de M. Foreman pour doter le poste devenu vacant en août.

[73] En ce qui concerne M. LaRiviere, M^{me} Cashman a déclaré qu'elle avait des doutes à son sujet et qu'à la fin de l'entrevue, elle avait décidé qu'il avait peu de chances d'être retenu. Le Conseil observe que rien de cela n'est consigné dans les feuilles d'évaluation remplies par les deux intervieweurs. Les évaluations de M. LaRiviere sont sensiblement identiques à celles des autres candidats. M^{me} Cashman lui a attribué des cotes moyennes et supérieures à la moyenne tandis que M. Rynerson a indiqué, dans son évaluation sommaire, qu'il avait le sens de l'initiative et qu'il semblait honnête et crédible. Quand on lui a demandé pourquoi les références du plaignant n'avaient pas été vérifiées, M^{me} Cashman a répondu qu'ils manquaient de temps et qu'ils ne voyaient pas l'utilité de procéder à ces vérifications vu qu'on n'envisageait pas de lui faire une offre. Elle a aussi indiqué qu'il y avait d'autres candidats dont les références n'avaient pas été vérifiées.

[74] The Board is of the view that this explanation is somewhat inconsistent. Given Mr. LaRiviere's experience, it would appear that the employer may have wanted to at least check some, if not all, of the references offered prior to making a final decision. Mr. Doug Goodings (Winnipeg Fire Chief) was listed as a reference by both Mssrs. LaRiviere and Wuskynyk. Ms. Cashman contacted Mr. Goodings on June 23 to discuss Mr. Wuskynyk but did not inquire about Mr. LaRiviere. However, at the June 15 dinner Ms. Cashman solicited Mr. Wall's opinion of Mr. LaRiviere. She testified having asked Mr. Wall "what about Dar" to which he would have replied that "you put a problem child with a problem." According to Ms. Cashman, Mr. Wall's response meant that Mssrs. Smith and LaRiviere worked on the same shift because they were both problematic. In the Board's view, given Mr. LaRiviere's experience and qualifications, the employer's reason for not verifying any of his references when one of his references was in fact contacted for another candidate, while seeking an opinion from Mr. Wall, who never directly supervised Mr. Lariviere's work having retired as Fire Chief prior to his commencing work at the airport, does not seem to add up. It appears like an attempt to find something negative.

C - August 2004 Vacancy

[75] The evidence establishes that the approximate training time for a successful candidate with no prior airport training is three months. Candidates hired with no previous airport training and whom Pro-Tec proceeded to train were Mssrs. Bast, Bastl, Kominetsky and Kliman. As a result of Mr. Kliman's resignation at the end of August, a vacancy was created. All three complainants expressed their continued interest in a position following this vacancy.

[76] Ms. Cashman testified that she did not forward the resumés for the three complainants as they were not a good fit for the organization when they were first interviewed and she felt that nothing had changed during the six-week period since they were first interviewed. According to Ms. Cashman, the complainants were not strong candidates and the employer was not considering them since they had other candidates to choose from.

[77] Ms. Cashman only forwarded Mr. Roth's application for consideration. She did not consider any of the complainants for this vacancy, despite the fact all

[74] Le Conseil trouve cette explication plutôt incohérente. Compte tenu de l'expérience de M. LaRiviere, on pourrait penser que l'employeur aurait voulu vérifier au moins une partie, sinon la totalité des références fournies avant de prendre une décision finale. M. Doug Goodings (chef des pompiers de Winnipeg) figurait au nombre des références de MM. LaRiviere et Wuskynyk. M^{me} Cashman a communiqué avec lui le 23 juin pour obtenir son avis sur M. Wuskynyk, sans mentionner le nom de M. LaRiviere. Or, au dîner du 15 juin, elle a sollicité l'opinion de M. Wall sur M. LaRiviere. Elle a déclaré avoir demandé à M. Wall ce qu'il pensait de M. LaRiviere; il lui aurait répondu que c'est un employé à problèmes. Selon M^{me} Cashman, cela voulait dire que MM. Smith et LaRiviere étaient affectés au même quart de travail parce c'étaient deux cas problèmes. Le Conseil est d'avis que, vu l'expérience et les qualités de M. LaRiviere, la raison invoquée par l'employeur pour ne pas vérifier ses références alors qu'on avait communiqué avec l'une d'elles relativement à un autre candidat et sollicité l'avis de M. Wall, lequel n'avait jamais supervisé directement M. LaRiviere puisqu'il avait pris sa retraite comme chef des pompiers avant son arrivée à l'aéroport, ne paraît pas plausible. On dirait plutôt qu'il s'agissait d'une tentative pour trouver quelque chose de négatif.

