

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

*Vol. 9-07*

## Reasons for decision

**Leona Genge et al.,**  
*applicants,*  
*and*  
**Public Service Alliance of Canada,**  
*bargaining agent,*  
*and*  
**Aeroguard Inc.,**  
*employer.*

*CITED AS:* Leona Genge et al.

Board File: 26390-C

Decision no. 395  
October 31, 2007

Application for revocation filed pursuant to section 38 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Revocation—Section 38—Union claiming protection—Section 39(2)—Meaning of no collective agreement in force—Practice and procedure—Vote—The applicants filed an application for revocation, pursuant to section 38 of the *Code*, asking the Board to revoke the certification previously issued to the union—The Board considered the application and ordered that a representation vote be held to determine whether the employees in the bargaining unit supported revocation—A bargaining agent can seek the protection under section 39(2) of the *Code* if (1) it is negotiating a first collective agreement or if the parties have acquired the right to strike or lockout, (2) it has made a reasonable effort to enter into a collective agreement with the employer, and (3) subject to the nuances in the Board’s case law, if it has consulted with and kept members of the bargaining unit informed about the progress of the negotiations—The Board examines the situation as of the date of filing of the revocation application rather than at the date of the Board’s decision, given the parties’ situation could change in the interim—The union’s situation of negotiating a renewal of its collective agreement does not fall within the protection of section 39(2)—The parties had not yet acquired the right to strike or lockout under the *Code*—Bargaining unit members were thus not prevented by the *Code* from seeking revocation—The Board dismissed the union’s section 39(2) argument

## Motifs de décision

**Leona Genge et autres,**  
*requérants,*  
*et*  
**Alliance de la Fonction publique du Canada,**  
*agent négociateur,*  
*et*  
**Aeroguard inc.,**  
*employeur.*

*CITÉ :* Leona Genge et autres

Dossier du Conseil : 26390-C

Décision n° 395  
Le 31 octobre 2007

Demande de révocation présentée en vertu de l’article 38 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révocation – Article 38 – Protection sollicitée par le syndicat – Paragraphe 39(2) – Explication entourant l’inexistence d’une convention collective – Pratique et procédure – Vote – Les requérants ont présenté une demande de révocation, en vertu de l’article 38 du *Code*, dans le but de faire révoquer le certificat d’accréditation du syndicat – Après examen de la demande, le Conseil a ordonné la tenue d’un scrutin de représentation en vue de déterminer si les employés de l’unité de négociation appuyaient la révocation – Un agent négociateur peut solliciter la protection du paragraphe 39(2) du *Code* (1) s’il négocie une première convention collective ou si les parties ont acquis le droit de grève ou de lock-out, (2) s’il a fait un effort raisonnable pour conclure une convention collective avec l’employeur, et (3) sous réserve des nuances contenues dans la jurisprudence du Conseil, s’il a consulté les membres de l’unité de négociation et les a tenus informés du progrès des négociations – Le Conseil doit examiner la situation à la date de présentation de la demande de révocation plutôt qu’à la date à laquelle il rend sa décision, étant donné que la situation des parties peut changer dans l’intervalle – La situation du syndicat, c’est-à-dire le fait qu’elle négociait le renouvellement d’une convention collective, n’ouvre pas droit à la protection du paragraphe 39(2) – Les parties n’avaient pas encore acquis le droit de grève ou de lock-out en vertu du *Code*

and let the representation vote determine the outcome of this application for revocation.

– Aucune disposition du *Code* n’empêchait dès lors les membres de l’unité de négociation de présenter une demande de révocation – Le Conseil a rejeté l’argument du syndicat fondé sur le paragraphe 39(2) et a laissé le scrutin de représentation déterminer l’issue de la demande de révocation.

The Board was composed of Mr. Graham J. Clarke, Vice-Chairperson and Messrs. Norman Rivard and Herman Champagne, Members.

Le Conseil se composait de M<sup>e</sup> Graham J. Clarke, Vice-président, ainsi que de MM. Norman Rivard et Herman Champagne, Membres.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I–Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed all of the material on file, the Board is satisfied that the documentation before it is sufficient to determine this application without an oral hearing.

L’article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d’audience. Ayant pris connaissance du contenu du dossier, le Conseil est convaincu que les documents dont il dispose lui suffisent pour statuer sur la demande sans tenir d’audience.

