

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

Vol. 7-05

**Reasons for decision**

**United Steelworkers of America; United Steelworkers of America, Local 6551,**

*complainants,*  
*and*

**Laidlaw Transit Ltd., carrying on business as Laidlaw Education Services,**

*respondent,*  
*and*

**Edward V. Embree,**  
*interested party.*

Board File: 24979-C

**Edward V. Embree,**  
*applicant,*  
*and*

**Laidlaw Transit Ltd., carrying on business as Laidlaw Education Services,**

*employer,*  
*and*

**United Steelworkers of America,**  
*bargaining agent.*

Board File: 25001-C

*CITED AS:* Laidlaw Transit Ltd., carrying on business as Laidlaw Education Services

Decision no. 327  
August 2, 2005

Complaint of unfair labour practice pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I* and an application for revocation of certification pursuant to section 38(1) of the *Code*.

Unfair labour practice - Revocation of certification - Employer interference - Management functions - The union filed a complaint alleging that the employer actively encouraged and supported employees in the initiation and circulation of a petition in support of their revocation application, in violation of sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), 94(a)(vi), 94(3)(e) and 96 of the *Code* - An employee filed an application for revocation of bargaining rights of the union pursuant to section 38(1) of the *Code* - The employer submits that the person who was alleged to have interfered in the petition was not a

**Motifs de décision**

**Métallurgistes unis d'Amérique; Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6551,**

*plaignants,*  
*et*

**Laidlaw Transit Ltd., exploitée sous la raison sociale Laidlaw Education Services,**

*intimée,*  
*et*

**Edward V. Embree,**  
*partie intéressée.*

Dossier du Conseil: 24979-C

**Edward V. Embree,**  
*requérant,*  
*et*

**Laidlaw Transit Ltd., exploitée sous la raison sociale Laidlaw Education Services,**

*employeur,*  
*et*

**Métallurgistes unis d'Amérique,**  
*agent négociateur.*

Dossier du Conseil: 25001-C

*CITÉ:* Laidlaw Transit Ltd., exploitée sous la raison sociale Laidlaw Education Services

Décision n° 327  
le 2 août 2005

Plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I*, et demande de révocation d'accréditation en vertu du paragraphe 38(1) du *Code*.

Pratique déloyale de travail - Révocation d'accréditation - Intervention de l'employeur - Postes de direction - Le syndicat a déposé une plainte alléguant que l'employeur a activement encouragé et soutenu les efforts de certains employés pour recueillir des signatures à l'appui d'une demande de révocation de l'accréditation du syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a), des sous-alinéas 94(3)a)(i) et 94(3)a)(vi), de l'alinéa 94(3)e) et de l'article 96 du *Code* - Un employé a présenté une demande de révocation de l'accréditation de l'agent négociateur, en

manager nor a representative of the employer - Sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) or (vi) and 94(3)(e) require that the employer or a person acting on behalf of the employer have been involved in the alleged violation - The Board reviewed the overall context of the workplace and assessed the nature of the functions and responsibilities of the person alleged to have interfered in the petition - In the circumstances, the grouping of responsibilities as dispatcher and secretary within one person gave that person an enormous amount of influence, regardless of the job title - The Board is satisfied that the person in question was acting on behalf of the employer - The Board examined a number of cases on the issue of what constitutes illegal interference by the employer in the decertification process, and noted that each case stands on its own merits - Had the circulation of the petition in the workplace been the only evidence of employer interference, the Board might have concluded that these actions were in themselves insufficient to find that employees had been influenced in their decision; however, there are other incidents that brings it to conclude there was indeed employer interference - The Board finds that there is sufficient evidence of employer influence contrary to sections 94(1)(a) of the *Code* - This violation having been found, it is unnecessary to determine whether the employer violated sections 94(3)(a)(i) or (vi) and section 94(3)(e) of the *Code* - Section 96 is a broad catch-all provision meant to provide alternative relief in cases where the provisions of section 94 of the *Code* may be inapplicable - The Board finds that the employer jeopardized the likelihood that a vote would accurately reflect the wishes of the members of the bargaining unit - The union's complaint of unfair labour practice is upheld and the application for revocation is dismissed without holding a representation vote.

---

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson and Messrs. Daniel Charbonneau and Patrick J. Heinke, Members. A hearing was held in Halifax on July 14 and 15, 2005.

vertu du paragraphe 38(1) du *Code* - L'employeur soutient que l'individu qui serait prétendument intervenu à l'égard de la pétition n'était ni un gestionnaire ni un représentant de l'employeur - Pour l'application des alinéas 94(1)a) et 94(3)e), et des sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi), il est nécessaire que l'employeur ou quiconque agissant pour son compte ait pris part au prétendu abus - Le Conseil a examiné le contexte dans lequel le travail est exécuté et a apprécié la nature des fonctions et responsabilités de l'individu qui serait prétendument intervenu à l'égard de la pétition - Compte tenu des circonstances, le fait que cette personne cumule les fonctions de répartitrice et de secrétaire lui conférait énormément d'influence, peu importe le titre de son poste - Le Conseil est convaincu que la personne en question agissait pour le compte de l'employeur - Le Conseil a déjà examiné dans de nombreuses affaires la question de ce qui constitue une intervention illégale de l'employeur dans le cadre du processus de révocation de l'accréditation, et a mentionné que chaque affaire est un cas d'espèce - Si la circulation de la pétition au travail avait été la seule preuve d'intervention de l'employeur, le Conseil aurait peut-être conclu que ce fait n'était pas suffisant en soi pour conclure que les employés avaient été influencés dans leur décision; or, il y a d'autres incidents qui lui font conclure qu'il y a effectivement eu intervention de l'employeur - Le Conseil estime qu'il existe des éléments de preuve suffisants de l'influence exercée par l'employeur en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* - Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déterminer si l'employeur a contrevenu aux sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi) et à l'alinéa 94(3)e) du *Code* - L'article 96 est une disposition d'application générale qui prévoit une mesure de redressement substitutive dans les cas où les dispositions de l'article 94 du *Code* ne peuvent s'appliquer - Le Conseil est d'avis qu'il est peu probable qu'un scrutin puisse rendre compte de la volonté réelle des membres de l'unité de négociation - La plainte de pratique déloyale de travail du syndicat est accueillie et le Conseil ordonne le rejet de la demande de révocation sans tenir de scrutin de représentation.

---

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de MM. Daniel Charbonneau et Patrick J. Heinke, Membres. Une audience a été tenue à Halifax les 14 et 15 juillet 2005.

**Appearances**

Mr. Edward Embree, representing himself;  
Mr. Gordon N. Forsyth and Mr. Bradley H. Ridge, for  
the United Steelworkers of America, Local 6551;  
Mr. J. Rene Gallant, for Laidlaw Education Services.

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

**I - The Applications**

[1] Board file no. 24979-C is a complaint of unfair labour practice filed by the United Steelworkers of America, Local 6551 (the union) pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) alleging that Laidlaw Education Services (Laidlaw or the employer) actively encouraged and supported employees in the initiation and circulation of a petition in support of an application to revoke the union's certification in violation of sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(vi), 94(3)(e) and 96 of the *Code*.

[2] Board file no. 25001-C is an application for revocation of the certification of the bargaining agent, the United Steelworkers of America, Local 6551 (the union), filed by Mr. Edward Embree, pursuant to section 38(1) of the *Code*.

**II - The Evidence**

[3] Laidlaw provides school bus services in various locations across North America and has a branch office located in Amherst, Nova Scotia. It employs 60 drivers including part-time spare drivers and a mechanic. Drivers typically work between 4 and 5.5 hours per day, depending on their scheduled run during the September to June school year. The schedule of each driver is established at the beginning of the school year and varies little from day to day. Occasionally, drivers are assigned so-called "charter runs" outside their normal schedule. Each driver averages two to three such runs a year.

[4] On July 15, 2002, the union became the certified bargaining agent for a group of bus drivers and other

**Ont comparu**

M. Edward Embree, pour son compte;  
M. Gordon N. Forsyth et M. Bradley H. Ridge, pour la  
section locale 6551 des Métallurgistes unis  
d'Amérique;  
M. J. Rene Gallant, pour Laidlaw Education Services.

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

**I - Les demandes**

[1] Le dossier du Conseil n° 24979-C porte sur une plainte de pratique déloyale de travail déposée par la section locale 6551 des Métallurgistes unis d'Amérique (le syndicat) en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), alléguant que Laidlaw Education Services (Laidlaw ou l'employeur) a activement encouragé et soutenu les efforts de certains employés pour recueillir des signatures à l'appui d'une demande de révocation de l'accréditation du syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a), des sous-alinéas 94(3)a)(i) et 94(3)a)(vi), de l'alinéa 94(3)e) et de l'article 96 du *Code*.

[2] Le dossier du Conseil n° 25001-C concerne une demande de révocation de l'accréditation de l'agent négociateur, la section locale 6551 des Métallurgistes unis d'Amérique (le syndicat), présentée par M. Edward Embree en vertu du paragraphe 38(1) du *Code*.

**II - La preuve**

[3] Laidlaw fournit des services de transport scolaire dans diverses localités en Amérique du Nord; une de ses succursales est située à Amherst (Nouvelle-Écosse). L'entreprise emploie 60 chauffeurs, dont des chauffeurs de réseve à temps partiel et un mécanicien. Les chauffeurs travaillent habituellement de quatre à cinq heures et demie par jour, selon le trajet prévu à leur horaire, durant l'année scolaire, qui va de septembre à juin. L'horaire de chaque chauffeur est établi au début de l'année scolaire et varie très peu au jour le jour. Il arrive que des chauffeurs soient affectés à ce qu'on appelle des trajets à la demande à l'extérieur de leurs heures de travail normales. Chaque chauffeur effectue, en moyenne, deux ou trois trajets de ce genre par année.

[4] Le 15 juillet 2002, le syndicat est devenu l'agent négociateur accrédité d'un groupe de chauffeurs et

employees of Laidlaw's branch office in Amherst. The union and the employer concluded a first collective agreement that became effective November 4, 2003 and expired on June 30, 2005.

[5] A petition seeking the revocation of the union's bargaining certificate was initiated on January 21, 2005 by Mr. Edward Embree, a Laidlaw driver, with the assistance of fellow driver Ms. Shirley Stanley. By March 8, 2005, Mr. Embree had collected a sufficient number of signatures on the petition to file an application for a revocation of the bargaining unit on April 8, 2005.

[6] The union alleges that Ms. Heather Jewett, the company dispatcher, supported and facilitated the signing of the petition to terminate its bargaining rights. The union alleges that at the time, Ms. Jewett was acting in a management capacity.

[7] One of the incidents alleged by the union is that Ms. Jewett contacted Mr. Bob Harrison by telephone at home directing him to bring his bus to the terminal for routine maintenance. During the course of this conversation, which involved some discussion about the union's performance since the signing of the collective agreement, Ms. Jewett said to Mr. Harrison that there was a petition to revoke the union's certification in her office, and if he was serious about getting rid of the union, he should come sign it. Mr. Harrison brought in his vehicle the following day and he was paid waiting time while the bus was being serviced. While in the dispatch office, Ms. Jewett presented him with the petition for signature and allegedly requested him to sign it. Sometime after the application for revocation was filed with the Board, it is alleged that Ms. Jewett told Mr. Harrison to say that he signed the petition while in the office but that he had signed the petition outside the office.