C - Poste devenu vacant en août 2004

[75] La preuve démontre qu'il faut environ trois mois pour former un pompier n'ayant aucune expérience de travail dans un aéroport. Les nouveaux employés qui n'avaient aucune expérience du genre et que Pro-Tec s'est employée à former sont MM. Bast, Bastl, Kominetsky et Kliman. Un poste est devenu vacant à la suite de la démission de M. Kliman à la fin d'août. Les trois plaignants ont continué de se montrer intéressés à obtenir un poste après ce départ.

[76] M^{me} Cashman a déclaré qu'elle n'avait pas transmis les CV des trois plaignants parce qu'ils ne correspondaient pas au profil recherché par l'employeur lors des entrevues initiales et qu'elle estimait que rien n'avait changé dans les six semaines subséquentes. Selon elle, les plaignants n'étaient pas des candidats solides et l'employeur avait d'autres candidats parmi lesquels il pouvait faire son choix.

[77] M^{me} Cashman a transmis la demande d'emploi de M. Roth seulement. Elle a exclu les candidatures des trois plaignants même s'ils possédaient les qualités et

three were qualified, experienced, and had expressed continued interest in a position and even in the face of the obvious additional operational delays and costs Pro-Tec would incur as a result of the August vacancy. Following this interview process, the first and second ranking candidates declined the employer's employment offer. Pro-Tec had to go to the third ranking candidate before finally obtaining an acceptance to its employment offer. Still, none of the three complainants were interviewed or in any way considered for this vacancy. Mr. Driger's starting date was January 10, 2005, with the expectation of the necessary training to be completed in approximately three months from his commencement date, obviously causing Pro-Tec additional operational costs and delays.

[78] Given all of the above, the Board is of the view that there is something illogical and inconsistent about the employer's reasoning for not considering the complainants following the August vacancy. Given the existing operational requirements in August (four out of six not CARs certified), the need to start over the approximately three months of training for any successful candidate not being CARs certified and the fact that the employer had to go to the third candidate on the list prior to filling the vacancy, begs the question as to why the employer would not even consider one of the complainants for this position. The Board could possibly accept that the employer felt it had better suited candidates than some of the complainants following the first round of interviews in June. The Board also recognizes that the employer did not have to hire the most experienced candidates. However, the vacancy arose one month into Pro-Tec's contract when the employer did not yet have a full staff complement that met the CARs certification and training standards. Pro-Tec was faced with both an operational and economic need to quickly fill the vacancy. Consequently, it appears illogical that the employer would not have considered all or some of the complainants for the vacancy, particularly when it was down to its third choice when the job offer was made to Mr. Digger in December 2004. This confirms, in the Board's view, the appearance of providing excuses or pretexts by the employer not to extend any employment offers to the complainants, in part, due to their union activities. As stated above, the three complainants were the only former City ERS employees (to the exception

l'expérience requises et continuaient de se montrer intéressés à obtenir un poste, et en dépit des retards et coûts opérationnels supplémentaires que le départ de l'employé en août ne manquerait pas d'occasionner à Pro-Tec. À l'issue de ce nouveau processus d'entrevue, les candidats s'étant classés en première et deuxième place ont refusé l'offre d'emploi de Pro-Tec. L'employeur a été contraint de faire une offre au troisième candidat afin de pouvoir enfin combler le poste vacant. N'empêche qu'aucun des trois plaignants n'a été convoqué à une entrevue ni considéré comme un candidat possible. M. Driger est entré en fonctions le 10 janvier 2005 pour commencer sa formation d'une durée approximative de trois mois, ce qui a assurément entraîné des coûts et des retards opérationnels supplémentaires pour Pro-Tec.