#### **Parties Representatives of Record**

Ms. Leona Genge, for the applicants;  
Mr. Alain Piché, for the Public Service Alliance of Canada;  
Mr. Peter Connelly, for Aeroguard Inc.

#### **Représentants des parties au dossier**

M<sup>me</sup> Leona Genge, pour les requérants;  
M<sup>e</sup> Alain Piché, pour l’Alliance de la Fonction publique du Canada;  
M. Peter Connelly, pour Aeroguard inc.

These reasons for decision were written by Mr. Graham J. Clarke, Vice-Chairperson.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> Graham J. Clarke, Vice-président.

#### **I–Nature of the Application**

[1] On July 6, 2007, the applicants filed this revocation application pursuant to section 38 of the *Code*. The application asks the Board to revoke the certification previously issued to the Public Service Alliance of Canada (PSAC).

#### **I – Nature de la demande**

[1] Le 6 juillet 2007, les requérants ont présenté la demande de révocation en espèce, en vertu de l’article 38 du *Code*, dans le but de faire révoquer le certificat d’accréditation de l’Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

[2] The Board considered the application and, by letter dated September 10, 2007, ordered that a representation vote be held to determine whether the employees in the bargaining unit supported revocation.

[2] Après examen de la demande, le Conseil a ordonné la tenue d’un scrutin de représentation, dans une lettre en date du 10 septembre 2007, en vue de déterminer si les employés de l’unité de négociation appuyaient la révocation.

[3] The Board’s letter also advised the parties that it had dismissed the PSAC’s preliminary objection based on section 39(2) of the *Code*.

[3] Dans la lettre susmentionnée, le Conseil a également avisé les parties qu’il avait rejeté l’objection préliminaire de l’AFPC fondée sur le paragraphe 39(2) du *Code*.

[4] This decision explains why section 39(2) does not apply to the PSAC’s collective bargaining situation in this case.

[4] La présente décision explique pourquoi le paragraphe 39(2) ne s’applique pas au contexte des relations en négociations collectives dans lequel se trouve l’AFPC en l’espèce.

**II–Facts**

[5] In 1991, this Board’s predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), had amended the PSAC’s existing certification to describe the current bargaining unit (order no. 5876-U):

all employees of Aeroguard (Western) Security Services employed at the Yellowknife, Norman Wells, Fort Smith, Inuvik and Hay River Airports in the Northwest Territories, **excluding** the site manager, Yellowknife.

[6] All the employees in this bargaining unit currently work at the Yellowknife Airport and provide pre-boarding screening services.

[7] The most recent collective agreement between the PSAC and the employer, Aeroguard Inc. (Aeroguard), had effective dates between April 1, 2004, and March 31, 2007.

[8] There is no dispute that the PSAC and Aeroguard met to review the collective agreement and, in fact, reached a tentative settlement.

[9] However, a majority of the members of the bargaining unit rejected that tentative settlement.

[10] The PSAC and Aeroguard went through conciliation and agreed to extend the time for the conciliation officer to file the conciliation report until October 19, 2007.

[11] The parties had not acquired the right to strike or lockout when certain employees exercised their right under section 38 of the *Code* to apply to revoke the PSAC’s certification.

**III–Analysis****A–Sections 24, 38 and 39 of the Code**

[12] For ease of reference, and due to their relevance to the Board’s analysis, portions of sections 24, 38 and 39 will be reproduced below:

24.(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, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

**II – Faits**

[5] En 1991, le prédécesseur du Conseil, en l’occurrence le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), avait modifié le certificat détenu par l’AFPC afin de décrire l’unité de négociation actuelle (ordonnance n° 5876-U) :

tous les employés de Aeroguard (Western) Security Services travaillant aux aéroports de Yellowknife, Norman Wells, Fort Smith, Inuvik et Hay River dans les Territoires du Nord-Ouest, à l’**exclusion** du gérant de la sécurité, aéroport de Yellowknife.

[6] Les employés de cette unité de négociation travaillent tous présentement à l’aéroport de Yellowknife, où ils fournissent des services de sécurité à l’embarquement.

[7] La dernière convention collective conclue entre l’AFPC et l’employeur, Aeroguard inc. (Aeroguard), était en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2004 au 31 mars 2007.

[8] Il est acquis que l’AFPC et Aeroguard ont entamé des négociations collectives et sont en fait arrivées à une entente de principe.

[9] Or, la majorité des membres de l’unité de négociation ont rejeté l’entente de principe.