[8] A second incident is that Mr. Embree asked another driver, Mr. Edmund Patriquin, to sign the petition in the presence of Ms. Jewett while in the dispatch office. Mr. Embree did not have the petition in hand, but asked Mr. Patriquin where he lived so that he would contact him at home. Two weeks later, Mr. Embree arrived at Mr. Patriquin's home, driving a Laidlaw school bus, to obtain Mr. Patriquin's signature on the petition. Mr. Embree is alleged to have told Mr. Patriquin that employees would be better off without the union and would be entitled to company jackets, hats, barbecues and other benefits. About Ms. Jewett's authority in the

d'employés de la succursale de Laidlaw à Amherst. Le syndicat et l'employeur ont conclu une première convention collective qui a pris effet le 4 novembre 2003 et est arrivée à échéance le 30 juin 2005.

[5] Le 21 janvier 2005, M. Edward Embree, un chauffeur de Laidlaw, aidé d'une collègue, M<sup>me</sup> Shirley Stanley, a fait circuler une pétition visant à faire révoquer le certificat d'accréditation de l'agent négociateur. En date du 8 mars 2005, M. Embree avait recueilli suffisamment de signatures pour présenter une demande de révocation de l'accréditation le 8 avril 2005.

[6] Le syndicat prétend que M<sup>me</sup> Heather Jewett, répartitrice de l'entreprise, a appuyé et facilité la signature de la pétition visant à faire révoquer ses droits d'accréditation. Il soutient qu'à l'époque, M<sup>me</sup> Jewett occupait un poste de direction.

[7] Un des incidents sur lesquels le syndicat s'appuie est que M<sup>me</sup> Jewett aurait appelé M. Bob Harrison chez lui pour qu'il vienne au terminal faire faire l'entretien courant de son autobus. Au cours de la conversation, où ils ont discuté du rendement du syndicat depuis la signature de la convention collective, M<sup>me</sup> Jewett a indiqué à M. Harrison qu'il y avait dans son bureau une pétition pour faire révoquer l'accréditation du syndicat et que, s'il voulait vraiment se débarrasser du syndicat, il n'avait qu'à venir la signer. M. Harrison a emmené son véhicule au terminal le lendemain; il a eu droit à une prime d'attente pendant qu'on procédait à l'entretien de l'autobus. Alors qu'il se trouvait dans le bureau de répartition, M<sup>me</sup> Jewett lui a présenté la pétition, qu'elle lui aurait demandé de signer. Peu de temps après que la demande de révocation ait été présentée au Conseil, M<sup>me</sup> Jewett aurait dit à M. Harrison de déclarer qu'il avait signé la pétition en dehors du bureau.

[8] Le deuxième incident s'est produit quand M. Embree a demandé à un autre chauffeur, M. Edmund Patriquin, de signer la pétition, en présence de M<sup>me</sup> Jewett, dans le bureau de répartition. M. Embree n'avait pas la pétition en main, mais il lui a demandé son adresse afin de la lui apporter chez lui. Deux semaines plus tard, M. Embree s'est présenté au domicile de M. Patriquin, au volant d'un autobus scolaire de Laidlaw, afin de lui faire signer la pétition. Il aurait dit à M. Patriquin que les employés seraient bien mieux sans syndicat, qu'ils auraient droit à des vestes et des casquettes de l'entreprise, des barbecues

workplace, Mr. Patriquin testified that: “she’s the boss and you tend to believe it.”

[9] A third incident is that Mr. Embree asked Ms. Karen Sears to sign the petition while she was washing buses in the employer’s yard. Mr. Embree is alleged to have stated that if the union was decertified, employees would be a lot better off. They would be entitled to company jackets, hats, barbecues and similar perks; things would run more smoothly and it would be a good way to get rid of all the trouble makers. Ms. Sears stated that this interaction with Mr. Embree did not involve Ms. Jewett. However, Ms. Sears reported that she was aware that two employees had been approached by Ms. Jewett to sign the petition. Ms. Sears added that Ms. Jewett had for some time been quite vocal about how things would be better in the workplace if there was no union.

[10] Ms. Sears stated that Mr. Embree regularly visits the dispatch office with tea for Ms. Jewett and suggested that Mr. Embree was being favoured for small local runs and runs into Moncton because of his attentiveness.

[11] Ms. Sears recounted that she has a regular bus run and washes buses three days a week. Her father used to wash buses five days a week. When he decided to stop doing this work, he went to see Mr. Randy Morris, Laidlaw’s branch manager in Amherst to request that his daughter be allowed to take over this work. Mr. Morris did not disagree but insisted that the position be posted. Ms. Sears obtained the position because of her seniority. However, Ms. Jewett soon told her that she was only to work three days a week, Monday, Wednesday and Friday instead of the 5 days a week worked by her father. That had not been Ms. Sears’ understanding when she took the job, but when she spoke to Mr. Morris, he agreed with Ms. Jewett’s schedule.

[12] Ms. Sears testified that Mr. Morris is often absent. It is Ms. Jewett who identifies the buses to be washed and controls her hours of work. Ms. Sears overheard Ms. Jewett telling a driver that he could not be assigned to charter runs because he lived too far from the geographical zone and that “he had the union to thank for this.” Ms. Sears also testified that Ms. Jewett had

et d’autres avantages. Au sujet de l’autorité exercée par M<sup>me</sup> Jewett au lieu de travail, M. Patriquin a témoigné en disant: «c’est elle le patron et on peut difficilement en douter» (traduction).

[9] Le troisième incident s’est produit quand M. Embree a demandé à M<sup>me</sup> Karen Sears de signer la pétition alors qu’elle était occupée à laver les autobus dans la cour de l’entreprise. Il aurait déclaré que les employés amélioreraient considérablement leur sort s’ils faisaient révoquer l’accréditation du syndicat. Ils auraient droit à des vestes et des casquettes de l’entreprise, des barbecues et d’autres avantages semblables; les choses seraient plus simples et on pourrait ainsi se débarrasser des fauteurs de trouble. M<sup>me</sup> Sears a déclaré qu’il n’avait aucunement été question de M<sup>me</sup> Jewett durant cet échange. Elle savait cependant que M<sup>me</sup> Jewett avait demandé à deux employés de signer la pétition et qu’elle ne se gênait pas dernièrement pour déclarer à quel point la vie serait plus facile au travail s’il n’y avait pas de syndicat.

[10] M<sup>me</sup> Sears a déclaré que M. Embree allait régulièrement porter du thé à M<sup>me</sup> Jewett, dans le bureau de répartition, et que ces petites attentions lui valaient d’être choisi plus souvent que les autres pour les petits trajets locaux et ceux jusqu’à Moncton.

[11] M<sup>me</sup> Sears a indiqué qu’elle avait un trajet d’autobus régulier et lavait des autobus trois jours par semaine. Son père était jadis affecté au lavage des autobus cinq jours par semaine. Ayant décidé d’abandonner ce travail, il a demandé à M. Randy Morris, gestionnaire de la succursale de Laidlaw à Amherst, d’autoriser sa fille à prendre la relève. Sans lui opposer de refus, M. Morris a toutefois insisté pour que le poste soit affiché. C’est M<sup>me</sup> Sears qui a été choisie en raison de son ancienneté. Or, M<sup>me</sup> Jewett a tôt fait de lui dire qu’elle ne pouvait travailler que trois jours par semaine, soit les lundi, mercredi et vendredi, plutôt que cinq jours comme son père. Ce n’était pas ce que M<sup>me</sup> Sears avait cru comprendre lorsqu’elle avait accepté le poste, mais M. Morris, à qui elle a fait part de ses doléances, a donné raison à M<sup>me</sup> Jewett.

[12] M<sup>me</sup> Sears a déclaré que M. Morris est souvent absent. C’est M<sup>me</sup> Jewett qui établit la liste des autobus à laver et contrôle son horaire de travail. M<sup>me</sup> Sears a entendu M<sup>me</sup> Jewett dire à un chauffeur qu’il ne pouvait pas être affecté à des trajets d’autobus nolisés étant donné qu’il habitait trop loin du secteur géographique et qu’il «n’avait qu’à s’en prendre à son syndicat»

recently told her that for the next school year no driver would be paid for four hours a day if they only worked 3.5 hours.

[13] Mr. Wayne Landry, is the local president and chief steward. Mr. Landry picks up and delivers children who have learning disabilities. Mr. Landry stated that Ms. Jewett exercises a certain level of authority in the office, either in the absence of the branch manager or in day-to-day decision-making and is perceived by employees as part of management. Ms. Jewett is responsible for collecting payroll and mileage information; she calls drivers to bring in vehicles for regular maintenance; she grants time off for short absences; she assigns spare drivers to replace regular drivers who request time off; she assigns “charter runs” outside of regular working hours. She has access to personnel files and routinely handles drivers’ problems and most administrative matters.

[14] Mr. Landry testified that in February 2004, he wanted to take some time off and had found an alternate driver for his special run. He advised Ms. Jewett that he had made these arrangements with Mr. Morris. Ms. Jewett allegedly told him that it was she and not Mr. Morris who hired the drivers. Mr. Landry stated that he received telephone calls from three employees reporting that while they were in the dispatch office, Ms. Jewett had asked them to sign the petition to revoke the certification of the bargaining agent.

[15] Mr. Landry’s testimony about the scope of Ms. Jewett’s duties and the employees’ perception that she was part of management was confirmed by Mr. Harrison, Mr. Patriquin and Ms. Sears.

[16] In her testimony, Ms. Jewett denied that her responsibilities are at a managerial level. She claims that she is merely fulfilling the responsibilities of her job description. She does not supervise employees but only exercises the duties that have been delegated to her. She assigns spare drivers and charter runs in accordance with the rules provided in the collective agreement. Generally, she tries to be helpful. If asked to do so, she transmits messages or packages from one driver to another. The dispatch office is an open space

(traduction). M<sup>me</sup> Sears a aussi mentionné que M<sup>me</sup> Jewett lui avait récemment dit que, dans la prochaine année scolaire, les chauffeurs ne seraient pas rémunérés pour quatre heures de travail s’ils n’en avaient effectué que trois et demie.

[13] M. Wayne Landry est le président de la section locale et le délégué syndical en chef. Il transporte des enfants ayant des difficultés d’apprentissage. Il a déclaré que M<sup>me</sup> Jewett détient un certain pouvoir décisionnel au travail, soit en l’absence du gestionnaire de la succursale, soit au quotidien, et que les employés considèrent qu’elle fait partie de la direction. Elle recueille l’information relative à la paie et au kilométrage, appelle les chauffeurs pour qu’ils fassent faire l’entretien courant de leur véhicule, accorde des congés pour de courtes périodes, désigne des chauffeurs pour remplacer les chauffeurs permanents qui sont en congé et attribue les trajets d’autobus nolisés à l’extérieur des heures normales de travail. Elle a accès aux dossiers du personnel et s’occupe couramment des problèmes des chauffeurs et de la plupart des questions d’ordre administratif.

[14] M. Landry a déclaré que, voulant s’absenter du travail en février 2004, il avait trouvé un remplaçant pour son trajet spécial. Il a ensuite informé M<sup>me</sup> Jewett des dispositions qu’il avait prises avec M. Morris. M<sup>me</sup> Jewett lui aurait dit que c’était elle, non pas M. Morris, qui recrutait les chauffeurs. M. Landry a déclaré que trois employés l’avaient appelé pour lui dire que M<sup>me</sup> Jewett leur avait demandé de signer la pétition visant à faire révoquer l’accréditation de l’agent négociateur, alors qu’ils se trouvaient dans le bureau de répartition.