[78] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil est d'avis qu'il y a quelque chose d'illogique et d'incohérent dans les raisons invoquées par l'employeur pour ne pas prendre en considération la candidature des plaignants en vue de combler le poste devenu vacant en août. Vu les besoins opérationnels de l'employeur durant le mois d'août (quatre des cinq pompiers n'étaient pas encore accrédités en vertu du RAC), la nécessité de consacrer à nouveau trois mois environ à la formation d'un nouvel employé non accrédité en vertu du RAC et le fait d'avoir été obligé d'offrir le poste à trois candidats avant de trouver preneur, on doit se demander pourquoi Pro-Tec a refusé de prendre en considération la candidature ne serait-ce que d'un seul des plaignants. Le Conseil pourrait éventuellement comprendre que l'employeur estimait que les candidats retenus étaient plus compétents que certains des plaignants à l'issue de la première série d'entrevues en juin. Le Conseil admet aussi que l'employeur n'était pas obligé d'embaucher les candidats ayant le plus d'expérience. Il n'en reste pas moins que le poste est devenu vacant quelques semaines après l'entrée en vigueur du contrat alors que l'effectif ne satisfaisait pas encore totalement aux exigences du RAC en matière d'accréditation et de formation. Pro-Tec faisait face à la nécessité opérationnelle et économique de combler rapidement le poste vacant. Il semble donc illogique que l'employeur se soit refusé à prendre en considération la candidature de quelques-uns des plaignants, voire des trois, pour combler le poste, à plus forte raison quand M Digger, à qui une offre a été faite en décembre 2004, était en fait son troisième choix. Le

of Mr. Brown who withdrew his application) not to be extended an employment offer.

[79] Considered together, the explanations given by the employer for not extending any employment offers to the three complainants in June 2004, as well as its reasons for not considering them for the August 2004 vacancy are not convincing in light of the complainants' admitted qualifications and considerable experience. On the whole of the evidence presented, the Board accepts the evidence of the complainants. They all testified in a straightforward and credible manner. By contrast, the generalizations by the employer's witnesses with respect to certain aspects of the interview process, certain unexplained or incomplete evaluation summaries and notes following the interviews, as well as some inconsistencies in regards to reference checks together with the reasons put forth for not considering any of the complainants for the August vacancy, are less credible. When looking at the evidence as a whole, it appears the employer was looking for reasons not to offer employment to the complainants.

[80] In a complaint alleging refusal by an employer to offer employment in violation of the provisions of the *Code*, it is often not one particular fact that brings the Board to grant the complaint but rather several factors put together which brings it to conclude the employer's decision was or was not tainted by any anti-union sentiments. Looking at the evidence as a whole and the adverse inference the Board draws from the Pro-Tec's failure to call a key witness (Mr. House) to testify in order to confirm the employer's position, the Board concludes that the employer's reasons for not hiring the complainants are insufficient to discharge the onus required.

[81] The Board concludes that the employer did not discharge the burden of proof by a preponderance of the evidence. In other words, on a balance of probabilities, the Board finds that the three complainants were not offered a position by Pro-Tec due in part to their

Conseil est d'avis que cela confirme l'allégation voulant que l'employeur a inventé des excuses ou des prétextes pour ne pas faire d'offre d'emploi aux plaignants, à cause, notamment, de leurs activités syndicales. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, les trois plaignants sont les seuls anciens employés du SIU (à l'exception de M. Brown, qui a retiré sa candidature) qui n'ont pas reçu d'offre d'emploi.