[10] L’AFPC et Aeroguard ont fait appel à l’aide d’un conciliateur et ont convenu de prolonger jusqu’au 19 octobre 2007 le délai qui lui avait été accordé pour déposer son rapport.

[11] Les parties n’avaient pas acquis le droit de grève ou de lock-out quand certains employés ont présenté une demande de révocation de l’accréditation de l’AFPC en vertu de l’article 38 du *Code*.

**III – Analyse****A – Les articles 24, 38 et 39 du Code**

[12] Par souci de commodité, et en raison de la pertinence qu’ils revêtent aux fins de l’analyse du Conseil, des passages des articles 24, 38 et 39 sont reproduits ci-après :

24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d’application de l’alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l’accréditation à titre d’agent négociateur d’une unité qu’il juge habile à négocier collectivement.

**(2) Subject to subsection (3), an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit may be made**

(a) where no collective agreement applicable to the unit is in force and no trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, at any time;

**(b) where no collective agreement applicable to the unit is in force but a trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, after the expiration of twelve months from the date of that certification or, with the consent of the Board, at any earlier time;**

(c) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of not more than three years, only after the commencement of the last three months of its operation; and

(d) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of more than three years, only after the commencement of the thirty-fourth month of its operation and before the commencement of the thirty-seventh month of its operation and, thereafter, only

(i) during the three month period immediately preceding the end of each year that the collective agreement continues to operate after the third year of its operation, and

(ii) after the commencement of the last three months of its operation.

**(3) An application for certification under subsection (2) in respect of a unit must not, except with the consent of the Board, be made during a strike or lockout that is not prohibited by this Part and that involves employees in the unit.**

...

38.(1) Where a trade union has been certified as the bargaining agent for a bargaining unit, any employee who claims to represent a majority of the employees in the bargaining unit may, subject to subsection (5), apply to the Board for an order revoking the certification of that trade union.

**(2) An application for an order pursuant to subsection (1) may be made in respect of a bargaining agent for a bargaining unit,**

(a) where a collective agreement applicable to the bargaining unit is in force, only during a period in which an application for certification of a trade union is authorized to be made pursuant to section 24 unless the Board consents to the making of the application for the order at some other time; and

**(b) where no collective agreement applicable to the bargaining unit is in force, at any time after a period of one year from the date of certification of the trade union.**

...

**(5) An application under subsection (1) or (3) must not, except with the consent of the Board, be made in respect of the bargaining agent for employees in a bargaining unit**

**(2) Sous réserve du paragraphe (3), la demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée :**

a) à tout moment, si l'unité n'est ni régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur aux termes de la présente partie;

**b) si l'unité est représentée par un syndicat sans être régie par une convention collective, après l'expiration des douze mois qui suivent la date d'accréditation ou dans le délai plus court autorisé par le Conseil;**

c) si l'unité est régie par une convention collective d'une durée maximale de trois ans, uniquement après le début des trois derniers mois d'application de la convention;

d) si la durée de la convention collective régissant l'unité est de plus de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et, par la suite, uniquement :

(i) au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application suivantes,

(ii) après le début des trois derniers mois d'application.

**(3) La demande d'accréditation ne peut, sans le consentement du Conseil, être présentée pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie et touchant des employés faisant partie de l'unité en cause.**

...

38.(1) Tout employé prétendant représenter la majorité des employés d'une unité de négociation peut, sous réserve du paragraphe (5), demander au Conseil de révoquer par ordonnance l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité.

**(2) La demande visée au paragraphe (1) peut être présentée :**

a) si l'unité de négociation est régie par une convention collective, seulement au cours de la période pendant laquelle il est permis, aux termes de l'article 24, de solliciter l'accréditation, sauf consentement du Conseil pour un autre moment;

**b) en l'absence de convention collective, à l'expiration du délai d'un an suivant l'accréditation.**

...

**(5) Sauf consentement du Conseil à l'effet contraire, les demandes prévues aux paragraphes (1) ou (3) ne peuvent être présentées au cours d'une grève ou d'un lock-out – non**

**during a strike or lockout of those employees that is not prohibited by this Part.**

39.(1) Where, on receipt of an application for an order made under subsection 38(1) or (3) in respect of a bargaining agent for a bargaining unit, and after such inquiry by way of a representation vote or otherwise as the Board considers appropriate in the circumstances, the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the bargaining agent represent them, the Board shall, subject to subsection (2), by order,

(a) in the case of an application made under subsection 38(1), revoke the certification of the trade union as the bargaining agent for the bargaining unit; or

(b) in the case of an application made under subsection 38(3), declare that the bargaining agent is not entitled to represent the employees in the bargaining unit.