[15] Le témoignage de M. Landry concernant l’étendue des responsabilités de M<sup>me</sup> Jewett et le fait que les employés considéraient qu’elle faisait partie de la direction a été confirmé par M. Harrison, M. Patriquin et M<sup>me</sup> Sears.

[16] Dans son témoignage, M<sup>me</sup> Jewett a nié qu’elle occupait un poste de direction. Elle a affirmé qu’elle s’acquittait simplement des responsabilités prévues dans sa description de travail. Elle ne supervise pas les employés, mais s’acquitte uniquement des fonctions qui lui ont été déléguées. Elle affecte les chauffeurs de réserve et attribue les trajets d’autobus nolisés conformément aux règles énoncées dans la convention collective. Elle essaie généralement de se montrer utile. Sur demande, elle transmet des messages ou des colis

that offers no privacy as drivers and the general public doing business with the company have access to it, which makes Ms. Jewett generally well informed about what is going on.

[17] Ms. Jewett's evidence is that she did not find out about the petition until sometime in March when she overheard drivers openly talking about it in the dispatch office. She denies having called Mr. Harrison, but rather that he called her to find out where he could go to sign the petition. Ms. Jewett replied that he would have to speak to Mr. Embree. Mr. Embree left a clipboard with the petition attached in the dispatch office and asked her to give it to Mr. Harrison. Ms. Jewett did not consider this an unusual request since she regularly passes messages from one driver to another. Although she denies having read the petition at the time, she admits that she knew what the document was. She denied having asked Mr. Harrison to sign it or that he signed in the dispatch office. She further denied having asked any other employee to sign it.

[18] In cross-examination, Ms. Jewett stated that her duties had not changed since she was hired in year 2000, which was prior to the union's certification. She denied having made any derogatory statements about the union or that employees would be better off without the union. She stated that these were freely expressed views in general conversations with drivers. She stated that Mr. Embree visits the office two to three times a week and the conversation is general social chatter, not necessarily work related. When she is brought tea, she pays for it.

[19] Ms. Jewett testified that she had been asked by Ms. Stanley and had accepted on two occasions to store the petition in Ms. Stanley's personnel file while she went to work. Ms. Jewett explained that she was merely performing a friendly service and admitted that everyone was aware that Ms. Stanley was helping Mr. Embree obtain signatures.

[20] Ms. Jewett stated that when she learned about the petition, she was instructed to have no involvement and that she followed those orders.

d'un chauffeur à un autre. Le bureau de répartition est une aire ouverte qui n'offre aucune intimité car les chauffeurs et les membres du public qui traitent avec l'entreprise y ont accès; elle est donc généralement bien informée de ce qui se passe autour.

[17] M<sup>me</sup> Jewett a témoigné que ce n'est qu'en mars qu'elle a appris l'existence de la pétition, quand elle a entendu des chauffeurs en parler ouvertement dans le bureau de répartition. Elle nie avoir appelé M. Harrison; c'est plutôt lui qui a communiqué avec elle pour savoir où il pouvait aller pour signer la pétition. M<sup>me</sup> Jewett a répondu qu'il devait en parler avec M. Embree. Celui-ci a laissé la pétition, attachée à une planchette à pince, dans le bureau de répartition et lui a demandé de la remettre à M. Harrison. C'est une demande qui ne lui a pas paru inhabituelle étant donné qu'elle transmettait régulièrement des messages d'un chauffeur à un autre. Quoiqu'elle nie avoir pris connaissance de la pétition à ce moment-là, elle admet qu'elle savait de quoi il s'agissait. Elle nie avoir demandé à M. Harrison de signer la pétition ou encore qu'il l'ait signée dans le bureau de répartition. Elle nie aussi avoir demandé à d'autres employés de signer la pétition.

[18] En contre-interrogatoire, M<sup>me</sup> Jewett a déclaré que ses tâches étaient demeurées inchangées depuis son embauche en 2000, soit avant l'accréditation du syndicat. Elle nie avoir tenu des propos désobligeants à l'endroit du syndicat ou encore avoir dit que les employés seraient bien mieux sans syndicat. Elle a affirmé qu'il s'agissait d'opinions exprimées librement dans le cadre de conversations d'ordre général avec des chauffeurs. Elle a indiqué que M. Embree s'arrêtait au bureau deux ou trois fois par semaine et qu'ils avaient généralement des échanges à caractère social durant lesquels ils ne discutaient pas nécessairement de travail. Elle lui remboursait aussi le thé qu'il lui apportait à l'occasion.

[19] M<sup>me</sup> Jewett a déclaré que M<sup>me</sup> Stanley lui avait demandé à deux occasions de ranger la pétition dans son dossier du personnel (celui de M<sup>me</sup> Stanley) pendant que M<sup>me</sup> Stanley était au travail, et qu'elle avait accepté. M<sup>me</sup> Jewett a ajouté qu'elle ne faisait que rendre un service amical; elle a admis que tous savaient que M<sup>me</sup> Stanley aidait M. Embree à obtenir des signatures.

[20] M<sup>me</sup> Jewett a précisé qu'après avoir appris l'existence de la pétition, elle a reçu instruction de ne pas s'en mêler, ce qu'elle a fait.

[21] Mr. Randy Morris has been the branch manager for Laidlaw in Amherst for the last 10 years, except for a 1.5 year-period during which he engaged in regional business development for the company, during which the management of the branch was deferred to Ms. Alicia Davis. He described the company's offices a "garage" with two small private offices. He is absent for meetings with principals, the school boards and committees involving the company's business, but he is generally there and only a cellular telephone call away when management decisions need to be made.

[22] He stated that he is the direct supervisor of the drivers and of all other employees in the office. He hires drivers and has the authority to discipline them. Ms. Jewett's duties are related to assisting him in carrying out his management functions and she follows his orders. He stated that he feels quite comfortable having a collective agreement to regulate the workplace because the rules are clear and this eliminates favouritism. The first round of collective bargaining was a learning experience for him, but had nonetheless been cordial and without significant incident. Only three grievances have been filed since the collective agreement was signed, none of which have gone to arbitration to date.

[23] During his testimony, Mr. Morris was questioned on the fact that when the union applied for certification, Ms. Davis, the branch manager at the time, indicated in her correspondence with the Board that Ms. Jewett was "exercis[ing] management functions and ... involved in confidential duties in respect of labour relations." Mr. Morris replied that he had no explanation for these statements, but that they did not represent Ms. Jewett's role as a dispatcher and office clerk. His explanation for Ms. Jewett's exclusion from the bargaining unit was that she had access to personnel files and information; otherwise she had no authority in the office reflective of management responsibilities. However, Mr. Morris admitted that Ms. Jewett was his right hand person.

[24] Mr. Morris stated that he became aware of the circulation of a petition sometime in February when he

[21] M. Randy Morris est le gestionnaire de la succursale de Laidlaw à Amherst depuis 10 ans; il y a toutefois eu une interruption d'un an et demi pendant laquelle il s'est consacré à la prospection de clients régionaux pour l'entreprise. Pendant cette période, la gestion de la succursale a été confiée à M<sup>me</sup> Alicia Davis. Selon M. Morris, les locaux de l'entreprise consistent en un «garage» et deux petits bureaux privés. Il dit qu'il doit s'absenter pour participer à des réunions avec les directeurs d'école, les commissions scolaires et divers comités relativement à des questions concernant l'entreprise, mais qu'il est généralement sur place ou à portée d'un téléphone cellulaire quand des décisions de gestion sont nécessaires.

[22] M. Morris a déclaré qu'il était le superviseur immédiat des chauffeurs et de tous les autres employés du bureau. Il recrute les chauffeurs et peut leur imposer des mesures disciplinaires. Les fonctions de M<sup>me</sup> Jewett consistent à le seconder dans ses fonctions de direction et à se conformer à ses instructions. Il est tout à fait à l'aise avec le fait qu'il y ait une convention collective pour encadrer l'exécution du travail car, ainsi, les règles sont claires, ce qui élimine le favoritisme. La première ronde de négociations collectives a été un apprentissage pour lui, mais les discussions se sont néanmoins déroulées dans un climat de cordialité et sans incident important. Trois griefs seulement ont été présentés depuis la signature de la convention collective et aucun n'a encore été renvoyé à l'arbitrage.

[23] Au cours de son témoignage, M. Morris a été interrogé sur le fait qu'à l'époque où le syndicat a présenté sa demande d'accréditation, M<sup>me</sup> Davis, qui était alors la gestionnaire de la succursale, a indiqué dans l'échange de correspondance avec le Conseil que M<sup>me</sup> Jewett «occupait un poste de direction ... comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail» (traduction). M. Morris a répondu qu'il n'était pas en mesure d'expliquer cette déclaration, mais qu'elle ne s'accordait pas avec les fonctions de répartitrice et de commis de bureau de M<sup>me</sup> Jewett. À son point de vue, M<sup>me</sup> Jewett a été exclue de l'unité de négociation en raison du fait qu'elle avait accès aux dossiers du personnel et à des renseignements personnels; pour le reste, elle ne possédait aucun pouvoir cadrant avec ceux d'un poste de direction. M. Morris a cependant admis que M<sup>me</sup> Jewett était son bras droit.

[24] M. Morris a déclaré que c'est en février, un jour qu'il était sorti de son bureau, qu'il avait entendu une



stepped out of his office and overheard a conversation between Mr. Embree and Ms. Jewett. He reported this to the company's general manager in Montréal. He told Ms. Jewett not to become involved with the petition. When employees thereafter sought to discuss the petition with him, he declined to do so and did not further concern himself with it. He stated that he was unaware of Ms. Jewett's views about the union. He denied knowing about the incident whereby Mr. Embree used a Laidlaw bus to visit Mr. Patriquin until he read the union's complaint in the present matter. As a consequence, Mr. Embree was given a 2-day suspension for improperly using the employer's property. He stated that he could not have found out about this incident unless it was reported. While the odometer readings of the buses are taken regularly, drivers change buses and the odometer readings are used mainly to schedule maintenance appointments.

### III - The Union's Position

[25] The union submits that an application for revocation must be free of all employer interference. The employer must be totally impartial and be seen as such by the employees. The union submits that the test is what a reasonable employee would believe. The union further submits that where the evidence is conclusive that a reasonable employee would presume a certain set of facts, then the onus shifts to the employer and the petitioning employee to prove that something different occurred.

[26] The union disputes that the employees signing the application did so freely and voluntarily without employer interference.

[27] The union submits that the dispatcher is a management employee because (1) her duties have not changed since she was excluded from the bargaining unit on the basis that she had management responsibilities; (2) the employees view her as such and one of the witnesses stated "when she speaks, I pay attention;" (3) when Mr. Morris found out about the petition, he told Ms. Jewett to stay out of it, a warning that would not have been necessary had she been just an ordinary employee; (4) she clearly sees herself as part of the management team since she appeared at the hearing without a subpoena, received her salary during her appearance as a witness, provided facts stated in the reply to the complaint and was prepared for her

conversation entre M. Embree et M<sup>me</sup> Jewett et appris l'existence de la pétition. Il en a alors informé le directeur général de l'entreprise à Montréal. Il a prévenu M<sup>me</sup> Jewett de ne pas se mêler de cette affaire. Lorsque des employés ont essayé d'en discuter avec lui, il a refusé de le faire et ne s'est plus préoccupé de la chose par la suite. Il a affirmé qu'il n'était pas au courant de ce que M<sup>me</sup> Jewett pensait du syndicat. Il soutient qu'il ne savait pas que M. Embree avait utilisé un autobus de Laidlaw pour se rendre chez M. Patriquin avant de prendre connaissance de la plainte du syndicat en l'espèce. Une suspension de deux jours a depuis été imposée à M. Embree pour avoir utilisé un bien de l'entreprise de manière inappropriée. M. Morris affirme qu'il n'aurait pas pu savoir que cet incident s'était produit à moins qu'on le lui dise. Le kilométrage est certes consigné régulièrement, mais les chauffeurs changent d'autobus et les données recueillies sont utilisées principalement pour établir le calendrier d'entretien.

