

A-111-74

A-111-74

Transair Limited (Applicant)

v.

Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, Local # 3 (Respondent)

Court of Appeal, Jackett C.J., Tritschler and Bastin D.J.—Winnipeg, October 31 and November 13, 1974.

Judicial review—Union certified as bargaining agent—Order covering ineligible persons as employees—Failure to consider petition against certification—Order set aside—Referred back to Canada Labour Relations Board—Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1, ss. 107, 117, 122, 124, 125, 126, 127, rep. and sub. S.C. 1972, c. 18, s. 1—Canada Labour Relations Board Regulations, ss. 10, 11, 12, 13, 16, 20, 27, 28, 29—Federal Court Act, ss. 28, 52(d)—Tariff Board Act, R.S.C. 1970, c. T-1.

Under section 126 of the *Canada Labour Code*, an order was made by the Canada Labour Relations Board, certifying the respondent union as bargaining agent of the applicant's employees comprising office and clerical employees. A section 28 application was made to set aside the order. Another union, which had intervened in the proceedings, made no application for relief against the Board's decision.

Held, the application is granted and the order is set aside, and (per Jackett C.J. and Bastin D.J.) the matter is referred back to the Board.

Per Jackett C.J.: The Board erred in law by including in the bargaining unit certain company officers excluded by the definition of "employee" in section 107 of the *Canada Labour Code*. The Board should be directed to redefine the unit, under section 126(b) of the Code.

Per Jackett C.J. and Bastin D.J.: The Board erred in rejecting what purported to be a petition against certification from a very substantial portion of the proposed bargaining unit, and in failing to investigate the petition in accordance with the principles of natural justice. It should re-investigate and make a new determination concerning the question arising as to a "majority" within section 126(c) of the *Canada Labour Code*.

Per Tritschler D.J.: The applicant had adequate grounds for the complaint that it did not have a fair hearing; the Board failed to observe principles of natural justice; erred in law in making its decision; and based its decision on erroneous findings of fact, made in a capricious manner and without regard to the material before it.

Metropolitan Life Company v. International Union of Operating Engineers [1970] S.C.R. 425; *Toronto News-*

Transair Limited (Requérante)

c.

Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, Local # 3 (Intimé)

Cour d'appel, le juge en chef Jackett, les juges suppléants Tritschler et Bastin—Winnipeg, les 31 octobre et 13 novembre 1974.

Examen judiciaire—Syndicat accrédité à titre d'agent négociateur—Ordonnance visant des personnes exclues de la catégorie d'employé—Défaut de prendre en considération une pétition contre l'octroi de l'accréditation—Annulation de l'ordonnance—Renvoi au Conseil canadien des relations du travail—Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1, art. 107, 117, 122, 124, 125, 126, 127, abr. et remp. par S.C. 1972, c. 18, art. 1—Règlement du Conseil canadien des relations du travail, art. 10, 11, 12, 13, 16, 20, 27, 28 et 29—Loi sur la Cour fédérale, art. 28 et 52d)—Loi sur la Commission du tarif, S.R.C. 1970, c. T-1.

Le Conseil canadien des relations du travail avait, en vertu de l'article 126 du *Code canadien du travail*, rendu une ordonnance accréditant le syndicat intimé à titre d'agent négociateur des employés de la requérante comprenant les employés de bureau et commis aux écritures. Une demande d'annulation de l'ordonnance a été faite en vertu de l'article 28. Un autre syndicat, qui était intervenu dans la procédure, n'a pas demandé de redressement contre la décision du Conseil.

Arrêt: la requête est accueillie et l'ordonnance annulée, et (le juge en chef Jackett et le juge suppléant Bastin) l'affaire renvoyée au Conseil.

Le juge en chef Jackett: le Conseil a commis une erreur de droit en incluant dans l'unité de négociation certains cadres de la compagnie qui ne répondaient pas à la définition d'«employé» à l'article 107 du *Code canadien du travail*. Le Conseil doit redéfinir l'unité en application de l'article 126(b) du Code.

Le juge en chef Jackett et le juge suppléant Bastin: le Conseil a commis une erreur en rejetant ce qui était censé être une pétition contre l'octroi de l'accréditation, émanant d'une très grande partie des membres de l'unité de négociation proposée, et en négligeant de faire enquête à ce propos, conformément aux principes de justice naturelle. Il devra faire une nouvelle enquête et trancher une nouvelle fois la question relative à la «majorité» au sens de l'article 126(c) du *Code canadien du travail*.

Le juge suppléant Tritschler: la requérante a des motifs valables de se plaindre de n'avoir pas été équitablement entendue: le Conseil n'a pas respecté des principes de justice naturelle; a rendu une décision entachée d'une erreur de droit; a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon arbitraire et sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

Arrêts suivis: *Metropolitan Life Company c. International Union of Operating Engineers* [1970] R.C.S. 425;

paper Guild v. Globe Printing Company [1953] 2 S.C.R. 18; *Hoffman-La Roche Limited v. Delmar Chemical Limited* [1965] S.C.R. 575; and *Board of Education v. Rice* [1911] A.C. 179, followed. *R. v. Westminster Assessment Committee Ex parte Grosvenor House (Park Lane) Ltd.* [1940] 4 All E.R. 132, agreed with.

a

APPLICATION for judicial review.

COUNSEL:

W. De Graves, Q.C., and *M. E. J. Phelps* for applicant.

S. G. Soronow for respondent.

A. R. McGregor and *J. J. Dudeck* for intervener.

b

SOLICITORS:

Christie, Turner, De Graves, MacKay, Settle & Kennedy, Winnipeg, for applicant.

Nozick, Akman & Walsh, Winnipeg, for respondent.

Gallagher, Chapman, Greenberg, McGregor & Sheps, Winnipeg, for intervener.

c

PROCUREURS:

Christie, Turner, De Graves, MacKay, Settle & Kennedy, Winnipeg, pour la requérante.

Nozick, Akman & Walsh, Winnipeg, pour l'intimé.

Gallagher, Chapman, Greenberg, McGregor & Sheps, Winnipeg, pour l'intervenant.

d

The following are the reasons for judgment delivered orally in English by

JACKETT C.J.: This is a section 28 application to set aside an order of the Canada Labour Relations Board, dated April 17, 1974, certifying the respondent as bargaining agent for a unit of employees of Transair Limited comprising certain office and clerical employees more particularly defined in the Board's order.

The order attacked was made under section 126 of the *Canada Labour Code*, as amended by chapter 18 of the Statutes of 1972. That section reads as follows:

e

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement prononcés oralement par

f

LE JUGE EN CHEF JACKETT: Il s'agit d'une demande en vertu de l'article 28, visant l'annulation d'une ordonnance du Conseil canadien des relations du travail en date du 17 avril 1974, accordant l'intimé à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de la Transair Limited, comprenant des employés de bureau et commis aux écritures, décrits d'une façon plus détaillée dans l'ordonnance du Conseil.

g

L'ordonnance entreprise a été rendue en application de l'article 126 du *Code canadien du travail*, tel que modifié par le chapitre 18 des Statuts de 1972. Cet article se lit comme suit:

h

126. Where the Board

(a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,

(b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

(c) is satisfied that a majority of employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

i

126. Lorsque le Conseil

a) a reçu d'un syndicat une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité,

b) a déterminé l'unité qui constitue une unité de négociation habile à négocier collectivement, et

c) est convaincu que la majorité des employés de l'unité veut que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur,

j

il doit, sous réserve des autres dispositions de la présente Partie, accréditer ce syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation.

With this section should be read also the following provisions of the Code:

107. (1) In this Part,

“employee” means any person employed by an employer . . . but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

124. (1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may . . . apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

125. (1) Where a trade union applies under section 124 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.

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

By virtue of section 117 of the Code, the Board has power, *inter alia*, to make regulations of general application respecting “rules of procedure for its hearings” and respecting, *inter alia*,

(l) the determination of the form in which and the time as of which evidence as to

- (i) the membership of any employees in a trade union,
- (ii) any objection by employees to the certification of a trade union, or
- (iii) any signification by employees that they no longer wish to be represented by a trade union

shall be presented to the Board upon an application made to it pursuant to section 124 . . . ;

(m) the circumstances in which evidence referred to in paragraph (l) may be received by the Board as evidence that any employees wish or do not wish to have a particular trade union represent them as their bargaining agent, including the circumstances in which the evidence so received by the Board may not be made public by the Board;¹

¹ We have not been referred to any regulation made under this authority to make a regulation of general application respecting the circumstances in which evidence authorized pursuant to section 117(l) may be received by the Board as evidence that any employees “wish or do not wish” to have a particular union represent them.

Il faut interpréter cet article en faisant appel aux dispositions suivantes du Code:

107. (1) Dans la présente Partie,

«employé» ou «travailleur» désigne toute personne employée par un employeur . . . mais non [d']une personne qui participe à la direction ou exerce des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles;

124. (1) Un syndicat recherchant son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qui, à son avis, est une unité habile à négocier collectivement, peut, . . . demander au Conseil son accréditation à titre d'agent négociateur de l'unité.

125. (1) Lorsqu'un syndicat demande, en vertu de l'article 124, son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il estime habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer quelle est, à son avis, l'unité habile à négocier collectivement.

(2) Pour déterminer si une unité est une unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut inclure des employés dans l'unité proposée par le syndicat ou en exclure des employés.

En vertu de l'article 117 du Code, le Conseil a notamment le pouvoir d'établir des règlements d'application générale relatifs aux «règles de procédure pour ses auditions» concernant spécialement:

l) la détermination de la forme et le délai dans lesquels toute preuve concernant

- (i) l'adhésion d'employés à un syndicat,
- (ii) toute opposition des employés à l'accréditation d'un syndicat, ou
- (iii) toute volonté, exprimée par des employés, de ne plus être représentés par un syndicat

doit être présentée au Conseil à la suite d'une demande à lui faite en application des articles 124 . . . ;

m) les cas dans lesquels la preuve mentionnée à l'alinéa l) peut être reçue par le Conseil pour établir que des employés veulent ou ne veulent pas qu'un syndicat détermine les représente à titre d'agent négociateur, ainsi que les cas dans lesquels le Conseil ne peut rendre publique la preuve ainsi reçue par lui;¹

¹ On ne nous a cité aucun règlement, établi en vertu de ce pouvoir d'établir des règlements d'application générale, concernant les cas dans lesquels le Conseil peut recevoir la preuve autorisée à l'article 117(l) pour établir que des employés «veulent ou ne veulent pas» qu'un syndicat détermine les représente.

We have been supplied with a copy of the *Canada Labour Relations Board Regulations* made by the Board on April 9, 1973. After providing for a proceeding before the Board being commenced by an "application in writing"² and for such an application being brought to the attention of persons affected, including employees, these Regulations contain provisions concerning interventions and hearings reading, in part, as follows:

10. (1) A person desiring to intervene in an application to the Board shall

(b) file with the Board a reply to the application within ten days after the receipt by him of a copy of the application.

(2) If a person desiring to intervene in an application to the Board fails to comply with subsection (1), he shall not, without the consent of the Board, be permitted to make any representations to the Board in relation to the application; and the Board may dispose of the application without notice to that person.

11. (1) A reply filed pursuant to section 10 shall

(a) admit or deny each of the statements made in the application;

(b) contain a concise statement of the facts upon which the person desiring to intervene intends to rely; and

(c) state whether or not a hearing before the Board is requested for the purpose of making oral representations or presenting evidence in respect of the issues raised in the reply.

12. Where a reply is filed pursuant to section 10, the Secretary shall give a copy of the reply to the applicant.

13. An applicant who receives a copy of a reply pursuant to section 12 shall, within ten days after the receipt by him of the reply, inform the Board in writing whether or not he requests a hearing before the Board.

16. The Secretary may, in writing, require a party to furnish the Board with additional information in such manner and within such time as the Secretary may specify.

20. (1) The Chairman may, on behalf of the Board, fix the time, date and place for a hearing in relation to an application to the Board.

(2) Where the time, date and place for a hearing are fixed by the Chairman, notice of the hearing shall be given by the

² Both such an application and a "reply" must be signed by the person concerned or, if a union or corporation, by its officers or other authorized persons (Regulation 6).

On nous a fourni un exemplaire du *Règlement du Conseil canadien des relations du travail*, établi par le Conseil le 9 avril 1973. Ce règlement prévoit tout d'abord que l'introduction d'une procédure devant le Conseil se fait par une «demande par écrit»² et que cette demande est portée à l'attention de toutes personnes touchées—y compris les employés—; il contient ensuite des dispositions concernant les interventions et les audiences dont voici un extrait:

10. (1) Une personne qui désire intervenir dans une demande présentée au Conseil doit

b) présenter au Conseil une réponse à la demande dans un délai de dix jours après qu'elle aura reçu une copie de la demande.

(2) Une personne qui désire intervenir dans une demande présentée au Conseil et qui ne se conforme pas aux dispositions du paragraphe (1), n'a pas, sans le consentement du Conseil, l'autorisation de faire quelque démarche que ce soit auprès de ce dernier à l'égard de la demande; en outre, le Conseil peut statuer sur la demande sans en aviser ladite personne.

11. Une réponse présentée en application de l'article 10 doit

a) admettre ou nier chacune des déclarations faites dans la demande;

b) renfermer un exposé concis des faits sur lesquels la personne qui désire intervenir se propose de se fonder; et

c) préciser si, oui ou non, une audition devant le Conseil est demandée aux fins de témoigner de vive voix ou de produire des preuves à l'appui des questions soulevées dans la réponse.

12. Lorsqu'une réponse est présentée en application de l'article 10, le secrétaire doit remettre copie de la réponse au requérant.

13. Un requérant qui reçoit copie d'une réponse en application de l'article 12 doit, dans un délai de dix jours après qu'il aura reçu ladite réponse, faire savoir par écrit au Conseil s'il demande une audition devant le Conseil ou non.

16. Le secrétaire peut, par écrit, exiger d'une partie qu'elle fournisse au Conseil des renseignements supplémentaires, de la manière et dans le délai que le secrétaire peut prescrire.

20. (1) Le président peut, au nom du Conseil, fixer l'heure, la date et le lieu de toute audience relative à une demande présentée au Conseil.

(2) Lorsque l'heure, la date et le lieu d'une audience sont fixés par le président, le secrétaire doit donner à toutes les

² La demande tout comme la «réponse» doivent être signées par la personne concernée ou, s'il s'agit d'un syndicat ou d'une compagnie, par ses dirigeants ou autres personnes autorisées (article 6 du Règlement).

Secretary to all parties to the proceeding not less than ten days before the date fixed for the hearing.

They also contain the following provision:

27. Unless otherwise stated in a decision of the Board, the effective date of a decision of the Board is the date on which the decision is issued by it.

The regulations have special provisions concerning applications for certification, of which, for purposes of the present application, it will be sufficient to refer to the following:

28. An application to the Board for certification under section 124 of the Code shall be dated and shall contain the following:

- (a) the full name and address of the applicant;
- (b) the full name and address of the employer affected by the application;
- (c) the general nature of the business carried on by the employer;
- (d) a description of and the location of the unit that the applicant considers is appropriate for collective bargaining and for which certification is sought;
- (e) the approximate number of employees in the proposed bargaining unit;

29. (1) For the purposes of an application for certification, evidence that an employee is a member of a trade union shall be in writing and consist of:

- (a) evidence that the employee has, within the period commencing on the first day of the third month preceding the calendar month in which the application is made and ending on the date of the application, joined the trade union
 - (i) by signing an application for membership or other document, acceptable to the Board, and
 - (ii) by paying on his own behalf at least two dollars as the union admission fee or as one month's dues within the aforementioned period; or

(b) evidence that the employee has been a member of long standing in the trade union and has, on his own behalf, paid not less than one month's dues in the amount of at least two dollars within the period set out in paragraph (a).³

(2) Where an employee has paid the amount referred to in subsection (1) and that amount is less than the amount required to be paid by the constitution of the union, the Board may, if the amount paid is at least two dollars, accept written evidence that the lesser amount has been authorized in accordance with the provisions of the union's constitution.

³ The question whether this Regulation creates a situation to which *Metropolitan Life Company v. International Union of Operating Engineers* [1970] S.C.R. 425, does not apply is not raised by this case.

parties à la procédure avis de l'audience, au moins dix jours avant la date fixée pour la tenue de l'audience.

Le règlement contient aussi la disposition suivante:

27. A moins d'une prescription contraire dans une décision du Conseil, la date d'entrée en vigueur de toute décision du Conseil est la date à laquelle ladite décision est rendue.

Il contient des dispositions spéciales concernant les demandes d'accréditation dont, aux fins de la présente demande, il suffira de citer les suivantes:

28. Une demande d'accréditation présentée au Conseil en vertu de l'article 124 du Code doit être datée et renfermer les renseignements ci-après:

- a) le nom et l'adresse au complet du requérant;
- b) le nom et l'adresse au complet de l'employeur touché par la demande;
- c) le caractère général de l'entreprise de l'employeur;

d) la description et l'emplacement de l'unité que le requérant juge habile à négocier collectivement et au nom de laquelle il demande l'accréditation;

e) le nombre approximatif d'employés qui feront partie de l'unité de négociation proposée;

29. (1) Aux fins d'une demande d'accréditation, la preuve qu'un employé est membre d'un syndicat doit être présentée par écrit et comprendre:

- a) une preuve que l'employé est, au cours de la période qui a commencé le premier jour du troisième mois précédant le mois civil au cours duquel la demande est présentée et qui s'est terminée à la date de la présentation de la demande, devenu membre du syndicat
 - (i) en signant une demande d'adhésion ou tout autre document acceptable au Conseil, et

(ii) en payant en son propre nom au moins deux dollars qui représente soit le droit d'adhésion syndicale, soit le montant d'un mois de cotisation au cours de la période susmentionnée; ou

b) une preuve que l'employé est membre depuis longtemps du syndicat et a, en son propre nom, payé pas moins du montant de la cotisation d'un mois, soit au moins deux dollars, au cours de la période fixée à l'alinéa a).³

(2) Lorsqu'un employé a versé le montant dont il est question au paragraphe (1) et qu'il est inférieur au montant exigé par les statuts du syndicat, le Conseil peut, si le montant payé est d'au moins deux dollars, accepter une preuve par écrit que le montant inférieur a été autorisé conformément aux dispositions des statuts du syndicat.

³ En l'espèce, on n'a pas soulevé la question de savoir si cet article du règlement créait une situation où l'arrêt *Metropolitan Life Company c. International Union of Operating Engineers* [1970] R.C.S. 425, ne s'applique pas.

(3) Where an employee objects to an application for certification of a trade union or indicates to the Board that he no longer wishes to be represented by the applicant, he shall provide the Board with the following information in writing, signed by him:

- (a) his full name, address and occupation;
- (b) the date of the application;
- (c) the full name and address of the applicant trade union; and
- (d) the full name and address of his employer.

(4) Evidence submitted to the Board pursuant to subsection (1) or (2) shall be for the confidential use of the Board and shall not be made public.⁴

The application for certification⁵ giving rise to the present section 28 application bears date July 19, 1973, and is expressed to be in respect of a bargaining unit described as "All office workers of Transair Limited & all related officers, except managerial staff".

By a reply dated August 15, 1973, the applicant in this Court (hereinafter sometimes referred to as "Transair") took the position that the proposed bargaining unit was not appropriate for collective bargaining for the following reasons:

- (a) The statement "All office workers and all related offices" is deemed to be inadequate, misleading, and not specific as to intent.
- (b) Certain office workers are currently members of labour groups certified under existing contracts.
- (c) Certain office workers are members of professional societies and are employed in a professional capacity.

⁴ Whether such a provision is adequate to authorize a tribunal to act upon evidence that one of the parties, against whom it is to be used, has had no opportunity to answer is a question that, in my view, does not require to be answered in this case. There are ways of complying with Regulation 29(4) without departing from the ordinary rules of natural justice. A hearing *in camera*, a vote under section 127, or an opportunity to answer an adequate summary of the evidence (omitting confidential details) are some of the ways that may, at some time, have to be considered. It also need not be considered at this time whether Regulation 29(4), whatever it means, falls within the four corners of section 117(m) of the Code.

⁵ There was an intervention in this matter by another union but, in summarizing the proceedings, I propose to omit unnecessary references to it as it has made no application to this Court for relief against the Board's decision.

(3) Lorsqu'un employé s'oppose à une demande d'accréditation du syndicat ou indique au Conseil qu'il ne veut plus être représenté par le requérant, il doit fournir au Conseil, par écrit et portant sa signature, les renseignements ci-après:

- a) son nom, son adresse au complet et sa profession;
 - b) la date de la demande;
 - c) le nom et l'adresse au complet du syndicat requérant; et
 - d) le nom et l'adresse au complet de son employeur.
- (4) Le Conseil doit traiter comme confidentielles les preuves qui lui sont présentées conformément aux paragraphes (1) ou (2), et il ne doit pas les publier.⁴

La demande d'accréditation⁵, qui a donné lieu à la présente action fondée sur l'article 28, porte la date du 19 juillet 1973 et a été faite au nom de l'unité de négociation décrite comme regroupant «tous les employés de bureau de la Transair Limited et tout le personnel assimilé, à l'exception des membres de la direction».

Dans sa réponse en date du 15 août 1973, la requérante devant cette Cour (ci-après quelquefois appelée la «Transair») a soutenu que l'unité de négociation proposée n'était pas une unité habile à négocier collectivement pour les raisons suivantes:

- [TRADUCTION] a) l'expression «tous les employés de bureau et tout le personnel assimilé» est inadéquate, fallacieuse et imprécise;
- b) certains employés de bureau sont actuellement membres de groupements syndicaux accrédités et visés par des conventions collectives en vigueur;
- c) certains employés de bureau sont membres d'associations professionnelles et travaillent dans des emplois professionnels;

⁴ Une telle disposition autorise-t-elle un tribunal à tenir compte de preuves auxquelles l'une des parties, contre laquelle elles seront utilisées, n'a pas eu l'occasion de répliquer? Il n'y a pas lieu, à mon avis, de résoudre cette question en l'espèce. Il existe des moyens de se conformer à l'article 29(4) du règlement sans s'écarter des règles courantes de justice naturelle. Une audience à huis clos, la tenue du scrutin prévu à l'article 127 ou la possibilité de présenter ses conclusions suite à un résumé fidèle des preuves (omettant les détails confidentiels) constituent quelques-uns des moyens qu'à un moment donné, l'on peut envisager. Il n'y a pas lieu de considérer à ce stade si l'article 29(4), quel qu'en soit le sens, reste dans les limites fixées à l'article 117(m) du Code.

⁵ Dans cette affaire, un autre syndicat est intervenu, mais, résumant les procédures, j'ai l'intention de n'y faire aucune référence, ce syndicat n'ayant pas présenté de demande à cette Cour en vue d'obtenir réparation à l'égard de la décision du Conseil.

(d) Certain office workers are employed in a confidential capacity.

(e) Certain office workers are employed in security services.

(f) The Intervenor also submits with regard to the jurisdiction of the Union and the conditions for eligibility of members as set forth in the Union's constitution, the Union does not have sufficient members in good standing to entitle it to apply to be certified as bargaining agent on behalf of the employees in the proposed unit. In the Intervenor's opinion, the proposed bargaining unit is not appropriate for collective bargaining.