**(2) Where no collective agreement applicable to a bargaining unit is in force, no order shall be made pursuant to paragraph (1)(a) in relation to the bargaining agent for the bargaining unit unless the Board is satisfied that the bargaining agent has failed to make a reasonable effort to enter into a collective agreement in relation to the bargaining unit.**

(emphasis added)

**B–The PSAC’s Section 39(2) Preliminary Objection**

[13] The PSAC has argued that section 39(2) of the *Code* prevents revocation in this case.

[14] At first glance perhaps, this section might suggest that revocation can never take place as long as a bargaining agent has made “a reasonable effort to enter into a collective agreement.”

[15] However, in the circumstances of the instant case, this Board, as well as its predecessor the CLRB, have consistently interpreted section 39(2) as protecting only a certified bargaining agent that has yet to conclude a first collective agreement. Even if a majority of bargaining unit members support revocation, section 39(2) of the *Code* protects the bargaining agent.

[16] The Board has also determined that section 39(2) can protect a bargaining agent if the parties have acquired the right to strike or lockout under the *Code*.

[17] The seminal case from the CLRB on section 39(2) (formerly section 138(2)) is *J. Phillips et al.* (1978), 34

**interdits par la présente partie – des employés de l’unité de négociation représentée par l’agent négociateur.**

39.(1) Si, à l’issue de l’enquête qu’il estime indiquée – tenue sous forme d’un scrutin de représentation ou sous une autre forme –, il est convaincu que la majorité des employés de l’unité de négociation visée par la demande ne désirent plus être représentés par leur agent négociateur, le Conseil doit rendre une ordonnance par laquelle :

a) dans le cas de la demande prévue au paragraphe 38(1), il révoque l’accréditation du syndicat à titre d’agent négociateur de l’unité;

b) dans le cas de la demande prévue au paragraphe 38(3), il déclare que l’agent négociateur n’a pas qualité pour représenter les employés de l’unité.

**(2) En l’absence de convention collective applicable à l’unité de négociation, l’ordonnance visée à l’alinéa (1)a) ne peut être rendue par le Conseil que s’il est convaincu que l’agent négociateur n’a pas fait d’effort raisonnable en vue de sa conclusion.**

(c’est nous qui soulignons)

**B – L’objection préliminaire de l’AFPC fondée sur le paragraphe 39(2)**

[13] L’AFPC fait valoir que le paragraphe 39(2) du *Code* fait obstacle à la révocation de son accréditation.

[14] On pourrait penser, à prime abord, que cette disposition fait en sorte que l’accréditation d’un agent négociateur qui a « fait [un] effort raisonnable en vue de [la] conclusion [d’une convention collective] » ne peut jamais être révoquée.

[15] Or, eu égard aux circonstances de l’affaire qui nous occupe, le Conseil, tout comme son prédécesseur, le CCRT, a systématiquement adopté la position que seul l’agent négociateur qui n’a pas encore conclu une première convention collective bénéficie de la protection du paragraphe 39(2) du *Code*, et ce, même si la majorité des membres de l’unité de négociation appuient la révocation.

[16] Le Conseil a également établi que l’agent négociateur bénéficiait de la protection du paragraphe 39(2) lorsque les parties ont acquis le droit de grève ou de lock-out prévu par le *Code*.

[17] La décision du CCRT faisant autorité en matière d’application du paragraphe 39(2) (anciennement le

di 603; and [1979] 1 Can LRBR 180 (CLRB no. 168). In *J. Phillips et al.*, *supra*, the parties had been arguing before the Board that the introductory phrase in former section 138(2), “[w]here no collective agreement is in force that applies to a bargaining unit” had to be interpreted with reference to negotiated clauses found in the collective agreement and/or the *Code*’s statutory freeze provisions.