### III - La position du syndicat

[25] Le syndicat soutient qu'une demande de révocation ne doit faire l'objet d'aucune intervention de l'employeur. Celui-ci doit être totalement impartial en plus d'être perçu comme tel par les employés. Le critère à appliquer est celui de savoir ce que croirait une personne raisonnable. Lorsqu'il est établi de manière irréfutable qu'une personne raisonnable tiendrait certains faits pour acquis, il appartient alors à l'employeur et à l'employé pétitionnaire de prouver que c'est autre chose qui s'est produit.

[26] Le syndicat ne croit pas que les employés ont signé la pétition librement et de leur plein gré, sans aucune intervention de l'employeur.

[27] Le syndicat affirme que la répartitrice fait partie de la direction étant donné que (1) ses fonctions sont demeurées inchangées depuis qu'elle a été exclue de l'unité de négociation au motif qu'elle occupait un poste de direction, (2) les employés considèrent qu'elle fait partie de la direction et l'un des témoins a déclaré que «lorsqu'elle parle, je l'écoute» (traduction), (3) lorsque M. Morris a été mis au courant de l'existence de la pétition, il a prévenu M<sup>me</sup> Jewett de ne pas s'en mêler, un avertissement qui n'aurait pas été nécessaire si M<sup>me</sup> Jewett avait été une employée comme une autre, (4) M<sup>me</sup> Jewett considère sans conteste qu'elle fait partie de l'équipe de direction, puisqu'elle a comparu à l'audience sans y avoir été convoquée,

testimony by the employer's counsel, all in Laidlaw's offices.

[28] The dispatcher has a direct impact on the working lives and income of the drivers. She may not have hired the drivers, but she controls time off, hours of work, the distribution of charter runs. She is the custodian of employees' personnel files, composes the office correspondence, sees to vacation scheduling, handles all payroll duties and generally manages the office. The union submits that Ms. Jewett is the branch manager's right hand person. She interacts with the drivers almost daily, whereas the branch manager has contact with the drivers but once or twice a month.

[29] The union argues that Laidlaw has no choice but to deny that Ms. Jewett is part of the management team because her actions in this matter must be viewed as contrary to the *Code*.

[30] The union referred to the contradictions in Ms. Jewett's testimony and suggested that the Board prefer the evidence of the union's witnesses over that of Ms. Jewett's stated ignorance of the particulars of the petition being circulated. The union recalled Ms. Jewett's statements that the union was "stupid;" her references to the "G...D...U...," her openly stated views that employees would be better off without a union. The union drew attention to Ms. Jewett's overt interference in having stored the petition in Ms. Stanley's personnel file and her contact with Mr. Harrison after the revocation application was filed to tell him to change his version of how he had come to sign the petition.

[31] These facts, submits the union, are sufficient for the Board to draw an inference that Ms. Jewett gave the petition to employees other than those whose testimony was heard by the Board. Based on these facts, the union argues that Ms. Jewett is a member of management and that she interfered with the administration of a trade union contrary to section 94(1)(a) and discriminated with respect to membership in the trade union, coercing

qu'elle a été rémunérée pendant sa comparution, qu'elle a participé à la rédaction de la réponse à la plainte et que le conseiller juridique de l'employeur l'a aidée à préparer son témoignage, tout cela dans les locaux de Laidlaw.

[28] La répartitrice a une incidence directe sur la vie professionnelle et le revenu des chauffeurs. Ce n'est peut-être pas elle qui recrute les chauffeurs, mais c'est elle qui contrôle les congés, les horaires de travail ainsi que l'attribution des trajets d'autobus nolisés. Elle a la garde des dossiers du personnel, elle rédige la correspondance administrative, établit le calendrier des vacances, s'acquitte de toutes les tâches relatives à la paie et s'occupe de la gestion générale du bureau. Le syndicat soutient que M<sup>me</sup> Jewett est le bras droit du gestionnaire de la succursale. Elle a des contacts quotidiens avec les chauffeurs alors que le gestionnaire de la succursale en a une ou deux fois par mois.

[29] Le syndicat soutient que Laidlaw n'a pas d'autre choix que de nier que M<sup>me</sup> Jewett fait partie de l'équipe de direction étant donné que ses faits et gestes en l'espèce doivent être considérés comme contraires au *Code*.

[30] Le syndicat fait mention des contradictions relevées dans le témoignage de M<sup>me</sup> Jewett et se dit d'avis que le Conseil devrait privilégier la preuve des témoins du syndicat par rapport à celle de M<sup>me</sup> Jewett, qui prétend ignorer les détails de la pétition en circulation. Le syndicat rappelle que M<sup>me</sup> Jewett a qualifié l'agent négociateur de «stupide» et de «m... syndicat» et qu'elle a ouvertement déclaré que les employés seraient bien mieux sans syndicat. Il attire l'attention sur l'intervention flagrante que constitue le fait d'avoir rangé la pétition dans le dossier du personnel de M<sup>me</sup> Stanley et d'avoir demandé à M. Harrison, après la présentation de la demande de révocation, de modifier sa version des faits en ce qui concerne la signature de la pétition.

[31] Ces faits, prétend le syndicat, suffisent pour que le Conseil en arrive à la conclusion que M<sup>me</sup> Jewett a remis la pétition non seulement à ceux qui ont témoigné à l'audience, mais à d'autres employés aussi. S'appuyant sur ces faits, le syndicat affirme que M<sup>me</sup> Jewett fait partie de la direction et qu'elle est intervenue dans l'administration d'un syndicat en contravention de l'alinéa 94(1)a) en plus de faire des

employees to give up union membership contrary to section 94(3) of the *Code*.

[32] The union requests that the application for revocation be dismissed without a vote.

#### IV - The Employer's Position

[33] The employer argues that save for section 94(1)(a), sections 94(3)(a)(i) or (vi) and sections 94(3)(e) and 96 all require the union to establish that there was anti-union animus. The employer denies that it has interfered with the union's representation rights or that it has engaged in any discriminatory actions or intimidation and, therefore, no anti-union animus has been proven. It denies that Ms. Jewett was a manager and representative of the employer during the period where employees circulated the petition to revoke the bargaining unit.

[34] The employer does not disagree with the union's view of how the law should be applied, but states that certain nuances must apply. There is no evidence that employees were stampeded into making a choice to decertify the union or that they were unable to exercise their decision to sign the petition in a free and open manner. In previous cases where employer interference has been found, the employer had a history of unfair labour practices or the interference was found to be *in extremis*. For example the employer extended favours to the petitioner. The Board also dismissed the union's complaint where a former management employee, now a member of the bargaining unit, had organized a decertification effort. Consequently, allegations of signing a petition during working hours are not sufficient to make a complaint of employer interference successful.

[35] The union does not have to have every employee testify but must present convincing evidence of employer involvement before asking the Board to infer that the application for revocation was tainted. It is not sufficient that the employer be aware that there was a revocation in the works. Anti-union animus does not exist just because the petition was signed in the

distinctions injustes à l'égard des membres du syndicat, en contraignant des employés à renoncer à adhérer au syndicat en contravention du paragraphe 94(3) du *Code*.

[32] Le Conseil demande au Conseil de rejeter la demande de révocation sans tenir de scrutin.

#### IV - La position de l'employeur

[33] L'employeur soutient que, exception faite de l'alinéa 94(1)a), les sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi), l'alinéa 94(3)e) et l'article 96 obligent le syndicat à établir l'existence d'un sentiment antisyndical. L'employeur nie être intervenu dans la représentation des employés par le syndicat ou avoir fait des distinctions injustes, ou encore, avoir employé des moyens d'intimidation; la preuve de l'existence d'un sentiment antisyndical n'a dès lors pas été faite. L'employeur nie aussi que M<sup>me</sup> Jewett occupait un poste de direction et représentait l'employeur durant la période où la pétition visant à faire révoquer l'accréditation du syndicat a circulé.

[34] L'employeur ne rejette pas totalement le point de vue du syndicat eu égard à l'application du droit, mais il est d'avis que certaines nuances s'imposent. Rien ne permet d'établir que les employés ont été pressés de prendre la décision de faire révoquer l'accréditation du syndicat ou qu'ils ont été incapables de mettre en oeuvre leur décision de signer la pétition en toute liberté et sans contrainte. Dans les décisions antérieures où l'intervention de l'employeur a été confirmée, il existait des antécédents de pratiques déloyales de travail où l'employeur était intervenu dans les derniers moments. Par exemple, il avait accordé des faveurs au pétitionnaire. Le Conseil a aussi rejeté la plainte du syndicat selon laquelle un ancien employé de direction, devenu membre de l'unité de négociation, avait mené une campagne en vue de faire révoquer l'accréditation du syndicat. En conséquence, il ne suffit pas d'alléguer qu'il y a eu signature d'une pétition durant les heures de travail pour qu'une plainte d'intervention de l'employeur soit accueillie.

[35] Le syndicat n'est certes pas obligé de faire témoigner tous les employés, mais il doit prouver de manière convaincante que l'employeur est intervenu avant de demander au Conseil de conclure que la demande de révocation est entachée d'irrégularités. Il ne suffit pas que l'employeur sache qu'une demande de révocation était en préparation. L'existence d'un

workplace, or because management knew and did nothing about it.

[36] The employer submits that the branch manager, Mr. Morris did not turn a blind eye to the petition; he instructed Ms. Jewett not to get involved. No employee was rewarded for signing the petition, there is no history of strained labour relations, the payment of the petitioner's legal fees or any other kind of preferential treatment.

[37] The employer argues that the employees of the bargaining unit were fully aware that Mr. Morris was the branch manager and not the dispatcher. The employees who testified all said that when important decisions were to be taken, they spoke to Mr. Morris: the filing of grievances (Mr. Landry), the bus washing job (Mr. Sears), temporary replacement for his run (Mr. Landry).

[38] The employer submits that the issue of Ms. Jewett being a managerial exclusion has never been tested before the Board. The parties merely agreed to exclude her when the bargaining unit was certified. The employer maintains that Ms. Jewett's work is clerical and consists of coordinating assignments and making data entries. Her job is to support the branch manager, so naturally everything is funnelled through her. Mr. Morris deals with problems and discipline when they arise. Ms. Jewett makes no management decisions.

[39] There is no evidence of how charter runs were assigned before the bargaining unit was certified. However, since the implementation of a collective agreement, a seniority list has been created. The assignment is no longer a management function and has reverted to being a clerical function. Ms. Jewett merely assigns runs according to the seniority list.

[40] With respect to the charter runs that are the subject of a grievance, the decision to assign the charters to the drivers that were already at the school that morning was made by Mr. Morris. Mr. Morris also replied to the grievance with his reasons for doing so. Ms. Jewett was merely the channel of information to employees. The employer argues that the pleadings related to the

sentiment antisindical ne tient pas juste au fait que la pétition a été signée au travail ou que la direction était au courant de la situation et n'a rien fait.

