

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 4-02

Reasons for decision

Teamsters Local Union 938,
applicant,
and
Mackie Moving Systems Corporation,
named employer,
and
Adams Services (Division of 1083859 Ontario Ltd.),
The Administrative Edge Inc., Advantage
Personnel, Excel Highway Support Inc., Interim
Personnel, Professional Personnel Ltd., 1269763
Ontario Limited, 113146 Ontario Limited,
interested parties,
and
Direct Driver Personnel, Selective Staffing Services,
interested parties.

CITED AS: Mackie Moving Systems Corporation

Board File: 20266-C

Decision no. 156
 January 23, 2002

Application for certification pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification - Constitutional jurisdiction - The Teamsters Local Union 938 (the union) applied for certification as the bargaining agent for employees of Mackie Moving Systems Corporation (the employer) - The employer argued that certain of its operations were subject to provincial labour legislation and were outside the constitutional jurisdiction of the Board - In an earlier decision, the Board had ruled that two elements of the employer's business were severable and under provincial jurisdiction - The Board found that the Mackie operation, generally speaking, is a single, integrated and coordinated enterprise - The employer's organizational structure forms an integrated and interrelated whole such that, from a labour relations viewpoint, it should be viewed as a single indivisible enterprise engaged in the intra and

Motifs de décision

Section locale 938 de la Fraternité internationale des
Teamsters,
requérante,
et
Mackie Moving Systems Corporation,
employeur nommé,
et
Adams Services (Division de 1083859 Ontario Ltd.),
The Administrative Edge Inc., Advantage
Personnel, Excel Highway Support Inc., Interim
Personnel, Professional Personnel Ltd., 1269763
Ontario Limited, 113146 Ontario Limited,
parties intéressées,
et
Direct Driver Personnel, Selective Staffing Services,
parties intéressés.

CITÉ: Mackie Moving Systems Corporation

Dossier du Conseil: 20266-C

Décision n° 156
 le 23 janvier 2002

Demande d'accréditation fondée sur l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Accréditation - Compétence constitutionnelle - La section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters (le syndicat) a présenté une demande d'accréditation pour représenter une unité composée des employés de Mackie Moving Systems Corporation (l'employeur) - L'employeur a soutenu que certaines de ses activités étaient régies par les lois du travail provinciales et ne relevaient pas de la compétence constitutionnelle du Conseil - Dans une décision antérieure, le Conseil avait statué que deux éléments de l'entreprise de l'employeur étaient dissociables et relevaient de la compétence provinciale - Le Conseil a conclu que les activités de Mackie, généralement parlant, constituaient une entreprise unique, intégrée et coordonnée - La structure organisationnelle de l'employeur est composée d'éléments intégrés et

extraprovincial transportation of goods, and its labour relations governed by the *Code*.

Certification - Employer - Definition - The employer argued that the drivers it obtains from personnel agencies should not be included in the bargaining unit, because the agencies are the employers - The Board found that the employer determined the maximum amount the agencies could pay their drivers, and that all agency drivers received the same rate of pay regardless of which agency they were affiliated with - The employer exercised fundamental control over which agency drivers are retained in employment and over their work while employed - The employer exercised significant control over the working conditions and the performance of work of the agency employees - For the purposes of the *Code*, it is most appropriate that agency employees be considered as Mackie employees.

Certification - Dependent contractor - Definition - Appropriateness - Community of interest with others - The employer argued that brokers and employees of brokers should not be included in the bargaining unit - The Board found that brokers who were directly under contract with the employer, who work continuously for the employer alone and who do not employ other individuals are entitled to bargain collectively as dependent contractors - Brokers who do not drive themselves, and whose employees generally do not drive for the employer, are not employees of Mackie - The Board found that brokers who employ drivers but themselves, also drive full time for the employer and derive all of their revenue from the employer not only meet the *Code* definition of "dependent contractor," but they are in fact economically dependent on the employer and subject to elements of day-to-day control by the employer - The Board found that some drivers who were assigned to drive for the employer by independent brokers were employees, but were excluded from the unit because they shared a somewhat divergent community of interest.

interreliés qui font que, sur le plan des relations du travail, l'employeur devrait être considéré comme une entreprise unique indissociable qui assure un service de transport intraprovincial et extraprovincial de marchandises, et dont les relations du travail sont régies par le *Code*.

Accréditation - Employeur - Définition - L'employeur a soutenu que les chauffeurs que lui recommandent les agences de placement ne devaient pas être inclus dans l'unité de négociation parce que ce sont les agences de placement qui sont leurs employeurs - Le Conseil a conclu que l'employeur établissait le salaire maximal que les agences pouvaient payer aux chauffeurs et que tous les chauffeurs d'agence recevaient le même taux de rémunération peu importe l'agence à laquelle ils étaient rattachés - L'employeur exerçait un contrôle fondamental sur le choix des chauffeurs d'agence et sur leurs conditions de travail par la suite - L'employeur exerçait un contrôle important sur les conditions de travail et sur l'exécution du travail des employés des agences - Pour l'application du *Code*, il est tout à fait légitime de considérer les employés d'agence comme des employés de Mackie.

Accréditation - Entrepreneur dépendant - Définition - Habilité à négocier collectivement - Communauté d'intérêts avec les autres - L'employeur a soutenu que les courtiers et leurs employés ne devaient pas être inclus dans l'unité de négociation - Le Conseil a conclu que les courtiers qui ont conclu un contrat directement avec l'employeur, qui travaillent de façon continue pour la seule entreprise de l'employeur et qui n'emploient pas d'autres chauffeurs ont le droit de négocier collectivement à titre d'entrepreneurs dépendants - Les courtiers qui ne conduisent pas eux-mêmes les camions et dont les employés ne conduisent généralement pas des camions pour l'employeur ne sont pas des employés de Mackie - Le Conseil a conclu que les courtiers qui emploient des chauffeurs et qui conduisent aussi à plein temps des camions pour l'employeur, qui est leur unique source de revenu, sont non seulement visés par la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, mais sont aussi placés sous la dépendance économique de l'employeur dans les faits et sont assujettis à tous les éléments du contrôle quotidien exercé par l'employeur - Le Conseil a conclu que certains des chauffeurs désignés par les entrepreneurs indépendants pour conduire des camions pour l'employeur étaient des employés, mais qu'ils étaient exclus de l'unité de négociation parce que leur communauté d'intérêts était quelque peu différente.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson. A hearing was held on November 22, 24-26, December 17, 21 and 22, 1999, January 10-11, 2000, February 16, 2000, March 7-9, 2000, April 12, 14 and 17, 2000 and May 17, 2000, at Toronto, Ontario.

Appearances

Mr. Anthony F. Dale and Mr. Norman L. Jesin, for Teamsters Local Union 938;
 Mr. Arthur P. Tarasuk, Mr. Michael Watson and Mr. William J. McNaughton, for Mackie Moving Systems Corporation;
 Mr. Allen V. Craig, for Adams Services (Division of 1083859 Ontario Ltd.);
 Mr. Frank Stewart, for The Administrative Edge Inc.;
 Mr. Larry Bertuzzi, for Advantage Personnel;
 Mr. Bruce Henderson, for Excel Highway Support Services Inc.;
 Mr. David M. Chondon, for Interim Personnel;
 Mr. Alan Brabender, for Professional Personnel Ltd.;
 Mr. Todd Bennett and Mr. Allen V. Craig, for Selective Staffing Services;
 Ms. Marilee Marcotte, for certain independent owner-operators and certain Quebec drivers;
 Mr. Michael G. Horan, for two independent owner-operators.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson.

[1] The within matter arises as a result of an application for certification by Teamsters Local Union 938 (Local 938) dated April 7, 1999. The application was filed with the Canada Industrial Relations Board (the Board or CIRB) pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). In its application, the applicant requested certification for a unit described as follows:

All employees of Mackie Moving Systems Corporation working in and out of the Province of Ontario; **including but not limited to** company drivers, owner-operators*, persons who drive for owner-operators, persons recruited through and/or paid by employment agencies who have a continuing employment relationship with Mackie Moving Systems Corporation and who are otherwise employed on such terms and conditions that Mackie Moving Systems Corporation is their real employer, **except** dispatchers, supervisors and

Le Conseil se composait de M^e J. Paul Lordon, c.r., Président. Une audience a été tenue les 22, 24, 25 et 26 novembre 1999, les 17, 21 et 22 décembre 1999, les 10 et 11 janvier 2000, le 16 février 2000, les 7, 8 et 9 mars 2000, les 12, 14 et 17 avril 2000 ainsi que le 17 mai 2000, à Toronto (Ontario).

Ont comparu

M^{es} Anthony F. Dale et Norman L. Jesin, pour la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters;
 M^{es} Arthur P. Tarasuk, Michael Watson et William J. McNaughton, pour Mackie Moving Systems Corporation;
 M^e Allen V. Craig, pour Adams Services (Division de 1083859 Ontario Ltd.);
 M. Frank Stewart, pour The Administrative Edge Inc.;
 M. Larry Bertuzzi, pour Advantage Personnel;
 M. Bruce Henderson, pour Excel Highway Support Services Inc.;
 M^e David M. Chondon, pour Interim Personnel;
 M. Alan Brabender, pour Professional Personnel Ltd.;
 M. Todd Bennett et M^e Allen V. Craig, pour Selective Staffing Services;
 M^e Marilee Marcotte, pour le compte de certains courtiers indépendants et de certains chauffeurs du Québec;
 M^e Michael G. Horan, pour deux courtiers indépendants.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e J. Paul Lordon, c.r., Président.