[18] The Board decided otherwise in *J. Phillips et al.*, *supra*, and found that the introductory phrase was intended to focus on the state of the parties’ bargaining relationship as opposed to the legal status of the parties’ collective agreement:

... In argument before the Board on this section the focus has always been on the words “in force” as referring to a legal state of the terms and conditions set out in collective agreements. This focus results in debate over whether continuation clauses in collective agreements, or section 148(b) [now section 50(b)] of the *Code*, or the scheme of arbitration in section 160(4) [now section 67(4)] preserve a collective agreement “in force”. For reasons that will become apparent we do not interpret these words in this literal, legalistic light. Sound labour relations policy commonly accepted in Canada leads us to conclude that the words “where no collective agreement is in force” are words of art employed by the authors of the *Code* to describe a state or type of bargaining relationship that can exist under the *Code* rather than the exact legal obligations of parties. ...

(pages 608; and 184)

[19] The CLRB then examined the different timeliness requirements for section 24 certification applications in order to enumerate the three states of bargaining relationships:

There are three states of bargaining relationships: (1) no union-employer relationship either through a collective agreement or certification order; (2) a union-employer relationship through a certification order but no collective agreement; (3) a union-employer relationship through a collective agreement whether as a result of voluntary recognition or negotiation after the issuance of a certification order. ...

(*J. Phillips et al.*, *supra*, pages 608; and 184)

paragraphe 138(2)) est celle qui a été rendue dans *J. Phillips et autres* (1978), 34 di 603; et [1979] 1 Can LRBR 180 (CCRT n° 168). Dans *J. Phillips et autres*, précitée, les parties se sont employées à convaincre le Conseil que les termes « [l]orsqu’il n’y a pas de convention collective en vigueur qui s’applique à une unité de négociation » de l’ancien paragraphe 138(2) devaient être interprétés en tenant compte des dispositions négociées contenues dans la convention collective ou des dispositions du *Code* imposant le gel des conditions.

[18] Le Conseil en a toutefois décidé autrement dans *J. Phillips et autres*, précitée, en concluant que la phrase d’introduction visait à mettre l’accent sur l’état des relations des parties en négociations collectives plutôt que sur le statut juridique de leur convention collective :

... Lors de discussions devant le Conseil sur cet article, l’accent a toujours été mis sur les mots « en vigueur », comme référant à un statut juridique des termes et conditions de travail énoncés dans les conventions collectives. Il en résulte un débat à savoir si les clauses du maintien en vigueur dans les conventions collectives, ou l’alinéa 148b [maintenant l’alinéa 50b)] du *Code*, ou le régime d’arbitrage prévu au paragraphe 160(4) [maintenant paragraphe 67(4)] maintiennent une convention collective « en vigueur ». Pour des raisons qui deviendront évidentes, nous n’interprétons pas ces mots dans ce sens littéral et légaliste. Une politique de saines relations de travail communément acceptée au Canada nous amène à conclure que les mots « lorsqu’il n’y a pas de convention collective en vigueur » est une expression de stylistique employée par les auteurs du *Code* pour décrire un état ou type de relations en négociations collectives qui peut exister en vertu du *Code*, plutôt que pour énoncer les obligations juridiques exactes des parties...

(pages 608; et 184)

[19] Le CCRT a ensuite examiné les divers délais qui sont prévus par l’article 24 aux fins de la présentation de demandes d’accréditation, de manière à dresser la liste des trois situations de relations en négociations collectives qui existent :

Il existe trois situations de relations en négociation collectives : (1) absence de relations syndicales-patronales découlant d’une convention collective ou d’une ordonnance d’accréditation; (2) une relation syndicale-patronale par suite d’une ordonnance d’accréditation, mais sans convention collective; (3) une relation syndicale-patronale par suite d’une convention collective résultant soit d’une reconnaissance volontaire soit de négociations subséquentes à une ordonnance d’accréditation...

(*J. Phillips et autres*, précitée, pages 608; et 184)

[20] The timeliness requirement of section 24(2)(b) applies to a situation where a trade union has been certified but no collective agreement is in force. In other words, it covers a first contract situation. A bargaining agent in these circumstances is protected for 12 months from the date of its certification against a new certification application, unless the Board grants consent for an earlier application. Sections 24(2)(c) and 24(2)(d) create timeliness requirements for a competing certification application in situations where the certified bargaining agent has already negotiated and lived under at least one collective agreement.

[21] The equivalent revocation provision for the situation contemplated by section 24(2)(b) is found at section 38(2)(b). A comparable 12-month protection against revocation exists for the bargaining agent following certification. However, the Board does not have a discretion, unlike for a certification application subject to section 24(2)(b), to abridge this 12-month protective period.