[36] L'employeur avance que le gestionnaire de la succursale, M. Morris, n'a pas fermé les yeux sur la pétition puisqu'il a prévenu M<sup>me</sup> Jewett de ne pas s'en mêler. Aucun employé n'a été récompensé pour avoir signé la pétition; il n'y a aucun antécédent de relations de travail tendues; le pétitionnaire n'a pas eu droit au remboursement de ses frais juridiques ni à d'autres traitements de faveur.

[37] L'employeur affirme que les employés de l'unité de négociation savaient pertinemment que c'est M. Morris qui était le gestionnaire de la succursale et non pas la répartitrice. Ceux qui ont témoigné ont déclaré que lorsque des décisions importantes étaient nécessaires, c'est à M. Morris qu'ils s'adressaient, qu'il s'agisse du dépôt de griefs (M. Landry), du poste de préposé au lavage des autobus (M<sup>me</sup> Sears), ou de la recherche d'un remplaçant pour un trajet (M. Landry).

[38] L'employeur indique que la décision d'exclure M<sup>me</sup> Jewett au motif qu'elle occupait un poste de direction n'a jamais été étudiée par le Conseil. Les parties ont simplement convenu d'exclure M<sup>me</sup> Jewett quand l'unité de négociation a été accréditée. L'employeur soutient que M<sup>me</sup> Jewett s'acquitte de fonctions administratives consistant à coordonner les affectations et à consigner les données. Son travail étant d'épauler le gestionnaire de la succursale, il est donc naturel que tout passe par elle. M. Morris règle les problèmes et impose des mesures disciplinaires, au besoin. M<sup>me</sup> Jewett ne prend aucune décision de gestion.

[39] Aucune preuve ne permet d'établir comment les trajets d'autobus nolisés étaient attribués avant l'accréditation de l'unité de négociation. Or, depuis l'entrée en vigueur de la convention collective, une liste d'ancienneté a été établie. L'attribution du travail n'est plus une fonction de direction; c'est désormais une tâche administrative. M<sup>me</sup> Jewett ne fait qu'attribuer les trajets en se servant de la liste d'ancienneté.

[40] Concernant les trajets d'autobus nolisés qui font l'objet d'un grief, c'est M. Morris qui a pris la décision d'attribuer les trajets aux chauffeurs qui se trouvaient déjà à l'école ce matin-là. Il a également répondu au grief en expliquant les raisons pour lesquelles il avait agi de la sorte. M<sup>me</sup> Jewett n'a fait que transmettre l'information aux employés. L'employeur soutient que

application for certification heard three years ago cannot be used to support the union's position in the present complaint.

[41] The employer argues that the union's case cannot be bolstered by the rumour mill about the circulation of the petition. There was no rumour that the employer wanted to oust the union. There were no promises or threats or reprisal if employees did not sign the petition. Ms. Jewett's actions consisted of putting the petition in an employee's personnel file, having a conversation with Mr. Harrison and handing him the petition. The employer maintains that this is not evidence of anti-union animus.

[42] The employer states that the year it took to negotiate a collective agreement was not unusual for a first agreement. Negotiations were cordial, there was no strike and only three grievances filed since then. These facts indicate a good working environment.

[43] Ms. Jewett appeared as a witness because she is directly affected by the union's complaint.

[44] The employer submits that Mr. Embree was disciplined for using a bus for other than the employer's business and that these actions do not suggest any employer involvement as if the bus had been requisitioned to support the petition. Mr. Embree was not called as a witness by the employer as there was no obligation to call him. Nor did the union call him to buttress its case.

[45] The employer asks the Board to conclude that Mr. Morris and not Ms. Jewett is the manager, that there is no evidence of impropriety by Mr. Morris and that the actions of Ms. Jewett were in her capacity as an employee. Ms. Jewett's actions do not represent Laidlaw's views. In the alternative, if Ms. Jewett's actions are viewed as representing the views of management, they do not suggest any anti-union animus. The employer points out that only one employee admitted that he may have been influenced into signing by Ms. Jewett. The employer submits that it is not seeking a removal of the union, but it would be unfair for it to be found in violation of the *Code* because of a technicality. The employer states that a Board ordered vote would be the best way of determining the true wishes of the employees.

le syndicat ne peut pas utiliser les plaidoiries entendues il y a trois ans relativement à la demande d'accréditation à l'appui de sa position en l'espèce.

[41] L'employeur estime que le syndicat ne peut pas invoquer les rumeurs qui circulaient au sujet de la pétition pour renforcer sa position. Il n'y avait aucune rumeur selon laquelle l'employeur cherchait à évincer le syndicat. Aucune promesse ou menace de représailles n'a été faite aux employés qui ne signaient pas la pétition. Les actions de M<sup>me</sup> Jewett ont consisté à ranger la pétition dans le dossier du personnel d'une employée, à avoir une conversation avec M. Harrison et à lui remettre la pétition. Il ne s'agit pas, selon l'employeur, d'une preuve de l'existence d'un sentiment antisyndical.

[42] L'employeur déclare qu'il n'est pas inhabituel que la négociation d'une première convention collective dure un an. Les négociations se sont déroulées dans un climat de cordialité; il n'y a pas eu de grève, et seulement trois griefs ont été présentés depuis. Ces faits indiquent qu'il existait un bon climat de travail.

[43] M<sup>me</sup> Jewett a comparu comme témoin parce qu'elle est directement concernée par la plainte du syndicat.

[44] L'employeur indique que M. Embree a fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir utilisé un autobus à des fins personnelles et que cette mesure ne signifie pas qu'il y a eu intervention de l'employeur comme ce serait le cas si l'autobus avait été réquisitionné pour faire signer la pétition. M. Embree n'a pas été appelé à témoigner parce que cela n'était pas nécessaire. Le syndicat ne l'a pas non plus appelé pour étayer sa cause.

[45] L'employeur demande au Conseil de conclure que c'est M. Morris, et non pas M<sup>me</sup> Jewett, le gestionnaire, qu'il n'existe aucune preuve d'irrégularités de la part de M. Morris et que M<sup>me</sup> Jewett a agi à titre d'employée. Les faits et gestes de M<sup>me</sup> Jewett ne représentent pas les vues de Laidlaw. Subsidiairement, au cas où le Conseil en arriverait à une conclusion contraire, l'employeur fait valoir que les faits et gestes de M<sup>me</sup> Jewett ne constituent pas la preuve de l'existence d'un sentiment antisyndical. L'employeur souligne qu'un seul employé a admis que M<sup>me</sup> Jewett avait peut-être utilisé de son influence pour lui faire signer la pétition. L'employeur précise qu'il ne cherche pas à évincer le syndicat, mais il trouverait injuste qu'il soit réputé avoir contrevenu au *Code* pour une question de forme. Il affirme que la meilleure façon de déterminer la volonté des employés serait d'ordonner la tenue d'un scrutin.

**V - Mr. Embree's Statement**

[46] Mr. Embree explained that his reasons for using a Laidlaw bus to meet with Mr. Patriquin was that his residence was near the end of his run that day and that it was a simpler way to visit him rather than returning all the way home and using his car to come back. Mr. Embree says that he did not put pressure on the employees to sign the petition. The employees simply want the chance to represent themselves without the assistance of a union. If the Board orders a vote, the employees will be able to express their true wishes. The employees need to work together to see if they are able to represent themselves.

**VI - Union's Reply**

[47] The union submits that the employer, by way of Ms. Jewett's actions, encouraged discontentment and should not, as a result, be given the vote that it wants.

[48] The union points out that there is no case law that involves a complaint separate from an application for revocation. It submits that the complaint was filed before the application and therefore, there should be a finding that there has been a breach of section 94(1)(a) of the *Code*. If the Board finds that Ms. Jewett is part of management, the Board should find that her comments were meant to denigrate the union and this constitutes coercion as defined under section 94(3)(a) of the *Code*. The employer made representations to the Board in 2002 that Ms. Jewett was part of management, her duties have not changed. If Ms. Jewett exercises management functions, she is part of management. The administration of the collective agreement is a management function as it covers assignments, pay, vacation and similar items. The union contends that Ms. Jewett has not been part of hiring and firing because there have been only two disciplinary incidents in eight years. It is the union's view that even if Ms. Jewett is not part of management, she would be a confidential exclusion since she is privy to all the information that is passed on to Mr. Morris.

**V - Déclaration de M. Embree**

[46] M. Embree a précisé qu'il avait utilisé un autobus de Laidlaw pour se rendre chez M. Patriquin parce que la résidence de ce dernier se trouvait à la toute fin presque de son trajet et qu'il avait jugé plus simple de lui rendre visite à ce moment-là que de retourner à son domicile pour y prendre sa voiture. Il affirme ne pas avoir exercé de pressions sur les employés pour qu'ils signent la pétition. Les employés voulaient simplement avoir la chance de se représenter eux-mêmes sans l'aide d'un syndicat. Si le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin, les employés pourront alors exprimer leur volonté. Les employés doivent unir leurs efforts pour voir s'ils sont capables de se représenter eux-mêmes.

**VI - Réplique du syndicat**

[47] Le syndicat fait valoir que l'employeur, du fait des actions de M<sup>me</sup> Jewett, a alimenté le mécontentement des employés et ne devrait donc pas obtenir le scrutin qu'il demande.

[48] Le syndicat fait remarquer qu'il n'existe pas de jurisprudence portant sur une plainte distincte d'une demande de révocation de l'accréditation. Il indique que la plainte a été déposée avant la demande et que le Conseil devrait dès lors conclure à la violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Si le Conseil conclut que M<sup>me</sup> Jewett fait partie de la direction, il devrait conclure que ses propos visaient à dénigrer le syndicat et constituent une mesure coercitive au sens de l'alinéa 94(3)a) du *Code*. En 2002, l'employeur a soutenu devant le Conseil que M<sup>me</sup> Jewett faisait partie de la direction; or, ses fonctions sont demeurées inchangées depuis. Si M<sup>me</sup> Jewett occupe un poste de direction, elle fait partie de la direction. L'administration de la convention collective est une fonction de direction car elle englobe l'attribution du travail, la rémunération, les vacances et d'autres questions semblables. Certes, M<sup>me</sup> Jewett n'a pas pris part au recrutement et au licenciement d'employés, mais cela tient au fait qu'il y a eu seulement deux incidents disciplinaires en huit ans. Même si M<sup>me</sup> Jewett ne fait pas partie de la direction, elle occupe un poste comportant l'accès à des renseignements confidentiels et, donc, susceptible d'exclusion étant donné qu'elle est au courant de toute l'information transmise à M. Morris.

**VII - Analysis and Decision**

[49] The employer is alleged to have violated the following sections of the *Code*: 94(1)(a), 94(3)(a)(i) or (vi), 94(3)(e) and 96. These sections read as follows:

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

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union;...

...

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,

...

(vi) has participated in a strike that is not prohibited by this Part or exercised any right under this Part;

...

(e) seek, by intimidation, threat of dismissal or any other kind of threat, by the imposition of a financial or other penalty or by any other means, to compel a person to refrain from becoming or cease to be a member, officer or representative of a trade union or to refrain from...

...

96. No person shall seek by intimidation or coercion to compel a person to become or refrain from becoming or to cease to be a member of a trade union.