(g) The exception as outlined by the Applicant is deemed by the Intervenor to be inadequate and should, in its exclusions, include all managerial, all supervisory, and all personnel exercising duties of this nature, regardless of their job title.

It also objected to the application because "the Applicant has not indicated the number and percentage of employees in the proposed bargaining unit who are members in good standing," and said: "The Intervenor is not aware of any members in good standing in the Applicant's Union and cannot determine the percentage of its employees, if any, who are all alleged to have membership in this Union." The reply filed by Transair also requested a "Hearing" by the concluding part thereof, which reads:

The Intervenor states that a Hearing before the Board is desired by the Intervenor in order to present evidence and make further representations in the matter. At the Hearing, evidence will be given to establish that the Applicant's Union is not an organization oriented to the needs of the proposed bargaining unit. Further, that the bargaining unit proposed by the Applicant is not appropriate.

The Intervenor will, at the said Hearing, supply necessary information in regard to its employees, the nature of their duties, the nature and extent of the operations of the Intervenor, and any other information requested by the Board.

By a letter dated August 20, 1973, the Secretary to the Board wrote to Transair in part as follows:

The reply of Transair Limited, dated August 15, 1973, to this application has been received. The reply has stated that a hearing is desired.

A copy of the reply is being transmitted to the applicant who is being requested to state whether or not a hearing is desired.

It is the policy of the Board to schedule a hearing in an application only on the express request of one or more of the parties concerned or, in certain cases, where the Board itself considers a hearing necessary. Where a hearing is requested and the request is granted or where the Board

d) certains employés de bureau exercent des fonctions confidentielles;

e) certains employés de bureau travaillent dans les services de sécurité;

f) l'intervenant soutient aussi que, compte tenu de la façon dont les statuts règlementent les pouvoirs du syndicat et les conditions d'adhésion des membres, le syndicat n'a pas assez de membres en règle pour avoir droit à l'accréditation à titre d'agent négociateur des employés de l'unité proposée. De l'avis de l'intervenant, l'unité de négociation proposée n'est pas habile à négocier collectivement;

g) l'intervenant estime que l'exclusion, telle que formulée par la requérante, est inadéquate et qu'elle devrait englober (exclusion) tout le personnel dirigeant, tout le personnel de surveillance et tout le personnel exerçant des fonctions de cette nature, quel que soit le titre de leur poste.

Elle s'opposait aussi à la demande parce que [TRADUCTION] «le demandeur n'a pas indiqué le nombre et le pourcentage d'employés de l'unité de négociation proposée qui sont membres en règle», et déclarait: [TRADUCTION] «l'intervenant ignore s'il y a des membres en règle dans le syndicat demandeur et ne peut pas déterminer le pourcentage des employés qui, sont censés y avoir adhéré». La Transair a aussi demandé la tenue d'une audience dans la réponse qu'elle a déposée et dont la conclusion se lit comme suit:

[TRADUCTION] L'intervenant déclare qu'il désire la tenue d'une audience devant le Conseil pour produire des preuves et faire d'autres interventions dans cette affaire. A l'audience, des preuves seront fournies pour établir que le syndicat demandeur n'est pas un organisme orienté de façon à répondre aux besoins de l'unité de négociation proposée. Il ajoute que l'unité de négociation proposée par le requérant n'est pas habile à négocier collectivement.

L'intervenant fournira, à ladite audience, les renseignements nécessaires concernant ses employés, la nature de leurs fonctions, la nature et la taille de son entreprise, et tous autres renseignements demandés par le Conseil.

Le 20 août 1973, le secrétaire du Conseil écrivait à la Transair une lettre dont voici un extrait:

[TRADUCTION] La réponse de la Transair Limited en date du 15 août 1973 à cette demande nous est parvenue. Dans la réponse, elle déclarait désirer la tenue d'une audience.

Nous transmettons une copie de la réponse au demandeur et nous lui demandons de déclarer s'il désire la tenue d'une audience.

D'après sa politique, le Conseil n'ordonne une audience à l'occasion d'une demande seulement sur requête expresse d'une ou de plusieurs parties concernées ou, dans certains cas, quand le Conseil lui-même le juge nécessaire. Si l'audience est requise et la requête agréée ou si le Conseil

itself directs a hearing, notice fixing the time and place of hearing is given the parties concerned. Where a hearing is not arranged, the Board will give decision on the basis of the written representations of the parties and the report of the officer appointed to investigate the application.

On the same day, a letter had been written on behalf of the Board to the Union that had applied for certification (hereinafter referred to as "the Union") concerning the possibility of a hearing and its solicitors replied by a letter dated August 27, 1973, dealing also with Transair's reply, and reading in part as follows:

We have received from Mr. J. W. Behma your letter of August 20th, 1973. We may advise that we have perused the reply on behalf of the employer and our position is as follows:

1. That the unit applied for is appropriate for collective bargaining and by way of clarification we would indicate that the application does not cover any employees presently represented by another certified bargaining agent. It is our position further that no employees within the unit applied for are in a confidential capacity nor are any employed in security services nor are any employees in the unit members of professional societies employed in a professional capacity.
2. The application evidences sufficient membership in good standing to entitle the applicant union to be certified as bargaining agent on behalf of the employees in the proposed unit, without a Hearing before the Board.

In the event that the Board should order a Hearing with respect to this application we would be pleased to attend for the purpose of making oral representations or presenting evidence or alternatively submit written representations as is necessary or required by the Board.

We note the allegations of the employer contained in paragraph 4 (b) (c) (d) and (e) of its return. There is no indication in the reply as to the particular persons that the company alleges ought to be excluded and we trust that in the event a hearing is ordered that we will receive particulars of the company's allegations.

The solicitor for the Union wrote to the Board again on September 5, 1973, by a letter reading in part:

We would again mention that the application evidences sufficient membership in good standing in the unit applied for, which unit we suggest is an appropriate unit, to entitle the applicant union to be certified as bargaining agent on behalf of the employees in the said unit without a hearing before the Board.

However, should the Board order a hearing with respect to this application, we will of course be prepared to present such evidence and make such oral representations or written

lui-même en ordonne une, les parties concernées sont avisées de la date et du lieu de l'audience. Quand aucune audience n'est prévue, le Conseil rend sa décision sur la base des prétentions écrites des parties et du rapport de l'enquêteur chargé d'instruire la demande.

^a Le même jour, une lettre écrite au nom du Conseil et concernant la possibilité d'une audience avait été adressée au syndicat qui avait fait la demande d'accréditation (ci-après appelé «le syndicat») et les avocats de celui-ci ont ^b répondu par une lettre en date du 27 août 1973, qui se rapporte aussi à la réponse de la Transair et dont voici un extrait:

[TRADUCTION] Nous avons reçu, sous la signature de M. J. W. Behma, votre lettre du 20 août 1973. Nous vous informons que nous avons lu attentivement la réponse de l'employeur et que notre position est la suivante:

- ^d 1. L'unité proposée est habile à négocier collectivement; nous voulons préciser, à titre de mise au point, que la demande ne vise aucun employé actuellement représenté par un autre agent négociateur accrédité. Nous déclarons en outre qu'aucun employé de l'unité proposée n'exerce de fonctions confidentielles, ne travaille dans des services de sécurité, n'est membre d'association professionnelle et n'occupe d'emploi professionnel.
- ^e 2. La demande établit que le syndicat demandeur a suffisamment de membres en règle pour avoir droit à l'accréditation à titre d'agent négociateur des employés de l'unité proposée, sans qu'il soit besoin d'une audience devant le Conseil.

^f Au cas où le Conseil ordonnerait la tenue d'une audience au sujet de cette demande, c'est avec plaisir que nous y assisterons pour, au besoin ou sur demande du Conseil, faire des interventions orales, présenter des preuves ou, subsidiairement, déposer des conclusions écrites.

^g Nous prenons note des allégations contenues dans le paragraphe 4b), c), d) et e) de la réponse de l'employeur. La réponse ne mentionne rien sur les personnes qui, d'après la compagnie, devraient être exclues et nous espérons qu'en cas d'audience, nous recevrons des précisions à cet égard.

^h L'avocat du syndicat a, de nouveau, écrit au Conseil le 5 septembre 1973; voici un extrait de cette lettre:

[TRADUCTION] Nous désirons signaler de nouveau que la demande établit, sans qu'il y ait besoin d'une audience devant le Conseil, que l'unité de négociation proposée qui, d'après nous, est habile à négocier collectivement, a suffisamment de membres en règle pour permettre au syndicat demandeur d'obtenir son accréditation à titre d'agent négociateur des employés de ladite unité.

^j Cependant, au cas où le Conseil ordonnerait la tenue d'une audience au sujet de cette demande, nous serons naturellement prêts, au besoin ou sur demande du Conseil, à présen-

submissions as are necessary or required by the Board.

On October 15, 1973, A. E. Koppel, an investigating officer, apparently acting on behalf of the Board, wrote *inter alia* to the solicitors for Transair and the solicitor for the Union as follows:

It is a procedure of the Canada Labour Relations Board that the Investigating Officer in applications for certification, shall attempt to clarify and reconcile the proposed bargaining unit (as it is described in the application) with the payroll classifications of the employees whose names and job titles appear on the list of employees provided to him by the employer.

As a result of my discussions with the representatives of the applicant and the respondent, and upon examination of the payroll classifications listed by the employer in its nominal list of employees, it is my understanding that the bargaining unit which the applicant trade union claims is appropriate for collective bargaining and for which certification is desired is composed and located as follows:

A unit of employees of Transair Limited, company, employed in Manitoba, Ontario, and North-West Territories, who are classified as:

CONFIDENTIAL STENOGRAPHER, PERSONNEL ASSISTANT, PAYROLL CLERK, CONFIDENTIAL TYPIST, MAIL CLERK, SWITCHBOARD OPERATOR, CLERK CREDIT ACCOUNTS, STATISTICS CLERK, TYPIST REVENUE ACCOUNTING, CLERK REVENUE ACCOUNTING, SPECIALIST JOB CO-ORDINATOR, TYPIST ACCOUNTS PAYABLE, CLERK ACCOUNTS PAYABLE, FILE CLERK ACCOUNTS PAYABLE, CLERK ACCOUNTS RECEIVABLE, BUYER, STOCK RECORDS CLERK, PURCHASING CLERK-TYPIST & RECORDS, GENERAL CLERK, SECRETARY TO EXECUTIVE VICE-PRESIDENT, RECEPTIONIST & CONFIDENTIAL TYPIST, STENOGRAPHER TO CHARTER CO-ORDINATOR, SECRETARY & ASSISTANT TO TARIFF MANAGER, SECRETARY TO MANAGER—THUNDER BAY, TECHNICAL RECORDS STATISTICIAN, CONFIDENTIAL CLERK-TYPIST, MAINTENANCE AFFAIRS, MAINTENANCE PLANNER, DRAFTSMAN.

I also understand that the application for certification is not intended by the applicant to cover employees of the company classified as:

PRESIDENT, SUPERVISOR OF ADMINISTRATIVE SERVICES, TORONTO, AND SECRETARY TO THE PRESIDENT, SENIOR VICE-PRESIDENT, SECRETARY TO SENIOR VICE-PRESIDENT, VICE-PRESIDENT—EASTERN REGION, VICE-PRESIDENT ADMINISTRATION & COMPANY SECRETARY, DIRECTOR OF PUBLIC RELATIONS & ASSISTANT TO THE PRESIDENT, PUBLIC RELATIONS MANAGER, DIRECTOR OF PERSONNEL, SUPERVISOR OF EMPLOYMENT, SUPERVISOR OF PAYROLL, DIRECTOR OF BUDGET CONTROL, SUPERVISOR OF PROPERTY & INSURANCE, SUPERVISOR OF SAFETY & SECURITY, SUPERVISOR OF CLAIMS, ADMINISTRATIVE ASSISTANT, BUILDING MAINTENANCE REPAIRMAN, BUILDING MAINTENANCE HELPER, MANAGER OF DISPATCH, DISPATCHER, COMPTROLLER, ASSISTANT COMP-

ter des preuves, à faire des interventions orales ou à déposer des conclusions écrites.

Voici un extrait de ce que A. E. Koppel, enquêteur agissant apparemment au nom du Conseil, a écrit le 15 octobre 1973 aux avocats de la Transair et à celui du syndicat:

[TRADUCTION] Il est d'usage que, dans les demandes d'accréditation, l'enquêteur du Conseil canadien des relations du travail essaye de faire la lumière sur l'unité de négociation proposée (telle qu'elle est décrite dans la demande) et de la mettre en accord avec les catégories de la feuille de paye des employés dont les noms et fonction figurent sur la liste d'employés que lui aura fournie l'employeur.

A la suite de mes discussions avec les représentants du demandeur et de l'opposant, et, après examen des catégories de la feuille de paye, inscrites par l'employeur dans sa liste nominative d'employés, je comprends que l'unité de négociation que le syndicat demandeur déclare être habile à négocier collectivement et pour laquelle il demande l'accréditation est composée comme suit:

Une unité d'employés de la compagnie Transair Limited, travaillant au Manitoba, en Ontario, dans les territoires du Nord-Ouest, ainsi classés:

STÉNOGRAPHE PARTICULIÈRE, ADOJOINT AU PERSONNEL, COMMIS AU SERVICE DE LA PAYE, DACTYLOGRAPHE PARTICULIÈRE, COMMIS AU COURRIER, STANDARDISTE, COMMIS AUX COMPTES-CLIENTS, COMMIS À LA STATISTIQUE, DACTYLOGRAPHE À LA COMPTABILITÉ, COMMIS À LA COMPTABILITÉ DES RECETTES, SPÉCIALISTE DE LA COORDINATION DES TÂCHES, DACTYLOGRAPHE AUX COMPTES DÉBITEURS, COMMIS AUX COMPTES DÉBITEURS, COMMIS AUX COMPTES DÉBITEURS ET AU CLASSEMENT, COMMIS AUX COMPTES CRÉDITEURS, ACHEVEUR, COMMIS À LA COMPTABILITÉ DES STOCKS, COMMIS-DACTYLOGRAPHE AUX ACHATS ET AUX DOSSIERS, COMMIS DE BUREAU, SECRÉTAIRE DU VICE-PRÉSIDENT GÉNÉRAL, RÉCEPTIONNISTE ET DACTYLOGRAPHE PARTICULIÈRE, STÉNOGRAPHE AU COORDINATEUR DES VOLS NOLISÉS, SECRÉTAIRE ET ADOJOINT AU GÉRANT-TARIF, SECRÉTAIRE DU GÉRANT—THUNDER BAY, STATISTICIEN-DOSSIERS TECHNIQUES, COMMIS DACTYLOGRAPHE PARTICULIÈRE, SERVICES D'ENTRETIEN, PLANIFICATEUR DES TRAVAUX D'ENTRETIEN, DESSINATEUR.

Je comprends aussi que la demande d'accréditation, d'après le demandeur, ne vise pas les employés de la compagnie appartenant aux catégories suivantes:

PRÉSIDENT, SURVEILLANT DES SERVICES ADMINISTRATIFS, TORONTO, ET SECRÉTAIRE DU PRÉSIDENT, VICE-PRÉSIDENT SUPÉRIEUR, SECRÉTAIRE DU VICE-PRÉSIDENT SUPÉRIEUR, VICE-PRÉSIDENT—RÉGION DE L'EST, VICE-PRÉSIDENT ADMINISTRATION ET SECRÉTAIRE DE LA COMPAGNIE, DIRECTEUR DES RELATIONS PUBLIQUES ET ADOJOINT AU PRÉSIDENT, DIRECTEUR DES RELATIONS PUBLIQUES, DIRECTEUR DU PERSONNEL, SURVEILLANT DE L'EMBAUCHE, SURVEILLANT DE LA PAYE, DIRECTEUR DU CONTRÔLE DU BUDGET, SURVEILLANT DES BIENS ET DES ASSURANCES, SURVEILLANT DE LA SÉCURITÉ, SURVEILLANT DES RÉCLAMATIONS, ADOJOINT ADMINISTRATIF, PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN D'IMMEUBLE, AUXILIAIRE ENTRETIEN D'IMMEUBLE, GÉRANT SERVICE

TROLLER, ACCOUNTING SUPERVISOR, MANAGER OF GENERAL LEDGER, CREDIT MANAGER, ACCOUNTS SUPERVISOR CASH CONTROL, SUPERVISOR OF STATISTICS, SUPERVISOR REVENUE ACCOUNTING, DIRECTOR OF DATA PLANNING, SUPERVISOR OF ACCOUNTS PAYABLE, DIRECTOR OF MATERIAL CONTROL, SENIOR BUYER, MANAGER INVENTORY & STORES, MANAGER PURCHASING, PURCHASING AGENT, SUPERVISOR OF INVENTORY RECORDS, STORES SUPERVISOR, CUSTOMS & TRANSPORTATION ASSISTANT, STOREKEEPER, ISSUER, EXECUTIVE VICE-PRESIDENT, VICE-PRESIDENT SALES & MARKETING, DIRECTOR, MANAGER, SPECIAL REPRESENTATIVE OTTAWA, DISTRICT REPRESENTATIVE, MARKET RESEARCH OFFICER, CHARTER COORDINATOR, SUPERVISOR RESERVATIONS, SUPERVISOR RESERVATIONS, STATION MANAGER, SUPERVISOR OF TRAINING, PLANNING ASSISTANT, PASSENGER SERVICE AGENT, STATION SERVICE AGENT, SUPERVISOR, TRAINEE, VICE-PRESIDENT OPERATIONS, DIRECTOR, CHIEF PILOT, GENERAL MANAGER HELICOPTERS & AVIONICS, MANAGER, OFFICE MANAGER, SUPERINTENDENT OF MAINTENANCE, RAMP MANAGER, SUPERVISOR, FOREMAN OF SHOPS, FOREMAN, CHIEF INSPECTOR, FLIGHT ENGINEER GROUND INSTRUCTOR, TECHNICAL LIBRARIAN, INSPECTOR, DEWLINE CO-ORDINATOR, STEWARD-ESS CREW SCHEDULER, CHIEF STEWARDESS, CAPT., FIRST OFFICER, CHECK PILOT, INSTRUCTOR, SUPERVISOR CREW ROUTING, LINK MILES TRAINER INSTRUCTOR, ASSISTANT CREW SCHEDULER, AZTEC PILOT, UNLICENSED MECHANIC, LICENSED MECHANIC, LEADHAND LICENSED MECHANIC, COMMISSARY TRUCK DRIVER, MOTOR GROUND MECHANIC, GRADE 3, LEADHAND ENGINEER, AIRCRAFT CLEANER, JANITOR, LEARNER, INSTRUCTOR, LINE ENGINEER, LEADHAND ENGINEER, RAHP ATTENDANT, LEADHAND MECHANIC, TOOL CRIB ATTENDANT, BUILDING MAINTENANCE HELPER, COMMISSARY ATTENDANT, APPRENTICE ENGINEER, ENGINEER, STOREKEEPER, PILOT/ENGINEER, RADIO OPERATOR/ CREWMAN, NIGHT WATCHMAN, STEWARDESS, CASUAL LABOUR, LOADER, RESERVATIONS AGENT, HELPER.

It is my further understanding that the respondent company is objecting to all of the classifications listed, being included in a proposed bargaining unit.

Full information regarding these contested classifications is included in my report to the Canada Labour Relations Board.

In the event, that my understanding of the situation as set out above, does not coincide with the understanding of the parties affected, I request that the party which finds itself unable to agree with the foregoing should communicate with me by return mail or telegram.

On October 22, 1973, the solicitors for Transair wrote to Mr. Koppel as follows:

Further to our several conversations and your letter of the 15th of October, 1973 this letter is to confirm the issues we,

DE RÉGULATIONS, RÉGULATEUR, CONTRÔLEUR, ASSISTANT-CONTRÔLEUR, SURVEILLANT COMPTABILITÉ, GÉRANT AU GRAND LIVRE, DIRECTEUR DU CRÉDIT, SURVEILLANT DES COMPTES-CONTRÔLE CAISSE, VÉRIFICATEUR DES STATISTIQUES, SURVEILLANT DE LA COMPTABILITÉ DES RECETTES, DIRECTEUR DE LA PLANIFICATION DES DONNÉES, SURVEILLANT DES COMPTES DÉBITEURS, DIRECTEUR DU CONTRÔLE DU MATÉRIEL, ACHETEUR EN CHEF, GÉRANT DE L'INVENTAIRE ET DES MAGASINS, DIRECTEUR DES ACHATS, COMMIS AUX ACHATS, SURVEILLANT DES LIVRES D'INVENTAIRE, SURVEILLANT DES MAGASINS, ADJOINT AUX DOUANES ET AU TRANSPORT, MAGASINIER, DISTRIBUTEUR DE BILLETS, VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF, VICE-PRÉSIDENT VENTES ET COMMERCIALISATION, DIRECTEUR, GÉRANT, REPRÉSENTANT SPÉCIAL À OTTAWA, REPRÉSENTANT DE DISTRICT, PRÉPOSÉ À LA RECHERCHE DE DÉBOUCHÉS, COORDINATEUR DES VOLS NOLISÉS, SURVEILLANT DES RÉSERVATIONS, GÉRANT DE STATION, SURVEILLANT DE STAGE, ADJOINT À LA PLANIFICATION, AGENT DU SERVICE PASSAGERS, AGENT DE STATION DE SERVICE, SURVEILLANT, STAGIAIRE, VICE-PRÉSIDENT EXPLOITATION, DIRECTEUR, PILOTE EN CHEF, GÉRANT GÉNÉRAL-HÉLICOPTÈRES & AVIONS, GÉRANT, DIRECTEUR DE BUREAU, CHEF DE L'ENTRETIEN, CONTREMAÎTRE D'AIRE DE TRAFIC, SURVEILLANT, CONTREMAÎTRE DES ATELIERS, CONTREMAÎTRE, INSPECTEUR EN CHEF, INSTRUCTEUR AU SOL DE MÉCANICIEN NAVIGANT, BIBLIOTHÉCAIRE-OUVRAGES TECHNIQUES, INSPECTEUR COORDINATEUR DU RÉSEAU DE PRÉALERTE, CHARGÉ DE L'HORAIRE DES HÔTESSES, HÔTESSE EN CHEF, CAPITAINE, CO-PILOTE, INSTRUCTEUR DE VOLS, INSTRUCTEUR, SURVEILLANT CHARGÉ DE L'AFFECTATION EN LIGNE DES ÉQUIPAGES, INSTRUCTEUR SUR SIMULATEUR DE VOLS, COMMIS À L'AFFECTATION EN LIGNE DES ÉQUIPAGES, PILOTE D'AZTEC, MÉCANICIEN NON CERTIFIÉ, MÉCANICIEN CERTIFIÉ, MÉCANICIEN CHIEF CERTIFIÉ, CHAUFFEUR DE CAMION DU COMMISSARIAT, MÉCANICIEN AU SOL, NIVEAU 3, INGÉNIEUR, NETTOYEUR D'AVIONS, CONCIERGE, APPRENTI, INSTRUCTEUR, MÉCANICIEN DE PISTE, INGÉNIEUR EN CHEF, PRÉPOSÉ À L'AIRE DE PISTE, MÉCANICIEN EN CHEF, COMMIS AU DÉPÔT D'OUTILS, AUXILIAIRE À L'ENTRETIEN D'IMMEUBLE, COMMIS AU COMMISSARIAT, INGÉNIEUR STAGIAIRE, INGÉNIEUR, MAGASINIER, INGÉNIEUR PILOTE, RADIO-NAVIGANT, VEILLEUR DE NUIT, HÔTESSE, MANŒUVRE OCCASIONNEL, CHARGEUR D'AVIONS, AGENT DE RÉSERVATION, AIDE.