[22] In *J. Phillips et al.*, *supra*, the CLRB concluded that section 39(2) applied to the very same bargaining state as did sections 24(2)(b) and 38(2)(b):

The result of this interpretive approach is that section 138(2) [now section 39(2)] applies where there has been certification but no collective agreement negotiated, but not where there is a collective agreement that shapes the relationship. ...

(pages 610; and 186)

[23] The CLRB also found that section 39(2) applied to any revocation application filed once the parties had acquired the right to strike or lockout, which is not the situation before us in this case. The Board explained why Parliament would want to restrict employee freedom of choice in the area of revocation:

Why would Parliament restrict employee freedom of choice under the *Code* to revoke a bargaining agent's certification in these two circumstances: namely, when a bargaining agent has been certified but not concluded a collective agreement and when a lawful strike or lockout is permitted? These two times are times of greatest tension for both the employees and the bargaining agent. The bond of trust between the employees and the bargaining agent is either in the early stages of its development or under the strain of impending or actual work stoppage. Employees can be stampeded into decisions at these times and the employer who may stand to benefit the most can

[20] Le délai de présentation prévu à l'alinéa 24(2)(b) s'applique dans les cas où le syndicat a été accrédité mais n'a pas encore conclu de convention collective. Autrement dit, il vise une situation de première convention collective. L'agent négociateur bénéficie alors d'une protection contre une nouvelle demande d'accréditation pendant les 12 mois suivant son accréditation, sauf si le Conseil autorise un délai de présentation plus court. Les alinéas 24(2)(c) et 24(2)(d) fixent les délais de présentation d'une demande d'accréditation concurrente lorsque l'agent négociateur accrédité a déjà négocié et appliqué au moins une convention collective.

[21] Dans le cas des demandes de révocation, la disposition qui équivaut à l'alinéa 24(2)(b) est l'alinéa 38(2)(b), qui accorde à l'agent négociateur une protection comparable contre la révocation de son certificat durant les 12 mois qui suivent son accréditation. Contrairement aux demandes d'accréditation visées à l'alinéa 24(2)(b), le Conseil n'a pas le pouvoir d'écourter le délai de présentation d'une demande de révocation.

[22] Dans *J. Phillips et autres*, précitée, le CCRT a conclu que le paragraphe 39(2) s'appliquait aux mêmes situations de relations en négociations collectives que les alinéas 24(2)(b) et 38(2)(b) :

De cette interprétation, il s'ensuit que le paragraphe 138(2) [maintenant paragraphe 39(2)] s'applique lorsqu'il y a eu accréditation et qu'aucune convention collective n'a été négociée, mais non là où une convention collective détermine les relations...

(pages 610; et 186)

[23] Le CCRT a également conclu que le paragraphe 39(2) s'appliquait à toute demande de révocation reçue après que les parties ont acquis le droit de grève ou de lock-out, ce qui n'est pas la situation qui se pose en l'espèce. Le Conseil a expliqué pourquoi le Parlement avait voulu limiter la liberté de choix des employés en matière de révocation :

Pourquoi le Parlement voudrait-il dans le *Code* restreindre la liberté qu'a l'employé de choisir de révoquer l'accréditation d'un agent négociateur dans ces deux circonstances, à savoir lorsqu'un agent négociateur a été accrédité mais n'a pas conclu de convention collective et en situation de grève ou de lock-out légal? Ces deux circonstances se révèlent des moments de grande tension tant pour les employés que pour l'agent négociateur. Le lien de confiance entre les employés et l'agent négociateur est soit dans son enfance ou sous le coup de la tension d'un arrêt de travail imminent ou en cours. Les employés peuvent prendre certaines décisions précipitées et

often cause these decisions by his posture at the bargaining table or his unwillingness to recognize the bargaining agent. Section 138(2) [now section 39(2)] is a disincentive to employers to hope for, promote or catalyze a revocation application in these two crucial circumstances. ...

(*J. Phillips et al.*, *supra*, pages 612; and 187)

[24] Given the CLRB's interpretation of the *Code*, it had no choice in *J. Phillips et al.*, *supra*, but to reject the trade union's argument that section 39(2) applied to any bargaining situation, as long as a bargaining agent had made a reasonable effort to conclude a collective agreement:

The union argues for an interpretation of "in force" that would give it application in all states of union-employer relationship, even where there has been a long bargaining relationship, successive collective agreements and the employees have had the experience of the collective bargaining regime and their bargaining agent. It submits the intent is to encourage collective bargaining and to achieve this intent section 138(2) [now section 39(2)] restricts employee freedom to revoke certification but section 124(2) [now section 24(2)] allows for change of bargaining agents. The mischief perceived by the union is too wide. There is a sound experiential base for section 138(2) [now section 39(2)] applying in the two situations we have concluded it was intended to apply. We can see no sound policy reason for Parliament to restrict employee freedom to the extent advocated by the union in its interpretation. ...