[1] L'affaire dont le Conseil est saisi en l'instance résulte d'une demande d'accréditation datée du 7 avril 1999 présentée par la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters (la section locale 938 des Teamsters). La demande soumise au Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil ou le CCRI) est fondée sur l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) et la requérante y sollicite l'accréditation de l'unité de négociation suivante:

Tous les employés de Mackie Moving Systems Corporation qui travaillent à partir de la province de l'Ontario; **y compris, mais non exclusivement**, les chauffeurs de la compagnie, les propriétaires-exploitants,* les personnes travaillant comme chauffeur pour des propriétaires-exploitants, les personnes recrutées et(ou) payées par des agences de placement qui ont une relation d'emploi continue avec Mackie Moving Systems Corporation et qui sont par ailleurs assujetties à des conditions d'emploi faisant de Mackie Moving Systems Corporation leur

persons above the rank of supervisor, office, clerical and sales employees, and non-driving owner-operators.

(asterisk added here; emphasis added)

[2] The applicant subsequently, on September 3, 1999, amended the bargaining unit description to insert a further exclusion at the place indicated by the asterisk in the above description. That exclusion read “except for owner-operators in the employer’s household goods moving division.”

[3] Much of the basic information about the operations of Mackie Moving Systems Corporation (Mackie) is set out in an investigation report prepared by Mr. Gordon MacIsaac, Senior Labour Relations Officer of the CIRB, dated September 14, 1999.

[4] In his report, Mr. MacIsaac describes the general nature of Mackie’s business. What is described is a business which transports a variety of goods by truck utilizing drivers from various sources, some company drivers, some provided by agencies and some driving their own trucks or trucks owned by brokers for whom they drove.

5. GENERAL NATURE OF (NAMED) EMPLOYER’S BUSINESS

Mackie Moving Systems (hereinafter referred to as “Mackie” or “the (named) employer”) is a trucking company operating within and between several provinces in Canada and several states in the United States. Mackie has two (2) divisions; one, a freight division, which hauls auto parts, which comprises about ninety percent (90%) of the freight volume, and which involves General Motors or General Motors suppliers, (the other 10% is other assorted freight), and two, a moving division, which moves three (3) categories of items, namely automobiles, high value products (computers, copiers and fixtures), and household goods.

The (named) employer’s employees and/or persons providing services to Mackie fall into the following categories:

(a) Mackie employees working directly for Mackie, not brokers or broker drivers or referred by a personnel agency

véritable employeur, à l’exclusion des répartiteurs, des superviseurs et des personnes occupant des postes de niveau supérieur, du personnel administratif et des préposés aux ventes, ainsi que des propriétaires-exploitants qui ne sont pas des chauffeurs.

(traduction; astérisque ajouté ici; c’est nous qui soulignons)

[2] Quelques mois plus tard, soit le 3 septembre 1999, la requérante a modifié la description de l’unité de négociation afin d’y inclure une autre exclusion à l’endroit désigné par l’astérisque dans la description qui précède. Cette exclusion est ainsi libellée «à l’exclusion des propriétaires-exploitants affectés à la division du déménagement des articles de ménage de l’employeur.» (traduction)

[3] Les activités de Moving Systems Corporation (Mackie) sont décrites en grande partie dans le rapport d’enquête, daté du 14 septembre 1999, de l’agent principal des relations du travail du CCRI, M. Gordon MacIsaac.

[4] Dans le rapport en question, M. MacIsaac donne des précisions sur la nature générale des activités de Mackie, qu’il décrit comme une entreprise qui effectue le transport de divers types de marchandises par camion. À cette fin, Mackie fait appel à plusieurs types de chauffeurs; certains sont employés directement par elle, certains sont issus d’agences et d’autres conduisent leur propre camion ou des camions appartenant à des courtiers auxquels ils fournissent leurs services.

5. NATURE GÉNÉRALE DE L’ENTREPRISE DE L’EMPLOYEUR (NOMMÉ)

Mackie Moving Systems (ci-après appelée «Mackie» ou «l’employeur (nommé)» est une entreprise de camionnage qui effectue le transport de marchandises dans les limites et à l’extérieur de plusieurs provinces canadiennes et états américains. Mackie compte deux (2) divisions, l’une du fret, chargée du transport de pièces d’automobiles, qui tient pour environ quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du fret transporté pour le compte principalement de General Motors ou de fournisseurs de General Motors (le reste est composé de marchandises diverses), et une division du déménagement, chargée du transport de trois (3) catégories d’articles, soit des automobiles, des produits de grande valeur (ordinateurs, photocopieurs et accessoires fixes), et des articles de ménage.

Les employés de l’employeur (nommé) et/ou les personnes assurant des services à Mackie entrent dans l’une ou l’autre des catégories suivantes:

a) Les employés de Mackie travaillant directement pour Mackie qui ne sont ni des courtiers ni des chauffeurs-courtiers ni des employés d’agence

i Within Ontario - Moving Division

ii Interprovincially and/or Internationally - Moving Division

iii Within Ontario - Freight Division

iv Interprovincially and/or Internationally - Freight Division

v Warehouse personnel, team leaders and supervisors

(b) Brokers without drivers

i Within Ontario - Moving Division

ii Interprovincially and/or internationally - Moving Division

iii Within Ontario - Freight Division

iv Interprovincially and/or Internationally - Freight Division

(c) Brokers with drivers (some who drive too, some who do not) and their drivers

i Within Ontario - Moving Division

ii Interprovincially and/or internationally - Moving Division

iii Within Ontario - Freight Division

iv Interprovincially and/or Internationally - Freight Division

(d) Drivers referred by an outside personnel agency

i Division du déménagement (Ontario)

ii Division du déménagement (interprovinciale et(ou) internationale)

iii Division du fret (Ontario)

iv Division du fret (interprovinciale et(ou) internationale)

v Personnel de l'entrepôt, chefs d'équipe et superviseurs

b) Les courtiers n'ayant pas de chauffeurs

i Division du déménagement (Ontario)

ii Division du déménagement (interprovinciale et(ou) internationale)

iii Division du fret (Ontario)

iv Division du fret (interprovinciale et(ou) internationale)

c) Les courtiers ayant des chauffeurs (qui ne sont pas nécessairement des chauffeurs) et leurs chauffeurs

i Division du déménagement (Ontario)

ii Division du déménagement (interprovinciale et(ou) internationale)

iii Division du fret (Ontario)

iv Division du fret (interprovinciale et(ou) internationale)

d) Les chauffeurs provenant d'une agence de placement externe (traduction)

[5] The initial report of the investigating officer provided considerable detail with respect to the persons providing services to Mackie. It was supplemented by substantial additional oral evidence, much of which will be discussed below. The original investigation officer's report indicated that Mackie had only two divisions, a freight and a moving division. The investigating officer's report indicated that a total of 104 employees worked directly for Mackie as full- or part-time employees at the time of the application [category (a) above]. These employees were variously described as working in either the moving or the Freight Division. Some of these employees worked both within and out of Ontario while others worked exclusively within Ontario. It was generally acknowledged that these individuals were Mackie employees, although it was argued that some were within provincial jurisdiction and thus not within the Board's jurisdiction.

[5] Le rapport initial de l'agent d'enquête fournit une profusion de détails au sujet des personnes qui fournissent des services à Mackie. Il a été complété par de nombreux témoignages, dont la plupart seront examinés un peu plus loin. Le rapport initial de l'agent d'enquête indique que Mackie compte seulement deux divisions, l'une du fret et l'autre du déménagement. Il précise également que 104 personnes au total travaillaient directement pour Mackie à plein temps ou à temps partiel en date de la présentation de la demande d'accréditation [catégorie a) qui précède], soit pour la division du fret, soit pour celle du déménagement. Certains d'entre eux travaillent dans les limites et à l'extérieur de l'Ontario alors que d'autres travaillaient exclusivement en Ontario. Il a généralement été admis que ces personnes sont des employées de Mackie, bien qu'on ait soutenu qu'un certain nombre relève de la compétence de la province plutôt que de celle du Conseil.

[6] A second category of individuals providing services to Mackie identified by the investigating officer's report was the category of "brokers without drivers" [category (b) above]. The report indicated that on the date of the application for certification there were 59 brokers without drivers, individuals who own the equipment they drive. The general position taken by Mackie and by some of those concerned in respect of these individuals was that they were self-employed and not Mackie employees. "Brokers" are sometimes referred to "owner-operators".

[7] A third identified category was "brokers with drivers (some who drive too, some who do not) and their drivers" [category (c) above]. This category included some brokers who drove and some brokers who, although they supplied trucks and drivers to Mackie, did not drive themselves. There were 33 individuals identified as fitting within this category. Again, with respect to this group, the position was taken that they were not Mackie employees within the provisions of the *Code*, but that they were self-employed or employed by the brokers. It was contended that these brokers too were independent contractors.

