

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Canadian First Nations Police Association,
applicant,
and

Treaty Three Police Service,
employer

comprising the following First Nation Territories

Big Grassy First Nation Territory; Couchiching First Nation Territory; Big Island Lake Cree First Nation Territory; Grassy Narrows First Nation Territory; Naicatchewenin First Nation Territory; Northwest Angle Reserve First Nation Territory; Wauzhushk Onigum First Nation Territory; Seine River First Nation Territory; Iskatewizaagegan (Shoal Lake No. 39) First Nation Territory; Iskatewizaagegan (Shoal Lake No. 40) First Nation Territory; Wabaseemoong (Islington) First Nation Territory; Naotkamegwanning (Whitefish Bay) First Nation Territory,

CITED AS: Treaty Three Police Service

Board File: 24983-C

Decision no. 338
November 4, 2005

Application for review under section 18 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Review of bargaining units - Sale of business - Definition of business - Practice and procedure - First Nations policing - The union requests that it be recognized as the exclusive bargaining agent of all employees of the newly constituted employer, which replaces individual police services that were previously offered by 14 First Nations territories - The union is currently certified as the bargaining agent for 12 of the 14 bargaining units that are the subject of this application - The union also filed applications for certification for the two other First Nations Territories - The Board determined that the term “business” as used in the sections 2 and 44 of the *Code* is sufficiently comprehensive to include policing as a “business” - The successorship provisions under the *Code*, as they affect

Motifs de décision

Canadian First Nations Police Association,
requérante,
et

Service de police de Treaty Three,
employeur

englobant les territoires des Premières nations suivants

Territoire des Premières nations de Big Grassy; Territoire des Premières nations de Couchiching; Territoire des Premières nations de Big Island Lake Cree; Territoire des Premières nations de Grassy Narrows; Territoire des Premières nations de Naicatchewenin; Territoire des Premières nations de Northwest Angle Reserve; Territoire des Premières nations de Wauzhushk Onigum; Territoire des Premières nations de Seine River; Territoire des Premières nations de Iskatewizaagegan (Shoal Lake n° 39); Territoire des Premières nations de Iskatewizaagegan (Shoal Lake n° 40); Territoire des Premières nations de Wabaseemoong (Islington); Territoire des Premières nations de Naotkamegwanning (Whitefish Bay),

CITÉ : Service de police de Treaty Three

Dossier du Conseil : 24983-C

Décision n° 338
le 4 novembre 2005

Demande de réexamen en vertu de l’article 18 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Révision des unités de négociation - Vente d’entreprise - Définition d’entreprise - Pratique et procédure - Services de police des Premières nations - Le syndicat demande à être reconnu comme étant l’agent négociateur exclusif de tous les employés de l’employeur nouvellement constitué, qui remplace les services policiers distincts qui étaient auparavant offerts par 14 territoires des Premières nations - Le syndicat est actuellement accrédité à titre d’agent négociateur de 12 des 14 unités de négociation faisant l’objet de la présente demande - Le syndicat a en outre présenté des demandes d’accréditation concernant les deux autres territoires des Premières nations - Le Conseil a statué que le terme « entreprise » tel qu’il est utilisé aux articles 2 et 44 du *Code* est suffisamment vaste pour y

free collective bargaining through the support of freedom of association, are central to the fundamental right of employees to be represented by a union and not be adversely affected by corporate changes that may take place - These provisions prevent the undermining of bargaining rights within the context of ordinary business transactions - The employer's argument that the transfer of 14 police services to a single police service does not constitute a "transfer" or a "sale," is not supported by the interpretation given by the Courts and the Board - It is now well established that the transfer or other disposition of a business, as contemplated by section 44(1) of the *Code*, is a broad concept that goes beyond the signing of a formal contract of sale and can take many other forms, including, in this case, a reorganization with a new treaty group under a single police authority - The facts in this matter are uncontested - The new single police authority provides the same police services over the same territories as before - There is a continuity of business between the previous individual band territories and the new police service, as intended by the legislation and interpreted by the jurisprudence - The creation of a unified police force as a more efficient way of doing business cannot be a means of setting aside employees' rights to continue to be represented by their bargaining agent - The employer has made overtures to conclude a collective agreement with the union and this is sufficient to find that the employer has acknowledged the trade union as the representative of its police officers - The union has the support of a majority of the employees in the bargaining unit it wishes to represent - The Board finds the union should be recognized as the bargaining agent of all employees of the police service, excluding inspectors, civilians, and those above the rank of inspector, and attaches a certification order to the decision.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations) (the Code)*.

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board has the discretion to decide whether or not an oral hearing

inclure les services de police - Les dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur, en tant que dispositions qui influent sur la pratique des libres négociations collectives en appuyant la liberté d'association, sont essentielles à la sauvegarde du droit fondamental des employés d'être représentés par un syndicat, et de ne pas subir de préjudice à cause de changements organisationnels pouvant survenir - Ces dispositions protègent les droits de négociation dans le contexte d'activités commerciales ordinaires - L'argument de l'employeur voulant que le transfert de 14 services de police à un seul et unique service ne constitue pas un « transfert » ou une « vente » n'est pas étayé par l'interprétation donnée par les tribunaux et par le Conseil - Il est maintenant bien établi que le transfert ou autre forme de disposition d'une entreprise au sens du paragraphe 44(1) du *Code* est un vaste concept qui va au-delà de la signature d'un contrat de vente officiel et qui peut prendre beaucoup d'autres formes, y compris, dans ce cas-ci, une réorganisation avec un nouveau groupe régi par un traité et relevant d'une seule et unique administration policière - Les faits en l'espèce ne sont pas contestés - La nouvelle administration policière unique fournit les mêmes services de police sur les mêmes territoires qu'avant - Il y a une continuité d'entreprise entre les précédents territoires de bandes distincts et le nouveau service de police, ce qui correspond à l'esprit de la loi et à l'interprétation de la jurisprudence - La création d'un service de police unifié comme moyen plus efficace de mener à bien une entreprise ne saurait être considérée comme un moyen de faire fi des droits des employés de continuer à être représentés par leur agent négociateur - L'employeur s'est montré réceptif à la conclusion d'une convention collective avec le syndicat et c'est suffisant pour conclure que l'employeur a reconnu le syndicat comme représentant de ses policiers - Le syndicat a l'appui de la majorité des employés qui sont visés par l'unité de négociation qu'elle souhaite représenter - Le Conseil conclut que le syndicat doit être reconnu comme l'agent négociateur de tous les employés du service de police, à l'exclusion des inspecteurs, des civils et de ceux de niveau supérieur à l'inspecteur, et joint l'ordonnance d'accréditation à la décision.