Je comprends aussi que la compagnie intimée s'oppose au fait que toutes ces catégories soient comprises dans une unité de négociation proposée.

Des renseignements complets concernant ces catégories contestées se trouvent dans mon rapport au Conseil canadien des relations du travail.

Au cas où ma façon de concevoir la situation, telle que je l'ai exposée plus haut, ne concorde pas avec celle des parties concernées, je demande à la partie, qui n'est pas d'accord avec ce qui précède, d'entrer en contact avec moi par retour du courrier ou par télégramme.

Le 22 octobre 1973, les avocats de la Transair ont écrit ce qui suit à Koppel:

[TRADUCTION] Suite à nos diverses conversations et à votre lettre du 15 octobre 1973, cette lettre a pour but de confir-

as counsel for Transair Limited, wish to confirm:

1. The application for certification was submitted by C.C.U. for "all office workers of Transair Limited and all related offices except managerial staff". Taking it at its plain meaning "all office workers" would comprise approximately 203 office workers who are covered by this broad categorization. This position was earlier stated in Transair Limited's reply dated the 15th of August, 1973.

2. We would refer you again to the C.C.U. application, and more particularly paragraphs 8 and 9 thereof, the answers to which with respect are incorrect because:

a) There are already existing "trade unions claiming to represent for collective bargaining purposes in or all of the employees affected by this application".

b) That there is already an existing collective agreement.

c) Transair Limited's letter of September 7th, 1973 in response to your letter of August 1st, 1973 explained and underlined inter alia that there were already 134 "office workers" already represented by bargaining units and there was in existence a collective bargaining agreement affecting these employees.

3. Transair Limited's position is that prima facie the application for certification must be rejected.

4. The "unit of employees of Transair Limited" described in page 1 of your letter of the 15th of October, 1973 does in our respectful view:

a) Represent a substantial change in the application and cannot and should not be proceeded with.

b) These employees are all employed in management functions involving company confidential matters relating inter alia to industrial relations.

c) This position has always been maintained by Transair Limited and we would refer you to its letter of the 15th of August, 1973.

d) The Board has already adjudicated in this matter and we would respectfully refer you to the certificate of the 23rd of June, 1958 granted to the International Association of Machinists and Aerospace Workers where it specifically excludes "head office administration employees . . .".

For these reasons we must respectfully decline completing the information forms or circulars you earlier requested being completed by Transair Limited.

We repeat that Transair Limited is prepared to allow you to visit the administration offices to conduct your own examination at any reasonable time.

On November 1, 1973, the Board received a document signed by a union official and witnessed by Mr. Koppel that bears date August 15, 1973, and reads as follows:

mer les points, qu'en tant qu'avocats de la Transair Limited, nous tenons à confirmer:

1. La demande d'accréditation a été soumise par la C.C.U. pour «tous les employés de bureau de la Transair Limited et tout le personnel assimilé, sauf le personnel de direction». Prise dans son vrai sens, l'expression «tous les employés de bureau» engloberait environ 203 employés de bureau couverts par cette vaste classification. Nous avons déjà fait valoir ce point de vue dans la réponse de la Transair Limited en date du 15 août 1973.

2. Nous vous renvoyons une nouvelle fois à la demande de la C.C.U., et plus particulièrement à ses paragraphes 8 et 9 auxquels les réponses sont, en toute déférence, inexactes parce que:

a) il y a déjà «des syndicats qui prétendent représenter, aux fins de négociation collective, certains ou tous les employés visés par cette demande;»

b) il y a déjà une convention collective en vigueur;

c) la lettre de la Transair en date du 7 septembre 1973 en réponse à la vôtre datée du 1^{er} août 1973 a expliqué et souligné notamment que 134 «employés de bureau» étaient déjà représentés par des unités de négociation et qu'il y avait une convention collective à leur égard.

3. La Transair estime qu'à première vue, la demande d'accréditation doit être rejetée.

4. A notre humble avis, l'«unité d'employés de la Transair Limited», décrite à la première page de votre lettre du 15 octobre 1973:

a) constitue une modification importante de la demande et l'on ne peut ni ne doit s'en servir;

b) ces employés occupent tous des postes de direction et exercent des fonctions confidentielles ayant trait notamment aux relations industrielles;

c) la Transair Limited a toujours soutenu ce point de vue et nous tenons à vous référer à notre lettre du 15 août 1973;

d) le conseil a déjà statué dans cette affaire et nous vous référons respectueusement au certificat du 23 juin 1958, octroyé à l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, qui exclut spécifiquement «les employés en administration du siège social . . .».

Pour toutes ces raisons nous devons, avec déférence, refuser de remplir les formulaires de renseignements ou les circulaires que vous avez demandé à la Transair Limited de remplir.

Nous répétons que la Transair Limited est prête à vous permettre de visiter ses bureaux d'administration aux fins d'inspection, à tout moment raisonnable.

Le 1^{er} novembre 1973, le Conseil a reçu un document, portant la date du 15 août 1973, signé par un responsable du syndicat, certifié par Koppel et qui se lit comme suit:

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

IN THE MATTER OF an application for certification of CANADIAN ASSOCIATION OF INDUSTRIAL, MECHANICAL AND ALLIED WORKERS, LOCAL #3, 272 MAIN STREET, WINNIPEG, MANITOBA. R3C 1A9.

(name of trade union)

as bargaining agent for a unit of employees of TRANSAIR LIMITED, WINNIPEG INTERNATIONAL AIRPORT, ST. JAMES, MANITOBA.

(name of employer)

comprising ALL OFFICE WORKERS OF TRANSAIR LIMITED & ALL RELATED OFFICES, EXCEPT MANAGERIAL STAFF.

(description of bargaining unit)

I, JOSEPH W. BEHMA STAFF REPRESENTATIVE [signed] C.A.I.M.A.W.

(name of union officer and office held)

of the applicant union, do hereby report and certify to the Canada Labour Relations Board as follows:

1. That I have custody of and am fully familiar with the membership records of the aforesaid union;

2. That I have as of this date produced to Mr. A. B. KOPPEL, investigating officer of the Canada Labour Relations Board, for the purposes of the Board, the full and complete membership records of the said union as affecting all employees in the above described bargaining unit whom the union claims to be members of the union, including:

(a) a complete and accurate record of applications for union membership, and of union dues and application fees paid, by such employees for or within the period commencing on the first day of the third month preceding the calendar month in which the application is made and ending upon the date of the application; and

(b) the production of all requests for or notices of resignations or withdrawals from membership in the union received by the union or any of its officers from any such employees within the period commencing on the first day of the third month preceding the calendar month in which the application is made and ending upon the date of the application.

3. That all union dues and application fees recorded as received from or paid by any such employees for or within the period commencing on the first day of the third month preceding the calendar month in which the application is made and ending upon the date of the application, as shown on the union records, have been actually made and paid to the union by the said person on his own behalf or on his order; and that all such employees have been accepted as members in good standing of this trade union prior to or as of the date of the subject application for certification;

4. That, where the documentary evidence consists of signed applications for membership and/or receipts or other personal acknowledgments of payment on account of dues or initiation fees, I have personal knowledge (or—I have made diligent inquiries) concerning the collection of such dues or

[TRADUCTION] CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

IN RE Une demande d'accréditation de la CANADIAN ASSOCIATION OF INDUSTRIAL MECHANICAL AND ALLIED WORKERS, LOCAL # 3, 272 MAIN STREET, WINNIPEG, MANITOBA R3C 1A9.

(nom du syndicat)

à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de la TRANSAIR LIMITED, AÉROPORT INTERNATIONAL DE WINNIPEG, ST. JAMES, MANITOBA.

(nom de l'employeur)

comprenant TOUS LES EMPLOYÉS DE BUREAU DE LA TRANSAIR LIMITED ET TOUT LE PERSONNEL ASSIMILÉ SAUF LE PERSONNEL DE DIRECTION.

(description de l'unité de négociation)

Je, JOSEPH W. BEHMA, DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL (soussigné) C.A.I.M.A.W.

(nom du responsable du syndicat et ses fonctions)

du syndicat demandeur, par la présente, déclare et atteste ce qui suit au Conseil canadien des relations du travail:

1. J'ai la garde des registres d'adhésion du syndicat susmentionné et je les connais très bien;

2. J'ai, à ce jour, présenté à l'intention du Conseil, à A. B. KOPPEL, enquêteur du Conseil canadien des relations du travail, la totalité des registres d'adhésion audit syndicat en ce qui concerne tous les employés de l'unité de négociation décrite plus haut, et que le syndicat revendique comme ses membres, y compris:

a) la liste complète et exacte des demandes d'adhésion, des cotisations syndicales, du paiement des droits d'adhésion, de ces employés pour ou pendant la période qui a commencé le premier jour du troisième mois précédant le mois civil au cours duquel la demande a été présentée et qui s'est terminée à la date de la présentation de la demande; et

b) la présentation de toutes demandes ou avis de démission ou de retrait du syndicat reçus par le syndicat ou par l'un de ses responsables de la part de ces employés pour ou pendant la période qui a commencé le premier jour du troisième mois précédant le mois civil au cours duquel la demande a été présentée, et qui s'est terminée à la date de présentation de la demande.

3. Toutes les cotisations syndicales et les droits d'adhésion enregistrés comme ayant été versés ou payés par ces employés pour ou pendant la période qui a commencé le premier jour du troisième mois précédant le mois civil au cours duquel la demande a été présentée et qui s'est terminée à la date de la présentation de la demande, comme en témoignent les registres du syndicat, ont été effectivement versés et payés au syndicat par l'intéressé lui-même ou sur son ordre; et tous ces employés étaient membres en règle de ce syndicat à la date de la demande d'accréditation en question ou antérieurement;

4. En ce qui concerne les pièces justificatives consistant en demandes d'adhésion signées et (ou) reçus ou autres quittances individuelles au titre de cotisations ou de droits d'adhésion, j'ai eu personnellement connaissance (ou j'ai fait de diligentes recherches à ce sujet) du recouvrement de ces

fees, and on the basis of such knowledge (inquiries), I have satisfied myself that the persons signing cards as applicants for membership, and the persons whose names appear on receipts as payees, have actually paid on their own behalf the membership dues or initiation fees attested to by the documents as having been received from them.

5. That the records of the union aforesaid as produced to the investigating officer are complete, up to date and accurate in every respect; and that the information which has been furnished to the investigating officer by me on behalf of the union in the course of his investigation is true and correct to the best of my knowledge and belief.

It would further appear that, on November 1, 1973, the Board received a letter from the solicitors for Transair bearing date September 7, 1973, addressed to Mr. Koppel and reading as follows:

Thank you for your letter file C-90 dated August 1, 1973.

Attached are three copies of a master payroll list of all employees of the Company as at July 19, 1973.

One casual employee is listed on page 4 of the master payroll list and had in the 30 days previous to July 19, 1973 worked 15 hours. Other casual employees are listed on page 21 who, as permanent employees, would be eligible as members of other bargaining units.

In answer to paragraph four of your letter and as stated in paragraph 4(a) of the reply submitted by Transair as the intervenor to the Secretary, Canadian Labour Relations Board, the statement "All office workers and all related offices" is deemed to be inadequate, misleading and not specific to intent. One hundred and thirty-four employees who can be included in the applicant's terminology of "office workers" are already represented by bargaining units. It is the opinion of the Company that there are no employees entitled to comprise the proposed bargaining unit.

The attached copies of the master list of employees of the Company are divided into three major divisions—Administration, Marketing and Operations.

Within each of the major divisions there is representation by bargaining units—

Administration—International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Air-line Dispatchers Association.

Marketing —International Association of Machinists and Aerospace Workers.

Operations —Canadian Airline Pilots Association, International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Air-line Flight Attendants Association.

cotisations et droits, et, sur la base de cette connaissance (ou de ces recherches), je suis convaincu que les personnes ayant signé des formulaires d'adhésion et les personnes dont les noms figurent sur les reçus pour acquit, ont effectivement payé leurs propres cotisations syndicales ou droits d'adhésion ainsi que l'indiquent les documents.

5. Les registres du syndicat susmentionné, en la forme soumise à l'enquêteur, sont complets, à jour et exacts sous tous rapports; et les renseignements que, au nom du syndicat, j'ai fournis à l'enquêteur au cours de son enquête sont, autant que je sache, authentiques et exacts.

Il semble en outre que, le 1^{er} novembre 1973, le Conseil a reçu des avocats de la Transair une lettre en date du 7 septembre 1973, adressée à Koppel dans les termes suivants:

[TRADUCTION] Nous vous remercions de votre lettre portant la référence C-90, en date du 1^{er} août 1973.

Veillez trouver ci-joint trois copies d'une liste de paye complète de tous les employés de la compagnie au 19 juillet 1973.

Un employé occasionnel figure à la page 4 de la liste de paye complète et n'avait travaillé que 15 heures au cours des 30 jours précédant le 19 juillet 1973. D'autres employés occasionnels figurent à la page 21 qui, s'ils avaient été employés permanents, pourraient être affiliés à d'autres unités de négociation.

En réponse au paragraphe quatre de votre lettre et, comme indiqué au paragraphe 4a) de la réponse remise au secrétaire du Conseil canadien des relations du travail par la Transair en tant qu'intervenant, l'expression «tous les employés de bureau et tout le personnel assimilé» est, à notre avis, inadéquate, fallacieuse et imprécise. Cent trente-quatre employés, pouvant être inclus dans les «employés de bureau» d'après la terminologie utilisée par le demandeur, sont déjà représentés par des unités de négociation. La compagnie estime qu'il n'y a aucun employé susceptible de faire partie de l'unité de négociation proposée.

Les copies jointes de la liste complète des employés de la compagnie sont réparties en trois grandes divisions: Administration, Commercialisation et Exploitation.

Au sein de chacune de ces grandes décisions, les employés sont représentés par des unités de négociation:

Administration —L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, l'Association canadienne des régulateurs de vol.

Commercialisation—L'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale.

Exploitation —l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, l'Association canadienne des préposés aux services de bord aériens.

In the Administrative division there are 112 employees, 38 hold supervisory or management positions, 48 hold positions which assist in the administrative function and are considered to be confidential and privileged, 25 are members of bargaining units, 1 is a part time employee.

In the Marketing division there are 160 employees, 35 hold supervisory or management positions, 11 hold positions which assist in the administrative function and are considered to be confidential and privileged, 114 are members of bargaining units.

In the Operations division there are 387 employees, 38 hold supervisory or management positions, 9 hold positions which assist in the administrative function and are considered to be confidential and privileged, 331 are members of other bargaining units and engaged in the flying function, 9 are part-time employees.

Looking at the total operation all divisions combined, it will be seen that 111 employees are management of which approximately $\frac{1}{3}$ hold dormant union status, 203 are engaged in office occupations of which 134 are represented by bargaining units, 336 are flying and ground operational personnel.

To simplify the situation with regard to the bargaining units at Transair Limited, the Canadian Airline Pilots Association and the Canadian Airline Flight Attendants Association represents the flying activities, the Canadian Airline Dispatchers Association and the International Association of Machinists and Aerospace Workers represents ground activities.

It is perhaps pertinent to draw your attention to the certification of the International Association of Machinists and Aerospace Workers dated 23rd day of June 1958 by the Canada Labour Relations Board. One of the exclusions listed in the certification is "Head Office Administration Employees".

Copies of all certifications are attached.

In the job description or classification of an employee on the attached listings certain specific terms are used which denotes that the employee is a professional, also the word "Assistant" should be read to be equivalent to Supervisor.

On the same day, it appears that the Board received a letter bearing date October 16, 1973, from two persons describing themselves as being of the "Personnel Department" and reading as follows:

We, the undersigned, would like to withdraw our names from the list held by the Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, Local No. 3.

The reason for the withdrawal is that at the time of signing we were under the impression that if a particular job classification was excluded, the person doing that job would automatically be excluded. We have since learned that this is not necessarily the case and as we do not want to be in a position whereby our jobs are excluded and we are members of a union, we would like our request to be complied with.

La division d'administration se compose de 112 employés, dont 38 occupent des postes de surveillance ou de direction, 48 des postes attachés à la direction et qui sont considérés comme confidentiels et dans une situation privilégiée, 25 sont membres d'unités de négociation, 1 est employé à temps partiel.

a La division de commercialisation se compose de 160 employés, dont 35 occupent des postes de surveillance ou de direction, 11 des postes attachés à la direction qui sont considérés comme confidentiels et dans une situation privilégiée, 114 sont membres d'unités de négociation.

b La division d'exploitation se compose de 387 employés, dont 38 occupent des postes de surveillance ou de direction, 9 des postes attachés à la direction et qui sont considérés comme confidentiels et dans une situation privilégiée, 331 sont membres d'autres unités de négociation et occupent des postes de navigation, 9 sont employés à temps partiel.

c Si l'on considère l'ensemble des activités des trois divisions à la fois, on se rendra compte que 111 employés appartiennent à la direction dont le tiers a un statut syndical en suspens, 203 sont des employés de bureau dont 134 représentés par des unités de négociation, 336 appartiennent au personnel d'exploitation, navigant et au sol.

Pour résumer la situation en ce qui concerne les unités de négociation à la Transair Limited, l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes et l'Association des préposés aux services de bord aériens représentent le personnel navigant, l'Association canadienne des régulateurs de vols et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale représentent le personnel au sol.

e Il y a peut-être lieu d'attirer votre attention sur l'accréditation accordée le 23 juin 1958 par le Conseil canadien des relations ouvrières à l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale. Une des exclusions figurant dans cette accréditation vise «les employés en administration du siège social».

f Ci-joint copies de toutes les accréditations.

Dans la description du poste ou la catégorie d'un employé sur les listes jointes, on utilise certains termes techniques qui indiquent que l'employé est un professionnel; en outre le mot «adjoint» doit être considéré comme l'équivalent de surveillant.

g Il appert que, le même jour, le Conseil avait reçu une lettre, portant la date du 16 octobre 1973, de deux personnes prétendant appartenir au «Service du personnel» et ainsi rédigée:

i [TRADUCTION] Nous, soussignés, désirons retirer nos noms de la liste de la Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, local N° 3.

Le retrait est motivé par le fait qu'au moment de notre adhésion, nous pensions que, si une catégorie d'emplois donnée était exclue, la personne occupant cet emploi serait automatiquement exclue. Nous avons appris depuis que tel n'est pas nécessairement le cas; comme nous ne voulons pas être dans une situation où nos emplois seraient exclus et que nous sommes membres d'un syndicat, nous désirons que vous fassiez droit à notre demande.

On November 26, 1973, the Board received a further letter from the solicitors for the Union concerning particulars of Transair's allegations in its reply and, on November 27, 1973, the Board wrote to Transair as follows:

The Board has taken note of your letter of October 22, 1973 to Mr. A. E. Koppel, Industrial Relations Officer relating to the above mentioned application, and particularly of page two (2), item four (4) of your letter, wherein you say (inter alia):

For these reasons we must respectfully decline completing the information forms or circulars you earlier requested being completed by Transair Limited.

The questionnaires you have declined to have your client complete are essential to the proper examination of particulars pertinent to the question of excluding certain persons or classifications from a collective bargaining unit. Therefore your client is hereby required to submit therewith completed questionnaires as previously provided by Mr. Koppel. An earlier response will be expected.

Also please take notice that the Board will hear the parties concerned in the above mentioned application on December 13, 1973 at 2:00 p.m. central standard time in room 400, Federal Grain Commission Building, 303 Main Street, Winnipeg, Manitoba and continuing on the following day, December 14 if necessary. Will you please inform the undersigned as soon as possible of the names of those who will represent Transair Limited at the hearing before the Board.

While there are references in this material and in the Board's subsequent reasons for judgment to a "report" made or to be made by Mr. Koppel to the Board, no copy of such a report is among the papers put before this Court pursuant to Rule 1402, which reads, in part, as follows:

Rule 1402. (3) Unless the Court otherwise directs, of its own motion or upon the application of an interested person, the Deputy Attorney General of Canada or counsel specially appointed to apply on behalf of the tribunal, the tribunal shall, forthwith after receipt of the section 28 originating notice, either

(a) send to the Registry of the Court all the material in the case as defined by paragraph (1), or, if some part thereof is not in its possession or control, the part thereof that is in its possession or control together with a statement of the part of the case not in its possession or control, or

(b) prepare copies of the material referred to in subparagraph (a) that is in its possession or control, except the physical exhibits, duly arranged in sets and duly certified by an appropriate officer to be correct, and send 4 copies of each set to the Registry of the Court together with the physical exhibits if any and a statement of the part of the

Le 26 novembre 1973, le Conseil recevait une autre lettre des avocats du syndicat concernant les détails des allégations contenues dans la réponse de la Transair et, le 27 octobre 1973, le Conseil écrivait ce qui suit à la Transair:

[TRADUCTION] Le Conseil a pris note de votre lettre du 22 octobre 1973 adressée à M. A. E. Koppel, chargé des relations industrielles dans la demande susmentionnée, et particulièrement de la page deux (2) paragraphe quatre (4), de votre lettre, où vous dites (notamment):

Pour toutes ces raisons, nous devons avec déférence, refuser de remplir les formulaires ou les circulaires de renseignements que vous avez demandé à la Transair Limited de remplir.

Les questionnaires que vous avez refusé de faire remplir à votre client sont indispensables à l'examen convenable des éléments relatifs à la question de l'exclusion de certaines personnes ou catégories d'une unité de négociation collective. Nous exigeons donc, par la présente, que votre client présente les questionnaires remplis comme vous l'avait demandé M. Koppel. Nous attendons une réponse dans les plus brefs délais.

Veillez aussi noter que le Conseil entendra les parties en cause dans la demande susmentionnée le 13 décembre 1973 à 14h., heure normale du centre, pièce n° 400, Federal Grain Commission Building, 303 Main Street, Winnipeg (Manitoba) et que la séance se poursuivra le lendemain 14 décembre si nécessaire. Veuillez aviser le soussigné le plus tôt possible des noms des personnes qui représenteront la Transair Limited à l'audition devant le Conseil.

Quoique dans cette pièce et dans les motifs de jugement postérieurs du Conseil il soit fait référence au «rapport» que Koppel a présenté ou devait présenter au Conseil, aucun exemplaire n'en figure parmi les pièces présentées à cette cour en conformité de la règle 1402 dont voici un extrait:

Règle 1402. (3) A moins que la Cour n'en décide autrement, de sa propre initiative ou sur demande d'une personne intéressée, du sous-procureur général du Canada ou d'un procureur nommé spécialement pour représenter le tribunal, le tribunal doit, sur réception de l'avis introductif d'instance en vertu de l'article 28,

a) soit envoyer au greffe de la Cour ce qui doit constituer le dossier selon le paragraphe (1) de la présente Règle, ou, si certaines parties du dossier ne sont pas en sa possession ou sous son contrôle, les parties qui sont en sa possession ou sous son contrôle, ainsi qu'une déclaration indiquant quelles sont les parties du dossier qui ne sont pas en sa possession ou sous son contrôle, ou

b) soit préparer des copies des parties du dossier mentionnées à l'alinéa a) qui sont en sa possession ou sous son contrôle (sauf pour les objets déposés comme pièces), dûment classées par groupes et dûment certifiées conformes par un fonctionnaire compétent, et envoyer au greffe de la Cour 4 copies de chaque groupe ainsi que, le cas

case not in its possession or control, and send one copy of the copies and such statement to each of the interested persons.