[8] The final category, "drivers referred by an outside personnel agency" [category (d) above], provided their services to Mackie through the agency of a number of outside personnel agencies. In respect of these employees, it was contended by Mackie and the agencies in question, that the employees concerned were employees of the individual agencies themselves and not of Mackie. There were 8 such agencies identified in the investigating officer's report. One agency, Advantage Personnel (Advantage), referred individuals to Mackie out of two of its offices, one in Oshawa, Ontario and one in Saint John, New Brunswick. Advantage was for purposes of the report included as two separate agencies. The applicant did not include the Saint John office within the scope of the presently requested bargaining unit. The agencies and the number of individuals referred to Mackie through them as of the time of the application are for convenience set out in the table which follows:

[6] L'agent d'enquête fait également état dans son rapport de l'existence d'une deuxième catégorie de personnes qui fournissent des services à Mackie, soit les «courtiers n'ayant pas de chauffeurs» [catégorie b) qui précède]. Il indique qu'en date de la présentation de la demande d'accréditation il y avait 59 courtiers sans chauffeurs; il s'agit de particuliers qui sont propriétaires de leurs véhicules. Mackie et certains des tiers intéressés ont soutenu de façon générale qu'ils sont des travailleurs autonomes et non des employés de Mackie. Le terme «propriétaires-exploitants» est aussi utilisé pour désigner les «courtiers».

[7] La troisième catégorie de chauffeurs mentionnée dans le rapport est celle des «courtiers ayant des chauffeurs (qui ne sont pas nécessairement des chauffeurs) et leurs chauffeurs» [catégorie c) qui précède]. Cette catégorie comprend des courtiers qui sont aussi des chauffeurs et d'autres, qui fournissent des camions et des chauffeurs à Mackie, mais qui ne sont pas eux-mêmes des chauffeurs. Ce groupe englobait 33 personnes. À nouveau, on a prétendu que ces courtiers n'étaient pas des employés de Mackie au sens des dispositions du *Code*, qu'ils étaient des travailleurs autonomes et des entrepreneurs indépendants, ou encore des employés des courtiers.

[8] La dernière catégorie décrite est celle des «chauffeurs provenant d'une agence de placement externe» [catégorie d) qui précède] qui sont embauchés par l'intermédiaire d'agences de placement externes. Mackie et les agences en question soutiennent que ces chauffeurs sont des employés des agences, non des employés de Mackie. Huit agences sont mentionnées dans le rapport de l'agent d'enquête. L'une d'elles, Advantage Personnel (Advantage), fournit du personnel à Mackie dans deux localités où elle a des bureaux, soit Oshawa (Ontario) et Saint John (Nouveau-Brunswick). Dans le rapport de l'agent d'enquête, les deux bureaux d'Advantage sont considérés comme deux agences distinctes. La requérante n'a pas inclus les chauffeurs provenant du bureau de Saint John dans l'unité de négociation dont elle sollicite l'accréditation en l'espèce. Pour des raisons de commodité, la liste des agences et le nombre de chauffeurs adressés à Mackie en date de la demande d'accréditation sont indiqués dans le tableau qui suit:

Drivers Referred to Mackie from Personnel Agencies

AGENCY	FULL-TIME	PART-TIME	TOTAL
1. Adams Services	65	1	66
2. The Administrative Edge Inc.	3	1	4
3. Advantage Personnel - Oshawa, Ont.	1	2	3
4. Advantage Personnel - Saint John, N.B.	4	1	5
5. Direct Driver Personnel	0	0	0
6. Excel Highway Support Inc.	0	2	2
7. Interim Personnel	13	5	18
8. Professional Personnel Ltd.	6	6	12
9. Selective Staffing Services	0	5	5

[9] Some elaboration is appropriate here with respect to the agency drivers. On April 15, 1999, the Board received a letter from counsel for Mackie indicating in respect of the outside personnel agencies, that “all persons employed by independent personnel agencies are employed by, and are employees of, the respective personnel agencies and not employees of the employer and ought not to be included in the bargaining unit.”

[10] Subsequently, the Board forwarded a copy of the application to the named outside personnel agencies and requested their response to the application. Advantage Personnel, Interim Personnel, Professional Personnel and Adams Services (a division of 1083859 Ontario Ltd.) then replied to the application.

[11] In addition to the above categories of employees, there were a number of employees in addition to the Saint John, New Brunswick Advantage Personnel who might have fallen within the bargaining unit description but who were excluded by agreement between the affected parties or who the applicant specifically requested be excluded (for various reasons). Of particular note were employees working on the Pitney

Chauffeurs adressés à Mackie par les agences de placement

AGENCE	PLEIN TEMPS	TEMPS PARTIEL	TOTAL
1. Adams Services	65	1	66
2. The Administrative Edge Inc.	3	1	4
3. Advantage Personnel - Oshawa (Ont.)	1	2	3
4. Advantage Personnel - Saint John (N.-B.)	4	1	5
5. Direct Driver Personnel	0	0	0
6. Excel Highway Support Inc.	0	2	2
7. Interim Personnel	13	5	18
8. Professional Personnel Ltd.	6	6	12
9. Selective Staffing Services	0	5	5

[9] Il convient ici de donner certaines précisions concernant les chauffeurs provenant des agences. Le 15 avril 1999, le Conseil a reçu une lettre de l’avocat de Mackie indiquant que «toutes les personnes employées par des agences de placement indépendantes sont des employés de ces agences, non des employés de Mackie et qu’elles ne devraient pas être incluses dans l’unité de négociation.» (traduction)

[10] Le Conseil a subséquemment fait parvenir une copie de la demande d’accréditation aux agences de placement externes mentionnées pour qu’elles lui communiquent leur réponse, ce qu’ont fait Advantage Personnel, Interim Personnel, Professional Personnel et Adams Services (Division de 1083859 Ontario Ltd.).

[11] En plus des catégories mentionnées précédemment et des chauffeurs recommandés par le bureau d’Advantage Personnel situé à Saint John (Nouveau-Brunswick), il y avait un certain nombre d’employés qui auraient pu être visés par la description de l’unité de négociation mais qui ont été exclus soit par suite d’une entente conclue entre les parties concernées, soit parce que la requérante a expressément demandé leur

Bowes Contract, a contract between Mackie and Pitney Bowes, who, it was agreed, were not within the scope of the bargaining unit because they fell within a discreet unit within provincial jurisdiction. As discussed below (see paragraphs 20 and 21) a second group of employees was also found to fall within provincial jurisdiction. This group was comprised of those employees working for Adams Services (1083859 Ontario Ltd.) working on the "Lear Seating Contract." In addition, in respect of interveners 1269763 Ontario Limited and 113146 Ontario Limited, it was conceded by the applicant that all persons identified as drivers for these interveners should not be included in the bargaining unit sought by the applicant. This group included from 16 to 18 drivers, driving trucks owned by Art Pomeroy. As well, as noted, it was agreed upon between the applicant and Advantage Personnel that the five persons assigned by that agency to the interprovincial transportation of automobiles should fall outside the scope of the bargaining unit as not working "in and out of Ontario." A further group of individuals, described by the employer as working in its household goods "A," interprovincial or international division, were sought to be excluded by the applicant and will be excluded for the reasons set out hereinafter. Finally, also for the reasons set out hereinafter the Board is of the view that there is sufficient evidence to conclude that certain other employees of owner-operators or brokers in the situation where the owner-operators or brokers do not themselves drive for Mackie should be excluded from the bargaining unit for definitional reasons on the basis that their community of interest is somewhat different from that of the group being certified here.

[12] In all, the number of individuals in the applicant's proposed bargaining unit as determined by the investigating officer was 283. The number of members of the applicant within the proposed bargaining unit, as reported confidentially to the Board by the investigating officer, indicated that the applicant represented a clear majority of these 283 individuals on the date on which the application for certification was filed. Following the Board's decision to exclude the Pitney Bowes employees, the Adams (Lear Seating) employees, the Advantage, New Brunswick employees and the owner-operator employees in situations where

exclusion (pour diverses raisons). Il s'agit plus particulièrement des employés de la division du contrat avec Pitney Bowes, qui, les parties ont-elles convenu, constituent une unité distincte relevant de la compétence de la province. Ainsi qu'il est indiqué ci-après (voir les paragraphes 20 et 21), il a également été déterminé qu'un second groupe d'employés relevait aussi de la compétence de la province. Ce groupe se compose des employés fournis par Adams Services (1083859 Ontario Ltd.) qui sont affectés au contrat conclu avec Lear Seating. La requérante a aussi admis que toutes les personnes travaillant comme chauffeur pour les tiers intéressés 1269763 Ontario Limited et 113146 Ontario Limited devaient elles aussi être exclues de l'unité de négociation dont elle sollicite l'accréditation. Ce groupe englobait de 16 à 18 chauffeurs qui conduisent des camions appartenant à Art Pomeroy. Par ailleurs, ainsi qu'il a déjà été précisé, la requérante et Advantage Personnel ont convenu que les cinq personnes affectées par l'agence au transport interprovincial des automobiles ne devaient pas être incluses dans l'unité de négociation parce qu'elles ne «travaillent pas à partir de la province de l'Ontario» (traduction). La requérante demande également l'exclusion d'un autre groupe de particuliers, qui, aux dires de l'employeur, font partie du groupe «A» de la division du transport international ou interprovincial des articles de ménage et le Conseil accède à cette demande pour les motifs exposés ci-après. Enfin, et encore une fois pour les motifs exposés ci-après, le Conseil est d'avis qu'il existe suffisamment d'éléments de preuve pour conclure que d'autres employés des propriétaires-exploitants ou des courtiers qui ne fournissent pas personnellement leurs services à Mackie comme chauffeurs doivent être exclus de l'unité de négociation pour des raisons définitionnelles parce qu'ils ont une communauté d'intérêts quelque peu différente de celle du groupe dont le syndicat sollicite l'accréditation en l'espèce.