[79] De façon générale, les explications données par l'employeur pour ne pas faire d'offre d'emploi aux plaignants en juin 2004 de même que la raison invoquée pour ne pas avoir pris leur candidature en considération en vue de combler le poste devenu vacant en août 2004 ne sont pas convaincantes eu égard aux qualités reconnues et à la vaste expérience des plaignants. Compte tenu de l'ensemble des éléments de preuve, le Conseil accepte la preuve des trois plaignants, qui ont témoigné de manière franche et crédible. En revanche, les réponses vagues données par les témoins de l'employeur pour expliquer certains aspects du processus d'entrevue, les sommaires et les notes d'évaluation inexpliqués ou incomplets à la suite des entrevues, de même que les incohérences dans la vérification des références ainsi que les raisons invoquées pour ne pas prendre en considération la candidature des plaignants en vue de combler le poste vacant en août, sont moins crédibles. Il se dégage de l'ensemble de la preuve que l'employeur cherchait des raisons pour ne pas faire d'offre d'emploi aux plaignants.

[80] Dans une plainte alléguant le refus d'employer une personne, en violation des dispositions du *Code*, ce n'est souvent pas un fait particulier qui détermine l'issue de l'affaire, mais plutôt la combinaison de plusieurs facteurs qui font que le Conseil en arrive à la conclusion que la décision de l'employeur était ou n'était pas motivée par un sentiment antisyndical. Compte tenu de l'ensemble des éléments de preuve et de la conclusion défavorable que le Conseil tire du défaut de Pro-Tec d'appeler un témoin clé (M. House) afin de confirmer sa position, le Conseil conclut que les raisons invoquées pour ne pas embaucher les plaignants ne sont pas suffisantes pour le décharger du fardeau de la preuve.

[81] Le Conseil conclut que l'employeur ne s'est pas déchargé du fardeau qui lui incombe selon la prépondérance de la preuve. Autrement dit, le Conseil estime que, selon la prépondérance des probabilités, les trois plaignants n'ont pas reçu d'offre d'emploi à cause,

activities or support for the union. This denial of employment is a violation of section 94(3)(a)(i) of the *Code*.

V - Conclusion

[82] The Board finds that the employer has violated section 94(3)(a) of the *Code*. Although the union sought, as part of the remedies requested in its written complaint, a declaration that the employer violated section 94(1) of the *Code* as well as section 94(3), the union did not in its oral arguments request any specific order from the Board with respect to section 94(1) of the *Code*. Given its conclusion with respect to the violation of section 94(3) of the *Code*, the Board is of the view that it is not necessary to address the applicability of section 94(1) of the *Code*.

[83] Section 99 of the *Code* gives the Board broad remedial powers, in particular sections 99(1)(c)(i) and (ii) provides that:

99.(1) Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with subsection 24(4) or 34(6), section 37, 47.3, 50 or 69, subsection 87.5(1) or (2), section 87.6, subsection 87.7(2) or section 94, 95 or 96, the Board may, by order, require the party to comply with or cease contravening that subsection or section and may

...

(c) in respect of a failure to comply with paragraph 94(3)(a), (c) or (f), by order, require an employer to

(i) employ, continue to employ or permit to return to the duties of their employment any employee or other person whom the employer or any person acting on behalf of the employer has refused to employ or continue to employ, has suspended, transferred, laid off or otherwise discriminated against, or discharged for a reason that is prohibited by one of those paragraphs,

(ii) pay to any employee or other person affected by that failure compensation not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to that employee or other person, and ...

[84] In *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC, supra*, the Board's bottom-line decision directed the parties to try to resolve the implementation of the present decision:

... with the agreement of the parties, the Board proceeded in regards to the merits of the present complaint and did not hear any evidence or arguments with respect to appropriate remedy in the event the Board allowed the complaint. As is the Board's usual practice, it wishes to give the parties the opportunity to

notamment, de leurs activités syndicales. Un tel refus est contraire au sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*.