[50] Except for the general violation under section 96 of the *Code*, sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) or (vi) and 94(3)(e) require that the employer or a person acting on behalf of the employer have been involved in the alleged violation. Consequently, it is necessary to consider whether Laidlaw or a person acting on its

**VII - Analyse et décision**

[49] L'employeur est soupçonné d'avoir contrevenu aux dispositions suivantes du *Code*, soit les alinéas 94(1)a) et 94(3)e), les sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi) et l'article 96, lesquels sont libellés comme suit:

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

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

...

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,

...

(vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière;

...

e) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à un syndicat ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir...

...

96. Il est interdit à quiconque de chercher, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat.

[50] À l'exception des dispositions générales de l'article 96 du *Code*, pour l'application des alinéas 94(1)a) et 94(3)e), et des sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi), il est nécessaire que l'employeur ou quiconque agissant pour son compte ait pris part au prétendu abus. Il faut donc déterminer si Laidlaw ou quiconque

behalf was engaged in activities considered unlawful under the *Code*.

[51] In the present matter, the union and the employer disagree as to the status of Ms. Jewett, the person who is alleged to have engaged in the decertification activities. According to the union, Ms. Jewett should be considered a management employee, in essence because she is a person with authority in the workplace. When the bargaining unit was certified in 2002, Ms. Jewett was represented as a person with management responsibilities. Her duties were described on March 8, 2002, by the then branch manager Ms. Davis, in the following terms:

#### **Dispatcher**

The dispatcher, Heather Jewett, does not share a community of interest with the bus drivers and mechanics sought to be included in this bargaining unit. In particular, **the dispatcher exercises management functions and is involved in confidential duties in respect of labour relations.**

**The dispatcher is the sole support person for the Operations Manager and provides support to the Operations Manager in respect of personnel matters and labour relations.** The dispatcher has access to confidential financial information.

**All drivers are required to report, daily, to the dispatcher.** The dispatcher co-ordinates the assignment of “regular” and “spare” drivers to those routes where they are required. In so doing, she deals with the requests of “regular” drivers for time-off work, vacations, etc.

**The dispatcher, among other duties, co-ordinates charter work, assigns drivers to those charters, and does the necessary accounting associated with such charters.**

The dispatcher is responsible for the coding for payment of all accounts payable. The dispatcher prepares numerous monthly reports including Outside Fuel Reports, Daily Operating Details and Fleet Reports. The dispatcher is also responsible for the preparation of the petty cash confirmation. She prepares the Monthly Fuel Subsidy Report which is provided by Laidlaw to the Government of Nova Scotia.

...

**The dispatcher liaises with the bus drivers and the shop foreman to schedule the timely maintenance of the buses at Amherst.**

The dispatcher works hours which are different from those of the bus drivers and is paid on a salary basis while the bus drivers are paid an hourly wage. The bus drivers receive

agissant pour son compte s’est livré à des activités interdites par le *Code*.

[51] Dans l’affaire qui nous occupe, le syndicat et l’employeur divergent d’opinion sur le statut de M<sup>me</sup> Jewett, la personne qui se serait livrée aux activités visant la révocation de l’accréditation de l’agent négociateur. Le syndicat estime que M<sup>me</sup> Jewett fait partie de la direction pour la simple raison qu’elle exerce certains pouvoirs au lieu de travail. Lors de l’accréditation du syndicat en 2002, l’employeur a soutenu qu’elle occupait un poste de direction. Ses fonctions ont été décrites, le 8 mars 2002, par la gestionnaire de la succursale de l’époque, M<sup>me</sup> Davis, de la manière suivante:

#### **Répartitrice**

La répartitrice, Heather Jewett, n’a aucune communauté d’intérêts avec les chauffeurs d’autobus et les mécaniciens visés par la demande d’accréditation. Plus particulièrement, **elle occupe un poste de direction ou de confiance comportant l’accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.**

**La répartitrice est le seul soutien administratif du gestionnaire des Opérations, qu’elle seconde en matière de ressources humaines et de relations du travail.** Elle a accès à des renseignements financiers confidentiels.

**Les chauffeurs sont tenus de lui rendre compte chaque jour.** Elle coordonne l’attribution des trajets aux chauffeurs «permanents» et «de réserve» et s’occupe par conséquent des demandes de congés, de vacances, etc., des chauffeurs «permanents».

**Il incombe notamment à la répartitrice de coordonner les trajets d’autobus nolisés et d’y affecter des chauffeurs. Elle s’occupe aussi de la comptabilité rattachée à ces trajets.**

La répartitrice est responsable du codage du paiement des comptes créditeurs. Elle prépare de nombreux rapports mensuels, y compris des rapports sur la consommation de carburant extérieur, les activités quotidiennes et le parc d’autobus. Elle s’occupe également de la préparation de la confirmation de la petite caisse, du rapport mensuel d’utilisation de la subvention pour les frais de carburant, que Laidlaw envoie au gouvernement de la Nouvelle-Écosse.

...

**La répartitrice communique avec les chauffeurs d’autobus et le contremaître d’atelier pour établir le calendrier d’entretien des autobus à Amherst.**

La répartitrice a un horaire de travail différent de celui des chauffeurs d’autobus; elle touche un salaire alors que les chauffeurs d’autobus sont rémunérés à l’heure et ont droit à des



additional pay for hours worked in excess of their normal hours of work. The dispatcher does not receive such payments.

**The dispatcher is involved in the preparation of all employment related documents including those related to Employment Insurance and other labour relations matters.**

(emphasis added)

[52] The above highlighted sections of Ms. Jewett's duties in 2002 are those that the union argues make her a person acting on behalf of management. The union points out that Ms. Jewett's testimony confirmed that those duties have not changed since her exclusion from the bargaining unit. The union further argues that employees follow her orders: "when she speaks, I pay attention." The union submits that there would be no reason for the employer to call Ms. Jewett as a witness or rely on her input in providing a response to the complaint, were Ms. Jewett not a management employee.

[53] On this issue, the employer argues that employees are fully aware that the important decision-making, including hiring and discipline, rests with the branch manager, not the dispatcher. The employer also takes the position that the Board never decided on Ms. Jewett's status under the *Code*, because the parties agreed to exclude her. The employer argues that now that a collective agreement is in place, Ms. Jewett no longer has any discretion in how work is assigned or how the drivers are paid. Her work is now of a clerical nature, since all she has to do is follow the rules and seniority provisions of the collective agreement. The operational support Ms. Jewett provides to the branch manager is routine in nature and requires no independent decision-making. In support of its position, the employer filed as an exhibit a revised job description dated June 21, 2005, which it claims now describes more accurately Ms. Jewett's job functions.

[54] To be able to assess the nature of Ms. Jewett's functions, it is necessary to review the overall context of the workplace. Amherst is a relatively small terminal with a total of 60 drivers and mechanics, including part-time staff. The hierarchical structure includes a branch manager that reports to a general manager

primes d'heures supplémentaires pour les heures effectuées après leur horaire normal, ce qui n'est pas le cas de la répartitrice.

**La répartitrice est responsable de la préparation de tous les documents relatifs à l'emploi, y compris ceux concernant l'assurance-emploi et les autres questions de relations du travail.**

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[52] Les passages soulignés de la description de travail de M<sup>me</sup> Jewett produite en 2002 sont ceux qui font dire au syndicat qu'elle agit pour le compte de la direction. Le syndicat fait remarquer que le témoignage de M<sup>me</sup> Jewett confirme que ces fonctions sont demeurées inchangées depuis son exclusion de l'unité de négociation. Il ajoute que les employés respectent ses consignes; il y en a un qui a déclaré que «lorsqu'elle parle, je l'écoute» (traduction). Le syndicat affirme que l'employeur n'aurait aucune raison d'appeler M<sup>me</sup> Jewett à témoigner ou de tenir compte de son point de vue dans la réponse à la plainte si elle n'occupait pas un poste de direction.

[53] À ce sujet, l'employeur soutient que les employés savaient pertinemment que les décisions importantes, y compris celles concernant le recrutement et les mesures disciplinaires, étaient prises par le gestionnaire de la succursale et non par la répartitrice. Il observe également que le Conseil ne s'est jamais prononcé sur le statut de M<sup>me</sup> Jewett en vertu du *Code*, étant donné que les parties se sont entendues pour l'exclure. En outre, depuis l'entrée en vigueur de la convention collective, M<sup>me</sup> Jewett ne possède plus aucun pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne l'attribution des trajets et la rémunération des chauffeurs. Sa tâche est dorénavant de nature administrative puisque tout ce qui lui reste à faire c'est appliquer les règles et les dispositions de la convention collective relatives à l'ancienneté. Le soutien opérationnel que M<sup>me</sup> Jewett apporte au gestionnaire de la succursale est de nature courante et ne nécessite pas de décisions indépendantes. À l'appui de sa position, l'employeur a présenté une description de travail révisée en date du 21 juin 2005, qui, prétend-il, décrit désormais plus fidèlement les fonctions de M<sup>me</sup> Jewett.

[54] Afin d'apprécier la nature des fonctions de M<sup>me</sup> Jewett, il est nécessaire d'examiner le contexte dans lequel le travail est exécuté. Le terminal d'Amherst est relativement petit; on y dénombre 60 chauffeurs et mécaniciens, employés à temps partiel compris. La structure hiérarchique se compose d'un

located in Montréal. According to the organizational chart, there are three other employees, other than the bus drivers, who report to the branch manager: the “dispatcher/secretary,” the shop foreman and the mechanic.

[55] The branch manager’s job description is indicative of his overall responsibility for the operation, which includes a major focus on business development as well as the day-to-day operations of the branch:

**Purpose:** Under limited supervision, plan, direct and supervise the work activities, customer satisfaction, profitability and the day-to-day operations and management of a branch. Identify profitable market segments and business opportunities. Secure new customers and maintain current customers.

[56] To fulfill these responsibilities, Mr. Morris must attend meetings with school board officials, customers, principals and parents, attend committee meetings and investigate complaints about its services. Most of these meetings are held outside the branch office. When Mr. Morris is absent, Ms. Jewett keeps the operation running. Ms. Jewett is the only dispatcher employed by Laidlaw in Amherst. She needs to be attuned to everything that is happening generally within the office, otherwise, she could not be effective in her job as the branch manager’s “right hand.”

[57] Ms. Jewett’s duties are generally undisputed. It is the scope of her authority that is. The union says that it is how the employees perceive her that is important. The employer says what she really does is key.

[58] Were there a number of dispatchers in the office or were Ms. Jewett exercising only secretarial functions, the Board might be inclined to consider Ms. Jewett as just another employee as the employer suggests. However, the grouping of responsibilities as dispatcher and secretary within one person gives that person an enormous amount of influence, regardless of her job title. While it is true that the collective agreement now provides a framework within which to operate, that does not automatically dilute her authority over the working lives of the employees who report to her far

gestionnaire de succursale, qui rend compte à un directeur général situé à Montréal. Selon l’organigramme, trois autres employés, à l’exception des chauffeurs d’autobus, relèvent du gestionnaire de la succursale, soit la «répartitrice/secrétaire», le contremaître d’atelier et le mécanicien.

[55] La description de travail du gestionnaire de la succursale décrit ses responsabilités générales, notamment la prospection de clients, qui constitue l’une de ses principales tâches, et la gestion de la succursale au quotidien:

**Objet:** Sous une certaine supervision, planifier, diriger et superviser le travail et assurer la satisfaction de la clientèle, la rentabilité ainsi que la gestion quotidienne d’une succursale. Repérer des segments de marché rentables et des occasions d’affaires. Dénicher de nouveaux clients et conserver la clientèle actuelle.