[12] L'agent d'enquête a déterminé que l'unité de négociation dont la requérante sollicite l'accréditation englobe 283 personnes. Dans le rapport confidentiel soumis au Conseil, il indique que la requérante représentait la vaste majorité de ces 283 personnes en date de la présentation de la demande d'accréditation. À la suite de la décision du Conseil d'exclure les employés affectés aux contrats de Pitney Bowes et de Lear Seating (les employés d'Adams), les chauffeurs recommandés par le bureau d'Advantage situé au Nouveau-Brunswick, ainsi que les propriétaires-exploitants ayant une communauté d'intérêts différente,

their community of interest differed, the Board re-examined the number of employees represented by the applicant. The applicant continued to represent a clear majority of the employees within the defined appropriate bargaining unit.

[13] An examination of Board files disclosed that Teamsters Local Union 938, had previously established its status as a trade union with the Board.

[14] However, the challenges and problems affecting the application outlined above and others which were raised must now be considered by the Board.

[15] First of all, as noted above, Mackie took the position that it was not the employer of the “persons recruited through and/or paid by employment agencies,” but that, rather, such persons were employees of the individual employment agencies and, thus, should not be included in the bargaining unit. The employer also took the position that a number of its employees who worked solely within the province of Ontario or solely within any other province did not fall within the jurisdiction of the *Canada Labour Code*, but rather under the jurisdiction of the province where those employees worked. In this respect, the employer’s position was that the work performed solely within one province was severable from the work that was performed interprovincially or internationally and thus was not under federal jurisdiction. Thirdly, the employer maintained that all persons designated as brokers and/or broker-drivers were not its employees and should also not be included in the bargaining unit. Further, there were certain pockets of employees whom the applicant union did not seek to include in the bargaining unit because of a lack of community of interest with the other employees, for example, employees working out of locations outside the province of Ontario and broker-drivers within certain of the household goods operations of Mackie, which the applicant union did not seek to include in the applied for bargaining unit.

[16] A number of the agencies listed above supported Mackie’s position and filed representations with the Board to the effect that they were the true employers of the drivers that the agencies provided to Mackie and that these drivers should, therefore, not be included in the bargaining unit. As well, one of the brokers, Mr. Art Pomeroy, filed representations to the effect that

le Conseil a procédé à une nouvelle vérification du nombre d’employés représentés par la requérante et a conclu qu’ils constituaient la grande majorité des membres de l’unité de négociation jugée habile à négocier collectivement.

[13] Un examen des dossiers du Conseil a révélé que la section locale 938 des Teamsters est un syndicat reconnu par le Conseil.

[14] Cependant, le Conseil doit maintenant se pencher sur les interrogations et les problèmes que soulève la demande d’accréditation et qui ont été décrits précédemment ainsi que sur les autres questions qui lui ont été soumises.

[15] En premier lieu, Mackie prétend, ainsi qu’il a été mentionné précédemment, qu’elle n’est pas l’employeur des «personnes recommandées et(ou) payées par les agences de placement» (traduction), qui sont plutôt des employés de ces agences et, par voie de conséquence, que ces personnes ne devraient pas être incluses dans l’unité de négociation. En second lieu, Mackie affirme que les personnes employées par elle qui travaillent seulement en Ontario ou dans une autre province ne sont pas régies par le *Code canadien du travail*, qu’elles relèvent plutôt de la compétence de la province où elles travaillent. À cet égard, l’employeur affirme que les activités strictement provinciales sont dissociables des activités interprovinciales ou internationales et qu’elles ne relèvent pas non plus de la compétence du gouvernement fédéral. En troisième lieu, Mackie soutient que les courtiers et(ou) les chauffeurs-courtiers ne sont pas des employés de l’entreprise et qu’ils ne devaient pas être inclus dans l’unité de négociation. Il y a aussi des groupes d’employés que le syndicat requérant ne souhaite pas inclure dans l’unité de négociation parce qu’ils n’ont pas de communauté d’intérêts avec les autres employés; par exemple, les employés dont la localité d’attache est située à l’extérieur de la province de l’Ontario et les chauffeurs-courtiers affectés à division du déménagement des articles de ménage.

[16] Quelques-unes des agences mentionnées précédemment, qui appuient la position de Mackie, ont soumis des observations au Conseil dans lesquelles elles indiquent qu’elles sont les véritables employeurs des chauffeurs fournis à Mackie et qu’il convient donc de les exclure de l’unité de négociation proposée. De même, l’un des courtiers, M. Art Pomeroy, a soumis

the companies operated by him or his wife were independent brokers and not dependent contractors and that any drivers supplied to Mackie by their companies were their own employees and not Mackie's. As noted, the bargaining agent did not oppose this position. Two other groups of broker-drivers filed submissions along the same lines. One group included six Quebec drivers. Another group of two drivers also made similar submissions. The general submissions of the broker-drivers was that they were independent businessmen and as such did not fall within the definition of "employee" in the *Code*.

[17] Mackie's position with respect to the constitutional jurisdiction of the Board acknowledged that while certain elements of the company were clearly within federal jurisdiction, others were not interdependent with those that were and consequently should be viewed as within provincial jurisdiction and excluded from the bargaining unit.

[18] In a written document filed with the Board on November 19, 1999, which significantly modified the view of the employer's operations set out in the investigating officer's report of September 14, 1999, which had indicated that Mackie had two operating divisions, Mackie submitted that:

1. Mackie Moving Systems is comprised of nine independent commercial units. Specifically, the units are:

- (a) The Warehouse Division.
- (b) Household Goods Division (intra-provincial).
- (c) Household Goods Division (inter-provincial or international).
- (d) Freight Intra-provincial Division (Lear Seating Contract).
- (e) Freight Division (inter-provincial or international).
- (f) High Value Products Division.
- (g) Auto Hauling Division (inter-provincial or international).
- (h) Auto Hauling Maritimes Division.
- (i) Pitney Bowes Contract Division (intra-provincial).

des observations dans lesquelles il indique que les entreprises que lui-même ou son épouse exploitent sont des courtiers indépendants, non des entrepreneurs dépendants, et que les chauffeurs qu'elles fournissent à Mackie sont leurs employés, non ceux de Mackie. Ainsi qu'il a été mentionné, l'agent négociateur n'a pas contesté cette position. Deux autres groupes de chauffeurs-courtiers ont soumis des observations à peu près semblables, l'un était composé de six chauffeurs du Québec et l'autre de deux chauffeurs. De façon générale, les chauffeurs-courtiers ont indiqué qu'ils étaient des hommes d'affaires indépendants et qu'à ce titre ils n'étaient pas visés par la définition d'«employé» énoncée dans le *Code*.

[17] Sur la question de la compétence constitutionnelle du Conseil, Mackie admet que, si des éléments de l'entreprise relèvent à l'évidence de la compétence du gouvernement fédéral, il y en a d'autres avec lesquels il n'y a aucune interaction et qui se trouvent de ce fait à être assujettis aux lois provinciales, d'où la nécessité de les exclure de l'unité de négociation.

[18] Dans un document soumis au Conseil le 19 novembre 1999, qui brosse un tableau très différent des opérations décrites dans le rapport de l'agent d'enquête daté du 14 septembre 1999, lequel indiquait que l'employeur avait deux divisions actives, Mackie fait valoir ce qui suit:

1. Mackie Moving Systems est constituée de neuf unités commerciales indépendantes. Ces unités sont les suivantes:

- a) division de l'entreposage;
 - b) division (intraprovinciale) des articles de ménage;
 - c) division (interprovinciale ou internationale) des articles de ménage;
 - d) division intraprovinciale du fret (contrat Lear Seating);
 - e) division (interprovinciale ou internationale) du fret;
 - f) division des produits de grande valeur;
 - g) division (interprovinciale ou internationale) du transport des automobiles;
 - h) division du transport des automobiles des provinces Maritimes;
 - i) division (intraprovinciale) du contrat Pitney Bowes.
- (traduction)

[19] It was argued that certain of these “independent commercial units” should be viewed as falling within provincial jurisdiction and hence that they should not be included in the bargaining unit to be federally certified.

[20] The parties then agreed that the Board should rule upon the constitutional issues after hearing some initial oral testimony. On January 7, 2000, the Board issued a partial decision (*Mackie Moving Systems Corporation*, January 7, 2000 (CIRB LD 168)). On the preponderance of evidence based upon the testimony and submissions then before it, the Board decided that the Pitney Bowes Contract Division (intraprovincial) was, as contended, properly severable from Mackie’s other operations, for purposes of constitutional jurisdiction. In that decision, the Board also ruled that the situation of the Freight Intraprovincial Division (Lear Seating Contract) was not distinguishable from that of the Pitney Bowes Division and also fell within provincial jurisdiction. The Board found that the following so-called divisions clearly did fall within its constitutional jurisdiction:

- (c) Household Goods Division (inter-provincial or international).
- (e) Freight Division (inter-provincial or international).
- (f) High Value Products Division.
- (g) Auto Hauling Division (inter-provincial or international).
- (h) Auto Hauling Maritimes Division.