(*J. Phillips et al.*, *supra*, pages 613; and 188)

[25] If section 39(2) does apply to a particular case, then *J. Phillips et al.*, *supra*, and subsequent Board decisions have held that a bargaining agent will be protected as long as it demonstrates that it has negotiated with the employer and consulted/communicated with members of the bargaining unit.

[26] In short, the CLRB, in *J. Phillips et al.*, *supra*, was not prepared to limit employee freedom of choice so that a reasonable effort by the bargaining agent to conclude a collective agreement would prevent any revocation application. Rather, by interpreting the *Code* and the different states of the bargaining relationship between employers and trade unions, the CLRB concluded that Parliament intended section 39(2) to apply only to a bargaining agent that was certified but

l'employeur qui peut s'attendre à en être le principal bénéficiaire peut souvent être l'instigateur de ces décisions par son attitude à la table de négociation ou par sa répugnance à reconnaître l'agent négociateur. Le paragraphe 138(2) [maintenant paragraphe 39(2)] est fait pour décourager les employeurs de souhaiter, promouvoir ou activer une requête en révocation dans ces deux circonstances critiques...

(*J. Phillips et autres*, précitée, pages 612; et 187)

[24] Compte tenu de l'interprétation du *Code* retenue dans *J. Phillips et autres*, précitée, le CCRT ne pouvait que rejeter l'argument du syndicat selon lequel le paragraphe 39(2) s'applique à n'importe quelle situation de relations en négociations collectives pour autant que l'agent négociateur ait fait un effort raisonnable pour conclure une convention collective :

Le syndicat fait valoir une interprétation de l'expression « en vigueur » qui la rendrait applicable dans toutes les situations de relation syndicale-patronale, même s'il existe une longue histoire de négociations, que plusieurs conventions collectives se sont succédées et que les employés connaissent bien la négociation collective et leur agent négociateur. Il soutient qu'il s'agit d'encourager la négociation collective et, qu'à cette fin, le paragraphe 138(2) [maintenant paragraphe 39(2)] restreint la liberté qu'ont les employés de révoquer l'accréditation; cependant le paragraphe 124(2) [maintenant paragraphe 24(2)] autorise à changer d'agent négociateur. Le tort que perçoit le syndicat est trop grand. Notre conclusion selon laquelle le paragraphe 138(2) [maintenant paragraphe 39(2)] doit s'appliquer aux deux situations se fonde sur une solide expérience. Nous ne voyons aucun motif valable pour lequel le Parlement aurait restreint la liberté des employés jusqu'au point que le syndicat prétend...

(*J. Phillips et autres*, précitée, pages 613; et 188)

[25] Lorsque le paragraphe 39(2) s'applique à un cas particulier, *J. Phillips et autres*, précitée, et les décisions ultérieures du Conseil nous enseignent que l'agent négociateur bénéficie alors de la protection de cette disposition, dans la mesure où il démontre qu'il a négocié avec l'employeur et qu'il a consulté les membres de l'unité de négociation et communiqué avec eux.

[26] Bref, dans *J. Phillips et autres*, précitée, le CCRT n'était pas disposé à limiter la liberté de choix des employés de manière à ce qu'en faisant un effort raisonnable pour conclure une convention collective, l'agent négociateur puisse échapper à la révocation de son accréditation. Au contraire, en interprétant le *Code* et les diverses relations en négociations collectives qui existent entre les employeurs et les syndicats, le CCRT a conclu que l'intention du législateur était que le

had yet to conclude a collective agreement or when the parties had acquired the right to strike or lockout.

[27] The CLRB, in *J. Phillips et al.*, *supra*, also determined that the Board examines the situation as of the date of the filing of the revocation application rather than at the date of the Board's decision, given that the parties' situation could change in the interim.

[28] This Board has accepted and applied this longstanding interpretation of section 39(2) in similar situations (see *Les Meszaros et al.*, [2002] CIRB no. 188; and 95 CLRBR (2d) 124).