Furthermore, it would seem clear from the argument in this Court that neither that report nor any indication as to the "facts" reported thereby was communicated to Transair either before or during the Board's hearing concerning the application for certification.

Another fact to be noted is that there does not appear to have been any explicit notice to the parties that the Board's hearing was to be in any way limited to some only of the questions raised by Transair's "reply" to the application by the Union for certification.

At the opening of the Board's hearing of the Union's application for certification, after introductory remarks, the Chairman made the following preliminary remarks:

MR. CHAIRMAN: Thank you. As preliminary remarks in this file, the following should be recorded:

1. This is an application for certification. The name of the Applicant is Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, Local No. 3.
2. The Applicant proposes as an appropriate bargaining unit, which it did originally describe as follows:

all office workers of Transair Ltd., and related offices except managerial staff.

Our investigating officer reports to us that this application purports to cover the following classifications:

Confidential stenographer, Personnel Assistant, Payroll Clerk, Confidential Typist, Mail Clerk, Switchboard Operator, Clerk Credit Accounts, Statistics Clerk, Typist Revenue Accounting, Clerk Revenue Accounting, Specialist Job Co-ordinator, Typist Accounts Payable, Clerk Accounts Payable, File Clerk Accounts Payable, Clerk Accounts Receivable, Buyer, Stock Records Clerk, Purchasing Clerk-Typist & Records, General Clerk, Secretary to Executive Vice-President, Receptionist & Confidential Typist, Stenographer to Charter-Co-ordinator, Secretary & Assistant to Tariff Manager, Secretary to Manager—Thunder Bay, Technical Records Statistician, Confidential Clerk-Typist, Maintenance Affairs, Maintenance Planner, and Draftsman.

3. The employer's name and address are:
Transair Limited.

échéant, les objets déposés comme pièces, et une déclaration indiquant quelles sont les parties du dossier qui ne sont pas en sa possession ni sous son contrôle, et envoyer une copie de ces copies et de cette déclaration à chacune des personnes intéressées.

- ^a En outre, il ressort des débats devant cette cour que ni ce rapport ni aucune indication relative aux «faits» qu'il contenait n'a été communiqué à la Transair ni avant ni au cours de l'audition du Conseil concernant la demande d'accréditation.

^b Il y a lieu de noter aussi que les parties ne semblent pas avoir été expressément avisées que l'audition du Conseil devait se limiter simplement à certaines des questions soulevées par la réponse de la Transair à la demande d'accréditation du syndicat.

^c A l'ouverture de l'audition du Conseil concernant la demande d'accréditation du syndicat, le président, après quelques mots d'introduction, a fait les observations préliminaires suivantes:

^d [TRADUCTION] MONSIEUR LE PRÉSIDENT: Merci. A titre d'observations préliminaires dans cette affaire, il convient de noter ce qui suit:

1. Il s'agit d'une demande d'accréditation. Le nom du demandeur est Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, local n° 3.
2. Le demandeur se présente comme une unité de négociation appropriée qu'il a originairement décrite comme suit:

tous les employés de bureau de la Transair Limited, et le personnel assimilé excepté la direction.

Il ressort du rapport de notre enquêteur que cette demande vise les catégories suivantes:

^e Sténographe particulière, adjoint au personnel, commis au service de la paye, dactylographe particulière, commis au courrier, standardiste, commis aux comptes clients, commis à la statistique, dactylographe à la comptabilité recettes, commis à la comptabilité des recettes, spécialiste de la coordination des tâches, dactylographe aux comptes débiteurs, commis aux comptes débiteurs et au classement, commis aux comptes créditeurs, acheteur, commis à la comptabilité des stocks, commis-dactylographe aux achats et aux dossiers, commis de bureau, secrétaire du vice-président exécutif, réceptionniste et dactylographe particulière, sténographe au coordinateur des vols nolisés, secrétaire et adjoint du gérant-tarif, secrétaire du gérant—Thunder Bay, statisticien-dossiers techniques, commis-dactylographe particulière, service d'entretien, planificateur des travaux d'entretien et dessinateur.

- ^f 3. Les nom et adresse de l'employeur sont:
Transair Limited.

The address is International Airport, Winnipeg, Manitoba. The nature and the employer's business is air transportation of passengers and cargo on Provincial, Interprovincial and International basis.

4. The position of the employer, vis-à-vis the application, is as follows, or could be defined as follows: the employer takes the position that the employees concerned exercise managerial functions and are employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

5. Our reports indicate that the number of employees in the proposed bargaining unit is defined and described by the Applicant as 66.

6. The Board informs the parties that on the basis of the proposed bargaining unit, the Applicant has established the absolute majority character.

7. There is an intervener, The International Association of Machinists and Aerospace Workers, and the basis of the interventions or grounds for it are that the I.A.M. is the certified bargaining agent for a unit of employees that can be described as follows:

traffic and/or reservations clerk and agents.

We understand that the Respondent has deposited with the Board and with the interested parties questionnaires dealing with management functions and confidentiality. The Board also wishes to indicate to the parties that in circumstances like this one the Respondent, having raised the grounds that it did raise, that normally we ask the Respondent to make its case and we always at the end reserve time—I shouldn't say at the end, but somewhere along the line—reserve time to deal with the intervener's position, but at this stage we shall entertain open statements by all the parties.

Counsel for the Union then made an opening statement in which he, *inter alia*, indicated that the unit proposed by the Union should include, in addition to those positions mentioned by the Chairman as having been reported by the investigating officer, the position of "Personnel Records Clerk" and also those of "Secretary to the Senior Vice-President", the "Technical Librarian", the "Assistant Crew Scheduler" and the "Stewardess Crew Scheduler", and the Chairman indicated that such additions would not "affect the majority character of the Applicant". Counsel for Transair then made a statement reading:

May it please you, Mr. Chairman, I think that the position taken by my learned friend is, with respect, somewhat simplistic. I don't think that the issue is simply one of whether these various employees do exercise functions of management or functions of a confidential nature with respect to labour relations. The Board has a larger duty and larger function and that is to determine whether this is an appropriate unit. Dealing with this particular majority, the Applicant has applied to represent a bargaining unit which, if it is to be certified, may be representing the same category

L'adresse est Aéroport International, Winnipeg (Manitoba). La nature générale de l'entreprise de l'employeur est le transport aérien provincial, interprovincial et international de passagers et de marchandises.

4. En ce qui concerne la demande, la position de l'employeur est la suivante, ou peut être définie comme suit: les employés concernés exercent des fonctions de direction et des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.

5. Nos rapports indiquent que le demandeur évalue à 66 le nombre des employés de l'unité de négociation proposée.

6. Le Conseil informe les parties que le demandeur a établi sa position majoritaire au sein de l'unité de négociation proposée.

7. Il y a un intervenant, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale; son intervention se fonde sur le fait que l'I.A.M. est l'agent négociateur accrédité d'une unité d'employés qui peut être décrite comme suit:

commis et agents préposés au trafic et aux réservations.

Nous comprenons que l'intimée a remis au Conseil et aux parties intéressées des questionnaires relatifs aux fonctions confidentielles et de direction. Le Conseil tient à préciser aux parties que, dans les cas où l'intimée invoque de tels motifs, nous lui demandons ordinairement de justifier sa position et nous remettons en fin d'audience (Je ne devrais pas dire en fin, mais en cours d'audience) l'examen des arguments de l'intervenant, mais à ce stade, nous invitons chacune des parties à faire son exposé des faits.

L'avocat du syndicat a alors fait une première déclaration dans laquelle il déclarait notamment que l'unité proposée par le syndicat devrait comprendre, outre les postes mentionnés par le président—tels qu'ils figurent dans le rapport de l'enquêteur—le poste de «Commis aux dossiers du personnel» ainsi que ceux de «secrétaire du vice-président supérieur», de «bibliothécaire-ouvrages techniques», d'«adjoint au chargé d'horaires» et de «chargé d'horaires des hôtesse»; le président a précisé que ces postes supplémentaires «n'affecteraient pas la position majoritaire du demandeur». L'avocat de la Transair a alors déclaré ce qui suit:

[TRADUCTION] Plaise à Monsieur le président, je pense que la position prise par mon savant collègue est, en toute déférence, quelque peu simpliste. Je ne pense pas que la question en litige porte seulement sur le point de savoir si ces divers employés exercent des fonctions de direction ou des fonctions de nature confidentielle ayant trait aux relations de travail. Le rôle et les fonctions du Conseil sont nettement plus larges et consistent à déterminer s'il s'agit d'une unité appropriée. En ce qui concerne cette majorité particulière, le requérant a demandé à représenter une unité

of employees as being presently represented by the I.A.M., who has or which has, in fact, intervened. But the basis of the intervention is, interestingly enough, set forth in their notice of intervention. Perhaps it is wise to alert the Board to what the issue that I.A.M. feels it is. I.A.M. state that in its answer in response to the application, that it denies statements made in section 4 and 5 of the application. 4 and 5, as you know, Mr. Chairman, relate to (a) whether all office workers of Transair Limited do, in fact, represent a bargaining unit which is appropriate for collective bargaining. That position I.A.M. maintains, is not true. It also maintains that the number of employees in the bargaining unit comprise some 60 members.

I think that you can understand the confusion and the concern of both I.A.M. and the employer in this situation because the original application made—and whether this was in the nature of a fishing expedition or was in the nature of using the Canada Labour Relations Board to determine what office workers there were and what categories they occupied, but this simply says all office workers of Transair Limited and all related offices except managerial staff. The Applicant has shifted its position since the time of the application on several occasions and now we have before the Board here today a further shifting of opinion and further shifting of the application to include five categories that we have never considered and this is the first notice that we have had that we are to be concerned now with the Technical Librarian, Assistant Crew Scheduler, Stewardess Crew Scheduler and the Secretary to the Vice-President. The Board will recall that it has granted certification to the I.A.M. earlier. The first of which that is germane to this particular issue, was June 3, 1958 where it was stated that all head office administration employees were to be excluded. We propose to lead evidence as to the history of that particular exclusion.

Then there was a subsequent certificate granted to the I.A.M. That is dated the 14th of April, 1967, where the certificate carefully delineates and describes the employees. They do not include, again, head office administration. Now, with the utmost respect to the Applicant, it would seem that it is attempting to obtain certification in an area which, if certification was to be granted, and we submit that no certification could be granted, but if it is to be granted it would seem that the logical person would be the existing union which is already representing employees of Transair who occupy clerical capacities—simply clerical functions—because it has to be remembered that we are now dealing with already four unions, the Pilots, the Flight attendants, the Dispatchers, I.A.M. in two capacities, one of which is in ground maintenance,—is that right, Mr. Sinnott—and the other is in line of traffic.

THE CHAIRMAN: Would you repeat those, ground maintenance—

MR. DE GRAVES: Ground maintenance and traffic, traffic and administration of traffic, so, in effect, we have five unions although one union occupies two capacities and two roles.

de négociation qui, si elle devait être accréditée, pourrait se trouver à représenter la même catégorie d'employés qui sont actuellement représentés par l'A.I.M., qui est en fait intervenu. Mais son avis d'intervention—c'est assez intéressant—expose le fondement de l'intervention. Peut-être est-il sage d'attirer l'attention du Conseil sur la façon dont l'A.I.M. considère la question en litige. L'A.I.M. déclare, dans sa réplique à la demande, qu'elle rejette les déclarations contenues dans les paragraphes 4 et 5 de la demande. Ces paragraphes, comme vous le savez, Monsieur le président, visent (a) la question de savoir si tous les employés de bureau de la Transair Limited représentent effectivement une unité de négociation habile à négocier collectivement. L'A.I.M. soutient que ce n'est pas le cas. Elle soutient aussi que l'unité de négociation comprend environ 60 employés.

Je pense que vous pouvez comprendre la confusion et l'inquiétude que cette situation cause tant à l'A.I.M. qu'à l'employeur parce que la demande initiale faite . . . et s'agissait-il d'un sondage ou plutôt d'utiliser le Conseil canadien des relations du travail pour déterminer quels étaient les employés de bureau et leurs catégories, mais cette demande vise seulement tous les employés de bureau et tout le personnel assimilé sauf la direction. Depuis la présentation de la demande, le demandeur a changé d'attitude en plusieurs occasions et, maintenant, ici, devant le Conseil aujourd'hui, on assiste à un autre changement et à une autre modification de la demande pour y inclure cinq catégories que nous n'avons jamais envisagées et c'est la première fois que nous sommes informés que nous aurons maintenant à tenir compte du bibliothécaire-ouvrages techniques, de l'adjoint au chargé d'horaires, du chargé d'horaires des hôtesses et de la secrétaire du vice-président. Le Conseil se rappellera qu'il a déjà accordé des accréditations à l'A.I.M. La première, ayant rapport avec le présent litige, était datée du 3 juin 1958 et disposait que tous les employés du siège social administratif devaient être exclus. Nous nous proposons de fournir des preuves sur l'origine de cette exclusion spéciale.

Ensuite l'A.I.M. a obtenu une autre accréditation. Elle est datée du 14 avril 1967 et délimite et décrit soigneusement les employés. Encore une fois, ceux du siège social administratif n'y étaient pas inclus. Maintenant il semble, en toute déférence pour le demandeur, que celui-ci essaye d'obtenir l'accréditation dans un domaine où, s'il devait y avoir accréditation (et nous prétendons qu'aucune accréditation ne peut être accordée), elle devrait logiquement revenir au syndicat qui représente déjà des employés de la Transair occupant des postes d'employés de bureau, seulement des postes de bureau, parce que l'on doit se rappeler que nous avons déjà affaire à quatre syndicats: ceux des pilotes, des hôtesses de l'air, des régulateurs de vols et l'A.I.M. à deux titres, d'une part au titre des employés à l'entretien au sol,—c'est cela M. Sinnott—et d'autre part au titre des préposés au trafic.

LE PRÉSIDENT: Voulez-vous répéter, entretien au sol—

M^e De GRAVES: L'entretien au sol et le trafic, le trafic et l'administration du trafic ainsi en fait nous avons cinq syndicats dont l'un agit en deux qualités et remplit deux rôles.

Now, if the Board comes to the conclusion that the employer's submission is not tenable, that is, that the people for whom certification is sought do not, in fact, occupy management positions nor are they engaged in a confidential capacity in respect of industrial relations, then the Board is faced with the decision that you have to determine that they are, in effect, doing clerical functions of a nature, description and type which employees are doing now for Transair that already certified—already certified as a bargaining unit and represented by I.A.M. If that is the situation, then the Applicant does not have a majority of a bargaining unit which is appropriate for collective bargaining. So, faced with that particular problem, I am submitting, Mr. Chairman, although I recognize what you have earlier said about what the Respondent should meet, I don't think it is up to the company to try to sort out for the Applicant or for I.A.M. as to who, in fact, has the majority because there is no difference, if the Applicant's submission is to be sustained, in the character or function of what the Applicant union is proposing to do and what the I.A.M. is presently doing. My submission is that on that ground, both the Applicant union and I.A.M. should lead, because the Respondent has to be, that is, the company must be—in fairness to the company—at least persuaded as to what sort of case it is to meet. I say this with respect to your earlier suggestion, Mr. Chairman, that the Respondent was to lead evidence and you felt a prima facie case is made out. Our submission is that it has not been made out.

Finally, getting to the final merits of it, Mr. Chairman, it is my, that is, the company's submission that all of these functions as described in the questionnaire either occupy management functions, or directly related to management functions, and they are all interstitially related so that the entire group should be excluded as the Board has earlier done and finally, further, I should say, that they do, that these employees do occupy positions of confidence as they related to industrial relations.

MR. BROWN: I am sorry. I missed that.

MR. DE GRAVES: The two aspects, management functions, Mr. Brown, and the second of which these employees are, in fact, occupying positions of confidence as they relate to industrial relations.

MR. BROWN: Relate.

MR. DE GRAVES: And I have in mind, of course, the definition of "employees" under the Act. And then, in any event,—in any event, the determination must be made as to whether even if they do somehow incidentally do not occupy these two positions, as to whether it is a unit appropriate for bargaining.

Mr. Chairman, with the utmost respect, as I indicated earlier, to the suggestion that the Respondent proceed first, I think that the Applicant union and the I.A.M. should perhaps proceed with their case and we are prepared to not only lead evidence but to answer their respective positions but I think, in summation, that the company should after all be persuaded as to what sort of case it has to meet and in this situation I don't think that we can.

Maintenant, si le Conseil arrive à la conclusion que l'allégation de l'employeur ne tient pas, c'est-à-dire que les personnes pour lesquelles on recherche l'accréditation n'occupent pas effectivement des fonctions de direction ou des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles, le Conseil doit alors décider que ces personnes occupent effectivement des fonctions d'employés de bureau répondant à la nature, la description et le type de celles qu'occupent des employés de la Transair qui sont déjà accrédités, soit à titre d'unité de négociation et représentés par l'A.I.M. Si telle est la situation, alors le demandeur n'a pas la majorité au sein d'une unité de négociation habile à négocier collectivement. Ainsi, face à ce problème particulier, je soutiens, Monsieur le président, quoique je sois conscient de ce que vous avez dit plus tôt au sujet de ce que l'intimée doit faire, je ne pense pas qu'il appartienne à la compagnie d'essayer de découvrir, pour le requérant ou pour l'A.I.M., lequel des deux détient en fait la majorité, parce qu'il n'y a aucune différence de nature ou d'attribution—si l'allégation du demandeur est accueillie—entre ce que le syndicat demandeur se propose de faire et ce que l'A.I.M. fait actuellement. Je soutiens qu'à cet égard, le syndicat demandeur ainsi que l'A.I.M. doivent commencer par produire leurs preuves, parce que l'intimée c'est-à-dire la compagnie doit, en toute justice pour la compagnie au moins savoir à quoi s'en tenir. Je dis ceci dans l'optique de ce que vous avez suggéré auparavant, M. le président, savoir que l'intimée doit commencer à produire ses preuves et que vous estimez qu'il y avait une présomption suffisante. D'après nous, tel n'est pas le cas.

Enfin, pour aborder le fond de l'affaire, M. le président, je soutiens, c'est-à-dire, la compagnie soutient, que toutes ces fonctions, telles que décrites dans le questionnaire, sont des fonctions soit de direction, soit directement rattachées à la direction et que toutes sont si intimement liées que le groupe entier devrait être exclu comme le Conseil l'avait auparavant décidé et, pour terminer, j'ajouterai que ces employés occupent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.

M^e BROWN: Excusez-moi, je n'ai pas saisi cela.

M^e DE GRAVES: Deux aspects, d'une part, fonctions de direction, M^e Brown, et d'autre part ces employés occupent en fait des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.

M^e BROWN: Ayant trait.

M^e DE GRAVES: Je pense évidemment à la définition du mot «employés» dans la Loi. Et alors, en tout cas—en tout cas dis-je—il faut résoudre la question de savoir s'ils n'occupent pas au moins d'une manière occasionnelle ces deux fonctions, s'il s'agit d'une unité habile à négocier.

M. le président, comme je l'ai déjà dit, en toute déférence pour la suggestion que l'intimée doit présenter ses arguments d'abord, je pense que le syndicat demandeur et l'A.I.M. devraient peut-être présenter leurs arguments et nous sommes prêts non seulement à produire des preuves mais encore à réfuter leurs arguments respectifs mais, je pense, en résumé, que la compagnie après tout, devrait savoir à quoi s'en tenir et, à l'heure actuelle elle ne peut pas le savoir.

After other preliminary matters (relating chiefly to the character of the positions held by the various members of the proposed unit from the point of view of "management" or "confidential . . . in matters relating to industrial relations") had been dealt with in what the Chairman referred to as "the informative stage", the Chairman indicated that, as it was the first time that the Union had been before the Board, the Board desired the Union "to establish its status" and that it could do so by introducing its constitution and other relevant documents "by a witness". For that purpose, counsel for the Union called one, Pat McEvoy, as a witness. After his evidence in chief, counsel for Transair cross-examined him and the interchanges represented by the transcript of the first part of that cross-examination give rise to one of the grounds for this section 28 application. That part of the transcript reads as follows:

CROSS-EXAMINATION BY MR. De GRAVES:

Q. Mr. McEvoy, did you have anything to do with the organization of the preliminary steps involved?

A. Yes, I did.

Q. Were you in attendance at the time of the initial meetings?

A. I was.

Q. And would you mind telling me and the Board as to what numbers that you did, in fact, obtain?

MR. BROWN: A little louder, if you please.

MR. De GRAVES: I am sorry.

THE WITNESS: I can't reveal that.

THE CHAIRMAN: I want to get the full question.

BY MR. De GRAVES:

Q. Could you let me and the Board know as to the numbers you had at the actual signing of this particular alleged unit?

A. I think it is confidential.

MR. SORONOW: I object.

THE CHAIRMAN: The question is not allowed.

BY MR. De GRAVES:

Q. How many meetings did you have, did the Applicant have?

A. During the organization drive, we have two or three meetings.

Q. And when did they take place?

A. Well, I don't know if—

MR. SORONOW: Mr. Chairman, I question the relevance of the present line of questioning. I don't know that out of all

Après avoir examiné d'autres questions préliminaires (se rapportant principalement à la nature des postes—«de direction» ou «confidentiels . . . en ce qui a trait aux relations industrielles»—occupés par les divers membres de l'unité proposée) durant ce que le président a appelé «la phase d'information», ce dernier a fait savoir que le Conseil désirait que le syndicat «établisse sa qualité de syndicat» puisque c'était sa première comparution et qu'il pouvait le faire en produisant ses statuts et d'autres documents pertinents «par l'intermédiaire d'un témoin». A cet effet, l'avocat du syndicat a appelé un dénommé Pat McEvoy comme témoin. Après la déposition principale du témoin, l'avocat de la Transair Limited l'a contre-interrogé et le dialogue rapporté dans la transcription de la première partie de ce contre-interrogatoire a donné lieu à l'un des motifs de cette demande faite en vertu de l'article 28. Voici la partie de la transcription en question:

[TRADUCTION] CONTRE-INTERROGATOIRE PAR M^e De GRAVES:

Q. M. McEvoy, avez-vous participé de quelque manière aux démarches préliminaires entreprises?

R. Oui.

Q. Avez-vous assisté aux premières réunions?

R. Oui.

Q. Et pouvez-vous dire au Conseil et à moi-même le nombre de membres?

M. BROWN: Un peu plus fort s'il vous plaît.

M^e De GRAVES: Excusez-moi.

g LE TÉMOIN: Je ne peux le révéler.

LE PRÉSIDENT: Je veux avoir la question complète.

M^e De GRAVES:

Q. Pouvez-vous faire savoir au Conseil et à moi-même combien de membres il y avait au moment de la constitution effective de cette prétendue unité?

h R. Je pense que c'est confidentiel.