[21] The constitutional jurisdiction with respect to (a) the Warehouse Division and (b) the Household Goods Division (intraprovincial) remained to be determined. In this regard, it is appropriate to recall certain observations in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*:

It is of critical importance in these circumstances to be aware that it is not at all evident on first examination that Mackie’s operations are in fact distinct and severable. In this connection it should be recalled that the initial Investigating Officer’s Report identified only two divisions, a freight division and a moving division. While it is contended there are in fact nine divisions, none of the units is a separate employer or identified

[19] On a soutenu que certaines de ces «unités commerciales indépendantes» relevaient de la compétence provinciale et que les employés qui y sont affectés ne devaient pas être inclus dans l’unité de négociation dont le syndicat sollicite l’accréditation au niveau fédéral.

[20] Les parties se sont ensuite mises d’accord pour que le Conseil se prononce sur les questions constitutionnelles après avoir entendu une partie de la preuve orale. Le 7 janvier 2000, le Conseil a rendu une décision partielle (*Mackie Moving Systems Corporation*, 7 janvier 2000 (CCRI LD 168)). S’appuyant sur la prépondérance de la preuve fondée sur les témoignages et les observations dont il disposait à l’époque, le Conseil a conclu que la division (intraprovinciale) du contrat Pitney Bowes, ainsi qu’on l’avait affirmé, était bel et bien dissociable des autres activités de Mackie, aux fins de l’exercice de la compétence constitutionnelle du Conseil. Le Conseil a également conclu que la situation de la division intraprovinciale du fret (contrat Lear Seating) était essentiellement identique à celle de la division du contrat Pitney Bowes et qu’elle relevait elle aussi de la compétence provinciale. Le Conseil a statué que les prétendues divisions suivantes relevaient sans contredit de sa compétence constitutionnelle:

- c) division (interprovinciale ou internationale) des articles de ménage;
- e) division (interprovinciale ou internationale) du fret;
- f) division des produits de grande valeur;
- g) division (interprovinciale ou internationale) du transport des automobiles;
- h) division du transport des automobiles des provinces Maritimes.

[21] Il reste maintenant à trancher la question de la compétence constitutionnelle du Conseil en ce qui concerne a) la division de l’entreposage et b) la division (intraprovinciale) des articles de ménage. À cet égard, il convient de rappeler certaines des observations qui ont été formulées dans l’affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée:

Dans ces circonstances, il importe de constater que, à première vue, il n’est pas du tout évident que les opérations de Mackie sont en réalité distinctes et dissociables. À cet égard, il faut se rappeler que le rapport initial de l’agent d’enquête a relevé seulement deux divisions, une division du fret et une division du déménagement. Même si l’on soutient qu’il existe en réalité neuf divisions, aucune des unités n’est un employeur distinct

externally as separate from Mackie. There are no separate contracts or other arrangements with the identified divisions. All are under the Mackie umbrella. All are managed from essentially the same location, 933 Bloor Street. Each of the above two operations now identified as being severable constitutionally is consolidated with an operation or division identified as being within federal jurisdiction for profit and loss purposes.

However, the evidence in the present matter does show that there are real differences between the two identified “divisions” considered to be within provincial jurisdiction and those remaining.

(i) The applicant itself concedes the severability of one of the two divisions herein found to be severable from the federal aspect of the Mackie operations.

(ii) The applicant has taken the position that the appropriate bargaining unit should not include two identified divisions, division (h), Auto Hauling Maritimes, and division (c), Household Goods (inter-provincial or international). If certain divisions are sufficiently distinct not to be included in an appropriate bargaining unit, it must be at least some indication that the whole is constitutionally severable.

(iii) While there is certain similarity in the operations of one of the divisions, in that they are all engaged in the transportation of goods, neither of the two above divisions identified as provincial **ever** serves a clientele other than in the province of Ontario.

(iv) Each of these divisions operates independently in the operational sense, although administratively with respect to the terms of the driver contractual arrangements with Mackie, the Commercial Vehicle Operating Registration under which they operate and other issues of finance, budgeting, insurance and pay and benefits there is a commonality and unity.

(v) The nature and location of the work in respect of the Pitney Bowes and Lear Contracts are severable and different from other divisions. Both are local, specialized work, with specialized equipment for a single local client.

(vi) There is clear evidence of operational separation of the two units and there is no operational interdependence or integration between these units and any other elements of the Mackie operations.

(vii) The work and personnel of these units are not homogeneous with the work of other Mackie units, although there may be some occasional and incidental interchange of personnel. For instance, these operations have their own specialized and dedicated dispatch systems and work forces and their equipment is specialized and unique in the Mackie operational context.

ou extérieurement reconnu comme étant distinct de Mackie. Il n'existe aucun contrat distinct ou autres modalités avec les divisions mentionnées. Elles sont toutes sous les auspices de Mackie. Elles sont essentiellement toutes gérées à partir du même endroit, le 933, rue Bloor. Chacune des deux opérations maintenant définies comme étant constitutionnellement dissociables est associée à une opération ou une division reconnue comme étant de compétence fédérale aux fins des profits et pertes.

Toutefois, la preuve dans la présente affaire montre qu'il existe des différences réelles entre les deux « divisions » considérées comme étant de compétence provinciale et les autres.

(i) Le requérant lui-même reconnaît la dissociabilité de l'une des deux divisions jugées dissociables de l'aspect fédéral des opérations de Mackie.

(ii) Le requérant a adopté la position selon laquelle l'unité de négociation appropriée ne devrait pas inclure les deux divisions relevées, soit la division h), division du transport des automobiles des provinces Maritimes, et la division c), division (interprovinciale ou internationale) des articles de ménage. Si certaines divisions sont suffisamment distinctes pour ne pas être incluses dans une unité de négociation appropriée, il devrait à tout le moins exister une certaine indication que l'ensemble est constitutionnellement dissociable.

(iii) Même s'il existe une certaine similitude entre les opérations de l'une des divisions, en ce sens qu'elles visent toutes le transport de marchandises, aucune des deux divisions susmentionnées reconnues comme étant de compétence provinciale n'a **jamais** desservi une clientèle autre que celle de la province d'Ontario.

(iv) Chacune de ces divisions fonctionne de façon indépendante au sens opérationnel, quoique du point de vue administratif en ce qui a trait aux modalités contractuelles des conducteurs de Mackie, le certificat d'enregistrement de conducteur de véhicule utilitaire en vertu duquel elles fonctionnent et les autres questions de finances, de budget, d'assurance, de rémunération et d'avantages sociaux renferment une certaine communauté et unité.

(v) Quant aux contrats Pitney Bowes et Lear, la nature du travail et l'endroit où il est exécuté sont dissociables et différents des autres divisions. Dans les deux cas, il s'agit d'entreprises locales qui effectuent un travail spécialisé au moyen d'un matériel spécialisé pour un seul client local.

(vi) Il existe une preuve claire de la séparation opérationnelle des deux unités, et il n'y a aucune interdépendance ni intégration opérationnelle entre ces unités et tout autre élément des opérations de Mackie.

(vii) Le travail et le personnel de ces unités ne sont pas cohérents avec le travail des autres unités de Mackie, quoiqu'il puisse y avoir à l'occasion des échanges de personnel. Par exemple, ces opérations possèdent leur propre effectif et systèmes d'aiguillage spécialisés. Leur matériel est spécialisé et unique dans le contexte opérationnel de Mackie.

(viii) The management of these two units is integrated with Mackie management only at higher levels. The Lear Contract management is external to Mackie and does not even appear on the Mackie organizational chart.

(ix) Other than with respect to higher level management functions and certain administrative matters of advantage, there is simply no operational integration between these divisions and the rest of the Mackie business.

With respect to the remaining two divisions, Division (a) Warehouse and Division [b] Household Goods, the situation is not as conclusive and the factual circumstances are more in balance. Because of the importance of the detailed factual context in such a situation, the Board does not feel that it is as yet appropriate to rule upon its constitutional jurisdiction respecting these divisions. It is more appropriate to defer this aspect of its decision until all the evidence in the present matter has been submitted. The Board will further detail its legal reasoning respecting the issue of its constitutional jurisdiction at the time when it renders its final decision in these matters.

(pages 5-6)

[22] In the course of the continuing proceedings with respect to the issues that remained in dispute among the parties, the Board therefore considered together with the other matters in dispute the constitutional status of the Warehouse operation of Mackie and of its Household Goods Division.

[23] The Board also considered the status of the brokers and broker-drivers, that of the personnel agency drivers and related issues of bargaining unit definition.

[24] For purposes of clarity and ease of reference, this decision will address each of these four issues in their entirety, including their disposition. For practical reasons, the first issue is divided into two parts, the constitutional jurisdiction applicable to the Warehouse and Household Goods (intraprovincial) Divisions, followed by the issue of severability.

I - Constitutional Jurisdiction re: Warehouse and Household Goods Division (Intraprovincial)

[25] The testimony of Mr. Scott Sullivan, on behalf of the employer, was supplemented by testimony on two further occasions by Mr. Phil Meagher, Mackie's Operations Manager. The Household Goods Division was described as Mackie's original activity; Mackie has

(viii) La gestion de ces deux unités est intégrée à la gestion de Mackie uniquement aux niveaux supérieurs. La gestion du contrat Lear est externe à Mackie et ne figure même pas sur l'organigramme de Mackie.

(ix) À l'exclusion des fonctions de gestion de niveaux supérieurs et de certaines questions administratives, il n'existe aucune intégration opérationnelle entre ces divisions et le reste de l'entreprise de Mackie.