V - Conclusion

[82] Le Conseil estime que l'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(3)a) du *Code*. Bien qu'au nombre des redressements demandés dans sa plainte écrite, il ait mentionné une déclaration selon laquelle l'employeur a contrevenu aux paragraphes 94(1) et 94(3) du *Code*, le syndicat n'a pas demandé, dans sa plaidoirie, une ordonnance particulière relativement au paragraphe 94(1) du *Code*. Compte tenu de la conclusion relative à la violation du paragraphe 94(3) du *Code*, le Conseil ne voit pas l'utilité de statuer sur l'application du paragraphe 94(1) du *Code*.

[83] L'article 99 du *Code* confère au Conseil de vastes pouvoirs de redressement. Les sous-alinéas 99(1)(c)(i) et (ii), notamment, prévoient ce qui suit:

99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre:

...

c) dans le cas des alinéas 94(3)a), c) ou f), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur :

(i) d'embaucher, de continuer à employer ou de reprendre à son service l'employé ou toute autre personne, selon le cas, qui a fait l'objet d'une mesure interdite par ces alinéas,

(ii) de payer à toute personne touchée par la violation une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée par l'employeur s'il n'y avait pas eu violation...

[84] Dans la décision sommaire rendue dans *Pro-Tec Fire Services of Canada ULC, précitée*, le Conseil enjoint aux parties de s'efforcer de mettre la présente décision à exécution:

... avec l'accord des parties, le Conseil a entrepris de statuer sur le fond de la présente plainte sans entendre de témoignages ou de plaidoyers concernant la mesure de redressement pertinente au cas où le Conseil accueillerait la plainte. Conformément à la règle établie, le Conseil veut accorder aux parties la possibilité

attempt to come to an agreement with respect to the issue of remedy. Consequently, the Board appoints Mr. John Taggart, Labour Relations Officer, to assist the parties in putting into effect the present decision and to report back to the Board no later than April 15, 2005. The Board will remain seized of the matter to decide the question of remedy or any related issue remaining outstanding.

(page 2)

[85] The Board has since been advised that the parties were unable to reach an agreement with respect to the appropriate remedy in the time referred to above. The Board has consulted with the parties and established a process to determine the outstanding issues.

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

CASES CITED

BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation, [2000] CIRB no. 81

City of Saskatoon (1997), 106 di 19; and 39 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1217)

Echo Bay Mines Ltd. (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140)

Hayes (Marie-Claire) et al. (1994), 96 di 92 (CLRB no. 1100)

Pro-Tec Fire Services of Canada ULC, March 15, 2005 (CIRB LD 1222)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 24; 47(2); 94(1), 94(1)(a), 94(3), 94(3)(a), 94(3)(a)(i); 97(1)(a); 98(4); 99, 99(1)(c)(i), 99(1)(c)(ii)

Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1985, c. P-35

d'en venir à une entente concernant la question du redressement. Par conséquent, le Conseil demande à M. John Taggart, agent des relations du travail, d'apporter son aide aux parties pour mettre la présente décision à exécution et de lui faire rapport au plus tard le 15 avril 2005. Le Conseil demeure saisi de l'affaire pour statuer sur la question de la mesure de redressement ou toute question connexe encore en litige.

(page 2; traduction)

[85] Le Conseil a depuis été avisé que les parties avaient été incapables de se mettre d'accord sur la mesure de redressement applicable dans le délai indiqué ci-dessus. Le Conseil a consulté les parties et établi un processus pour trancher les questions en litige.

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

AFFAIRES CITÉES

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, [2000] CCRI n° 81

Echo Bay Mines Ltd. (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140)

Hayes (Marie-Claire) et autres (1994), 96 di 92 (CCRT n° 1100)

Pro-Tec Fire Services of Canada ULC, 15 mars 2005 (CCRI LD 1222)

Ville de Saskatoon (1997), 106 di 19; et 39 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1217)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 24; 47(2); 94(1), 94(1)a, 94(3), 94(3)a, 94(3)(a)(i); 97(1)a; 98(4); 99, 99(1)c(i), 99(1)c(ii)

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. 1985, ch. P-35