[29] In summary, a bargaining agent can seek the protection available under section 39(2) of the *Code* if:

1. it is negotiating a first collective agreement **or** if the parties have acquired the right to strike or lockout;
2. it has made a reasonable effort to enter into a collective agreement with the employer; and
3. subject to the nuances in the Board's case law, it has consulted with and kept members of the bargaining unit informed about the progress of the negotiations.

#### IV–Conclusion

[30] In its July 24, 2007 submission to the Board, the PSAC highlighted the various steps it had taken to negotiate a renewal of the collective agreement for the bargaining unit. It is clear on the facts that if the PSAC had been certified, and had been attempting to negotiate a first collective agreement, then it would have fallen within the intended protections found at section 39(2).

[31] However, the Board's longstanding jurisprudence demonstrates that the PSAC's situation of negotiating a renewal of its collective agreement does not fall within the protections of section 39(2). Similarly, the parties had not yet acquired the right to strike or lockout under the *Code*. Bargaining unit members were thus not prevented by the *Code* from seeking revocation under section 38.

paragraphe 39(2) s'applique seulement à l'agent négociateur qui a été accrédité, mais qui n'a pas encore conclu une convention collective ou dans les cas où les parties ont acquis le droit de grève ou de lock-out.

[27] Dans *J. Phillips et autres*, précitée, le CCRT a également déterminé que le Conseil doit examiner la situation à la date de présentation de la demande de révocation plutôt qu'à la date à laquelle il rend sa décision, étant donné que la situation des parties peut changer dans l'intervalle.

[28] Le Conseil actuel a fait sienne cette interprétation de longue date du paragraphe 39(2) et l'a appliquée dans des cas semblables (voir *Les Meszaros et autres*, [2002] CCRI n° 188; et 95 CLRBR (2d) 124).

[29] Bref, l'agent négociateur peut solliciter la protection du paragraphe 39(2) du *Code* :

1. S'il négocie une première convention collective **ou** si les parties ont acquis le droit de grève ou de lock-out;
2. S'il a fait un effort raisonnable pour conclure une convention collective avec l'employeur;
3. Sous réserve des nuances contenues dans la jurisprudence du Conseil, s'il a consulté les membres de l'unité de négociation et les a tenus informés du progrès des négociations.

#### IV – Conclusion

[30] Dans ses observations en date du 24 juillet 2007, l'AFPC insiste sur les diverses mesures qui ont été prises en vue du renouvellement de la convention collective qui régit l'unité de négociation. Il est incontestable, au vu des faits, que l'AFPC aurait bénéficié de la protection du paragraphe 39(2) si elle était à négocier une première convention collective à la suite de son accréditation.

[31] Or, la jurisprudence du Conseil démontre que la situation de l'AFPC – c'est-à-dire, le fait qu'elle négociait le renouvellement d'une convention collective – n'ouvre pas droit à la protection du paragraphe 39(2). Qui plus est, les parties n'avaient pas encore acquis le droit de grève ou de lock-out en vertu du *Code*. Aucune disposition du *Code* n'empêchait dès lors les membres de l'unité de négociation de présenter une demande de révocation de l'accréditation de l'agent négociateur en vertu de l'article 38.

[32] As a result, the Board had no option but to dismiss the PSAC's section 39(2) argument and to let the representation vote determine the outcome of this revocation application.

[32] En conséquence, le Conseil ne peut que rejeter l'argument de l'AFPC fondé sur le paragraphe 39(2) et laisser le scrutin de représentation déterminer l'issue de la demande de révocation.

---

**CASES CITED**

*Meszaros (Les) et al.*, [2002] CIRB no. 188; and 95 CLRBR (2d) 124

*Phillips (J.) et al.* (1978), 34 di 603; and [1979] 1 Can LRBR 180 (CLRBR no. 168)

**STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 16.1; 24, 24(2)(b), 24(2)(c), 24(2)(d); 38, 38(2)(b); 39(2)

---

**AFFAIRES CITÉES**

*Meszaros (Les) et autres*, [2002] CCRI n° 188; et 95 CLRBR (2d) 124

*Phillips (J.) et autres* (1978), 34 di 603; et [1979] 1 Can LRBR 180 (CCRT n° 168)

**LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 16.1; 24, 24(2)b, 24(2)c, 24(2)d); 38, 38(2)b); 39(2)