En ce qui a trait aux deux divisions restantes, la division a) de l'entreposage et la division [b] des articles de ménage, la situation n'est pas aussi concluante et les circonstances factuelles sont plus incertaines. À cause de l'importance du contexte factuel précis dans une telle situation, le Conseil estime qu'il ne convient pas à l'heure actuelle de se prononcer sur sa compétence constitutionnelle à l'égard de ces divisions. Il juge plus approprié de reporter cet aspect de sa décision jusqu'à ce que toute la preuve dans cette affaire ait été présentée. Le Conseil précisera davantage son raisonnement juridique concernant la question de sa compétence constitutionnelle lorsqu'il rendra sa décision définitive dans cette affaire.

(pages 5-6)

[22] C'est ainsi que, dans le cadre des procédures entamées aux fins de trancher les autres différends qui opposent les parties, le Conseil s'est penché sur la question de sa compétence constitutionnelle en ce qui concerne les divisions de l'entreposage et des articles de ménage de Mackie.

[23] Le Conseil s'est également penché sur la situation des courtiers, des chauffeurs-courtiers et des chauffeurs d'agence, ainsi que sur des questions connexes liées à la définition de l'unité de négociation.

[24] Par souci de clarté et de commodité, le Conseil entend examiner et trancher chacune de ces quatre questions dans la présente décision. Pour des raisons d'ordre pratique, la première question est divisée en deux parties; le Conseil se prononcera d'abord sur la question de sa compétence constitutionnelle en ce qui concerne la division de l'entreposage et la division (intraprovinciale) des articles de ménage, puis sur la question de leur dissociabilité.

I - Compétence constitutionnelle - division de l'entreposage et division (intraprovinciale) des articles de ménage

[25] Le témoignage de M. Scott Sullivan, qui représente l'employeur, a été complété à deux autres occasions par le témoignage de M. Phil Meagher, directeur des opérations chez Mackie. Aux dires de M. Sullivan, le déménagement des articles de ménage

been an agent of North American Van Lines for some 40 years, and has since branched out into the other activities described above and below. The Warehouse Division was described as having originated to store household goods as part of the moving operation and while it is still used for that purpose, it has also evolved into a warehouse operation for the storage of items not related to the moving operation *per se*.

[26] The warehouse is situated at 933 Bloor Street in Oshawa, Ontario and measures some 120,000 square feet. The corporate offices are situated at the front of the building. While the transport divisions are to an extent separate, or dedicated, dispatchers are all working from that common location. Testimony revealed that some 8 to 10 full-time employees and 6 to 12 part-time employees directly employed by Mackie work in the warehouse operation; the figures vary according to the season with more being employed in the summer as this is the peak of activity for the household moving business. On the date of the application for certification, the Board's investigation revealed that Mackie employed 10 Warehouse Operators (6 full-time and 4 part-time), and one Warehouse Supervisor; the Operators are sought for inclusion in the bargaining unit, while the Supervisor is not.

[27] Mr. Sullivan testified that while the warehouse employees occasionally worked on goods that were in interprovincial or international transit, this represented only 4% or even less of their time, and most of their time (96%) was spent on warehousing activities related to intraprovincial household moving. Mr. Sullivan testified that the warehouse survives on its ability to produce a profit, and Mackie introduced in evidence a separate profit and loss statement for the warehouse (see Exhibit 1, page 7).

[28] The warehouse was described as not essential to the survival of any of the other of Mackie's commercial units. However, the evidence submitted by Mackie also indicated that the warehouse was used from time to time to store material being transported by the High Value Products Division, to the extent of 1% to 2% of the use of the warehouse. The High Value Products Division undertakes extraprovincial transportation and

est l'activité première de Mackie, qui est une franchisee de North American Van Lines depuis une quarantaine d'années. Au fil des ans, Mackie a étendu ses activités, ce qui l'a amenée à mettre sur pied les autres divisions décrites aux paragraphes précédents et suivants. La division de l'entreposage a été créée à l'origine pour remiser les articles de ménage pendant les déménagements, mais, aujourd'hui, Mackie s'en sert aussi pour entreposer d'autres articles.

[26] L'entrepôt est situé au 933, rue Bloor à Oshawa (Ontario) et mesure 120 000 pieds carrés environ. Les bureaux de la direction sont situés à l'avant de l'immeuble. Bien que les divisions du transport aient, dans une certaine mesure, leur propre service de répartition, tous les répartiteurs travaillent dans l'immeuble de la rue Bloor. M. Scott a indiqué que la division de l'entreposage compte de huit à dix travailleurs à plein temps et de six à douze travailleurs à temps partiel, qui sont employés directement par Mackie; leur nombre varie selon les saisons, mais ils sont plus nombreux pendant l'été, qui est la période de prédilection pour les déménagements domiciliaires. L'enquête du Conseil a révélé qu'en date de la présentation de la demande d'accréditation Mackie employait dix entreposeurs (six à plein temps et quatre à temps partiel), et un superviseur de l'entrepôt; le syndicat demande que les entreposeurs soient inclus dans l'unité de négociation, à l'exclusion du superviseur.

[27] Aux dires de M. Sullivan, les employés de l'entrepôt manutentionnent à l'occasion des marchandises qui sont en transit interprovincial ou international, mais cette activité ne les occupe que 4 % du temps, le reste (96 %) étant consacré à des activités d'entreposage reliées au déménagement interprovincial d'articles de ménage. La division de l'entrepôt est une opération rentable et Mackie a produit en preuve un état des résultats distincts pour l'entrepôt (voir la pièce 1, page 7).

[28] L'entrepôt n'est pas une activité essentielle à la survie des autres unités commerciales de Mackie. Cependant, la preuve soumise par Mackie indique également que l'entrepôt est utilisé de temps à autre pour remiser des articles transportés par la division des produits de grande valeur, ce qui représente de 1 % à 2 % de l'utilisation de l'entrepôt. La division des produits de grande valeur transporte des marchandises

has already been found by the Board to be under federal jurisdiction.

[29] The Household Goods Division (intraprovincial), also works out of the same facility at 933 Bloor Street in Oshawa. It would employ potentially 10 to 14 groups comprising 15 to 25 or 28 employees directly employed by Mackie. The investigating officer's report establishes the number on the date of application as 11 full-time drivers, 4 full-time helpers, 2 part-time helpers, 2 full-time packers and 1 part-time packer, for a total of 20 employees, exclusive of brokers or agency drivers. The organization chart filed by the employer shows the Household Goods Division dispatcher as Mr. Cory Salter, reporting to Mr. Keith Dalton, the Operations Supervisor (Moving). Also reporting to Mr. Dalton are, among others, the high value products (HVP) dispatcher and the Auto Transport Dispatcher; the company drivers are shown as one group, undifferentiated as to which of Mackie's commercial units they work in, as are the helpers and packers.

[30] Mr. Sullivan testified that the trailers used for Household Goods moving are 48 to 53 feet long air-ride trailers, with back and side doors. He said these trailers were also used to a small extent for moving High Value Products (HVP), although most of the vehicles used by the HVP Division were straight trucks, i.e., in which the cab and box are joined. Mr. Sullivan testified that these joined trucks are also used by the Household Goods (HHG) Division; there is thus some overlap of use of the same vehicles by both the HHG and the HVP Divisions.

[31] Exhibit 1, page 1, shows a profit and loss statement for HHG as applicable to both intraprovincial and international hauling; the two activities are not differentiated on separate profit and loss statements. With respect to international moving, Mackie is a franchisee of North American Van Lines, which is dispatched from Fort Wayne, Indiana.

[32] Mr. Sullivan testified that the dispatchers for international moving (HHG), local moving (HHG), and High Value Products (HVP) are interchangeable, although theoretically those three divisions operate

à l'extérieur de la province et le Conseil a déjà conclu qu'elle relève de la compétence du gouvernement fédéral.

[29] La division (intraprovinciale) des articles de ménage utilise également les locaux du 933, rue Bloor à Oshawa. Elle comprend de 10 à 14 groupes composés de 15 à 25 ou 28 travailleurs directement employés par Mackie. L'agent d'enquête a déterminé qu'en date de la présentation de la demande d'accréditation la division comptait 11 chauffeurs à plein temps, quatre aides à plein temps et deux à temps partiel, deux empaqueteurs à plein temps et un à temps partiel, pour un total de 20 employés, en excluant les courtiers et les chauffeurs d'agence. L'organigramme produit par l'employeur indique que le répartiteur de la division des articles de ménage est M. Cory Salter, qui relève de M. Keith Dalton, le superviseur des opérations (déménagement). Le superviseur de la division des produits de grande valeur (PGV) et celui de la division du transport des automobiles relèvent aussi de M. Dalton; les chauffeurs de la compagnie sont regroupés ensemble sur l'organigramme, sans aucune indication de l'unité commerciale à laquelle ils sont affectés, tout comme les aides et les empaqueteurs.

[30] M. Sullivan a précisé que la division des articles de ménage utilise des remorques à suspension pneumatique de 48 à 53 pieds de longueur munies de portes sur les côtés et à l'arrière pour les déménagements. Ces remorques sont aussi utilisées à l'occasion pour transporter des produits de grande valeur (PGV), bien que la division PGV utilise surtout des camions porteurs, c'est-à-dire des camions dont la cabine est rattachée au conteneur. Ces camions sont aussi utilisés par la division des articles de ménage (AM); il y a donc double utilisation des véhicules par les divisions des AM et des PGV.