Le Conseil se composait de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail) (le Code)*.

L'article 16.1 du *Code* accorde au Conseil le pouvoir discrétionnaire de déterminer s'il y a lieu de tenir une

is required to adjudicate a matter. The Board's exercise of its discretion is based on the content of the submissions and the complexity of the matter. In this matter, the Board is of the view that the parties' written submissions are sufficient to dispose of the matter without an oral hearing.

Counsel of Record

Mrs. Kelly L. Graham, for the Canadian First Nations Police Association;

Mr. B.M. Richardt, for the Treaty Three Police Service.

I - The Application

[1] This matter concerns an application for review filed by the Canadian First Nations Police Association (CFNPA or the union), requesting that it be recognized as the exclusive bargaining agent for all employees of the newly constituted Treaty Three Police Service (the employer), which commenced operation on April 1, 2003. The Treaty Three Police Service replaces the individual police services that were previously offered by 14 First Nations territories.

[2] The CFNPA is currently certified as the bargaining agent for 12 of the 14 bargaining units that are the subject of this application, as follows:

First Nations Territory	Bargaining Unit No.
1. Couchiching First Nation Territory	7650-U
2. Grassy Narrows First Nations Territory	7651-U
3. Iskatewizaagegan (Shoal Lake N° 39) First Nation Territory	7652-U
4. Northwest Angle Reserve First Nation Territory	7652-U
5. Iskutewisakaygun (Shoal Lake N° 40) First Nation Territory	7652-U

audience pour trancher une affaire. L'exercice, par le Conseil, de ce pouvoir discrétionnaire repose sur le contenu des observations et sur la complexité de l'affaire. En l'espèce, le Conseil est d'avis que les observations écrites des parties sont suffisantes pour trancher sur l'affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M^c Kelly L. Graham, pour la Canadian First Nations Police Association;

M^c B. M. Richardt, pour le Service de police de Treaty Three.

I - La demande

[1] La présente affaire concerne une demande de réexamen présentée par la Canadian First Nations Police Association (CFNPA ou le syndicat), laquelle association demande à être reconnue comme étant l'agent négociateur exclusif de tous les employés du Service de police de Treaty Three (l'employeur), nouvellement constitué, qui a commencé à exercer ses activités le 1^{er} avril 2003. Le Service de police de Treaty Three remplace les services policiers distincts qui étaient auparavant offerts par 14 territoires des Premières nations.

[2] La CFNPA est actuellement accréditée à titre d'agent négociateur de 12 des 14 unités de négociation faisant l'objet de la présente demande, à savoir :

Territoires des Premières nations	N° d'unité de négociation
1. Territoire des Premières nations de Couchiching	7650-U
2. Territoire des Premières nations de Grassy Narrows	7651-U
3. Territoire des Premières nations de Iskatewizaagegan (Shoal Lake n° 39)	7652-U
4. Territoire des Premières nations de Northwest Angle Reserve	7652-U
5. Territoire des Premières nations de Iskatewizaagegan (Shoal Lake n° 40)	7652-U

6. Big Grassy First Nation Territory	7653-U	6. Territoire des Premières nations de Big Grassy	7653-U
7. Big Island First Nation Territory	7653-U	7. Territoire des Premières nations de Big Island	7653-U
8. Seine River First Nation Territory	7654-U	8. Territoire des Premières nations de Seine River	7654-U
9. Naotkamegwanning (Whitefish Bay) First Nation Territory	7655-U	9. Territoire des Premières nations de Naotkamegwanning (Whitefish Bay)	7655-U
10. Wabaseemoong (Islington) First Nation Territory	7656-U	10. Territoire des Premières nations de Wabaseemoong (Islington)	7656-U
11. Wauzhushk Onigum First Nation Territory	7657-U	11. Territoire des Premières nations de Wauzhushk Onigum	7657-U
12. Naicatchewenin First Nation Territory	8737-U	12. Territoire des Premières nations de Naicatchewenin	8737-U

[3] The CFNPA has also filed applications for certification for the two other First Nations territories that are the subject of this application, as follows:

[3] La CFNPA a en outre présenté des demandes d'accréditation concernant les deux autres territoires des Premières nations faisant l'objet de la présente demande, soit :

First Nations Territory	Board File No.	Territoires des Premières nations	N° de dossier du Conseil
1. Rainy River First Nations (Manitou)	20777-C	1. Premières nations de Rainy River (Manitou)	20777-C
2. Lac La Croix First Nations	23603-C	2. Premières nations de Lac La Croix	23603-C

[4] The employer objects to the CFNPA's application for review under section 18 of the *Code* as it is made pursuant to the sale of business provisions contained in section 44 of the *Code*. The employer argues that there has been no transfer of a business within the meaning of this section as the Treaty Three Police Service was started as a new standalone service on April 1, 2003. The employer submits that there was no transfer of any operational entity, organizational structure or business from the Ontario Provincial Police or any of the First Nations to the Treaty Three Police Service. Only the officers, certain files and records were transferred. The employer asks that the application be denied.