M^e SORONOW: Je m'y oppose.

LE PRÉSIDENT: La question n'est pas autorisée.

M^e De GRAVES:

i Q. Combien de réunions avez-vous tenues, combien le demandeur en a-t-il tenues?

R. Dans la phase d'organisation, nous avons eu deux ou trois réunions.

Q. Et quand ont-elles eu lieu?

j R. Bien, je ne sais si—

M^e SORONOW: M. le président, je conteste la pertinence de ce genre de questions. Je ne sais pas si, parmi tous les points

the issues we have before us this is an area upon which we need enter upon or ought to be entering upon.

THE CHAIRMAN: That is possible. I will ask you to establish the relevance of this questioning.

MR. De GRAVES: It was introduced in evidence, Mr. Chairman and members of the Board, the Constitution.

MR. CHAIRMAN: M-hmm.

MR. De GRAVES: And in view of that introduction, I think I am entitled to ask questions concerning it, especially as it pertains to the membership in respect of the number of employees who joined with the Applicant or who joined in the application, which I think is relevant to the issue. And how many of these employees have maintained their membership in this particular union pending application for certification.

THE CHAIRMAN: I will just allow* all these questions on one basis or two bases. The first basis is it would be confidential information regarding membership status, and the second reason that I would disallow these questions is that it is already information which is available to the Board. It is part and parcel of our investigation to ascertain many of these things you wish to raise at this stage. I shall allow any questions, however, directed at this Witness that would establish that they have not the proper characteristic of a union such as defined under the Labour Code.

MR. De GRAVES: I recognize your ruling, Mr. Chairman, and, recognizing it, I wish to complete the record and make the company's position abundantly clear. It is my respectful submission that the questions that I have put to this Witness are, indeed, admissible and relevant to the issue. I think the question of membership, of course, is always germane to whether the Applicant union has, in fact, established the majority membership as is required. I recognize that the Board has already gone into its investigation but that does not preclude the company from challenging that. In any event—

THE CHAIRMAN: The challenge will serve one purpose. If the challenge you are raising now inclined the Board to reverify its investigation, we will do so, and then it serves that purpose but, as to the questions, themselves, we won't allow you in that respect.

MR. De GRAVES: To once more make the company's position clear, this Witness then is only being called to establish the status of the union and that is going to be the limitation of the examination and cross-examination.

THE CHAIRMAN: That is correct. Any further questions?

The hearing proceeded without further relevant reference to the question of whether a majority of the proposed unit were members of the Union and, after an adjournment, was concluded on January 24, 1974.

From the material put before this Court by the Board pursuant to the Rules of Court, there

* It is common ground that "just allow" should read "disallow".

que nous avons à débattre, c'est là un sujet qui mérite d'être abordé ou qu'on devrait discuter.

LE PRÉSIDENT: C'est possible. Je vous demanderai donc de prouver la pertinence de ces questions.

M^e De GRAVES: Les statuts, M. le président et MM. les membres du Conseil, ont été mis en preuve.

M. LE PRÉSIDENT: M-hmm.

M^e De GRAVES: En raison de cette mise en preuve, je pense que j'ai le droit de poser des questions à leur sujet, d'autant plus qu'ils se rapportent aux adhésions, en particulier au nombre d'employés qui se sont affiliés au demandeur ou se sont associés à la demande, ce qui à mon avis est pertinent. Et combien d'employés ont gardé leur affiliation à ce syndicat-ci en attendant l'accréditation.

LE PRÉSIDENT: J'interdis toutes ces questions pour une ou deux raisons. La première est qu'il s'agit de renseignements confidentiels relatifs à l'état des adhésions, et la seconde qu'il s'agit de renseignements déjà à la disposition du Conseil. Dans notre enquête, nous devons effectivement vérifier plusieurs des points que vous voulez soulever à ce stade. Cependant j'autoriserai toute question posée à ce témoin qui tendrait à établir que le syndicat ne possède pas les caractéristiques propres d'un syndicat, selon les définitions du Code du travail.

M^e De GRAVES: J'accepte votre décision, M. le président, et, ce faisant, je veux compléter les renseignements et rendre la position de la compagnie parfaitement claire. Je soutiens, en toute déférence, que les questions que j'ai posées à ce témoin sont, en réalité, admissibles et pertinentes. Je pense que la question des adhésions est en réalité toujours liée à celle de savoir si le syndicat demandeur a effectivement établi comme il le doit, que ses membres détiennent la majorité. Je reconnais que le Conseil a déjà mené son enquête, mais cela n'empêche pas la compagnie de faire opposition. En tout cas—

LE PRÉSIDENT: La contestation n'aura qu'un but: si la question que vous soulevez maintenant incitait le Conseil à reprendre son enquête, il le ferait; votre contestation aura donc servi à cela, mais, en ce qui concerne les questions elles-mêmes, nous les interdirons à ce sujet.

M^e De GRAVES: Pour clarifier une fois de plus la position de la compagnie, on a appelé ce témoin uniquement pour établir la qualité du syndicat et l'interrogatoire et le contre-interrogatoire vont se borner à cela.

LE PRÉSIDENT: Bon. Pas d'autres questions?

L'audition s'est poursuivie sans autre référence pertinente à la question de savoir si la majorité des membres de l'unité proposée avait adhéré au syndicat et, après un ajournement, s'est terminée le 24 janvier 1974.

Il ressort des documents que le Conseil a déposés devant cette cour, conformément aux

is indication that, on April 17, 1974, the Board received a telex from one Dorothy Angus, reading:

PETITION RE TRANSAIR OFFICE EMPLOYEE ARRIVING TO-DAY FLIGHT 210 ON AIR CANADA EXPRESS WAYBILL NUMBER 286695

and that, on April 24, 1974, the Secretary to the Board wrote to Mrs. Angus a letter reading:

The identical submissions which you made under cover of your letters of April 16 and 17, 1974, which you sent by mail and air express, respectively, are not receivable because they are untimely.

Accordingly, all the papers you submitted are returned herewith.

No copy of the petition was put before this Court by the Board but a copy was added, without prejudice to its relevance, to the case in this Court by an order of this Court. That petition purports to be signed by 36 members of the proposed unit and reads:

We, the Undersigned, being Clerical Staff of

Transair Limited
Winnipeg, Manitoba

Do hereby request that the current Certification Proceedings, for a Bargaining Unit, cease forthwith.

We, the undersigned, being a majority of the said Clerical Staff Employees, do hereby nominate:

To present this petition to the parties representing the Bargaining Unit, the Canada Labour Board and Transair Limited.

By letters bearing date April 19, 1974, the Board advised each of the parties as follows:

Please take notice that the Board, following investigation of this application and consideration of the submissions of the parties concerned, has granted the application and has issued reasons for judgement, a copy of which is enclosed.

A copy of the formal Order of Certification issued by the Board is enclosed.

In order to comply with the language requirements copies of the reasons for judgement and the Order of Certification in French will be transmitted to you in due course.

The order in question is signed by the Chairman of the Board and reads as follows:

WHEREAS an application for certification as bargaining agent for a unit of employees of Transair Limited, has been received from the Applicant by the Canada Labour Rela-

Règles la régissant, que ce dernier a reçu le 17 avril 1974 un télex d'une dénommée Dorothy Angus, ainsi rédigé:

[TRADUCTION] PÉTITION AFFAIRE EMPLOYÉS BUREAU TRANSAIR ARRIVE AUJOURD'HUI PAR LETTRE DE VOITURE EXPRESSE D'AIR CANADA NUMÉRO 286695 VOL 210.

et que, le 24 avril 1974, le secrétaire du Conseil a écrit à M^{me} Angus une lettre ainsi rédigée:

[TRADUCTION] Les conclusions identiques que vous avez transmises par lettres des 16 et 17 avril 1974, adressées par courrier ordinaire et par messagerie aérienne respectivement, ne sont pas recevables parce que présentées hors délai.

En conséquence, nous vous retournons, sous ce pli, toutes les pièces que vous aviez envoyées.

Le Conseil n'avait pas déposé d'exemplaire de la pétition devant cette cour, mais, suivant une ordonnance de cette dernière, une copie, sous réserve de sa pertinence, a été versée au dossier. Cette pétition apparemment signée par 36 membres de l'unité proposée se lit comme suit:

[TRADUCTION] Nous, soussignés, appartenant au personnel de bureau de

la Transair Limited
Winnipeg (Manitoba)

demandons, par la présente, que la procédure d'accréditation en cours, visant la création d'une unité de négociation, soit arrêtée immédiatement.

Nous, soussignés, constituant la majorité desdits employés du personnel de bureau, décidons, par la présente:

de soumettre cette pétition aux représentants de l'unité de négociation, au Conseil canadien des relations du travail et à la Transair Limited.

Par lettres portant la date du 19 avril 1974, le Conseil a adressé à chacune des parties l'avis suivant:

[TRADUCTION] Veuillez prendre avis que le Conseil, après instruction de cette demande et examen des conclusions des parties concernées, a agréé la demande et rendu les motifs du jugement, dont copie est ci-jointe.

Une copie de l'ordonnance d'accréditation rendue en due forme par le Conseil est jointe.

Conformément aux exigences de la Loi sur les langues officielles, des copies en français des motifs du jugement et de l'ordonnance d'accréditation vous seront transmises en temps utile.

L'ordonnance en question est signée par le président du Conseil et se lit comme suit:

ATTENDU QU'une demande d'accréditation d'agent négociateur à l'égard d'une unité d'employés de la Transair Limited, a été adressée par la demanderesse au Conseil canadien des

tions Board under Part V of the Canada Labour Code (Industrial Relations);

AND WHEREAS, following investigation of the application and consideration of the submissions of the parties concerned, the Board:

- (a) Found the Applicant to be a trade union within the meaning of the said Code;
- (b) Found the persons in the proposed bargaining unit, with certain exceptions, to be employees within the meaning of the Code;
- (c) Determined the unit described hereunder to be appropriate for collective bargaining; and
- (d) Is satisfied that a majority of the employees of the Respondent in the said unit wish to have the Applicant trade union represent them as their bargaining agent;

NOW, THEREFORE, it is hereby ordered by the Canada Labour Relations Board that Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, Local # 3, be and it is hereby certified to be the bargaining agent for a unit of employees of Transair Limited, comprising all office and clerical employees of Transair Limited including the planning clerk, the technical records statistician, and the technical librarian, but excluding the president, executive vice-president, senior vice-presidents, comptroller, assistant comptroller, directors, general manager, managers, supervisors, charter co-ordinator, administration assistant, district representative, personnel assistant, secretary to the president, secretary to the executive vice-president, secretaries to the senior-vice-presidents, confidential stenographer to the comptroller, confidential stenographer to the vice-president of administration, confidential stenographer to the director of personnel, maintenance planner, draftsman, and those employees covered under subsisting collective agreements held by the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Air Line Pilots Association, Canadian Air Line Flight Attendants' Association, and Canadian Air Line Dispatchers Association.

ISSUED at Ottawa this 17th day of April, 1974, by the Canada Labour Relations Board.

By its "Reasons for Judgment" the Board, in the process of summarizing the grounds upon which Transair contested the application, mentioned as one of such grounds "the proposed unit is not appropriate for collective bargaining" but omitted to mention that one of the "reasons" given in support of this ground by the "Reply" of Transair was that "... the Union does not have sufficient members in good standing to entitle it to apply to be certified as bargaining agent on behalf of the employees in the proposed unit." Among the facts set out in its "Reasons" as "known to the Board prior to hearing" are

relations du travail, en vertu de la Partie V—du Code canadien du travail (Relations industrielles);

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et étude des observations des parties en cause, le Conseil:

- a a constaté que la demanderesse est un syndicat ouvrier au sens où l'entend ledit Code;
- b a constaté que les employés composant l'unité de négociation proposée sont, sauf certaines exceptions, des employés au sens où l'entend le Code;
- b c) a déterminé que l'unité décrite ci-après est habile à négocier collectivement; et
- d) est convaincu que la majorité des employés dudit employeur, faisant partie de l'unité en question veut que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil Canadien des relations du travail ordonne par les présentes que la Canadian Association of Industrial, Mechanical and Allied Workers, Local #3, soit accréditée et l'accrédite par les présentes agent négociateur d'une unité d'employés de Transair Limited comprenant tous les employés de bureau et les commis aux écritures de la Transair Limited y compris le commis à la planification et le bibliothécaire-ouvrages techniques, mais à l'exclusion des titulaires des postes suivants: président, vice-président exécutif, vice-présidents supérieurs, contrôleur, contrôleur adjoint, directeurs, gérant général, gérants, surveillants, coordonnateur des vols nolisés, adjoint à l'administration, représentant de district, adjoint au personnel, secrétaire du président, secrétaire du vice-président exécutif, secrétaires des vice-présidents supérieurs, sténographe particulière du contrôleur, sténographe particulière du vice-président à l'administration, sténographe particulière du directeur du personnel, planificateur des travaux d'entretien, statisticien aux dossiers techniques, dessinateur et les employés visés par des conventions collectives en vigueur conclues avec l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes, l'Association canadienne des préposés aux services de bords aériens et l'Association canadienne des régulateurs de vols.

DONNÉ à Ottawa ce dix-septième jour d'avril 1974, par le Conseil canadien des relations du travail.

Dans les «Motifs de la décision» le Conseil, en résumant les moyens par lesquels la Transair s'opposait à la demande, a cité l'un d'entre eux: «l'unité proposée n'est pas habile à négocier collectivement», sans indiquer cependant que l'une des «raisons» invoquées à l'appui de ce moyen dans la «réponse» de la Transair, était la suivante: «... le syndicat n'a pas assez de membres en règle pour lui permettre de demander l'accréditation en qualité d'agent négociateur des employés de l'unité proposée». Parmi les faits énumérés dans les «motifs» comme étant «connus du Conseil avant l'audience publique», on trouve:

8. The Investigation Officer of the Board reports that the employees sought by the Applicant are not represented by any other union.

9. The Investigation Officer of the Board reports that the union application cards, receipts and other records are in order.

10. The number of employees in the proposed bargaining unit was 66 and the Applicant has a majority of them as members.

and among the facts set out therein as "adduced at the hearing" are:

5. The Applicant was required to reconcile the discrepancy between this schedule and the joint letter of the Investigation Officer of the Board purporting to list the classifications sought by the Applicant. It became apparent that the Applicant was adding a few classifications: crew scheduler, assistant crew scheduler, technical librarian, and secretary to senior vice-president. It also stated that it wished to include the classification of personnel records clerk, which had been omitted inadvertently.

6. These additions brought the number of employees in the applicant's proposed bargaining unit to 73 but had no material effect on its membership majority.

7. Respondent was requested to refine the reasons for its contestation and proceeded to do so by adducing evidence of a general nature and centering upon job descriptions produced at a second session of the hearing rendered necessary by the length of the evidence.

By its memorandum filed pursuant to the Rules of this Court, Transair summarized its attack on the Board's decision as follows:

I The Board erred in not allowing cross-examination on the vital question of a majority and which amounted to a denial of natural justice and the Board accordingly exceeded or lost its jurisdiction.

II The Board erred in determining that the proposed unit was appropriate for collective bargaining and in determining that the employees were not to be excluded on the grounds that they were management or employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations or a combination of those factors.

III The Board erred in refusing to consider the Petition of a majority of the employees, of which Petition the Board had notice prior to the rendering of its formal decision.

In the first place, I wish to say that, while I do not disagree with my brother Tritschler that some of the remarks that fell from the Board during the course of the hearing and in its reasons are unfortunately worded, as counsel for Transair, during the course of the hearing in

8. L'enquêteur du Conseil signale que les employés visés par la demande du demandeur ne sont représentés par aucun autre syndicat.

9. L'enquêteur du Conseil précise que les cartes de membres, les reçus et autres documents sont en règle.

10. L'unité de négociation proposée compte 66 employés dont la majorité sont membres du syndicat demandeur.

et parmi les faits énumérés comme étant «éta-blis en preuve à l'audience publique» :

5. Le demandeur a dû concilier la différence entre sa liste et celle qui apparaissait dans la lettre de l'enquêteur du Conseil concernant les catégories d'employés que cherche à représenter le demandeur. De toute évidence, le demandeur avait ajouté quelques catégories, à savoir celles de régulateur d'équipe, de régulateur d'équipe adjoint, de bibliothécaire-ouvrages techniques, et de secrétaire du vice-président senior. Il apparut également qu'il cherchait à inclure la catégorie de commis aux dossiers du personnel qu'il prétendit avoir omise par inadvertance.

6. Ces catégories supplémentaires ont porté le nombre d'employés composant l'unité de négociation proposée par le demandeur à 73, mais n'ont pas modifié sa majorité.

7. On a demandé à l'employeur de justifier ses motifs de contestation de la demande; ce qu'il entreprit de faire en soumettant une preuve d'ordre général et centrée plus tard sur des descriptions de postes présentées lors d'une seconde période d'audiences publiques rendue nécessaire par la longueur des témoignages.

Dans l'exposé qu'elle a déposé conformément aux règles de cette cour, la Transair résumait ainsi ses critiques à l'endroit de la décision du Conseil:

[TRADUCTION] I Le Conseil a commis une erreur en ne permettant pas de contre-interrogatoire sur l'importante question de la majorité, ce qui constitue un déni de justice naturelle, et le Conseil a donc excédé ou perdu sa compétence.

II Le Conseil a commis une erreur en décidant que l'unité de négociation proposée était habile à négocier collectivement et que les employés ne devaient pas en être exclus aux motifs qu'ils appartenaient à la direction ou qu'ils occupaient des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles ou pour ces deux raisons à la fois.

III Le Conseil a commis une erreur en refusant de prendre en considération la pétition de la majorité des employés, pétition dont il a eu connaissance avant de rendre sa décision formelle.

En premier lieu, je tiens à dire, sans être en désaccord avec mon collègue Tritschler, que certaines observations du Conseil au cours de l'audience et dans ses motifs sont formulées d'une manière regrettable, mais comme l'avocat de la Transair au cours de l'audience devant

this Court, disavowed any bias on the part of the Board, I do not consider that such remarks are pertinent to the issues that have to be decided by this Court.

Secondly, I am of opinion that the certification order made by the Board, even if it could otherwise stand, would have to be clarified to make it clear that the bargaining unit does not include the secretary and vice-president, the vice-president of sales and marketing, the vice-president for the Eastern Region or the vice-president of operations. In my opinion, no Board properly instructed as to the law could properly regard such persons as being within the definition of "employee", which I have already quoted, in the absence of evidence of functions other than those indicated by the position titles, which evidence is not present here. (Indeed, no submission to the contrary was made by any party on this point.) I am also of the view that any employee whose duties required that he or she participate in, or be privy in any way to, the discussions of management officials when they are engaged in working out policy concerning collective bargaining could not reasonably be regarded as falling outside the words "persons . . . employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations". This is clearly the position taken by the Board in its "Reasons" as appears from the following portion thereof:

b ". . . in matters relating to industrial relations." means having access to information relating to such matters as contract negotiations: for example, the persons that sit together to establish, on behalf of management, the range of salary increase that the bargaining team will be mandated to operate within at forthcoming negotiations; or to such matters as the proceedings before a Board like this one: for example, the persons that sit together and plan the strategy which the employer will use as well as the tactics used in the pursuance of its legitimate interest before a Labour Board; or to such matters as the disposition of grievances: for example the persons who plan or who know what compromise will be offered to a grievor.

c the access to this information must not be incidental or accidental. It must be part of an employee's regular duties. If the main function of the employee is not related to matters relating to industrial relations, that employee cannot be excluded.

cette cour n'a relevé aucune manifestation de parti pris de la part du Conseil, je considère que ces observations n'ont aucune portée sur les points que cette cour doit trancher.

a En second lieu, j'estime qu'il faudrait clarifier l'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil, même si par ailleurs elle pouvait être maintenue, pour préciser que l'unité de négociation ne comprend pas le secrétaire et le vice-président, le vice-président des ventes et de la commercialisation, le vice-président pour la région de l'Est et le vice-président d'exploitation. A mon avis, un conseil, convenablement instruit de l'état du droit, ne pourrait pas considérer que ces personnes répondent à la définition d'«employés», que j'ai déjà citée, en l'absence de preuve indiquant qu'elles exercent d'autres fonctions que celles qu'indique leur titre, preuve qui fait défaut ici (en réalité, aucune partie n'a soutenu le contraire sur ce point). J'estime en outre qu'il est impossible de considérer des employés, dont les fonctions exigent qu'ils participent ou soient liés de quelque façon aux discussions des cadres de la direction dans l'établissement de la politique en matière de négociation collective, comme n'étant pas couverts par les mots «personnes . . . (qui) exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles». C'est la position clairement adoptée par le Conseil dans ses «motifs», ainsi qu'en témoigne le passage suivant:

b « . . . ayant trait aux relations industrielles » signifie avoir accès à des renseignements concernant des sujets tels que les négociations collectives: par exemple, les personnes qui se concertent pour établir, au nom de la direction, l'éventail des propositions d'augmentations de salaires à l'intérieur duquel pourra manœuvrer l'équipe de négociateurs de l'employeur lors de négociations à venir; ou accès à des informations entourant la position de l'employeur dans des procédures devant un Conseil comme celui-ci: par exemple, les personnes qui se consultent pour élaborer la stratégie et les tactiques qu'utilisera un employeur afin de faire valoir son intérêt légitime devant un Conseil d'arbitrage; ou accès à des informations au sujet du règlement des griefs: par exemple, les personnes qui élaborent les plans ou qui savent quels compromis seront offerts à un ouvrier qui a soulevé un grief;

c l'accès à ces renseignements ne doit pas être oblique ou fortuit. Cela doit faire partie des fonctions régulières de l'employé. Si les fonctions principales de l'employé n'ont pas trait aux relations industrielles, cet employé ne peut être exclu.

Therein lies a serious matter of judgment and fairness on the part of employers. If management chooses to openly hold discussions in matters related to industrial relations where they could be easily overheard or if management keeps documents of the same nature, in a place where an unauthorized person may inspect them at will, this is no cause for excluding these persons. As an example, if management decides to give keys to files in the personnel department containing data on forthcoming negotiations to all of its clerical employees, this would not make all of them confidential employees in matters relating to industrial relations.

Notwithstanding the views so expressed, however, the Board has included in the bargaining unit a person whose position is described as "Personnel Record Clerk", who is one of four persons working under the Director of Personnel and one of whose duties is described, without challenge, as "... is present at all labour management meetings and prepares for distribution the minutes taken at those meetings". *Prima facie*, as it seems to me, such a person must, as a practical matter, in a company such as Transair, be privy to management policy discussions concerning collective bargaining strategy. Nevertheless, the position in question has been included in the bargaining unit without any special discussion of the reasons therefor or any findings of fact inconsistent with the apparent sensitivity of the position in relation to industrial relations. While I wish to make it clear that, in my opinion, it is no part of this Court's function under section 28 to act as a Court of Appeal from decisions made by the Board as to whether specific positions should be included in a bargaining unit, I am of opinion that, in the absence of findings of fact or evidence altering the picture as I have outlined it, to none of which has our attention been drawn, no reasonable board properly instructed as to the law could have included this position in the bargaining unit and the Board should therefore be directed to revise its definition of the bargaining unit to exclude this position.