[31] La page 1 de la pièce 1 est un état des résultats des activités intraprovinciales et internationales de la division PGV; il n'y a qu'un seul état des résultats pour les deux activités. En ce qui concerne les activités internationales de déménagement, Mackie est une franchisee de North American Van Lines, dont le siège social est situé à Fort Wayne, Indiana.

[32] M. Sullivan a précisé que les répartiteurs des opérations de déménagement international (AM), de déménagement local (AM), et de transport des produits de grande valeur (PGV) sont interchangeables, même

independently from each other and HVP has a separate profit and loss statement.

[33] Mr. Sullivan's testimony indicated that the Commercial Vehicle Operating Registrations for Mackie vehicles are registered to Mackie at the corporate level, rather than to each of the operating divisions, and that Mackie covers the cost of all vehicle insurance including vehicles provided by brokers and agencies, although it is generally reimbursed for insurance costs. He also indicated in cross-examination that Mackie had one single bank account from which all expenses were paid, including payments to brokers, payments to agencies, payments to employees, etc., regardless of the division employed in. All office, clerical and management employees are "at large" employees of Mackie proper and are not assigned to specific operating divisions. None of the separate operating divisions has its own accounting system, and financial statements are centrally kept, although it was alleged that profit and loss were assessed on a divisional basis.

[34] Mr. Sullivan testified in cross-examination that none of the nine "independent" commercial units was registered as a separate employer with Revenue Canada, with the Workplace Safety and Insurance Board, or with respect to Health and Dental Plans; with respect to all of these, the employer was the Mackie Group. Mr. Sullivan was asked why there were only 7 profit and loss statements in Exhibit 1, whereas Mackie claimed to have 9 separate operating divisions. He answered that the Lear Division was included with the Freight Division, that the Household Goods statement combined both extraprovincial and intraprovincial moving, and that High Value Products, extraprovincial and intraprovincial, were combined on one statement.

[35] Mr. Sullivan explained in cross-examination that employees could transfer from one division to another without losing their seniority for benefits and vacation and so forth. He explained that if an employee left one division to go to another division no recognition would be given elsewhere to time already worked, however, in respect of opportunity or preference for obtaining work, driving runs are allocated by seniority within the division. Mr. Sullivan was given the names of a

si, en théorie, les trois divisions sont exploitées indépendamment l'une de l'autre et que les résultats de la division PGV sont consignés séparément.

[33] M. Sullivan a indiqué que les véhicules utilitaires de Mackie sont immatriculés au nom de Mackie plutôt qu'au nom de chacune des divisions, et que Mackie paie la totalité des primes d'assurance des véhicules, y compris celles des véhicules fournis par les courtiers et les agences, bien que, dans ce dernier cas, ces frais lui soient généralement remboursés. En contre-interrogatoire, M. Sullivan a également précisé que Mackie n'avait qu'un seul compte bancaire et qu'il servait à payer toutes les dépenses, y compris les montants versés aux courtiers, aux agences, aux employés, etc., peu importe leur division d'attache. De façon générale, les employés de bureau et les gestionnaires sont des employés en titre de Mackie et ils ne sont affectés à aucune division particulière. Aucune des divisions n'a de système comptable et les états financiers sont dressés pour l'ensemble de l'entreprise bien qu'on ait soutenu que chaque division avait son propre état des résultats.

[34] En contre-interrogatoire, M. Sullivan a affirmé qu'aucune des neuf unités commerciales «indépendantes» n'a de numéro d'employeur distinct à Revenu Canada ou à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, ou aux fins des régimes de soins de santé et de soins dentaires; il n'y a qu'un employeur inscrit et c'est le groupe Mackie. On a demandé à M. Sullivan pourquoi la pièce 1 ne contenait que sept états des résultats, alors que Mackie prétend avoir neuf divisions actives. Il a répondu que les résultats de la division du contrat Lear Seating avaient été inclus avec ceux de la division du fret, que l'état des résultats de la division des articles de ménage englobait les déménagements à l'intérieur comme à l'extérieur de la province et que les résultats de la division du transport extraprovincial et intraprovincial des produits de grande valeur sont aussi consignés séparément.

[35] En contre-interrogatoire toujours, M. Sullivan a précisé que les employés peuvent passer d'une division à l'autre sans perte d'ancienneté sur le plan des avantages sociaux et des vacances, notamment. Cependant, il n'est pas tenu compte de l'ancienneté acquise dans une autre division aux fins de l'attribution des parcours, qui est fondée uniquement sur l'ancienneté dans la division même. On a montré à M. Sullivan les noms de personnes qui avaient ainsi été

number of specific persons who had transferred from one division to another and asked to confirm whether or not they had kept their seniority for purposes of obtaining job assignments, and he replied that he did not know. He was also asked if employees did work in more than one division on an ongoing basis, and he replied that this occurred from time to time, as Mackie had to do the necessary to satisfy its customers. He explained that there might be some interdivisional mixing on back haul from time to time. In such circumstances, the division to which work was allocated is determined by the lead run. If the lead run was hauling High Value Products, for example, and it made economic sense for the driver not to return empty, he would haul back anything that was available, including freight or whatever. He indicated that the back haul for a division might thereby transport products which might be properly within the ambit of another division, in a manner which ignores the notional separation of the divisions.

[36] On the question of dispatchers, the first line of supervision for the drivers, Mr. Sullivan, confirmed that they sometimes moved from one division to another. He confirmed the example of Mr. Tim Hickie, who had moved from the High Value Products to the Freight Division. He acknowledged that all dispatchers worked within the same physical office space and although they were dedicated at any given time to particular divisions, they were considered to be employees “at large” of the Mackie Moving Systems Corporation rather than employees of the division which they supervise.

[37] Referring to a contract between Mackie and the Lear Corporation which was signed on behalf of Mackie by its President and not by the Profit and Loss (P & L) Manager of Mackie’s Lear Division, Mr. Sullivan explained that the individual P & L Divisions do not enter into contracts nor does Mackie enter into contracts on their behalf as these divisions do not have legal standing to do so. When asked who would cover a deficit if one of the divisions had a deficit in a given year, he answered that the Mackie family would pay it as they owned and ran the company; the loss in one division would hopefully be covered by profits of other divisions, and if the loss exceeded such excess profits, the family would cover it.

[38] With respect to drivers working in more than one division, Mr. Sullivan confirmed that this only happens

mutées dans une autre division et on lui a demandé de confirmer si elles avaient conservé leur ancienneté aux fins de l’obtention de parcours, et il a répondu qu’il ne le savait pas. On lui a aussi demandé s’il savait que des employés travaillaient régulièrement pour plusieurs divisions à la fois, et il a répondu que cela arrivait à l’occasion, car le premier souci de Mackie est de satisfaire sa clientèle. Il arrive que les chauffeurs transportent des marchandises pour une autre division au retour. Dans ces cas-là, le travail est attribué à la division qui est à l’origine du parcours initial. Si les articles transportés à l’aller sont des produits de grande valeur, par exemple, et qu’il est plus rentable de ne pas faire le voyage de retour allège, le chauffeur accepte n’importe quel chargement proposé, y compris du fret. Il est donc possible qu’un chauffeur ayant effectué une livraison pour une division donnée ramène des articles pour une autre division, peu importe la vocation de chacune.

[36] Au sujet des répartiteurs, qui sont les superviseurs immédiats des chauffeurs, M. Sullivan a confirmé qu’il leur arrive de changer de division. Il a confirmé que M. Tim Hickie, entre autres, avait quitté la division des produits de grande valeur pour aller travailler à la division du fret. Il a admis que les répartiteurs travaillent tous ensemble dans le même bureau et que, même s’ils sont rattachés à un moment ou à un autre à une division particulière, ils sont considérés, «dans l’ensemble», comme des employés de Mackie Moving Systems Corporation, non comme des employés de la division qu’ils supervisent.

[37] Au sujet d’un contrat avec Lear Corporation, qui a été signé par le président de Mackie et non par le directeur du centre de profit de la division du contrat Lear, M. Sullivan a précisé que les centres de profit ne signent pas de contrat et que Mackie n’en conclut pas non plus pour leur compte car elles n’ont pas qualité pour agir. À la question de savoir qui épougerait le déficit d’une division qui subit une perte dans une année, il a répondu que ce serait la famille Mackie car c’est elle qui est propriétaire de l’entreprise et qui l’exploite; les bénéfices des autres divisions seraient probablement utilisés pour combler la perte d’une division, mais si cette perte excède les bénéfices, c’est la famille qui épougerait le déficit.

[38] Au sujet des chauffeurs qui transportent des articles pour le compte de plusieurs divisions,

from time to time. He indicated as an instance that during a strike at General Motors (GM), which is the principal client of the Freight Division, drivers from the Freight Division were invited in writing by Mackie to take part-time work in other divisions when GM was shut down.

[39] Mr. Phil Meagher, Mackie's Operations Manager, testified on two separate occasions. Because he was ill the first time that he testified, Mackie requested that he be allowed to testify a second time to elaborate upon and clarify certain points. In direct examination, he indicated that he was involved on a day-to-day basis with all of the "moving" divisions of Mackie, including HHG "A" (* see below), HHG "B" (* see below), HVP, enclosed Auto Hauling, open Auto Hauling, Pitney Bowes, etc. He said the warehouse used to report directly to him until the fall of 1998 or the spring of 1999. Part of Mr. Meagher's testimony had to do with Mackie's involvement as an agent for North American Van Lines, which is in effect the work of the extraprovincial Household Goods (HHG) Division often referred to as HHG "A". Some of his testimony in this regard was germane to the determination of the question of the extent to which the intraprovincial Household Goods (HHG "B" Division) was independent and severable from the extraprovincial HHG "A" Division and the rest of Mackie's enterprise.