[4] L'employeur s'oppose à la demande de réexamen de la CFNPA en vertu de l'article 18 du *Code*, parce qu'elle est faite en vertu des dispositions relatives à la vente d'entreprise qui figurent à l'article 44 du *Code*. L'employeur fait valoir qu'il n'y a eu aucun transfert d'entreprise au sens de cet article, car le Service de police de Treaty Three a démarré comme nouveau service autonome le 1^{er} avril 2003. L'employeur soutient qu'il n'y a pas eu de transfert d'entité opérationnelle, de structure organisationnelle ou d'activités de la Police provinciale de l'Ontario ou de l'une ou l'autre des Premières nations au Service de police de Treaty Three. Seuls les policiers ainsi que certains dossiers et registres ont été transférés. L'employeur sollicite le rejet de la demande.

[5] To these arguments, the CFNPA replies that there has indeed been a sale of business as understood under section 44 of the *Code* since the officers, their equipment, files and records were transferred to the Treaty Three Police Service when it took over the policing services of the individual First Nations territories. It is the same work as before being conducted by the same police officers. The Treaty Three Police Service continues to be jointly funded by the federal and provincial governments as before. The union argues that the definition of “sell” includes any “transfer or other disposition of the business,” which is what occurred when the police services were transferred from individual First Nations territories to the Treaty Three Police Service.

[6] The union further argues that the CFNPA has been voluntarily recognized as the exclusive bargaining agent for the officers by the management of the police service through promises to commence first contract negotiations, as supported by the exchange of correspondence between the union and the employer.

II - Analysis and Decision

A - Applicable Legislative Provisions

[7] The review of bargaining units is subject to the provisions of section 18 of the *Code* as follows:

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

[8] The sale of business is subject to the successorship provisions under section 44 of the *Code* as follows:

44.(1) In this section and sections 45 to 47.1,

“business” means any federal work, undertaking or business and any part thereof;

...

“sell”, in relation to a business, includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it.

(2) Where an employer sells a business,

[5] La CFNPA répond à ces arguments en disant qu’il y a eu en fait une vente d’entreprise au sens de l’article 44 du *Code*, puisque les policiers ainsi que leur matériel, des dossiers et des registres ont été transférés au Service de police de Treaty Three lorsque celui-ci a pris en charge les services de police des divers territoires de Premières nations. Le même travail qu’avant est accompli par les mêmes policiers. Le Service de police de Treaty Three continue comme avant d’être financé conjointement par les gouvernements fédéral et provincial. Le syndicat fait valoir que, selon la définition du terme « vente » on entend notamment « le transfert ou toute autre forme de disposition de l’entreprise », ce qui correspond à ce qui est arrivé lorsque les services de police ont été transférés des divers territoires de Premières nations au Service de police de Treaty Three.

[6] Le syndicat fait valoir aussi que la CFNPA a été volontairement reconnue comme l’agent négociateur exclusif des policiers par la direction du service de police sous la forme de promesses d’entamer la négociation de la première convention, comme l’indique la correspondance entre le syndicat et l’employeur.

II - Analyse et décision

A - Dispositions législatives applicables

[7] La révision d’unités de négociation est assujettie aux dispositions de l’article 18 du *Code*, comme suit :

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

[8] La vente d’une entreprise est assujettie aux dispositions sur le successeur en vertu de l’article 44 du *Code*, comme suit :

44.(1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1.

« entreprise » Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.

...

« vente » S’entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l’application de la présente définition, assimilée à une vente.

(2) Les dispositions suivantes s’appliquent dans les cas où l’employeur vend son entreprise :

(a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;

(b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;

(c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and

(d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur;

d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

B - First Issue: Is the Treaty Three Police Service a “Business”?

[9] Section 44 defines a “business” as “**any** federal work, undertaking or any part thereof.” A “federal work, undertaking or business” is defined in section 2 of the *Code* to mean “**any** work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament.” These definitions read together along with the general purpose of the *Code*, found in its preamble, to encourage free collective bargaining have led the Board to give a broad and liberal interpretation of what constitutes a “business.” While the ordinary meaning of the word “business” may imply a commercial activity, the term has many alternate meanings such as an “occupation, profession or a trade” (*The Concise Oxford Dictionary*) or even an “enterprise, undertaking or pursuit” (*Roget's Thesaurus*, para. 622). Thus, the term “business” as used in the *Code* is sufficiently comprehensive to include policing as a “business.”

C - Second Issue: Has There Been a “Sale of Business”?

[10] The successorship provisions under the *Code*, as they affect free collective bargaining through the support of freedom of association, are central to the fundamental right of employees to be represented by a union and not be adversely affected by corporate changes that may take place. These provisions prevent the undermining of bargaining rights within the context of ordinary business transactions. As stated in *Eastern*

B - Première question : le Service de police de Treaty Three est-il une « entreprise »?

[9] L'article 44 définit le mot « entreprise » comme suit : « entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci. » L'expression « entreprises fédérales » est définie à l'article 2 du *Code* comme désignant « [I]es installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement ». Lues en tenant compte de l'objet général du *Code* énoncé dans son préambule, qui consiste à encourager la pratique des libres négociations collectives, ces définitions ont amené le Conseil à donner une interprétation libre et large de ce qui constitue une « entreprise ». Bien que le sens ordinaire du terme anglais « *business* » (traduit par « entreprise » dans le *Code*) puisse impliquer une activité commerciale, ce terme a beaucoup d'autres significations et peut désigner, par exemple, une « occupation, une profession ou un métier » (traduction) (*The Concise Oxford Dictionary*) ou une « entreprise ou activité » (traduction) (*Roget's Thesaurus*, par. 622). Tel qu'il est utilisé dans le *Code*, ce terme est donc suffisamment vaste pour y inclure les services de police.

C - Deuxième question : Y a-t-il eu une « vente d'entreprise »?

[10] Les dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur, en tant que dispositions qui influent sur la pratique des libres négociations collectives en appuyant la liberté d'association, sont essentielles à la sauvegarde du droit fondamental des employés d'être représentés par un syndicat, et de ne pas subir de préjudice à cause de changements organisationnels pouvant survenir. Ces dispositions

Canada Towing Ltd. (1977), 24 di 152 (CLRBR no. 102), “[t]he mere change in ownership of an operation cannot be used as a device to defeat bargaining rights nor is the existence of bargaining rights intended to act as an impediment to normal commercial activity” (page 158). Consequently, the employer’s right to dispose of its business is tempered by legislative protection for the employees: certification and other proceedings under the *Code* follow through to the new employer.