With reference to the appropriateness of the bargaining unit, counsel for Transair made a further submission that, in my view, must be

A cet égard, les employeurs doivent faire preuve de discernement et d'équité. Si les cadres choisissent de discuter ouvertement de questions ayant trait aux relations industrielles dans des endroits où ils peuvent facilement être entendus ou s'ils laissent des documents de même nature dans des endroits où des personnes non autorisées peuvent les étudier à loisir, ce n'est pas une raison pour les exclure. Par exemple, si un cadre décide de donner à tous les employés du bureau les clés des classeurs du Service du Personnel qui renferment des données sur les négociations futures, cela ne ferait pas d'eux des employés qui exercent des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles.

Malgré de telles déclarations, le Conseil a inclus dans l'unité de négociation une personne dont le poste est décrit comme [TRADUCTION] «commis aux dossiers du Personnel»; or c'est l'un des quatre employés travaillant sous les ordres du directeur du Personnel et dont les fonctions sont décrites, sans conteste, de la manière suivante: [TRADUCTION] «... assiste à toutes les réunions entre la direction et les employés et prépare les procès-verbaux de ces réunions, pour distribution». A première vue, il semble que, dans une compagnie comme la Transair, une telle personne est, à toute fin pratique, associée aux discussions en vue d'arrêter la stratégie de la direction pour la négociation collective. Néanmoins le poste en question a été inclus dans l'unité de négociation sans discussion particulière des motifs de cette conclusion et sans aucune constatation de fait incompatible avec la nature évidemment délicate de ce poste en matière de relations du travail. Quoiqu'à mon avis, et je ne veux que cela soit clairement entendu, il ne rentre nullement dans les attributions de cette cour, en vertu de l'article 28, d'agir comme tribunal d'appel des décisions du Conseil portant sur la validité de l'inclusion de postes donnés dans une unité de négociation, je pense qu'en l'absence de constatation de faits ou de preuves modifiant la situation telle que je l'ai décrite (personne n'ayant porté à notre attention de tels faits ou preuves), aucun conseil convenablement instruit de l'état du droit ne pourrait inclure ce poste dans l'unité de négociation; il faut donc ordonner au Conseil de réviser sa définition de l'unité de négociation pour en exclure ce poste.

Sur la question de l'habilité de l'unité à négocier, l'avocat de la Transair a soulevé un autre point qu'il convient, à mon avis, de rejeter. Il

rejected. This submission was, as I understood it, that the inclusion of the four vice-presidents and of the Personnel Records Clerk manifested such a disregard for the principles laid down by the law concerning appropriate bargaining units as to establish a refusal of jurisdiction and that, in consequence, the whole bargaining unit should be set aside. In my view, if it were not for the results that flow with regard to the problem that arises under section 126(c), I would merely come to the conclusion that the matter must be referred back to the Board for the specific exclusion of the positions mentioned from the bargaining unit as this would, in my view, in such event, be the duty imposed on this Court by section 52(d) of the *Federal Court Act*, which reads as follows:

52. The Court of Appeal may

(d) in the case of an application to review and set aside a decision of a federal board, commission or other tribunal, either dismiss the application, set aside the decision, or set aside the decision and refer the matter back to the Board, commission or other tribunal for determination in accordance with such directions as it considers to be appropriate.

Having expressed my views on those two matters, I turn to the two grounds of attack that, in my view, raise the question whether the Board departed from the standards of natural justice. Both of these grounds turn on the requirement in section 126,⁶ which makes it a condition precedent to a certification under section 126 that the Board "is satisfied that a majority of employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent".⁷

Ordinarily, where an order that affects a person is being considered, that person is entitled to know the allegations of fact upon which it is proposed to make the order in such detail that he is in a position to answer them. Certain-

⁶ I do not overlook the fact that, as expressed, these attacks are based on a refusal, in the one case, to allow cross-examination, and, in the other case, to look at evidence. In my view, however, cases such as the *Globe Printing Company* case, [1953] 2 S.C.R. 18, turn on the question as to whether the particular issue should have been investigated and, if so, how.

⁷ Note that this condition is expressed in the present while the other two conditions in section 126 are expressed in the past.

soutient, à ce que j'ai compris, que l'inclusion des quatre vice-présidents et du commis aux dossiers du Personnel dénotait un tel mépris des principes posés par la Loi en ce qui concerne les unités habiles à négocier collectivement qu'elle constituait un déni de compétence et qu'en conséquence, il fallait rejeter l'unité de négociation dans son ensemble. A mon avis, n'étaient-ce les effets que cela aurait, vu le problème que soulève l'article 126(c), j'arriverais simplement à conclusion que l'affaire doit être renvoyée au Conseil afin que, d'une manière expresse, il exclue de l'unité de négociation les postes mentionnés. De fait, dans un tel cas, c'est l'obligation qu'impose à cette cour l'article 52(d) de la *Loi sur la Cour fédérale*, qui se lit comme suit:

52. La Cour d'appel peut

d) dans le cas d'une demande d'examen et d'annulation d'une décision d'un officè, d'une commission ou d'un autre tribunal fédéral, soit rejeter la demande, soit infirmer la décision, soit infirmer la décision et renvoyer la question à l'office, à la commission ou à l'autre tribunal pour jugement conformément aux directives qu'elle estime appropriées.

Ayant exprimé mon opinion sur ces deux questions, j'examine maintenant les deux moyens que soulève, à mon avis, la question de savoir si le Conseil s'est écarté des principes de justice naturelle. Ces deux motifs concernent l'exigence de l'article 126⁶, qui pose comme préalable à l'accréditation, que le Conseil «est convaincu que la majorité des employés de l'unité veut que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur».⁷

Normalement, lors de l'examen d'une ordonnance touchant une personne, celle-ci a le droit de connaître les allégations de fait sur lesquelles on se propose de rendre une ordonnance de manière assez détaillée pour pouvoir y répon-

⁶ Je ne perds pas de vue que ces attaques, d'après leur formulation, se fondent sur le refus, dans un cas précis, de permettre le contre-interrogatoire et dans l'autre, de tenir compte de la preuve. A mon avis, cependant, des affaires comme celle de la *Globe Printing Company*, [1953] 2 R.C.S. 18, reviennent à la question de savoir si un point précis devait faire l'objet d'une enquête et, si oui, de quelle manière.

⁷ *Nota bene*: cette condition est exprimée au présent alors que les deux autres à l'article 126 le sont au passé.

ly, in this case, the application before the Board affected Transair and turned *inter alia* upon the question whether certain of its employees wished the applicant trade union to represent them.

Furthermore, while, in the absence of some special statutory requirement, it is not necessary that a tribunal hold an oral hearing of the parties before making an order having statutory effect provided that it otherwise complies with the requirements of natural justice,⁸ where it does order such a hearing, it is not unnatural for the parties, in the absence of some indication to the contrary, to anticipate that all relevant questions will be dealt with at the hearing.

However, subject to express mandatory statutory requirements, there is, in my view, no specific requirement that has universal application in all cases where statutory orders or decisions must be made on a judicial or quasi-judicial basis; and, indeed, it is common ground among the parties to this case that, *vis-à-vis* the employer, the identity of its employees who are members of the applicant union is a confidential matter. It may be therefore (although I express no concluded opinion on the question) that the circumstances of the case warrant an investigation of this question in the absence of the employer. As it seems to me, however, where the circumstances of a particular class of matter are such as to demand or justify the application of special "ground rules", it follows

(a) that such ground rules must be such as to be fair and just to all persons who will be affected by the order or decision, and

(b) that such ground rules must be clearly communicated to all parties at an early stage so that they can conduct themselves accordingly.

As it seems to me, on a study of the proceedings in this case, Transair and the Board were at cross-purposes owing to the fact that there was no clear statement by the Board, prior to or at the opening of the hearing, that investigation as

⁸ Compare *Hoffman-La Roche Limited v. Delmar Chemical Limited*, [1965] S.C.R. 575.

dre. Indubitablement dans cette affaire la demande, dont le Conseil était saisi, touchait la Transair et revenait notamment à la question de savoir si certains de ses employés désiraient que le syndicat demandeur les représente.

En outre, en l'absence de dispositions légales spéciales, il n'est pas nécessaire qu'un tribunal procède à l'audition orale des parties avant de rendre une ordonnance ayant effet légal pourvu que, par ailleurs, il respecte les exigences de justice naturelle⁸; toutefois, quand il ordonne une telle audition, il n'est pas anormal que les parties, en l'absence d'indication contraire, s'attendent à ce que toutes les questions pertinentes soient abordées à l'audition.

Cependant, sauf dispositions légales impératives et expresses, il n'existe, à mon avis, aucune disposition spéciale qui soit d'application universelle à tous les cas où il faut rendre des ordonnances ou décisions statutaires sur une base judiciaire ou quasi judiciaire; à la vérité, les parties en cause admettent bien que, *vis-à-vis* de l'employeur, le nom des employés qui sont membres du syndicat demandeur relève du secret. Il se peut alors (quoique je n'exprime pas d'opinion définitive sur la question) que les circonstances de l'espèce exigent la tenue d'une enquête sur la question en l'absence de l'employeur. A ce qu'il me semble cependant, lorsque les faits d'une affaire d'une catégorie particulière sont tels qu'ils exigent ou justifient l'application de «règles fondamentales» spéciales, il s'ensuit que:

a) ces règles fondamentales doivent être telles qu'elles soient équitables et justes pour toutes les personnes que l'ordonnance ou la décision touchera, et

b) ces règles fondamentales doivent être clairement communiquées à toutes les parties dès le début pour qu'elles puissent agir en conséquence.

A mon avis, l'examen de la procédure suivie dans cette affaire révèle qu'il y avait un malentendu entre la Transair et le Conseil en raison du fait que le Conseil n'avait pas clairement exposé avant l'audition ou à son ouverture que

⁸ Comparer avec l'arrêt *Hoffman-La Roche Limited c. Delmar Chemical Limited*, [1965] R.C.S. 575.

to a "majority" was a matter from which the employer was entirely excluded.⁹ As far as the Board was concerned, when the hearing opened, "the applicant" union had, prior to the hearing, "established the absolute majority character" on the basis "of the proposed bargaining unit" and that question was a matter for investigation by the Board without any participation by Transair as employer although the Board subsequently, through the Chairman, did say, with reference to a challenge by the employer on the question of "majority membership" that "If the challenge you are raising now inclined the Board to reverify its investigation, we will do so . . .". On the other hand Transair, through its counsel, took the position that it was entitled to challenge "numbers" although, as he explained his position before us, he did not claim the right to ascertain "names". (The feasibility or usefulness of this is something that, for the moment, escapes me; but I have no doubt as to the sincerity of counsel for Transair in making the distinction.)

At the hearing, we indicated that we did not require to hear counsel for Transair in reply on the question as to whether the Board erred in refusing to consider the petition that purported to come, albeit somewhat belatedly, from a majority of the employees. My reason for such conclusion is as follows: assuming, as the parties in this case do, that the identity of the members of the unit who are members of the Union is a matter that must be kept confidential in so far as the employer is concerned, and, assuming that, for that reason, it is fair and just that the Board investigate the question of membership without making the employer a party to that investigation, in my view, any such excep-

⁹ My first reaction was that the Chairman's preliminary remarks at the hearing and the omission of counsel for Transair to emphasize, as much as he might have, the "majority" question in his opening statement were sufficient to show a common understanding that that question was one that had been left by the employer to the Board. I am satisfied, however, that such a conclusion would be unfair to Transair owing to what, I am assured by the other members of this Court, is a lack of any practice in Manitoba for counsel to make opening statements at trials or, therefore, to come prepared to make such statements.

l'enquête concernant la «majorité» constituait une question à laquelle l'employeur devait rester entièrement étranger⁹. D'après le Conseil, à l'ouverture de l'audience, le syndicat «demandeur», avant l'audition, «avait établi qu'il détenait la majorité absolue» au sein «de l'unité de négociation proposée» et c'était là une question sur laquelle le Conseil devait enquêter sans aucune participation de la Transair en tant qu'employeur, quoique le Conseil ait, par la suite, déclaré par l'intermédiaire de son Président, en se référant à la contestation de l'employeur sur la question du «caractère majoritaire du syndicat» que «si la contestation que vous soulevez maintenant incitait le Conseil à reprendre son enquête, il le ferait . . .». D'autre part la Transair, par l'intermédiaire de son avocat, a soutenu qu'elle avait le droit de contester «des chiffres» quoique, en expliquant sa position devant nous, il n'ait pas revendiqué le droit de vérifier les «noms». (La possibilité et l'utilité de ce faire m'échappent pour le moment; mais je ne doute nullement de la sincérité de l'avocat de la Transair quand il a fait la distinction.)

A l'audience, nous avons déclaré que nous ne demandions pas à l'avocat de la Transair de répondre à la question de savoir si le Conseil avait commis une erreur en refusant de prendre en considération la pétition qui était censée émaner, quoique un peu tardivement, de la majorité des employés. J'explique cette attitude de la manière suivante: en admettant, comme le font les parties dans cette affaire, que l'identité des membres de l'unité qui ont adhéré au syndicat est une question qui doit être tenue secrète vis-à-vis de l'employeur, et en admettant que, pour cette raison, il est juste et équitable que le Conseil fasse enquête sur la question d'adhésion sans la participation de l'employeur, à mon avis,

⁹ A première vue, il m'a semblé que les observations préliminaires du Président à l'audition et le manque d'insistance de l'avocat de la Transair sur la question de «la majorité» dans sa déclaration préliminaire, dénotaient que, d'un commun accord, l'employeur s'en remettait au Conseil pour cette question. Je suis convaincu cependant qu'une telle interprétation serait injuste pour la Transair en raison du fait que, d'après ce que m'assurent les autres membres de cette cour, les avocats au Manitoba n'ont pas l'habitude de faire une déclaration préliminaire au procès ni donc de se présenter à l'audience prêts à en faire.

tion to the ordinary rules of natural justice throws on the tribunal that undertakes such an investigation a duty to take special care to ensure that it safeguards the position of those who are excluded from the investigation; and I do not think that a tribunal in such a position can hide behind technical rules of procedure as a justification for not pursuing any line of investigation called for by the circumstances. I am, therefore, in this matter, of opinion that, when the Board received what purported to be a petition against certification from a very substantial portion of the proposed bargaining unit, such petition should have been investigated and not merely rejected as being "untimely", which I take to mean outside the delays allowed by the Board's Rules.¹⁰ Had the certification order already been issued, the situation would have been different; but it seems clear to me that, if that had been the situation, the letter of rejection would have said so and the fact would have been made clear by the Board to this Court.

My conclusion on the latter point leads me to the conclusion that the certification order must be set aside and referred back to the Board for re-investigation and re-consideration of its conclusion under section 126(c) of the Code. I do not propose that this Court should tell the Board how it should, in the circumstances, carry out that duty. Having regard to how these proceedings developed, there is a very nice question as to what cross-examination, if any, Transair is entitled to have the hearing re-opened for and, notwithstanding arguments that have been put forward to the contrary, it is difficult to escape the conclusion that section 126(c) requires the Board to reach a conclusion concerning "Majority" as of the time of making its certifi-

¹⁰ I do not read the Board's Rules as requiring an intervention for employees to register an objection (Rule 29(3)). If there are time limits they can always be extended and, while the Board has a wide discretion as to its procedure, it must exercise it so as to be fair and just. In the case of such a Board, as in the case of a court such as the Federal Court, it is sometimes necessary to explain to persons affected what they must do to have their position considered.

une telle dérogation aux règles ordinaires de justice naturelle impose au tribunal, qui entreprend une telle enquête, l'obligation de veiller d'une manière spéciale à la sauvegarde des intérêts de ceux qui sont exclus de l'enquête; je ne pense pas qu'un tribunal, placé dans une telle situation, puisse se retrancher derrière des règles techniques de procédure pour justifier de ne pas entreprendre le genre d'enquête qu'imposent les circonstances. Je pense donc qu'en l'espèce, que le Conseil a reçu ce qui était censé être une pétition à l'encontre de l'accréditation émanant d'une fraction importante de l'unité de négociation proposée, une telle pétition devait faire l'objet d'une enquête et non pas être simplement rejetée comme «tardive», ce que j'interprète comme hors les délais accordés par les règlements du Conseil¹⁰. Si l'ordonnance d'accréditation avait déjà été rendue, la situation aurait été différente; mais il me semble évident que, si telle était la situation, la lettre de rejet aurait dû le préciser et le Conseil aurait rendu le fait patent pour cette Cour.

Mon opinion sur ce dernier point m'amène à la conclusion que l'ordonnance d'accréditation doit être annulée et renvoyée au Conseil pour enquête nouvelle et réexamen de sa position au regard de l'article 126(c) du Code. Je ne propose pas que cette cour indique au Conseil comment, dans les circonstances, il doit remplir sa tâche. Étant donné la façon dont les procédures se sont déroulées, il y a une question très délicate, savoir, pour quel genre de contre-interrogatoire, le cas échéant la Transair a-t-elle le droit de faire réouvrir l'audition et, malgré les arguments contraires qui ont été avancés, il est difficile d'éviter le fait que l'article 126(c) exige du Conseil qu'il prenne une décision concernant «la majorité» au moment de rendre son ordonnance

¹⁰ Je ne considère pas que les règlements du Conseil exigent une intervention de la part d'employés pour faire opposition (Règle 29(3)). S'il existe des délais, ils peuvent toujours être étendus et, comme le Conseil a un large pouvoir discrétionnaire en matière de procédure, il doit l'exercer d'une manière juste et équitable. Dans le cas d'un tel conseil tout comme dans celui d'un tribunal comme la Cour fédérale, il est parfois nécessaire d'expliquer aux personnes en cause ce qu'elles doivent faire pour que leur point de vue soit pris en considération.

cation order.¹¹ I merely content myself, therefore, with noting that such problems might be avoided in this case if the Board were to conclude that, having regard to the petition and other circumstances, this is a proper case for a vote under section 127 of the Code.

The judgment that I propose is, therefore, that the section 28 application be allowed, that the certification order be set aside and that the matter be referred back to the Board with directions

(a) that it re-define the unit under section 126(b) to make it clear that the four Vice-Presidents and the Personnel Records Clerk are not included; and

(b) that it re-investigate and make a new determination concerning the question that arises in this case under section 126(c) of the *Canada Labour Code*.

APPENDIX

In my view it is important, for the purpose of avoiding confusion, to separate out the various quite different problems concerning majority representation, which issue is at the heart of this case.

In the first place, there is the question as to whether the Board may treat as members of a union, for purposes of representation, persons who do not comply with the requirements of the union's own constitution. Compare *Metropolitan Life Insurance Company v. International Union of Operating Engineers*.¹² Section 117(l) and (m) of the Code and Regulation 29 seem to have been directed toward this problem but whether an authority to make regulations concerning evidence and the particular regulation adopted are sufficient for the purpose are difficult questions which remain to be faced in

¹¹ In my view, it is not necessary for this Court to decide these difficult questions on this application and we should not go further than we have to go. I realize that this exposes the parties to the possibility of having to come back to this Court if the Board, on its further investigation, does not do so in a manner that both parties find satisfactory.

¹² [1970] S.C.R. 425.

d'accréditation.¹¹ En conséquence, je me contente seulement de noter qu'il serait possible d'éviter ces problèmes en l'espèce si le Conseil devait décider que, compte tenu de la pétition et d'autres faits, il y a bien lieu d'ordonner la tenue du scrutin prévu à l'article 127 du Code.

Je propose donc d'accueillir la demande présentée en vertu de l'article 28, d'annuler l'ordonnance d'accréditation et de renvoyer l'affaire au Conseil avec les instructions suivantes:

a) qu'il définisse à nouveau l'unité de négociation conformément à l'article 126(b) pour bien préciser que les quatre vice-présidents et le commis aux dossiers du personnel n'y sont pas inclus; et

b) qu'il fasse une nouvelle enquête et prenne une nouvelle décision en ce qui concerne la question soulevée en l'espèce par l'article 126(c) du *Code canadien du travail*.

ANNEXE

A mon avis, pour éviter toute confusion, il est important de sérier les divers problèmes tout à fait différents, relatifs à la représentation majoritaire, question qui constitue le fond de cette affaire.

En premier lieu, se pose la question de savoir si le Conseil peut considérer comme membres d'un syndicat, aux fins de représentation, des personnes qui ne remplissent pas les conditions prévues par les statuts mêmes du syndicat. Comparez avec l'arrêt *Metropolitan Life Insurance Company c. International Union of Operating Engineers*.¹² Il semble que l'article 117(l) et (m) du Code et l'article 29 des règles visent ce problème, mais le pouvoir d'établir des règlements relatifs à la preuve et la règle particulière adoptée suffisent-ils à cet effet? Ce sont des questions difficiles qu'il faudra affronter dans

¹¹ A mon avis, il n'est pas nécessaire que cette cour résolve ces questions difficiles afférentes à cette demande et nous ne devons pas aller plus loin qu'il est nécessaire. Je comprends que cela expose les parties à avoir à revenir devant cette cour si le Conseil, dans sa nouvelle enquête, ne les résoud pas d'une manière que les deux parties trouvent satisfaisante.

¹² [1970] R.C.S. 425.

another case.

In the second place, there is the question as to whether persons who were members or supporters of an applicant union can be treated as continuing to be so even though they change their minds after the application for certification has been filed. Compare the *Globe Printing Company* case.¹³ It does not seem, although I express no concluded opinion on the matter, that the new Code and the regulations made thereunder resulted in the question of the "time" for the "count" being some time prior to the making of the certification order.

Finally, there is the question of the application of the rules of natural justice to the determination of the question of a majority, which is a question that also has to be faced in this case, at least in part.

To what extent any or all of these problems can be avoided, in particular cases,

- (a) by working out some arrangement in the particular case acceptable to all the parties, or
- (b) by holding a vote under section 127,

is a question that remains to be seen. I must say that the avoidance by administrative tribunals of confrontations leading to authoritative decisions in most cases involving business secrets, whether or not there have been any applicable statutory provisions such as in the *Tariff Board Act*, is, in my view, a tribute to such tribunals and to the persons who have been appearing before them.

* * *

The following are the reasons for judgment delivered orally in English by

TRITSCHLER D. J.: Application by Transair to review and set aside the decision or order of the Canada Labour Relations Board (Board) granting the application for certification made by the respondent (Union) as bargaining agent for a unit of office and clerical workers of Transair.

une autre affaire.

En second lieu, se pose la question de savoir si des personnes qui ont été membres ou sympathisants d'un syndicat peuvent toujours être considérées comme telles, même si elles ont changé d'avis après la présentation de la demande d'accréditation. Comparez avec l'arrêt *Globe Printing Company*¹³. Il ne semble pas, quoique je n'exprime pas d'opinion définitive sur la question, que le nouveau Code et les règlements établis sous son régime exigent que la «date» du «dénombrement» soit antérieure à la délivrance de l'ordonnance d'accréditation.

Finalement, se pose la question de l'application des règles de justice naturelle pour déterminer une majorité, question qu'il faut aussi envisager, au moins partiellement, dans cette affaire.