(traduction)

[56] Pour s’acquitter de ses responsabilités, M. Morris doit prendre part à des réunions avec les dirigeants des commissions scolaires, les clients, les directeurs d’école et les parents et participer à des réunions de comité ainsi que faire enquête sur les plaintes concernant la qualité du service. La plupart des réunions se tiennent à l’extérieur de la succursale. Lorsque M. Morris est absent, c’est M<sup>me</sup> Jewett qui voit à tout. Elle est la seule répartitrice employée par Laidlaw à Amherst. Elle doit être au courant de tout ce qui se passe généralement dans le bureau, faute de quoi elle serait incapable d’accomplir efficacement son travail à titre de «bras droit» du gestionnaire de la succursale.

[57] Les tâches de M<sup>me</sup> Jewett ne sont généralement pas contestées. C’est l’étendue de ses pouvoirs qui l’est. Le syndicat affirme que c’est la manière dont elle est perçue par les employés qui compte. L’employeur soutient que c’est plutôt le travail qu’elle accomplit.

[58] S’il y avait d’autres répartiteurs dans le bureau ou si M<sup>me</sup> Jewett s’acquittait seulement de fonctions de secrétariat, le Conseil serait peut-être disposé à partager le point de vue de l’employeur et à la considérer simplement comme une employée. Seulement, le fait qu’elle cumule les fonctions de répartitrice et de secrétaire lui confère énormément d’influence, peu importe le titre de son poste. Il est vrai que la convention collective établit désormais les règles d’exécution du travail, mais cela n’affaiblit pas nécessairement le pouvoir qu’elle détient sur la vie

more directly and frequently than to the branch manager. Notwithstanding the existence of a collective agreement, the drivers are still required to report to her on a daily basis, to follow her instructions as to assignments, to report any incidents and to submit payroll information to her.

[59] The purpose of the collective agreement is to provide an orderly workplace and more productive labour-management relations. The presence of a collective agreement does not replace the usual day-to-day decisions that are necessary in any workplace. The decisions Ms. Jewett makes may not be the most critical to the Amherst operation, but they are decisions nonetheless, that Laidlaw's management has deemed appropriate to delegate to her. This is in keeping with the structure of a small operation, where the branch manager not only directs the terminal's activities but is also charged with business development and customer relations. Accordingly, the Board is satisfied that Ms. Jewett is a "person acting on behalf of an employer" for the purposes of any violation to sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i) or (vi) and 94(3)(e) of the *Code*.

[60] Ms. Jewett's activities alleged to be in violation of the *Code* is that she openly expressed negative views about the union and made comments that employees would be better off without a union to represent them. Concurrent with the expression of these views is the fact that she facilitated the signing of a petition aimed at the revocation of the union's certification.

[61] Again, how Ms. Jewett's activities are viewed is a question of degree and whether they influenced the employees' freedom to sign or not sign the petition. The union's view is that it need only prove some illegal activity for the Board to infer that the application for revocation is tainted, therefore negating the signature evidence in its support. The employer's view is that the mere circulation of a petition in the workplace with the employer's knowledge is not evidence of anti-union animus sufficient to find the employer in violation of the *Code*.

[62] The Board has previously considered the issue of what constitutes illegal interference by the employer in

professionnelle des employés qui s'en réfèrent plus directement et plus souvent à elle qu'au gestionnaire de la succursale. Même s'il existe une convention collective, les chauffeurs demeurent tenus de lui rendre compte chaque jour, de respecter ses consignes relativement aux affectations, de lui signaler tous les incidents ainsi que de lui fournir les renseignements nécessaires à l'établissement de la paie.

[59] La convention collective a pour but d'encadrer l'exécution du travail et de favoriser des relations de travail plus productives. L'existence d'une convention collective ne remplace pas la prise de décisions quotidienne qui est habituellement nécessaire dans tous les milieux de travail. Les décisions de M<sup>me</sup> Jewett ne sont peut-être pas celles qui sont les plus cruciales pour la succursale de Amherst, mais elles n'en demeurent pas moins des décisions que la direction de Laidlaw a jugé bon de lui déléguer. Cela cadre avec la structure d'une petite exploitation, où le gestionnaire dirige non seulement les activités du terminal mais s'occupe aussi de la prospection de clients et des relations avec la clientèle. En conséquence, le Conseil est convaincu que M<sup>me</sup> Jewett est une personne qui «agit pour [le] compte [de l'employeur]» pour l'application des alinéas 94(1)a) et 94(3)e), et des sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi) du *Code*.

[60] Le syndicat prétend que M<sup>me</sup> Jewett a contrevenu au *Code* en dénigrant ouvertement le syndicat et en déclarant que les employés seraient bien mieux sans syndicat. S'ajoute à ces remarques le fait qu'elle a donné un coup de main pour la signature d'une pétition visant à faire révoquer l'accréditation du syndicat.

[61] Enfin, tout repose sur la façon dont les activités de M<sup>me</sup> Jewett sont perçues ainsi que sur la mesure dans laquelle elles ont eu une incidence sur la liberté des employés de signer ou non la pétition. Le syndicat estime qu'il lui suffit de faire la preuve d'une activité interdite par la loi pour que le Conseil en arrive à la conclusion que la demande de révocation est entachée d'irrégularités, rendant ainsi nulle la preuve des signatures. L'employeur est d'avis que le simple fait qu'une pétition circule au travail au vu et au su de l'employeur ne constitue pas une preuve suffisante de l'existence d'un sentiment antisyndical pour conclure que l'employeur a contrevenu au *Code*.

[62] Le Conseil a déjà examiné dans de nombreuses affaires la question de ce qui constitue une intervention

the decertification process in a number of cases. Each decision necessarily depends on the facts in that case, but they do set the two extremes as to what is considered to be improper interference.

[63] In *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221), the Board dismissed an application for revocation based on circumstantial evidence that the employer had approved and supported the petition. In this case, the petitioner had freely solicited signatures in the workplace without employer interference. He had also been assigned some overtime outside the employer's current practices. There was also some indirect evidence that the employer had supported the petitioner's legal fees.

[64] In *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; and 33 CLRBR (2d) 115 (CLRB no. 1188), the Board dismissed an application for revocation because the employer had turned a blind eye to anti-union activities in the workplace and sent an unambiguous message to employees that they would be better off without the union. This included deliberately fuelling employee insecurity concerning the renegotiation of the collective agreement while the revocation campaign was taking place and encouraging employees to get together to resolve their problems without the assistance of the union.

[65] In *Jean-Claude Harrison et al.* (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417), the Board dismissed an application for revocation on the ground that the employer had interfered in their choice by letting employees know that, if they wanted to work, the only way was to get rid of the union. The Board took into account the employer's overall conduct during certification hearings, the fact that the employer had previously been found to have engaged in unfair practices and because of the various appeal proceedings initiated before the courts.

[66] In *Marcel Roussel et al.* (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; and 77 CLLC 16,106 (CLRB no. 73), the Board dismissed the application because the employer had "greatly" facilitated the task of those promoting the application by allowing them to freely circulate with the petition and conduct meetings with employees in the workplace.

illégal de l'employeur dans le cadre du processus de révocation de l'accréditation. Les décisions sont nécessairement fondées sur les faits de chaque cas, mais elles illustrent les deux extrêmes eu égard à ce qui est considéré comme une intervention inacceptable.

[63] Dans *Mike Schembri et autres* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221), le Conseil a tenu compte de la preuve circonstancielle selon laquelle l'employeur avait approuvé et appuyé la pétition pour rejeter la demande de révocation. Dans cette affaire, le pétitionnaire avait sollicité librement des signatures au lieu de travail sans que l'employeur n'intervienne. Il avait aussi eu droit à des heures supplémentaires en dépit de la pratique habituelle de l'employeur. Des éléments de preuve indirects indiquaient également que l'employeur avait pris en charge ses frais juridiques.

[64] Dans *Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited* (1996), 103 di 29; et 33 CLRBR (2d) 115 (CCRT n° 1188), le Conseil a rejeté une demande de révocation au motif que l'employeur avait fermé les yeux sur les activités antisyndicales au travail et fait clairement savoir aux employés qu'ils seraient bien mieux sans syndicat. À cette fin, il avait délibérément nourri les craintes des employés concernant le renouvellement de la convention collective durant la campagne de révocation et les avait en outre encouragés à unir leurs efforts pour régler leurs problèmes sans l'aide du syndicat.

[65] Dans *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417), le Conseil a rejeté une demande de révocation au motif que l'employeur était intervenu dans la décision des employés en leur faisant savoir que la seule chose à faire pour que le travail reprenne était d'évincer le syndicat. Le Conseil a tenu compte de la conduite générale de l'employeur durant les audiences d'accréditation, du fait qu'il s'était déjà adonné à des pratiques déloyales de travail confirmées ainsi que des divers appels interjetés devant les tribunaux.

[66] Dans *Marcel Roussel et autres* (1977), 19 di 140; [1977] 2 Can LRBR 238; et 77 CLLC 16,106 (CCRT n° 73), le Conseil a rejeté la demande au motif que l'employeur avait «grandement» facilité le tâche des promoteurs de la requête en leur permettant de faire circuler librement la pétition et de tenir des réunions avec les employés sur les lieux de travail.

[67] In *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227), the Board found there had been no employer interference and allowed an application for revocation. In this case, the union had accepted the employer's proposal to include two employees in the bargaining unit whom the employer knew to be in favour of de-unionization. After they were included in the bargaining unit, one of them met with employees and encouraged them to sign a petition to revoke the bargaining agent's certification. The Board determined that, although the employees believed that the employer had manipulated events in the hope of obtaining a revocation, given the lack of direct evidence, those circumstances alone did not allow it to find that the employees had been influenced, intimidated or otherwise compelled to sign the application.

[68] In *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526), the Board dismissed an application for revocation on the basis that although the signatures had been gathered during working hours, this was an irrelevant consideration since a petition is not automatically used to revoke bargaining rights but are canvassed by means of a vote.

[69] In *Ken Robinson*, [2003] CIRB no. 209, the Board was confronted with an extreme case of employer interference. In dismissing the application for revocation, the Board described how, since the union's certification, the employer had consistently displayed a lack of respect for the union and the collective bargaining process. The deduction and/or remittance of dues had been a constant source of conflict. The employer had reneged on agreements, consent orders, arbitration awards and court orders. The employer had also elected to by-pass the union and go directly to individual employees.

[70] In *Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)* (1992), 88 di 84; and 92 CLLC 16,053 (CLRB no. 942), the Board found that because the employer had resorted to various tactics that conveyed clearly to employees that union supporters were not popular with management, the application to revoke the union's certification did not represent the real wishes of employees.

[67] Dans *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT n° 1227), le Conseil a conclu qu'il n'y avait pas eu d'intervention de l'employeur et a accueilli la demande de révocation. Dans cette affaire, le syndicat avait accepté la proposition de l'employeur d'inclure dans l'unité de négociation deux employés qui étaient en faveur de la désyndicalisation, un fait connu par l'employeur. Après leur inclusion, l'un des deux a rencontré les employés et les a encouragés à signer une pétition en vue de révoquer l'accréditation de l'agent négociateur. Le Conseil a déterminé que, même si les employés croyaient que l'employeur avait manipulé les événements dans l'espoir d'obtenir une révocation, faute de preuve directe, ces circonstances ne permettaient pas en tant que telles de conclure que les employés avaient été influencés, intimidés au autrement contraints de signer la demande.