[11] A successorship generically describes a transaction that involves the conduct of another employer’s business. The term “sale of business” has been used to describe a variety of circumstances that may lead to a change of employers as opposed to a strict commercial transaction involving the disposal of proprietary interests in consideration for a sum of money. Consequently, and consistent with the remedies available under section 44, the Board has interpreted the term “sale” to include many other forms of disposition of a business. The term includes a “transfer,” “other disposition of the business” and “leasing a business.” In *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; and [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRBR no. 120), the Board held that the words “other disposition of a business” are unrestricted. In *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRBR no. 501), the Board held that the concept of successor rights and the words “and other disposition of the business” must be given a full and liberal interpretation, as long as there is a link between the businesses being bought and sold.

[12] In assessing whether a business has been sold, the Board has focussed on the job content or classifications for which the union was originally certified. Accordingly, whether the employees themselves are transferred is secondary to the nature of the work being performed subsequent to the transaction. This circumvents the situation where an employer does not maintain the employment continuity of the original employees. The fact that the work is carried out by the same employees only serves to reinforce the continuity of the business.

[13] In *Terminus Maritime Inc.* (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRBR no. 402), the Board

protègent les droits de négociation dans le contexte d’activités commerciales ordinaires. Comme l’indique l’affaire *Eastern Canada Towing Ltd.* (1977), 24 di 152 (CCRT n° 102), « [l]e simple fait qu’une entreprise change de propriétaire ne doit pas entraîner l’annulation des droits de négociation; en retour, ces droits ne doivent pas susciter d’entraves à la conduite d’activités commerciales normales » (page 158). Le droit de l’employeur de disposer de son entreprise est donc tempéré par une protection législative pour les employés : l’accréditation et d’autres procédures prévues au *Code* s’appliquent au nouvel employeur.

[11] La notion de successeur décrit de façon générale une transaction impliquant la gestion des activités de l’entreprise d’un autre employeur. Les termes « vente d’entreprise » sont utilisés pour décrire diverses circonstances pouvant conduire à un changement d’employeur, par opposition à une stricte transaction commerciale impliquant la disposition de droits de propriété en contrepartie d’une somme d’argent. Par conséquent et en conformité avec les recours disponibles en vertu de l’article 44, le Conseil interprète le mot « vente » comme incluant bien d’autres formes de disposition d’entreprise. Ce mot inclut un « transfert » d’entreprise et « toute autre forme de disposition de celle-ci », de même que la « location » d’une entreprise. Dans l’affaire *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576, et [1978] 1 Can LRBR 565 (CCRT n° 120), le Conseil a statué que les termes « tout autre acte d’aliénation de l’entreprise » ne comportent pas de restrictions. Dans l’affaire *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501), le Conseil a statué que le concept des droits du successeur ainsi que les termes « et tout autre acte d’aliénation de l’entreprise » doivent recevoir une interprétation libre et globale, pourvu qu’il y ait un lien entre les entreprises achetées et vendues.

[12] En déterminant si une entreprise a été vendue, le Conseil s’est concentré sur le domaine de travail ou les classifications d’emploi pour lesquels le syndicat a initialement été accrédité. Ainsi, quant à savoir si les employés eux-mêmes sont « transférés », cela s’avère secondaire par rapport à la nature du travail accompli à la suite de la transaction. Cela contourne la situation où un employeur ne maintient pas la continuité d’emploi des employés initiaux. Le fait que le travail est accompli par les mêmes employés ne sert qu’à renforcer la continuité de l’entreprise.

[13] Dans l’affaire *Terminus Maritime Inc.* (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402), le Conseil

determined that a “business” was the sum of its material and human parts, having in mind a certain finality or what may be called an “ongoing concern.” Factors that support whether or not a business has been transferred include the transfer of assets, continuity of management, continuity of service or product and the transfer of goodwill. In *Eastern Canada Towing Ltd.*, *supra*, the Board stated that:

... The sale must be such **that the “very essence of the business passes from A to B”** (*Mid-Continental Leasing Corporation Limited, supra*) or there must be a continuance of the business, which can best be measured by **whether the nature of the work subsequent to the sale is the same as prior to the transaction.**

(page 160; emphasis added)

[14] The Board has previously determined that a sale of business has occurred within the meaning of the *Code* in a variety of circumstances, such as mergers, take-overs, amalgamations or whether one or several entities continue the business of the employer. The Board has discounted technical arguments such as the arrangement does not amount to a disposition at law, and focussed on whether there has been some continuity in the business.

[15] In *Newfoundland Broadcasting Ltd.*, *supra*, the Board set out the key issue in determining the continuity of the work from one employer to another, as follows:

This Board is the beneficiary of much jurisprudence developed by other labour relations boards in this country. One thing is clear from this jurisprudence - what is sufficient to connect one employer to another as a successor depends upon a number of factors, of which few, if any, can be considered either necessary or sufficient conditions. The test developed in Ontario is whether there has been:

“...a transfer of the functions carried on prior to the sale, or put more simply, whether there has been a continuation of the business. **This question must be answered by examining the totality of the transaction, and not just by glancing at the outward form of the transaction.**” (*Marvel Jewellery* [1975] O.L.R.B. Sept. Rep. 733 at p. 735)

In the recent case of *Culverhouse Foods Limited, supra*, the Board undertook a review of its jurisprudence and summarized it as follows:

“In light of the above cases, we can summarize the principles appropriate for determining whether a particular transaction amounts to a sale of a business under section 55 as follows: In

a déterminé qu’une « entreprise » était la somme de ses composantes matérielles et humaines, en ayant à l’esprit une certaine finalité ou ce qui pourrait être appelé une « entreprise en exploitation ». Les facteurs étayant l’existence d’un transfert d’entreprise incluent le transfert des actifs, la continuité au sein de la direction, la continuité du service ou du produit et le transfert de l’achalandage. Dans l’affaire *Eastern Canada Towing Ltd.*, précitée, le Conseil a déclaré ceci :

... Une vente proprement dite doit impliquer **que « le fond même d’une entreprise passe de A à B »** (*Mid-Continental Leasing Corporation Limited, ci-haut*) ou que l’entreprise continue de fonctionner comme auparavant, ce qui peut se vérifier **en comparant le genre d’activité qu’elle exerçait avant et après la vente.**

(page 160; c’est nous qui soulignons)

[14] Le Conseil a précédemment déterminé qu’une vente d’entreprise au sens du *Code* a lieu dans diverses circonstances, par exemple lorsqu’il y a des fusions, des prises de contrôle et des regroupements d’entreprises ou lorsqu’une ou plusieurs entités continuent d’exploiter l’entreprise de l’employeur. Le Conseil n’a pas retenu des arguments de forme comme celui selon lequel un arrangement n’équivaut pas à une disposition ou aliénation en droit, et il s’est concentré sur la question de savoir s’il y avait une certaine continuité dans l’entreprise.

[15] Dans l’affaire *Newfoundland Broadcasting Ltd.*, précitée, le Conseil a énoncé dans les termes suivants la principale question à examiner pour établir la continuité du travail accompli d’un employeur à un autre :

Le Conseil bénéficie d’une jurisprudence étendue, dont de décisions rendues par d’autres conseils des relations du travail au Canada. Celles-ci révèlent une chose : pour lier un employeur à un autre à titre de successeur il faut tenir compte d’un certain nombre de facteurs, dont peu, le cas échéant, peuvent être considérés comme des conditions nécessaires ou suffisantes. Le critère élaboré en Ontario est de savoir s’il y a eu :

« ... un transfert des fonctions exercées avant la vente, ou autrement dit, s’il existe une continuation de l’entreprise. **Pour répondre à cette question, il faut étudier l’ensemble de la transaction, et non seulement la forme extérieure qu’elle a revêtue.** » (*Marvel Jewellery* [1975] O.L.R.B. Sept. Rep. 733, à la page 735)

Dans l’affaire de *Culverhouse Foods Limited, supra*, entendue récemment, le Conseil a entrepris une étude de la jurisprudence et l’a résumée ainsi :

« En tenant compte des affaires précitées, nous pouvons résumer les principes qui servent à déterminer si une transaction particulière constitue une vente d’entreprise aux

each case the decisive question is whether or not there is a continuation of the business. (See particularly *Marvel* at p. 735). **The most appropriate test to be applied in making this determination is whether the nature of the work performed subsequent to the transaction is the same as the nature of the work performed prior to the transaction.**” (pp. 697-8)

The incorporation of the test of continuity of work performed into the test of continuity of business ensures a test that relates to the purpose of preservation of bargaining rights.

While the test of continuity of work done is the most important indicia of a transfer of business, a review of the jurisprudence indicates that **there are many other factors which are used as indicia of continuity of the employing enterprise. These include transfer of assets, continuity of management, continuity of individual employees and continuity of product.** ...

(pages 588; and 574-575; emphasis added)

[16] In *Seaspan International Ltd.* (1979), 37 di 38; and [1979] 2 Can LRBR 213 (CLRBR no. 190); and in *U.S. Airways Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182, the Board took the view that the particular method used to transfer the business or the formalities of ownership were not the focal point of its inquiry, but rather the continuation and control of the business.

[17] The most recent review by the higher courts of the contextual underpinnings of successor rights under the *Code* and how the legislative protection afforded to employees impacts on business relationships can be found in *Public Service Alliance of Canada v. Bombardier Inc.*, [2001] 2 F.C. 429 (C.A., no. A-74-00):

Successor Rights & the *Canada Labour Code*

...

[3] The sections in question form an integral part of the *Code*'s framework (established in sections 43 to 47.1) for preserving collective bargaining rights acquired by workers. This framework is designed to ensure that the existing collective bargaining rights of workers, whether they exist by virtue of certification or of a subsisting collective bargaining agreement, are not adversely affected or lost upon the occurrence of certain potentially destabilizing events. Such events include (1) trade union mergers (section 43), (2) the sale of a business or the change in a business's activity (sections 44-46), and (3) the deletion or severance of part of the public service and its establishment as, or integration into, a corporation or business. (sections 47 and 47.1)

termes de l'article 55 de la manière suivante : dans chaque cas, la question décisive est celle de savoir si l'entreprise continue ou non. (Voir particulièrement l'affaire *Marvel*, page 735). **Le meilleur critère pour répondre à cette question est celui de savoir si la nature du travail accompli après la transaction est la même que celle du travail accompli avant la transaction** ». (pages 697 et 698)

Si l'on joint la continuité du travail accompli à la continuation de l'entreprise, l'on obtient un critère qui se rattache à l'objectif de la préservation des droits de négociation.

Si le critère de la continuité du travail accompli est l'indice le plus important d'un transfert d'une entreprise, une revue de la jurisprudence révèle qu'**il en existe beaucoup d'autres qui servent à déterminer la continuation de l'entreprise de l'employeur. Cela comprend les transferts d'avoirs, la continuité au sein de la direction, la continuité parmi les employés embauchés et celle de la production du produit...**

(pages 588; et 574-575; c'est nous qui soulignons)

[16] Dans l'affaire *Seaspan International Ltd.* (1979), 37 di 38; et [1979] 2 Can LRBR 213 (CCRT n° 190); et dans l'affaire *U.S. Airways Inc. et autre*, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182, le Conseil a estimé que la méthode particulière employée pour transférer l'entreprise ou les formalités de la propriété ne représentaient pas le point central de son enquête et que celui-ci était plutôt la continuation et le contrôle de l'entreprise.