Dans quelle mesure peut-on éviter dans chaque cas un ou tous ces problèmes,

- a) en établissant un système acceptable par toutes les parties à une affaire donnée, ou
- b) en faisant tenir un scrutin prévu à l'article 127;

c'est là une question qui n'est pas réglée. Je dois dire qu'il faut savoir gré aux tribunaux administratifs et aux personnes qui ont comparu devant eux d'avoir su éviter les confrontations conduisant à des décisions péremptoires dans la plupart des cas mettant en jeu les secrets commerciaux, qu'il y ait ou non des dispositions légales applicables telles que celles de la *Loi sur la Commission du tarif*.

* * *

Ce qui suit est la version française des motifs de jugement prononcés oralement par

LE JUGE SUPPLÉANT TRITSCHLER: Par la présente, la Transair a introduit une demande d'examen et d'annulation de la décision ou ordonnance du Conseil canadien des relations du travail (Conseil), agréant la demande d'accréditation faite par l'intimée (syndicat) à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de

¹³ [1953] 2 S.C.R. 18.

¹³ [1953] 2 R.C.S. 18.

I concur with all that has been said by the Chief Justice and by my brother Bastin about the unsatisfactory nature of the proceedings. I agree that the application should be allowed and the certification order set aside but I would not have referred the matter back to the Board.

A review of the record forces me to the conclusion that Transair has adequate grounds for the complaint that it did not have a fair hearing—that the Board failed to observe principles of natural justice, erred in law in making its decision or order and based its decision on erroneous findings of fact made in a capricious manner and without regard for the material before it.

During the hearings and in its reasons for judgment the Board displayed a critical attitude toward Transair which was unwarranted by the evidence. To give some examples:

The Reasons—Case Book No. 1 (C.B.1)—p. 187, state:

4. The Investigation Officer, upon instruction from the Board then required that the Employer complete the Management Functions Questionnaire and the Confidential Duties Questionnaire of the Board for all the classifications in contest. The Company did not comply immediately and this created delays.

The Investigation Officer appointed to investigate the Union's application for certification as bargaining agent had been in communication with the parties and their solicitors for over two months. On October 15, 1973, he wrote the solicitors for the parties (C.B.1, p. 41) with his resumé of the issues as he saw them and requested the parties' confirmation or otherwise of his resumé. The letter does not mention the matter of questionnaires.

On October 22, 1973 (C.B.1, p. 44) Transair's solicitors responded appropriately. This letter concluded by giving reasons for which the solicitors did "respectfully decline completing the information forms or circulars you earlier requested being completed by Transair Limited".

bureau et de commis aux écritures de la Transair.

Je souscris à tout ce que le juge en chef et mon collègue Bastin ont dit au sujet des irrégularités de procédure. Je suis d'accord pour accueillir la demande et annuler l'ordonnance d'accréditation, mais je n'aurais pas renvoyé l'affaire au Conseil.

Un examen du dossier m'oblige à conclure que la Transair est fondée à se plaindre de n'avoir pas été traitée équitablement, que le Conseil n'a pas observé des principes de justice naturelle, a rendu une décision ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit et a fondé sa décision sur des conclusions de faits erronées, tirées de façon arbitraire et sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

Au cours de l'audience et dans ses motifs de jugement, le Conseil a manifesté une attitude négative à l'égard de la Transair, ce qui n'était pas justifié par les preuves. En voici quelques exemples:

Dans les motifs—Dossier n° 1 (D. 1.)—p. 187, il est dit:

4. L'enquêteur, sur ordre du Conseil, a alors demandé à l'employeur de remplir son questionnaire concernant les fonctions confidentielles et celui touchant les fonctions de direction pour toutes les catégories controversées. Comme l'employeur ne s'est pas immédiatement plié à la demande, il y a eu un certain retard.

L'enquêteur chargé d'étudier la demande d'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur était en contact avec les parties et avec leurs avocats depuis plus de deux mois lorsque, le 15 octobre 1973, il écrivit aux avocats des parties en leur adressant son résumé des points controversés, comme il les voyait, et en leur demandant de confirmer ou non son résumé. La lettre ne fait pas état de l'affaire des questionnaires.

Le 22 octobre 1973, (D. 1, p. 44) les avocats de la Transair ont répondu d'une manière appropriée. Cette lettre se terminait en donnant les raisons pour lesquelles les avocats devaient «avec déférence, refuser de remplir les formulaires de renseignements ou les circulaires que vous avez demandé à la Transair Limited de remplir».

Neither the Investigation Officer nor the Board acknowledged or took exception to this refusal and Transair's solicitors might reasonably have assumed that the position taken by them was acceptable.

On November 22, 1973, the Union's solicitors wrote the Board (C.B.1, p. 80) complaining that it had not received copies of completed questionnaires. It was only then that the Board, on November 27, 1973 (C.B.1, p. 82) "took note" of Transair's solicitors' letter of October 22, 1973, and formally required completion of the questionnaires. Unfortunately, the Board, by the same letter, fixed December 13, 1973, for the hearing.

On December 11, 1973 (C.B.1, p. 101) Transair's solicitors sent to the Investigation Officer sixteen completed Questionnaires Concerning Confidential Duties Relating to Labour Relations. Considering the work involved the delay between the receipt of the Board's letter of November 27, 1973, and the transmission of the questionnaires was not unreasonable. The hearing date was fixed by the Board with the knowledge that the questionnaires had yet to be completed. The Investigation Officer was aware of the information given by Transair on December 11, 1973, and made no demand for further particulars. The Board has some responsibility for seeing that cases are ripe for hearing. In the circumstances here present the complaint with which the Reasons commence should not in fairness have been made against Transair.

In addition to the questionnaires there were also required job descriptions or management questionnaires.

The Reasons state:

After stern warning by the Board, job descriptions were produced by the Respondent (Transair) for every classification sought by the Applicant (Union)—(C.B.1, p. 189).

This unfairly puts Transair in a bad light. The correspondence and the evidence, to which reference will be made, shows that there was no need for nor was there a stern, or any warning.

Ni l'enquêteur, ni le Conseil n'ont accusé réception de ce refus ou s'y sont opposés et les avocats de la Transair pouvaient raisonnablement penser que la position qu'ils avaient prise était acceptable.

Le 22 novembre 1973, l'avocat du syndicat a écrit au Conseil (D. 1, p. 80) se plaignant de n'avoir pas reçu les copies des questionnaires remplis. C'est alors seulement que le Conseil, le 27 novembre 1973 (D. 1, p. 82) «a pris note» de la lettre du 22 octobre 1973 des avocats de la Transair, et demanda formellement de remplir les questionnaires. Malheureusement, le Conseil, par la même lettre, fixait l'audition au 13 décembre 1973.

Le 11 décembre 1973, les avocats de la Transair (D. 1, p. 101) envoyaient à l'enquêteur seize questionnaires remplis concernant les fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles. Compte tenu du travail que cela demandait, le délai entre la réception de la lettre du Conseil du 27 novembre 1973 et la transmission des questionnaires n'était pas déraisonnable. Le Conseil avait fixé la date de l'audition en sachant que les questionnaires n'avaient pas encore été remplis. L'enquêteur connaissait les renseignements transmis le 11 décembre 1973, par la Transair et n'a fait aucune autre demande de renseignements. Le Conseil a la responsabilité de veiller à ce que les affaires soient en état pour audition. En l'espèce, le reproche, qui figure au début des motifs, ne devrait pas en toute justice être formulé à l'endroit de la Transair.

Outre les questionnaires, le Conseil exigeait aussi des descriptions de poste ou des questionnaires touchant les fonctions de direction.

Dans les motifs il est dit:

Après un sévère avertissement du Conseil, l'employeur (la Transair) a déposé des descriptions de poste pour chaque catégorie visée par le demandeur (le syndicat)—(D. 1, p. 189).

Cela mettait injustement la Transair dans une fausse position. La correspondance et les preuves, auxquelles je ferai référence, montre qu'aucun «avertissement», encore moins «sévère» n'était nécessaire.

Of these job descriptions the Reasons say:

... It turned out that these descriptions had in fact not been prepared with the incumbents or after consultation with them, had never been shown to the incumbents and had never been formalized verbally or otherwise within the Company. They had in fact been prepared for the specific purpose of the hearing before this Board.—(C.B.1, p. 192).

This was a statement with innuendo of grave character. It implied that Transair had attempted to deceive the Board and had been unmasked. Nothing “turned out”. The Board and everyone concerned knew that the preparation of the job descriptions would take some time and that they would be prepared precisely “for the specific purpose of the hearing before [the] Board”.

Consider these extracts from the record. Transcript (December 14, 1973):

MR. De GRAVES: Mr. Sinnott, the Board may have certain questions of you before—Mr. Chairman, in respect of the—if I may put it—the managerial questionnaire, when would you want those filed? It would take some time. Following the hearing?

THE CHAIRMAN: Yes. (p. 129).

THE CHAIRMAN: ... it seems to us that the management questionnaire, if answered and according to our new procedure, if answered and commented upon by the union when they get copies of the answers would tremendously reduce the process that we are going through this morning. So, therefore, the Board concludes that it will interrupt at this stage the hearing completely. ... We will be back sometime in January. In the meantime the company will give the questionnaires. You will get copies of them. You will make comments on them. ...

There is no blame to be taken by anyone. It is an unfortunate situation we are caught in at this moment. ... (pp. 167 and 168). [Emphasis added.]

MR. De GRAVES: There are two questions I have to ask the Board before it adjourns, the first of which is Mr. Sinnott is a very, very vital person in these questionnaires. The caveat that you imposed on me—not imposed but suggested—to me yesterday cannot be observed.

THE CHAIRMAN: Not as far as the questionnaires are concerned. I realize that.

MR. De GRAVES: I am afraid they do range over the entire area because there is no distinct (inaudible) between management—

THE CHAIRMAN: That is all right. In sitting down and preparing, possibly that will solve some of the problems.

Au sujet des descriptions de poste les motifs s'expriment ainsi:

... Il en est ressorti que ces descriptions n'avaient pas été préparées conjointement avec les titulaires ou après les avoir consultés, ne leur avaient jamais été montrées et n'avaient jamais été institutionnalisées, de vive voix ou autrement, au sein de l'entreprise. En fait, elles avaient été préparées aux seules fins de l'audience tenue par le Conseil.—(D. 1, p. 192).

C'était là une déclaration contenant une insinuation malveillante grave. Elle impliquait que la Transair avait essayé de tromper le Conseil et avait été démasquée. Il n'en est rien «ressorti.» Le Conseil et les parties en cause savaient que les descriptions de poste seraient préparées précisément «aux seules fins de l'audience tenue par le Conseil» et que cela prendrait du temps.

Examinons ces extraits du dossier. Transcription (le 14 décembre 1973):

[TRADUCTION] M^e De GRAVES: M. Sinnott, le Conseil pourra avoir certaines questions à vous poser avant—M. le Président, en ce qui concerne le—si je peux m'exprimer ainsi—le questionnaire sur la direction, quand voulez-vous les déposer? Cela prendra du temps. Après l'audition?

LE PRÉSIDENT: Oui. (p. 129).

LE PRÉSIDENT: ... il nous semble que si l'on répond au questionnaire de la direction et, suivant notre nouvelle procédure, si le syndicat y répond et fait des commentaires quand il aura les copies, des réponses, cela abrègera remarquablement la procédure en cours ce matin. Ainsi, le Conseil décide donc d'interrompre complètement l'audition à ce stade. ... Nous la reprendrons au cours du mois de janvier. Entre-temps la compagnie remettra les questionnaires. Vous en obtiendrez des copies. Vous ferez des commentaires ...

Personne n'est à blâmer. Nous nous trouvons à ce moment dans une situation regrettable. ... (pp. 167 et 168). [C'est moi qui souligne.]

M^e De GRAVES: Il y a deux questions que je veux poser au Conseil avant l'ajournement, la première est que M. Sinnott est une personne très très importante en ce qui concerne ces questionnaires. La mise en garde que vous m'avez imposée—pas imposée, mais suggérée—à moi, hier, ne peut être observée.

LE PRÉSIDENT: Pas en ce qui concerne les questionnaires. J'en suis conscient.

M^e De GRAVES: Je crains qu'ils ne couvrent toute la question parce qu'il n'y a pas de (inaudible) distinct entre la direction—

LE PRÉSIDENT: C'est très bien. S'asseoir et y réfléchir résoudre probablement quelques-uns des problèmes.

MR. SORONOW: And we would appreciate if those could be received sooner than the day before the hearing.

THE CHAIRMAN: They will have to be. (p. 176).

On January 3, 1974, the solicitors for the Union wrote to the Board:

When the hearing of the above matter adjourned on December 14th, 1973 the Chairman Mr. Lapointe directed the Company to complete and file with the Board certain questionnaires dealing with the Company's allegation that all or some of the employees fulfil a management function. The Company undertook to prepare the said questionnaires as soon as possible in order that same would be available to the parties well in advance of the hearing.

To the date hereof we have not received the said questionnaires and we trust that we can look forward the early receipt of same. (C.B.1, p. 120).

On January 8, 1974, the Secretary of the Board wrote counsel for Transair, in part:

At the adjournment of this hearing on December 14, 1973, you, as counsel for Transair Limited, at the request of the Board, undertook to complete the Management Functions Questionnaires for those employees and classifications which the employer contends should be excluded because they perform management functions.

As these questionnaires have not yet been received, the Board has directed that you be requested to arrange for their submission forthwith, but in any event not later than January 14, 1974. (C.B.1, p. 121).

On January 11, 1974, counsel for Transair wrote to the Secretary of the Board:

Further to your letter of the 8th instant which we received today, we are enclosing herewith 5 copies of the job descriptions.

We might point out that immediately following the adjourned hearing we proceeded to prepare and compile the job descriptions requested, but in view of the magnitude of the undertaking we only recently completed it. (C.B.1, p. 122).

Considering the work involved and the intervention of the Christmas holidays and the fact that due to a breakdown of confidentiality in Transair's office the typing had to be done in the office of the company's solicitors, this was an acceptable explanation of the delay.

During the hearing the Board displayed a strange attitude about the management questionnaire (which is Exhibit E-10). Transcript (January 23, 1974):

M^e SORONOW: Et nous voudrions les recevoir avant la veille de l'audition.

LE PRÉSIDENT: Il le faudra. (p. 176)

Le 3 janvier 1974, les avocats du syndicat écrivaient au Conseil:

[TRADUCTION] Quand l'audition de l'affaire susmentionnée a été ajournée le 14 décembre 1973, le Président M. Lapointe a ordonné à la compagnie de remplir certains questionnaires concernant l'allégation de cette dernière portant que tous les employés ou certains d'entre eux remplissent des fonctions de direction, et de les déposer auprès du Conseil. La compagnie s'est engagée à préparer lesdits questionnaires le plus tôt possible pour qu'ils puissent être à la disposition des parties bien avant l'audition.

A ce jour, nous n'avons pas encore reçu lesdits questionnaires et nous croyons que nous pouvons espérer les recevoir bientôt. (D. 1, p. 120).

Le 8 janvier 1974, le secrétaire du Conseil écrivait une lettre à l'avocat de la Transair, dont voici un extrait:

[TRADUCTION] A l'ajournement de l'audition le 14 décembre 1973, vous vous êtes engagés, en qualité d'avocats de la Transair Limited et à la requête du Conseil, à remplir le questionnaire se rapportant aux fonctions de direction des employés et des catégories dont l'employeur réclame l'exclusion parce qu'ils remplissent des fonctions de direction.

Nous n'avons pas encore reçu ces questionnaires; le Conseil ordonne que vous fassiez le nécessaire pour les déposer immédiatement, et en tout cas au plus tard le 14 janvier 1974. (D. 1, p. 121).

Le 11 janvier 1974, l'avocat de la Transair écrivait au secrétaire du Conseil:

[TRADUCTION] Suite à votre lettre du 8 courant que nous avons reçue aujourd'hui, nous vous adressons, sous ce pli, 5 exemplaires des descriptions de postes.

Nous tenons à souligner qu'immédiatement après l'ajournement de l'audition nous avons commencé à préparer les descriptions de postes requises, mais en raison de l'ampleur de ce travail nous venons tout juste de le terminer. (D. 1, p. 122).

Si l'on tient compte du travail que cela demandait, de la période des fêtes de Noël et du fait que la dactylographie a dû se faire dans les bureaux des avocats de la compagnie, puisque le secret professionnel n'était plus respecté au bureau de la Transair, c'était là une explication valable du retard.

Au cours de l'audition, le Conseil a manifesté une attitude étrange vis-à-vis du questionnaire se rapportant à la direction (qui constitue la pièce E-10). Voici un extrait de la transcription (23 janvier 1974):

THE CHAIRMAN:

Q. My next question to you is this. When was Exhibit E-10 prepared; was it prepared by you?

A. On my instructions.

Q. It was prepared since the last hearing?

A. Yes. (p. 393).

The questioner already knew that the material was to be prepared after and had been prepared since the last hearing. Counsel for the Union understood. He said:

... in Exhibit E-10, which as we all know was prepared in contemplation of this application, ... (p. 396).

Later counsel for the Union, urging the Board to require production of an earlier manual for comparison with Exhibit E-10, remarked:

I think it is especially important in view of the fact that the manual of job descriptions that we have here was prepared in contemplation of this litigation.

To which the following comment was made:

THE CHAIRMAN: It would now appear quite clearly that that seems to be the situation. (p. 399). [Emphasis added.]

No one had ever tried to make it appear and it had never appeared otherwise and it did not "seem to be" but was in fact the known situation.

As has been seen this unwarranted view of the job descriptions was carried into the Board's Reasons.

The Reasons state (C.B.1, p. 195):

The Board was considerably annoyed by the attitude of Respondent in refusing or delaying to produce answers to the Questionnaires on Management functions and Confidential duties.

The foregoing extracts from the record show that Transair's solicitors on October 22, 1973, gave reasons for respectfully declining to complete the information forms or circulars requested by the Investigation Officer. Neither he nor the Board reacted or responded until November 27, 1973, when the Board, formally requesting completion of the questionnaires, gave notice of the hearing on December 13, 1973. Following receipt of this letter Transair's solicitors acted with reasonable dispatch. The Investigation Officer and the Board might at least have shared the blame for the delay. The delay in

[TRADUCTION] LE PRÉSIDENT:

Q. Voici ma prochaine question: quand a-t-on préparé la pièce E-10; est-ce vous qui l'avez préparée?

R. Sur mes instructions.

a Q. Elle a été préparée après la dernière audition?

R. Oui. (p. 393).

L'interrogateur savait déjà que la pièce devait être préparée après la dernière audition ce qui fut effectivement le cas. L'avocat du syndicat a b compris. Il a déclaré:

[TRADUCTION] ... dans la pièce E-10, qui comme nous le savons tous, a été préparée en vue de cette demande, ... (p. 396).

c Par la suite, l'avocat du syndicat, priant le Conseil d'exiger la production d'un ancien manuel, aux fins de comparaison avec la pièce E-10 a observé:

d [TRADUCTION] Je pense que c'est très important étant donné que le manuel de description des postes qui nous est soumis ici, a été préparé en vue de ce procès.

Sur ce, l'observation suivante a été faite:

[TRADUCTION] LE PRÉSIDENT: Il paraît maintenant certain que c'est bien le cas. (p. 399). [C'est moi qui souligne.]

e Personne n'avait jamais essayé de le faire ressortir et il n'en a jamais été autrement; cela ne «paraissait» pas, c'était effectivement la situation connue.

f Comme on l'a vu, le Conseil a reproduit, dans ses motifs, ce point de vue non justifié sur la description des postes.

Dans les motifs, il est dit: (D. 1, p. 195):

g Le Conseil a été fort ennuyé par l'attitude de l'employeur qui refusait ou tardait à répondre aux questionnaires touchant les fonctions de direction et les fonctions confidentielles.

h Les extraits du dossier que nous venons de citer montrent que les avocats de la Transair ont, le 22 octobre 1973, expliqué leurs raisons pour refuser, en toute déférence, de remplir les formulaires de renseignements ou les circulaires à la demande de l'enquêteur. Ni celui-ci ni le i Conseil n'ont réagi ou répondu avant le 27 novembre 1973, quand le Conseil, en ordonnant formellement de remplir les questionnaires, a donné avis de l'audition du 13 décembre 1973. Sur réception de cette lettre, les avocats de la j Transair ont agi avec une diligence raisonnable. L'enquêteur et le Conseil sont au moins autant

preparing the job specifications has been dealt with.

The Board showed that it was "considerably annoyed" with Sinnott, Transair's principal witness: e.g., Transcript (January 23, 1974):

Q. ... I would like you to turn now to Page 31, the position of buyers. I believe there was filed with respect to this position one of the questionnaires. I read the description there:

The buyers are concerned with the direct ordering of materials of a minor nature, usually not exceeding more than \$1,000. They operate in this capacity in their own right without reference to the manager of purchasing.

Can you tell me whether the objection is on the basis of confidentiality or management?

A. Management.

Q. What function is there? I look at that description and I have a tough time picking out what management function there would be. Can you tell me what management function these persons are fulfilling such as to make them objectionable?

A. I think I would be correct in saying if he was empowered to spend money on behalf of the Company, empowered to commit the Company up to \$1,000 on any occasion, is that person not considered as management?

THE CHAIRMAN: Do not ask questions, you are here to answer questions. (p. 316, 317)

Q. Let us turn to the next page, confidential clerk typist—maintenance affairs. Again you show that she has full access to the following, including wage change schedules. What are you talking about there?

A. Again any particular change in wages. Mr. Soronow, please, surely we cannot be that naïve.

THE CHAIRMAN: As a witness, Mr. Sinnott, you do not argue with counsel, you just answer the questions.

THE WITNESS: I am going to answer the question, Mr. Chairman.

BY THE CHAIRMAN:

Q. Do that then, and let us refrain from making any remarks.

A. I answered the question by stating if there was going to be any wage changes or any scheduling of wage changes, it was not done as a shot-gun approach. I think those were my words.

Q. Then you are repeating your answer.

responsables du retard. Nous en avons terminé avec la question du retard dans la préparation des descriptions de postes.

a Le Conseil a montré qu'il a été «fort ennuyé» par la déposition de Sinnott, le principal témoin de la Transair; voici un extrait de la transcription (le 23 janvier 1974):

[TRADUCTION] Q. ... Je voudrais que vous vous reportiez maintenant à la page 31, le poste d'acheteurs. Je pense qu'un des questionnaires déposés concernait ce poste. J'y lis la description suivante:

Les acheteurs s'occupent de commander directement les fournitures de moindre importance dont le coût n'excède normalement pas \$1,000. Ce faisant, ils agissent de leur propre initiative sans en référer au directeur des achats.

Pouvez-vous me dire si l'objection est fondée sur la nature confidentielle du poste ou sur le fait qu'il est relié à la direction?

d R. A la direction.