[68] Dans *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526), le Conseil a rejeté une demande de révocation en indiquant que, même si les signatures avaient été recueillies durant les heures de travail, il ne s'agissait pas d'un facteur pertinent étant donné qu'une pétition ne permet pas de faire révoquer d'office des droits de négociation, la volonté des employés étant plutôt établie au moyen d'un scrutin.

[69] Dans *Ken Robinson*, [2003] CCRI n° 209, le Conseil faisait face à un cas extrême d'intervention de la part de l'employeur. En rejetant la demande de révocation, il a décrit de quelle manière, depuis l'accréditation du syndicat, l'employeur avait constamment traité le syndicat et le processus de la négociation collective avec mépris. La retenue et le précompte des cotisations syndicales avaient été une source incessante de conflit. L'employeur avait refusé de se conformer aux ententes, ordonnances sur consentement, sentences arbitrales et ordonnances des tribunaux. Il avait aussi décidé de passer outre au syndicat et de s'adresser directement aux employés individuellement.

[70] Dans *Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)* (1992), 88 di 84; et 92 CLLC 16,053 (CCRT n° 942), le Conseil a conclu qu'étant donné que l'employeur avait eu recours à diverses tactiques pour faire clairement comprendre aux employés que les militants syndicaux n'étaient pas bien vus de la direction, la demande de révocation de l'accréditation du syndicat ne représentait pas la volonté des employés.

[71] These decisions indicate that each case stands on its own merits. While in *Mike Schembri et al.*, *supra* and *Marcel Roussel et al.*, *supra* the Board concluded that circulating a petition during work hours was an indication of employer interference, in *Steve Baidwan*, *supra*, the Board made the opposite finding. Accordingly, the circulation of a petition in the workplace is not the single decisive factor and requires other circumstances, for example, the employer's communications with employees (*Car-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, *supra*), unusual rewards (*Mike Schembri et al.*, *supra*, and *Ken Robinson*, *supra*), practices found to be unfair labour practices (*Jean-Claude Harrison et al.*, *supra*), the employer's overall conduct (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, *supra*; *Jean Claude Harrison et al.*, *supra*; and *Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)*, *supra*), and circumstantial evidence (*Greg W. Prichard*, *supra* and *Mike Schembri et al.*, *supra*).

[72] In the instant matter, there is evidence that the petition circulated in the workplace. When this was brought to Mr. Morris' attention, he instructed Ms. Jewett not to get involved and refused to discuss the issue with any employee that broached the subject. This appears to be the extent of Mr. Morris' involvement. Then there is the evidence that Ms. Jewett facilitated the circulation of the petition by assisting Mr. Embree in passing it on to other employees and by storing it in Ms. Stanley's personnel file. After receiving specific instructions to the contrary the month before.

[73] Had the circulation of the petition in the workplace been the only evidence of employer interference at the Amherst terminal, the Board might have concluded that these actions were in themselves insufficient to find that employees had been influenced in their decision. However, the Board finds that there are other incidents similar to those in the above-cited cases that bring it to conclude there was indeed employer interference.

[74] The first is that Ms. Jewett made her views about the union and how employees would be better off without the union, the subject of regular conversations with the drivers, in particular those who testified.

[75] The Board finds that the testimony of Mr. Harrison to be more credible than that of Ms. Jewett concerning

[71] Il ressort de ces décisions que chaque affaire est un cas d'espèce. Dans *Mike Schembri et autres* et *Marcel Roussel et autres*, précitées, le Conseil a conclu que le fait de faire circuler une pétition durant les heures de travail était un indice d'intervention de l'employeur, alors que dans *Steve Baidwan*, précitée, il a tiré la conclusion contraire. Il s'ensuit que le fait qu'une pétition circule au lieu de travail n'est pas le seul facteur décisif et que d'autres conditions sont nécessaires, par exemple, les communications de l'employeur avec les employés (*Car-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*, précitée), des récompenses inhabituelles (*Mike Schembri et autres*, et *Ken Robinson*, précitées), des pratiques déloyales de travail confirmées (*Jean-Claude Harrison et autres*, précitée), la conduite générale de l'employeur (*Can-Ar Transit Services, Division of Tokmakjian Limited*; et *Jean-Claude Harrison et autres*; et *Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)*, précitées) et des preuves circonstancielles (*Greg W. Prichard* et *Mike Schembri et autres*, précitées).

[72] Dans l'affaire qui nous occupe, rien ne prouve que la pétition a circulé au lieu de travail. Lorsque M. Morris en a appris l'existence, il a donné instruction à M<sup>me</sup> Jewett de ne pas s'en mêler et il a refusé d'en discuter avec les employés. L'intervention de M. Morris semble s'arrêter là. Il y a ensuite la preuve selon laquelle M<sup>me</sup> Jewett a facilité la circulation de la pétition en aidant M. Embree à la transmettre à d'autres employés et en la rangeant dans le dossier du personnel de M<sup>me</sup> Stanley et cela, après avoir reçu expressément instruction, un mois plus tôt, de ne pas se mêler de cette affaire.

[73] Si la circulation de la pétition au travail avait été la seule preuve d'intervention de l'employeur au terminal de Amherst, le Conseil aurait peut-être conclu que ce fait n'était pas suffisant en soi pour conclure que les employés avaient été influencés dans leur décision. Or, il y a d'autres incidents semblables à ceux décrits dans les affaires susmentionnées qui lui font conclure qu'il y a effectivement eu intervention de l'employeur.

[74] Le premier de ces incidents est que, dans ses échanges habituels avec les chauffeurs, en particulier ceux qui ont témoigné, M<sup>me</sup> Jewett ne manquait pas de dénigrer le syndicat et de faire savoir à quel point les employés seraient mieux sans syndicat.

[75] Le Conseil estime que le témoignage de M. Harrison est plus crédible que celui de M<sup>me</sup> Jewett

the fact that she called him at home to come in to the terminal to have his truck serviced and invited him to sign the petition. There is no evidence that Mr. Harrison was approached by Mr. Embree or Ms. Stanley to sign the petition. The Board was particularly troubled by the evidence that after the application for revocation was filed, Ms. Jewett asked Mr. Harrison to change his story about where he had signed the petition.

[76] There is also evidence that Mr. Embree asked Mr. Patriquin to sign the petition in the dispatch office in the presence of Ms. Jewett, who did not intervene, despite the instructions she had received from Mr. Morris.

[77] Ms. Jewett did more than simply turn a blind eye to the petition being circulated. Whether the signing took place in the dispatch office or in the yard, she facilitated its circulation of the petition by making it available in the dispatch office and by soliciting at least one employee directly. Mr. Landry's evidence that three employees had called him to tell him that they had been solicited by Ms. Jewett was not challenged, nor were Ms. Sears statements that she had become aware of a number of employees who had been solicited directly by Ms. Jewett.

[78] To Ms. Jewett's active participation in the revocation effort, must be added the fact that she was perceived by the drivers as having authority to act on behalf of the employer.

[79] Based on the foregoing, the Board finds that there is sufficient evidence of employer influence contrary to sections 94(1)(a) of the *Code*. This violation having been found, it is unnecessary to determine whether the employer violated sections 94(3)(a)(i) or (vi) and 94(3)(e) of the *Code*. Section 96 is a broad catch-all provision meant to provide alternative relief in cases where the provisions of section 94 of the *Code* may be inapplicable. Since the Board has determined that Ms. Jewett should be considered as a "person acting on behalf of an employer" for the purposes of a violation under section 94, section 96 is of no assistance to the union. The Board, therefore makes no finding under this section.

concernant le fait qu'elle l'a appelé chez lui afin qu'il vienne au terminal faire faire l'entretien de son autobus et qu'elle l'a ensuite invité à signer la pétition. Rien ne permet d'établir que M. Embree ou M<sup>me</sup> Stanley ont demandé à M. Harrison de signer la pétition. Le Conseil a été particulièrement troublé par le témoignage selon lequel M<sup>me</sup> Jewett a appelé M. Harrison, après que la demande de révocation a été présentée au Conseil, pour lui demander de modifier sa version des faits quant à l'endroit où il avait signé la pétition.

[76] Il a également été établi que M. Embree avait demandé à M. Patriquin de signer la pétition dans le bureau de répartition, en présence de M<sup>me</sup> Jewett, qui n'est pas intervenue, en dépit des instructions qu'elle avait reçues de M. Morris.

[77] M<sup>me</sup> Jewett n'a pas fait que fermer les yeux sur l'existence de la pétition. Que cette pétition ait été signée au bureau de répartition ou dans la cour du garage, elle en a facilité la circulation en la mettant à la disposition des employés dans le bureau de répartition et en sollicitant au moins un employé directement. Le témoignage de M. Landry selon lequel trois employés l'ont appelé pour lui dire qu'ils avaient été sollicités par M<sup>me</sup> Jewett n'a pas été contesté, non plus que les déclarations de M<sup>me</sup> Sears selon lesquelles elle avait appris que des employés avaient été sollicités directement par M<sup>me</sup> Jewett.

[78] Outre la participation active de M<sup>me</sup> Jewett à la demande de révocation de l'accréditation, il faut tenir compte du fait que les chauffeurs considéraient qu'elle était autorisée à agir pour le compte de l'employeur.

[79] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil estime qu'il existe des éléments de preuve suffisants de l'influence exercée par l'employeur en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déterminer si l'employeur a contrevenu aux sous-alinéas 94(3)a)(i) ou (vi) et à l'alinéa 94(3)e) du *Code*. L'article 96 est une disposition d'application générale qui prévoit une mesure de redressement substitutive dans les cas où les dispositions de l'article 94 du *Code* ne peuvent s'appliquer. Le Conseil ayant déterminé que M<sup>me</sup> Jewett devrait être considérée comme une personne qui «agit pour [le] compte [de l'employeur]» pour l'application de l'article 94, l'article 96 n'est d'aucun secours au syndicat. Le Conseil ne tire dès lors aucune conclusion en vertu de cette disposition.

[80] As a result of the employer's interference, the Board finds that the employer jeopardized the likelihood that a vote would accurately reflect the wishes of the members of the bargaining unit. Consequently, the union's complaint of unlawful interference is upheld and the Board orders that the application be dismissed without holding a representation vote.

[80] En raison de l'intervention de l'employeur, le Conseil est d'avis qu'il est peu probable qu'un scrutin puisse rendre compte de la volonté réelle des membres de l'unité de négociation. En conséquence, la plainte d'intervention illégale est accueillie et le Conseil ordonne le rejet de la demande sans tenir de scrutin de représentation.

---

#### **CASES CITED**

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

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

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

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

*Robinson (Ken)*, [2003] CIRB no. 209

*Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)* (1992), 88 di 84; and 92 CLLC 16,053 (CLRB no. 942)

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

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

#### **STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 38(1); 94; 94(1)(a), 94(3), 94(3)(a), 94(3)(a)(i), 94(3)(a)(vi), 94(3)(e); 96; 97(1)

---

#### **AFFAIRES CITÉES**

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

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

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

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

*Robinson (Ken)*, [2003] CCRI n° 209

*Rogers Cable T.V. Ltd. (Hamilton)* (1992), 88 di 84; et 92 CLLC 16,053 (CCRT n° 942)

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

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

#### **LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 38(1); 94; 94(1)a, 94(3), 94(3)a, 94(3)a(i), 94(3)a(vi), 94(3)e); 96; 97(1)