[17] Le plus récent examen, par les tribunaux supérieurs, des bases contextuelles des droits du successeur selon le *Code* et de la manière dont la protection législative accordée aux employés influe sur les relations d'entreprise, est celui qui a été effectué dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada c. Bombardier Inc.*, [2001] 2 C.F. 429 (C.A., dossier n° A-74-00) :

Les droits du successeur et le *Code canadien du travail*

...

[3] Les dispositions visées forment partie intégrante du cadre établi par le *Code* (aux articles 43 à 47.1) pour le maintien des droits de négociation collective acquis par les travailleurs. Ce cadre est conçu pour faire en sorte que les droits de négociation collective existants des travailleurs, qu'ils découlent d'une accréditation ou d'une convention collective en vigueur, ne soient pas affectés ou supprimés à la survenance de certains événements potentiellement déstabilisateurs. Ces événements comprennent 1) les fusions de syndicats (article 43), 2) la vente d'une entreprise ou les changements opérationnels (articles 44 à 46) et 3) la radiation ou la séparation d'un secteur de la fonction publique et sa constitution en personne morale ou en entreprise ou son intégration à une personne morale ou à une entreprise (articles 47 et 47.1).

[4] Parliament has chosen to preserve acquired collective bargaining rights through the notion of “successorship rights”. The introduction of successorship rights fundamentally alters the notion of privity of contract by allowing existing collective bargaining rights to survive despite fundamental changes in the legal relationships, such as the transfer of a business’s ownership from one employer to another. There is a two-fold purpose to successor provisions in the business context: (1) to protect the trade union’s right to bargain and (2) to protect any subsisting agreement from termination on sale.

[5] In *W.W. Lester (1978) Ltd. v. United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local 740*, McLachlin J., as she then was, explained the legislative intention behind the enactment of these successor rights provisions:

“Successorship provisions similar to s. 89 of the Act exist in all provincial labour acts and in the *Canada Labour Code*. While there are slight variations in the wording, the purpose attributed to successorship provisions is consistent. One of the oft-cited quotes explaining the underlying rationale for successorship provisions in the private sector is found in a decision of the British Columbia Labour Relations Board in *Kelly Douglas & Co. Ltd. and W.H. Malkin Ltd.*, [1974] 1 CLRBR 77, at p. 81:

‘When an employer exercises this legal freedom to dispose of its business, this can have serious consequences for the situation of its employees. They may have struggled to become organized and achieve collective bargaining and then to arrive at a collective agreement. Once that agreement is finally settled, the employees naturally expect that its terms will be fulfilled in the conduct of the enterprise. The trouble is that these expectations could be set at naught by a simple change in corporate ownership. The employees may find themselves still working at the same plant, at the same machine, under the same working conditions, under the same supervision, doing exactly the same job as before, but for a different employer. The result of the sale of a business of which the employees may not even be aware is that the collective bargaining rights of the employees may have disappeared.

Realistically, one cannot expect these interests of the employees and their union to be at the forefront of the business negotiations which employers are free to engage in. Accordingly, the legislature adopted a very straight-forward protection. Certification and other orders under the *Code* follow the business into the hands of the transferee. The legislature went even further to impose the collective agreement on a person who didn’t sign it. It is up to the prospective purchaser to investigate the terms of the bargain which its predecessor has made with the trade union and see that this is taken account of in the purchase price of the takeover before it steps into the shoes of the old employer.

Within that framework, it is important that the Board give a full and liberal interpretation to the concept of successorship. In particular, little reliance should be placed on the technical legal

[4] Le Parlement a décidé de protéger les droits acquis par la négociation collective en faisant appel à la notion de « droits du successeur ». L’introduction des droits du successeur modifie fondamentalement le principe de l’effet relatif du contrat en permettant que les droits de négociation collective existants subsistent malgré des changements importants aux relations juridiques, par exemple lors de la cession de la propriété d’une entreprise d’un employeur à un autre. Dans le contexte des affaires, les dispositions relatives au successeur visent un double objet : 1) protéger le droit de négociation du syndicat et 2) protéger toute convention existante contre l’extinction à la vente.

[5] Dans l’affaire *W.W. Lester (1978) Ltd. c. Association unie des compagnons et apprentis de l’industrie de la plomberie et de la tuyauterie, section locale 740*, M^{me} le juge McLachlin (maintenant juge en chef) a exposé en ces termes l’intention du législateur sous-tendant l’adoption des dispositions sur les droits du successeur :

Des dispositions sur l’obligation du successeur semblables à l’art. 89 de la Loi existent dans toutes les lois provinciales sur le travail et dans le *Code canadien du travail*. Même si le libellé peut varier quelque peu, le but visé par ces dispositions est toujours le même. L’une des citations fréquemment reprises pour expliquer la raison qui sous-tend les dispositions sur l’obligation du successeur est extraite d’une décision de la Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans l’affaire *Kelly Douglas & Co. Ltd. and W.H. Malkin Ltd.*, [1974] 1 CLRBR 77, aux pages 81 et 82 :

« L’exercice par un employeur de son droit de disposer librement de son entreprise peut entraîner de graves conséquences pour la situation de ses employés. Il se peut que ceux-ci aient lutté pour s’organiser, pour négocier et pour obtenir une convention collective. Une fois cette convention signée, les employés s’attendent naturellement à ce qu’elle soit respectée dans l’exploitation de l’entreprise. Le problème, c’est que ces attentes pourraient être réduites à néant du seul fait d’un simple changement de propriétaire de la société. Les employés peuvent toujours travailler à la même usine, sur le même appareil, en vertu des mêmes conditions de travail, sous la même supervision, à faire exactement le même travail qu’avant, mais pour un employeur différent. Le résultat de la vente de l’entreprise, vente dont les employés ne sont peut-être même pas au courant, c’est que les droits de la convention collective des employés peuvent avoir disparu.