Q. Quelle fonction est-ce? Je regarde cette description et j'ai du mal à m'imaginer quelle fonction de direction en découle. Pouvez-vous me dire quelle fonction de direction ces personnes remplissent pour qu'elles fassent l'objet d'une opposition?

e R. Je pense qu'il serait juste de dire que si quelqu'un avait le pouvoir de dépenser des fonds de la compagnie, le pouvoir d'engager la compagnie à n'importe quelle occasion jusqu'à concurrence de \$1,000, n'est-il pas considéré comme appartenant à la direction?

f LE PRÉSIDENT: Ne posez pas de questions, vous êtes ici pour répondre aux questions. (p. 316, 317)

Q. Passons à la page suivante, le poste confidentiel de commis-dactylographe—service d'entretien. Ici encore vous indiquez qu'elle a libre accès à divers documents, y compris les tableaux de modification de salaires. De quoi s'agit-il ici?

g R. Bien sûr, de n'importe quelle modification des salaires. M^e Soronow, je vous en prie, nous ne pouvons certainement pas être aussi naïfs.

h LE PRÉSIDENT: En tant que témoin, M. Sinnott, vous ne discutez pas avec l'avocat, vous vous bornez à répondre aux questions.

LE TÉMOIN: M. le président, je vais répondre à la question.

LE PRÉSIDENT:

i Q. Faites-le alors, et gardez-vous de faire des observations.

R. J'ai répondu à la question en disant que s'il allait y avoir une modification de salaire ou un tableau de modification de salaires, cela ne se faisait pas par surprise. Je pense que ce sont les mots que j'ai employés.

j Q. Alors vous répétez votre réponse?

A. That might involve a schedule for changes. (pp. 325, 326)

THE CHAIRMAN: . . . Is there anybody in the Company who can tell us Yes or No there was a job description manual that went out of existence two years ago.

BY MR. De GRAVES:

Q. Mr. Sinnott?

A. I think possibly Mr. Chairman, with all due respect—

BY THE CHAIRMAN:

Q. That is a very perilous way to answer, to start off like that. (p. 401).

The Reasons state:

A few days prior to the hearing, the Board noticed that its Secretariat had received from the Respondent completed Confidential Duties Questionnaires but no Management Functions Questionnaires. (C.B.1, p. 188).

This is incorrect. On December 13, 1973, at the opening of the hearing the Chairman stated:

We understand that the Respondent (Transair) has deposited with the Board and with the interested parties questionnaires dealing with management functions and confidentially. (Transcript p. 6).

It was counsel for the Union who then pointed out to the Board that the questionnaires related only to confidential capacity and not managerial function. (Transcript p. 7).

On April 17, 1974, the Board received a "Petition" signed by some thirty-eight employees of Transair requesting that the pending certification proceedings be dropped. The Board, April 24, 1974, rejected the petition as "untimely" (C.B.1, p. 229) but does not mention the receipt of the petition in the Reasons. The number of employees in the proposed bargaining unit was sixty-six at the time of the Investigation Officer's "painstaking investigation" (C.B.1, p. 186) and the Union then had "a majority of them as members" (C.B.1, p. 188). If the "Petition" were *bona fide* (no one questions that) it was at once apparent to the Board with its intimate knowledge of the earlier views of all members of the proposed bargaining unit that the Union no longer had a majority as members. Yet the Board proceeded to find in its Reasons that "A majority of the employees of the Respondent comprising the said unit wish to have the Applicant trade union represent them

R. Cela pourrait se rapporter à un tableau de modification. (pp. 325, 326)

LE PRÉSIDENT: . . . Y a-t-il un membre de la compagnie qui puisse nous dire si oui ou non il existait un manuel de description des postes abandonné il y a deux ans.

M^e De GRAVES:

Q. M. Sinnott?

R. C'est bien possible M. le président, en toute déférence—

b LE PRÉSIDENT:

Q. C'est une façon très dangereuse de répondre, de commencer comme ça. (p. 401).

Il est dit dans les motifs:

c Quelques jours avant l'audience, le Conseil a remarqué que l'employeur avait rempli et fait parvenir au Secrétariat ses questionnaires concernant les fonctions confidentielles mais non les questionnaires touchant les fonctions de direction. (D. 1, p. 188).

d Ce n'est pas exact. Le 13 décembre 1973, à l'ouverture de l'audition le Président déclarait:

[TRADUCTION] Nous comprenons que l'intimée (la Transair) a fait parvenir au Conseil et aux parties intéressées les questionnaires concernant les fonctions de direction et les fonctions confidentielles. (transcription p. 6).

e C'est l'avocat du syndicat qui a alors fait remarquer au Conseil que les questionnaires concernaient seulement les fonctions confidentielles et non les fonctions de direction (transcription p. 7).

f Le 17 avril 1974, le Conseil recevait une «pétition» signée par quelques trente-huit employés de la Transair, demandant d'arrêter la procédure d'accréditation en cours. Le Conseil, le 24 avril 1974, rejeta la pétition comme «tardive» (D. 1, p. 229), mais n'en fit pas mention dans ses motifs. Le nombre d'employés de l'unité de négociation proposée se chiffrait à soixante-six au moment de «l'enquête laborieuse» de l'enquêteur (D. 1, p. 186) et «la majorité d'entre eux en étaient alors membres» (D. 1, p. 188). Si la «pétition» était faite de bonne foi, ce que personne ne conteste, le Conseil, vu sa parfaite connaissance des opinions antérieures de tous les membres de l'unité de négociation proposée, aurait dû se rendre immédiatement compte que les membres du syndicat ne formaient plus la majorité. Le Conseil a néanmoins constaté dans ses motifs que «la majorité des employés de l'employeur qui font partie de ladite unité souhaitent être représentés

as their bargaining agent.” (C.B.1, p. 203). Note that the Reasons speak in the present tense (as does section 126(c) of the Act). On the balance of probabilities this was an erroneous finding of fact resulting from a failure to consider the petition.

The Reasons and Order are dated April 17, 1974. The letters sending out the same are dated April 19, 1974. The telegram advising the parties of the decision is dated April 25, 1974. (C.B.1, p. 230).

The situation thus appearing on the record it is not necessary to labour the other points urged by Transair’s counsel. These are in my view well taken.

The Board erred in refusing to consider the petition of what was a majority of the employees of which petition the Board had notice prior to the rendering of its decision. To impose a fifth union and a sixth bargaining unit on a relatively small and dispersed industry in favour of a union which (if it ever had one) has lost its mandate from employees is to act in a perverse or capricious manner and a failure to observe principles of natural justice.

A fairly disposed Board would at least have made some inquiries, perhaps have conducted a vote, perhaps have resumed hearings. The petition seems not to have aroused the curiosity of the Board.

Whether the Union had a majority of the employees in the proposed unit was in issue. A Union officer gave evidence. Counsel for Transair sought to question him as to the number of employees who had joined the Union and were still maintaining membership in the Union. The Board refused to permit any inquiry on the ground that it was “confidential information regarding membership status, and . . . that it is already information which is available to the Board” (Transcript pp. 53, 54). The Board persisted in its view despite counsel’s statement that “I think the question of membership, of course, is always germane to whether the Applicant union has, in fact, established the majority membership as is required. I recognize that the

par le syndicat demandeur en qualité d’agent négociateur.» (D. 1, p. 203). Notez que les motifs sont rédigés au présent (comme le fait l’article 126c) de la Loi). Vu la prépondérance des probabilités, il s’agissait d’une conclusion de fait erronée résultant du défaut de prendre en considération la pétition.

Les motifs et l’ordonnance portent la date du 17 avril 1974. Ils ont été expédiés par lettres en date du 19 avril 1974. Le télégramme avisant les parties de la décision porte la date du 25 avril 1974. (D. 1, p. 230).

Telle étant la situation révélée par le dossier; il n’est pas nécessaire d’insister sur les autres points soulevés par l’avocat de la Transair. Ils sont à mon avis bien fondés.

Le Conseil a commis une erreur en refusant de prendre en considération la pétition de la majorité des employés, pétition dont il a eu connaissance avant de rendre sa décision. Le fait d’imposer à une entreprise relativement petite et dispersée un cinquième syndicat et une sixième unité de négociation, en faveur d’un syndicat qui a perdu le mandat des employés (si tant est qu’il l’ait jamais eu), constitue un agissement absurde ou arbitraire et une violation des principes de justice naturelle.

Un Conseil bien intentionné aurait au moins fait des enquêtes, peut-être ordonné la tenue d’un scrutin, peut-être repris les auditions. Il ne semble pas que la pétition ait éveillé la curiosité du Conseil.

La question de savoir si la majorité des employés de l’unité proposée appartenait au syndicat était un point controversé. Un responsable du syndicat a témoigné. L’avocat de la Transair a essayé de l’interroger sur le nombre d’employés qui avaient adhéré au syndicat et conservé leur affiliation. Le Conseil a refusé toute investigation au motif qu’il s’agissait là de [TRADUCTION] «renseignements confidentiels relatifs à l’état des adhésions . . . de renseignements déjà à la disposition du Conseil» (transcription pp. 53 et 54). Le Conseil a maintenu sa position bien que l’avocat ait déclaré que [TRADUCTION] «Je pense que la question des adhésions est en réalité toujours liée à celle de savoir si le syndicat demandeur a, effectivement établi,

Board has already gone into its investigation but that does not preclude the company from challenging that.” (Transcript p. 54).

The right of the employer to question union support despite “prior ascertainment of facts” by the Board has been exhaustively dealt with in *Toronto Newspaper Guild, Local 87, American Newspaper Guild v. Globe Printing Company* [1953] 2 S.C.R. 18 and the great number of cases which have followed it. I will not add to the jurisprudence on that subject beyond stating that nothing in the cases, the *Canada Labour Code* or the Regulations made thereunder justified the Board in the circumstances of this case cutting off Transair at the very inception of its attempt to question the status of the Union. The petition against certification to which reference has been made was a confirmation that Transair’s concern and suspicion about the Union’s status were well founded. The Board’s refusal to permit Transair to cross-examine on this vital question of majority was a denial of natural justice.

Transair presented the only evidence with respect to job descriptions and the functions of employees as they relate to management and confidentiality as related to industrial relations. Sinnott, the Director of Personnel, made out at least a *prima facie* case that some employees in the proposed unit were either managerial, confidential as they related to industrial relations, or a combination of both. Employees of Transair were present at the hearings to advise and assist the Union. Indeed, one was at the counsel table. These employees could have given evidence at least as to their own job specifications and no doubt as to the job specifications of their close colleagues if they disagreed with the descriptions given by Transair and the detailed assertions of Sinnott. The Union declined to present any rebuttal.

comme il le doit, que ses membres détiennent la majorité. Je reconnais que le Conseil a déjà mené une enquête, mais cela n’empêche pas la compagnie de faire opposition.» (transcription a p. 54).

L’arrêt *Toronto Newspaper Guild, Local 87, American Newspaper Guild c. Globe Printing Company* [1953] 2 R.C.S. 18, analyse de façon exhaustive le droit de l’employeur de contester l’appui dont jouit un syndicat en dépit «de faits antérieurement vérifiés» par le Conseil, et un grand nombre d’arrêts postérieurs qui s’y sont conformés. Je n’ajouterai rien à la jurisprudence sur ce sujet sauf pour dire qu’aucun élément dans les arrêts, ni dans le *Code canadien du travail*, ni dans les règlements établis sous son régime, n’autorisait le Conseil, dans les circonstances de l’espèce, à interrompre la Transair dès qu’elle a commencé de mettre en question le statut du syndicat. La pétition à l’encontre de l’accréditation à laquelle je me suis référé confirmait que les inquiétudes et les soupçons de la Transair au sujet du statut du syndicat étaient bien fondés. Le refus du Conseil de permettre à la Transair de faire le contre-interrogatoire sur cette question fondamentale de la majorité constituait un déni de justice naturelle.

La seule preuve relative aux descriptions des postes et aux fonctions des employés en ce qui concerne la direction et les fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles émane de la Transair. Sinnott, le directeur du personnel, a établi, au moins à première vue, que certains employés de l’unité proposée occupaient des fonctions soit de direction, soit confidentielles ayant trait aux relations industrielles, soit les deux à la fois. Des employés de la Transair assistaient aux auditions pour conseiller et aider le syndicat. De fait, l’un d’eux était assis au banc des avocats. Ces employés auraient pu témoigner au moins en ce qui concerne la description de leur propre poste et probablement celle des postes de leurs proches collègues, s’ils n’étaient pas d’accord avec les descriptions fournies par la Transair et les déclarations détaillées de Sinnott. Le syndicat a refusé de présenter toute réfutation.

The Board's indifference to the Union's failure to call any of the available witnesses is difficult to understand.

In my view the record shows that the Board was in error in determining that the proposed unit was appropriate for collective bargaining and in including some employees who clearly ought to have been excluded on the ground that they were an extension of management or employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations or a combination of those factors.

The right of the Board to weigh evidence and to find facts is common ground. That these erroneous findings of fact were arrived at in a capricious or arbitrary manner is apparent in the record but, having regard to the fundamentally unfair and unsatisfactory nature of the proceedings which has earlier been described, it is not, in my view, necessary to enlarge these reasons with an exhaustive analysis of the record and evidence.

I would have set aside the decision or order of the Board.

* * *

The following are the reasons for judgment delivered orally in English by

BASTIN D.J.: I agree with the disposition of this matter proposed by the Chief Justice. I should like to add, in my own words, my reasons for the principal conclusion.

It is the duty of the Canada Labour Relations Board to develop good industrial relations by exercising the powers conferred on it and discharging the duties imposed on it by the *Canada Labour Code*. Its duty in an application such as this is set out in section 126 of the Code:

126. Where the Board

- (a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,
- (b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and
- (c) is satisfied that a majority of employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

Il est difficile de comprendre l'indifférence du Conseil devant le fait que le syndicat n'a présenté aucun des témoins disponibles.

A mon avis, le dossier montre que le Conseil a commis une erreur en déterminant que l'unité proposée était habile à négocier collectivement et en y incluant certains employés qui devaient clairement en être exclus aux motifs qu'ils étaient liés à la direction ou occupaient des fonctions confidentielles ayant trait aux relations industrielles ou pour les deux motifs.

Il est admis que le Conseil a le droit d'apprécier les preuves et de constater des faits. Le dossier montre qu'il est parvenu à ces conclusions de fait erronées de façon absurde ou arbitraire, mais compte tenu du caractère radicalement injuste et irrégulier des procédures, déjà décrit, il n'est pas nécessaire, à mon avis, d'ajouter à ces motifs une analyse complète du dossier et des preuves.

J'annulerais la décision ou ordonnance du Conseil.

* * *

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement prononcés oralement par

LE JUGE SUPPLÉANT BASTIN: J'approuve la solution proposée par le juge en chef dans cette affaire. Je voudrais ajouter les raisons qui, à mon avis, militent en faveur du motif principal.

Il incombe au Conseil canadien des relations du travail, dans l'exercice des pouvoirs qui lui sont conférés et dans l'accomplissement des tâches que lui impose le *Code canadien du travail*, de contribuer au développement de saines relations industrielles. L'article 126 du Code décrit ces fonctions, dans une demande comme celle-ci:

126. Lorsque le Conseil

- a) a reçu d'un syndicat une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité,
- b) a déterminé l'unité qui constitue une unité de négociation habile à négocier collectivement, et
- c) est convaincu que la majorité des employés de l'unité veut que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

The Board has judicial or quasi-judicial functions and is bound to carry them out in accordance with the rules of natural justice. One elementary principle was expressed by Lord Loreburn in *Board of Education v. Rice* [1911] A.C. 179 at 182 when he said that such a Board must always give "a fair opportunity to those who are parties in the controversy for correcting or contradicting any relevant statement prejudicial to their view". This implies that a party must be fully informed of the case against him. Another principle is that a party is entitled to test the evidence of an opposing witness by cross-examination. See *Toronto Newspaper Guild v. Globe Printing Company* [1953] 2 S.C.R. 18.

The Code has expressly imposed on the Board the duty of complying with these rules by section 122 which makes any decision or order of the Board subject to review under section 28 of the *Federal Court Act*. The proceedings before the Board are thereby designated judicial or quasi-judicial since the power to review and set aside is limited by section 28 to a decision or order to be made on a judicial or quasi-judicial basis. The grounds for setting aside a decision or order are as follows; that the tribunal

- (a) failed to observe a principle of natural justice or otherwise acted beyond or refused to exercise its jurisdiction;
- (b) erred in law in making its decision or order, whether or not the error appears on the face of the record; or
- (c) based its decision or order on an erroneous finding of fact that it made in a perverse or capricious manner or without regard for the material before it.

At the opening of the hearing the Chairman of the Board made a statement which included the following:

6. The Board informs the parties that on the basis of the proposed bargaining unit, the Applicant has established the absolute majority character.

il doit, sous réserve des autres dispositions de la présente Partie, accréditer ce syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation.

Le Conseil exerce des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires et doit les remplir conformément aux règles de justice naturelle. Lord Loreburn a formulé un principe élémentaire dans l'arrêt *Board of Education c. Rice* [1911] A.C. 179 à la p. 182, quand il a déclaré qu'une telle commission doit toujours donner «aux parties engagées dans la controverse une possibilité suffisante de corriger ou de contredire toute déclaration pertinente portant préjudice à leur cause». Cela implique qu'une partie doit être pleinement informée des arguments formulés contre elle. D'après un autre principe, une partie a droit, par voie de contre-interrogatoire, de passer au crible la preuve d'un témoin adverse. Voir *Toronto Newspaper Guild c. Globe Printing Company* [1953] 2 R.C.S. 18.

Le Code a expressément imposé au Conseil le devoir de se conformer à ces règles, l'article 122 soumettant toute décision ou ordonnance du Conseil à l'examen prévu à l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*. Il s'ensuit que les procédures devant le Conseil sont de nature judiciaire ou de quasi judiciaire puisque l'article 28 n'accorde le pouvoir d'examen et d'annulation que pour les décisions ou ordonnances de nature judiciaire ou quasi judiciaire. Les motifs d'annulation d'une décision ou ordonnance sont les suivants, savoir le tribunal:

- a) n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) a rendu une décision ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier; ou
- c) a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon absurde ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

Au début de l'audition, le président du Conseil a fait une déclaration dont j'extrais ce passage:

[TRADUCTION] 6. Le Conseil informe les parties que le requérant a établi sa position majoritaire au sein de l'unité de négociation proposée.

This statement amounted to a finding by the Board on one of the main issues, namely that a majority of the employees were in favour of certification of the Union on the strength of evidence supplied by the applicant Union which was not presented at the hearing or made available to the employer. This contravenes a principle applied in the case of *R. v. Westminster Assessment Committee, Ex parte Grosvenor House (Park Lane) Ltd.* [1940] 4 A11 E.R. 132. In that case the committee had acted on material in a report the contents of which had not been communicated to the parties to the hearing. On that ground their Lordships quashed the decree of the committee.

Mr. Patrick McEvoy, the regional Vice-President of the Union gave evidence limited to proving the status of the union. Counsel for the employer attempted to cross-examine him on other matters but was not permitted to do so by the Chairman. The Chairman's reasons are as follows, p. 53:

I will disallow all these questions on one basis or two bases. The first basis is it would be confidential information regarding membership status, and the second reason that I would disallow these questions is that it is already information which is available to the Board. It is part and parcel of our investigation to ascertain many of these things you wish to raise at this stage. I shall allow any questions, however, directed at this witness that would establish that they have not the proper characteristic of a union such as defined under the Labour Code.

In my opinion neither reason given by the Chairman for refusing to permit counsel for the employer to cross-examine Mr. McEvoy was valid. While the names of employees who were members of the Union or who supported the certification would be confidential, this would not apply to the numbers of employees in each category. Without disclosure of the identity of individuals, counsel should have been permitted to obtain information as to the Union's support among the head office employees. It is possible that a cross-examination of Mr. McEvoy might have revealed circumstances which would have foreshadowed the appeal by a majority of the employees to the Board to refuse certification. His second reason for refusing to permit cross-examination on matters other than the status of the Union appears to show a deliberate intention to withhold from the employer the facts on

Cette déclaration de la part du Conseil équivalait à une conclusion sur l'un des points fondamentaux en litige, savoir que la majorité des employés étaient en faveur de l'accréditation du syndicat sur la base des preuves fournies par le syndicat demandeur, mais non produites à l'audience ni communiquées à l'employeur. Cela va à l'encontre d'un principe appliqué dans l'affaire *R. c. Westminster Assessment Committee, Ex parte Grosvenor House (Park Lake) Ltd.* [1940] 4 A11 E.R. 132. Dans cette affaire, le Comité avait utilisé les éléments d'un rapport dont la teneur n'avait pas été communiquée aux parties à l'audience. Pour ce motif, leurs Seigneuries ont cassé la décision du comité.

Patrick McEvoy, vice-président régional du syndicat, a fourni des preuves destinées à établir le statut du syndicat. L'avocat de l'employeur a essayé de le contre-interroger sur d'autres points, mais le président ne l'y a pas autorisé, pour les raisons suivantes, p. 53:

[TRADUCTION] J'interdis toutes ces questions pour une ou deux raisons. La première est qu'il s'agit de renseignements confidentiels relatifs à l'état des adhésions, et la seconde qu'il s'agit de renseignements déjà à la disposition du Conseil. Dans notre enquête, nous devons effectivement vérifier plusieurs des points que vous voulez soulever à ce stade: Cependant, j'autoriserai toute question posée à ce témoin, qui tendrait à établir que le syndicat ne possède pas les caractéristiques propres d'un syndicat, selon les définitions du Code du travail.

A mon avis, aucune de ses raisons invoquées par le président pour refuser à l'avocat de l'employeur de contre-interroger M. McEvoy n'est valable. Alors que les noms des employés qui avaient adhéré au syndicat ou qui appuyaient l'accréditation seraient confidentiels, il n'en est pas de même du nombre d'employés dans chaque catégorie. Sans révéler l'identité des personnes, on aurait dû permettre à l'avocat d'obtenir des renseignements sur l'appui dont jouit le syndicat parmi les employés du siège social. Le contre-interrogatoire de McEvoy aurait peut-être fait ressortir des éléments expliquant l'appel lancé au Conseil par une majorité des employés en vue du refus de l'accréditation. Sa seconde raison pour ne pas permettre le contre-interrogatoire sur des points autres que le statut du syndicat dénote une intention délibérée de cacher à l'employeur des faits dont le Conseil se

which the Board proposed to act. It implies that the employer was not entitled to know the facts alleged against his contention which contravenes a basic principle of natural justice.

It is impossible to justify the rejection by the Board without further inquiry of the petition signed by a majority of the head office employees on the ground that it was received out of time. The decision of the Board that one of the elements essential for certification, namely, the majority support of the employees had been satisfied, was based, according to the Chairman in his opening statement, on evidence produced by the applicant Union. This petition raised sufficient doubt as to the validity of this evidence to call for an inquiry. This could have been undertaken even if the decision had already been made since it had not been promulgated.

proposait de tenir compte. Cela implique que l'employeur n'avait pas le droit de connaître les faits allégués contre sa prétention, ce qui enfreint un principe fondamental de justice naturelle.

Il est impossible de justifier que le Conseil ait rejeté, sans une enquête plus poussée, la pétition signée par une majorité des employés du siège social au motif qu'il ne l'avait pas reçue à temps. En décidant que l'un des éléments essentiels de l'accréditation, savoir la preuve de l'appui de la majorité des employés, était établi, le Conseil se fondait, d'après la déclaration préliminaire du président, sur des preuves produites par le syndicat demandeur. Cette pétition suscite suffisamment de doute sur la validité de ces preuves pour justifier une enquête. Cette enquête aurait pu se faire même si la décision avait été prise puisqu'elle n'était pas encore rendue.