On ne peut s’attendre de façon réaliste que ces intérêts des employés et de leur syndicat figurent au premier rang des négociations commerciales que les employeurs sont libres d’engager. Par conséquent, le législateur a adopté une protection très simple. L’accréditation et les autres ordonnances prévues au *Code* suivent l’entreprise et lient le cessionnaire. Le législateur est même allé jusqu’à imposer la convention collective à une personne qui ne l’a pas signée. C’est à l’acquéreur éventuel qu’il incombe de s’enquérir des termes de l’entente négociée entre son prédécesseur et le syndicat et de s’assurer qu’il en est tenu compte dans le prix d’achat de la prise de contrôle avant que l’acquéreur ne se substitue à l’ancien employeur.

Dans ce contexte, il importe que la Commission donne une interprétation entière et libérale à la notion d’obligation du successeur. Plus précisément, on ne devrait accorder que peu

form which a business disposition happens to take as between the old employer and its successor. The significant factors as far as collective bargaining law is concerned is the relationship between the successor, the employees, and the undertaking.”

(pages 435-437)

[18] In the case at hand, the employer’s argument that the transfer of 14 police services to a single police service does not constitute a “transfer” or a “sale,” is not supported by the wide and liberal interpretation given by the Courts and the Board as just reviewed. It is now well established that the transfer or other disposition of a business, as contemplated by section 44(1) of the *Code*, is a broad concept that goes beyond the signing of a formal contract of sale and can take many other forms, including, in this case, a reorganization with a new treaty group under a single police authority.

[19] Moreover, the facts in this matter are uncontested. The new single police authority provides the same police services over the same territories as before. The work is the same, the funding is the same, the police officers are the same. The working conditions have been continued and the equipment, files and records have been transferred. There is a continuity of business between the previous individual band territories and the new Treaty Three Police Service, as intended by the legislation and interpreted by the jurisprudence.

[20] To affirm the principles set out in *Terminus Maritime Inc.*, *supra*, the sum of the material and human parts of the business have been transferred with a finality that may be called an “ongoing concern”; its assets, its management, its services and the transfer of goodwill, to the extent that this term can be applied to policing services. The creation of a unified police force as a more efficient way of doing business cannot be a means of setting aside employees’ rights to continue to be represented by their bargaining agent.

[21] The employer has made overtures to conclude a collective agreement with the CFNPA and, in the Board’s view, this is sufficient to find that the employer has acknowledged the trade union as the representative of its police officers.

d’importance à la forme juridique particulière que revêt une aliénation d’entreprise entre l’ancien employeur et son successeur. Du point de vue du droit en matière de conventions collectives, le facteur important en jeu est la relation entre le successeur, les employés et l’entreprise. »

(pages 435-437)

[18] Dans la présente espèce, l’argument de l’employeur voulant que le transfert de 14 services de police à un seul et unique service ne constitue pas un « transfert » ou une « vente » n’est pas étayé par l’interprétation libre et large donnée par les tribunaux et par le Conseil, comme nous venons de le voir. Il est maintenant bien établi que le transfert ou autre forme de disposition d’une entreprise au sens du paragraphe 44(1) du *Code* est un vaste concept qui va au-delà de la signature d’un contrat de vente officiel et qui peut prendre beaucoup d’autres formes, y compris, dans ce cas-ci, une réorganisation avec un nouveau groupe régi par un traité et relevant d’une seule et unique administration policière.

[19] De plus, les faits en l’espèce ne sont pas contestés. La nouvelle administration policière unique fournit les mêmes services de police sur les mêmes territoires qu’avant. Le travail est le même, le financement est le même et les policiers sont les mêmes. Les conditions de travail ont été maintenues, et le matériel ainsi que les dossiers et registres ont été transférés. Il y a une continuité d’entreprise entre les précédents territoires de bandes distincts et le nouveau Service de police de Treaty Three, ce qui correspond à l’esprit de la loi et à l’interprétation de la jurisprudence.

[20] Pour reprendre les principes énoncés dans l’affaire *Terminus Maritime Inc.*, précitée, la totalité des composantes physiques et humaines de l’entreprise ont été transférées, la finalité étant ce que l’on pourrait appeler une entreprise en exploitation; ont été transférés également l’actif de l’entreprise, sa direction, ses services et son achalandage, dans la mesure où ce terme peut être appliqué à des services de police. La création d’un service de police unifié comme moyen plus efficace de mener à bien une entreprise ne saurait être considérée comme un moyen de faire fi des droits des employés de continuer à être représentés par leur agent négociateur.

[21] L’employeur s’est montré réceptif à la conclusion d’une convention collective avec la CFNPA et, de l’avis du Conseil, c’est suffisant pour conclure que l’employeur a reconnu le syndicat comme représentant de ses policiers.

[22] Twelve of the 14 First Nations territorial police forces are already certified. The CFNPA has also applied to be certified for the remaining two and has majority support within those bargaining units as well. It follows that the CFNPA has the support of a majority of the employees in the bargaining unit it wishes to represent.

[23] For these reasons, the Board finds that the CFNPA should be recognized as the bargaining agent of all employees of the Treaty Three Police Service, excluding inspectors, civilians, and those above the rank of inspector, and so orders.

[24] The certification order confirming this decision is attached.

Order No.: 8980-U

Supercedes: 7650-U, 7656-U, 7657-U, 7654-U, 7655-U, 7652-U, 7653-U, 7651-U, 8737-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Canadian First Nations Police Association,
Sauble Beach, Ontario,

applicant union,

- and -

Treaty Three Police Service,
Kenora, Ontario,

employer.

WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board certified the Canadian First Nations Police Association as the bargaining agent for units of employees of certain First Nation Territories as follows:

Couchiching First Nation Territory	7650-U
Grassy Narrows First Nations Territory	7651-U
Iskutewisakaygun (Shoal Lake) #39 First Nation Territory	7652-U

[22] Douze des quatorze forces policières territoriales de Premières nations sont déjà accréditées. La CFNPA a aussi demandé à être accréditée pour les deux territoires restants et détient également l'appui de la majorité des membres de ces unités de négociation. Il s'ensuit que la CFNPA a l'appui de la majorité des employés qui sont visés par l'unité de négociation qu'elle souhaite représenter.

[23] Pour ces motifs, le Conseil conclut que la CFNPA doit être reconnue comme l'agent négociateur de tous les employés du Service de police de Treaty Three, à l'exclusion des inspecteurs, des civils et de ceux de niveau supérieur à l'inspecteur, et l'ordonne ainsi par conséquent.

[24] L'ordonnance d'accréditation confirmant la présente décision figure en annexe.

N° d'ordonnance : 8980-U

Remplace : 7650-U, 7656-U, 7657-U, 7654-U, 7655-U, 7652-U, 7653-U, 7651-U, 8737-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Canadian First Nations Police Association,
Sauble Beach (Ontario),

syndicat requérant,

- et -

Service de police de Treaty Three,
Kenora (Ontario),

employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a accrédité la Canadian First Nations Police Association à titre d'agent négociateur des unités d'employés des territoires des premières nations suivants :

Couchiching First Nation	7650-U
Grassy Narrows First Nation	7651-U
Iskutewisakaygun (Shoal Lake) #39 First Nation	7652-U

Northwest Angle Reserve First Nation Territory	7652-U	Northwest Angle Reserve First Nation	7652-U
Iskutewisakaygun (Shoal Lake) #40		Iskutewisakaygun (Shoal Lake) #40	
First Nation Territory	7652-U	First Nation	7652-U
Big Grassy First Nation Territory	7653-U	Big Grassy First Nation	7653-U
Big Island First Nation Territory	7653-U	Big Island First Nation	7653-U
Seine River First Nation Territory	7654-U	Seine River First Nation	7654-U
Naotkamegwanning (Whitefish Bay) First Nation Territory	7655-U	Naotkamegwanning (Whitefish Bay) First Nation	7655-U
Wabaseemoong (Islington) First Nation Territory	7656-U	Wabaseemoong (Islington) First Nation	7656-U
Wauzushk Onigum First Nation Territory	7657-U	Wauzushk Onigum First Nation	7657-U
Naicatchewenin First Nation Territory	8737-U	Naicatchewenin First Nation	8737-U

AND WHEREAS, the Canadian First Nations Police Association has also file applications for certification for the two other First Nations territories that are the subject of this application.

Rainy River First Nations (Manitou)
Board File No. 20777-C

Lac La Croix First Nations
Board File No. 23603-C

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant union for review, pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, requesting that it be recognized as the exclusive bargaining agent for all employees of the newly constituted Treaty Three Police Service and seeking to amend the said Orders to reflect that the Canadian First Nations Police Association is the exclusive bargaining agent for all employees of Treaty Three Police Service;

AND WHEREAS, following investigation of the application and consideration of the submissions of the parties concerned, the Board has determined that it is appropriate to grant the application and has issued its decision in this matter (CIRB no. 338);

AND WHEREAS, the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit determined appropriate by the Board wish to be represented by the applicant.

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the said Orders of Certification be amended, and it is hereby amended, by

ET ATTENDU QUE la Canadian First Nations Police Association a déposé des demandes d'accréditation pour deux autres territoires de premières nations qui sont visés par la présente demande.

Rainy River (Manitou)
dossier du Conseil n° 20777-C

Lac La Croix
dossier du Conseil n° 23603-C

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du syndicat requérant une demande de révision, en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, visant à faire reconnaître qu'il est l'agent négociateur exclusif pour tous les employés du Service de police de Treaty Three nouvellement constitué et de modifier lesdites ordonnances afin de refléter que la Canadian First Nations Police Association est l'agent négociateur exclusif pour tous les employés du Service de police de Treaty Three;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de faire droit à la demande et a rendu des motifs de décision dans cette affaire (CCRI n° 338);

ET ATTENDU QUE le Conseil est convaincu que la majorité des employés dans l'unité jugée appropriée par le Conseil désire être représentée par la requérante.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que lesdites ordonnances d'accréditation soient modifiées, et les modifiant par la

deleting the description of the certified bargaining unit contained therein and by substituting therefor the following:

“all employees of the Treaty Three Police Service, **excluding** the Inspectors, civilians, and those above the rank of Inspector.”

ISSUED at Ottawa, this 4th day of November 2005, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Michele A. Pineau
Vice-Chairperson

Reference: File No. 24983-C

CASES CITED

Eastern Canada Towing Ltd. (1977), 24 di 152 (CLRB no. 102)

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501)

Newfoundland Broadcasting Ltd. (1978), 26 di 576; and [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRB no. 120)

Public Service Alliance of Canada v. Bombardier Inc., [2001] 2 F.C. 429 (C.A., no. A-74-00)

Seaspan International Ltd. (1979), 37 di 38; and [1979] 2 Can LRBR 213 (CLRB no. 190)

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402)

U.S. Airways Inc. et al., [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 2; 14(3)(f); 16.1; 18; 44; 44(1)

présente, en remplaçant les descriptions des unités de négociation accréditées qui y figurent par la suivante :

« tous les employés du Service de police de Treaty Three, **à l'exclusion** des inspecteurs, des civils et de ceux de niveau supérieur à l'inspecteur ».

DONNÉE à Ottawa, ce 4^e jour de novembre 2005, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Michele A. Pineau
Vice-présidente

Référence : n° de dossier 24983-C

AFFAIRES CITÉES

Alliance de la fonction publique du Canada c. Bombardier Inc., [2001] 2 C.F. 429 (C.A., dossier n° A-74-00)

Eastern Canada Towing Ltd. (1977), 24 di 152 (CCRT n° 102)

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501)

Newfoundland Broadcasting Ltd. (1978), 26 di 576; et [1978] 1 Can LRBR 565 (CCRT n° 120)

Seaspan International Ltd. (1979), 37 di 38; et [1979] 2 Can LRBR 213 (CCRT n° 190)

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402)

U.S. Airways Inc. et autre, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 2; 14(3)(f); 16.1; 18; 44; 44(1)