[40] In this regard, it is noteworthy that earlier in the proceedings the applicant had amended its initial application to exclude the 8 owner-operators working in Mackie's Household Goods (extraprovincial) Division, on the basis that some of them resided and worked outside of Ontario, and all of them obtained work and were remunerated in a different manner from the manner in which the brokers working in Mackie's other divisions were remunerated and had a different community of interest. These brokers, the HHG "A" fleet, are dispatched by North American Van Lines (NAVL) out of Fort Wayne, Indiana and not from Oshawa, as drivers for NAVL. While the HHG "A" Division is not sought for inclusion in

M. Sullivan a confirmé qu'il s'agit là d'une situation inhabituelle. Par exemple, a-t-il indiqué, durant une grève chez General Motors (GM), le principal client de la division du fret, Mackie a invité par écrit les chauffeurs de cette division à accepter du travail à temps partiel dans les autres divisions pour la durée de la fermeture de GM.

[39] M. Phil Meagher, directeur des opérations de Mackie, a témoigné à deux reprises. Parce qu'il était malade lors de son premier témoignage, Mackie a demandé l'autorisation de le rappeler à la barre une seconde fois pour obtenir des précisions sur certains points. Au cours de l'interrogatoire principal, il a indiqué qu'il dirigeait les opérations quotidiennes de toutes les divisions de Mackie ayant des contrats de «déménagement», y compris les groupes «A» et «B» de la division des AM (voir ci-après), la division PGV, la division du transport des automobiles dans des camions-fourgons, la division du transport des automobiles dans des véhicules plate-forme, la division du contrat Pitney Bowes, etc. Il a aussi dirigé les opérations de la division de l'entreposage jusqu'à l'automne 1998 ou au printemps 1999. Une partie de son témoignage a porté sur les activités de la division extraprovinciale du transport des articles de ménage (AM), souvent appelée le groupe «A» de la division AM, que Mackie exploite à titre de franchisee de North American Van Lines. Une partie des renseignements fournis à cet égard se rapportaient à la question de savoir si la division intraprovinciale des articles de ménage (groupe «B» de la division des AM) est indépendante et dissociable du groupe «B» de la division extraprovinciale AM et du reste des opérations de Mackie.

[40] À ce propos, il convient de préciser qu'au début de la procédure la requérante a modifié sa demande initiale pour exclure les huit propriétaires-exploitants affectés à la division extraprovinciale des articles de ménage, pour le motif qu'un certain nombre d'entre eux réside et travaille à l'extérieur de la province de l'Ontario, qu'aucun n'obtient du travail et n'est rémunéré de la même manière que les courtiers des autres divisions de Mackie et qu'ils ont une communauté d'intérêts différente. Ces courtiers, qui forment le groupe «A» de la division des AM, reçoivent leurs instructions de North American Van Lines (NAVL), située à Fort Wayne, Indiana, qui les emploie comme chauffeurs, non du service de

the bargaining unit, the HHG “B” division claimed by Mackie to be strictly intraprovincial, is sought for inclusion in the unit by the Teamsters.

[41] With respect to the HHG “B” fleet, Mr. Meagher testified that this Division handles household moving inside of Ontario and the broker-drivers in the “B” fleet are not part of and do not provide service to an outside organization like NAVL; they work strictly for Mackie. They are dispatched as work becomes available by a dedicated Mackie dispatcher in Oshawa. Mr. Meagher did state however, that the dispatchers may look after other divisions temporarily for brief periods, i.e., dispatchers replace each other when one must be away for meetings, etc., but that they generally do not work interdivisionally. He said the equipment used in the HHG Division is distinctive and not used in other divisions as there are significant differences between HHG trailers and others; HHG trailers are sometimes used for High Value Products (HVP), but this is rare as Mackie has dedicated HVP trailers that are specifically equipped for that purpose. As an example of the interdivisional hauling done, Mr. Meagher testified that on at least one occasion, a trailer normally used for closed auto hauling was used for HHG purposes on the lead haul, as a vehicle was being picked up for the back haul; this avoided having to dispatch two separate trailers to that location.

[42] Mr. Meagher also testified about the warehouse operation. He stated the warehouse workers occasionally assisted the Freight Division in the reloading of trailers, although this was very minimal, and also interacts with the HVP Division as Mackie stores some High Value Products in the warehouse. Mr. Meagher initially suggested that work for federal aspects of Mackie operations by the warehouse could represent up to 10% of its work although he did modify his estimate downwards the second time he testified.

[43] Mr. Meagher spoke of Mackie’s “open board” where the company posts runs that are not of a continuous basis. When employees do not show up,

répartition d’Oshawa. Bien que les Teamsters demandent que ce groupe soit exclu de l’unité de négociation, elle souhaite inclure le groupe «B», dont les activités, aux dires de Mackie, sont strictement circonscrites à la province.

[41] En ce qui concerne le groupe «B» de la division des AM, M. Meagher a témoigné qu’il est chargé du déménagement des articles de ménage à l’intérieur de la province de l’Ontario et que les chauffeurs-courriers qui en font partie ne sont pas des employés d’une entreprise externe comme NAVL ni ne fournissent de services à une entreprise du genre; ils travaillent exclusivement pour Mackie. Des déménagements leur sont attribués par un répartiteur attitré de Mackie à Oshawa. Il arrive toutefois que ces répartiteurs s’occupent d’autres divisions pendant de courtes périodes, par exemple, quand l’un de leurs collègues assiste à une réunion, mais ils sont habituellement rattachés à une seule division. L’équipement utilisé par la division des AM est différent de celui dont se servent les autres divisions; il arrive que la division des produits de grande valeur (PGV) utilise cet équipement, mais c’est assez rare, car Mackie possède des remorques qui servent expressément au transport des produits de grande valeur. Afin d’illustrer le recoupement des activités entre les divisions, M. Meagher a précisé qu’à une occasion au moins on avait utilisé un camion-fourgon qui sert normalement au transport des automobiles pour le déménagement d’articles de ménage parce que le chauffeur ramenait une automobile au retour; on se trouve ainsi à avoir fait l’économie d’un voyage et d’une remorque.

[42] M. Meagher a aussi fourni des précisions au sujet des activités de la division de l’entreposage. Les préposés à l’entrepôt prêtent main-forte à l’occasion au personnel de la division du fret pour recharger des remorques, assez rarement toutefois, et ils traitent aussi avec le personnel de la division PGV car Mackie utilise l’entrepôt pour remiser temporairement des produits de grande valeur. M. Meagher a commencé par affirmer que les tâches accomplies pour le compte des divisions de Mackie qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral représentaient jusqu’à 10 % de la charge de travail de la division de l’entreposage, mais il a révisé son estimation à la baisse au cours de son deuxième témoignage.

[43] M. Meagher a fourni des renseignements au sujet du «tableau d’affichage» utilisé par Mackie pour offrir des parcours occasionnels. Lorsque des employés ne se

customers who do not have regular runs call in or other short-term demands arise, such job runs are posted on the "open board." Mr. Meagher indicated in cross-examination that drivers from the HHG "B" fleet could seek work on the open board for runs in the Freight Division which generally runs internationally or interprovincially if there were not a sufficient number of freight drivers available. He stated drivers from any of Mackie's divisions, in fact, could seek work on the open board. He said the main consideration was for the Mackie Moving Systems Corporation to meet its customers' expectations. He also confirmed that drivers from the HHG "B" fleet have done deliveries crossing into Quebec and Michigan although the majority of the work is within Ontario. Mr. Meagher said that Mackie would book orders and perform the service with either the "A" or "B" fleet. He admitted the "B" fleet was, therefore, not strictly confined to work in Ontario since they do undertake interprovincial and international work, not frequently, but regularly.

[44] As an instance, during his testimony, Mr. Meagher revealed that Mr. Dave Gilbank, a broker working on the HHG "B" fleet had made 19 trips outside of Ontario in the previous year, usually in the Detroit, Michigan or Sainte-Thérèse, Quebec areas. Mr. Meagher suggested that this represented less than 2% of the work of the HHG "B" fleet. However, the Board was not provided with detailed information concerning the runs that other "B" drivers might have undertaken. Mr. Meagher suggested the runs in question might be to serve their main clients like General Motors and that he felt they did not indicate that HHG "B" provided a general interprovincial service.

[45] Mr. Meagher also testified concerning a letter filed by the applicant on January 17, 2000, giving examples of the mobility of employees and brokers designated as HHG extraprovincial and HHG intraprovincial and their movements back and forth from one of these two divisions to the other. The Teamsters' letter in question was in fact an analysis of a document filed by Mackie, referred to as "Book One, Issue - Jurisdiction, that Brokers, Agency Personnel and Employees Fall under

présentent pas au travail, que des clients n'ayant pas de parcours régulier adressent une demande à Mackie, ou encore que d'autres trajets de courte durée sont proposés, les parcours sont affichés au «tableau d'affichage». En contre-interrogatoire, M. Meagher a indiqué que les chauffeurs du groupe «B» de la division des AM ont le droit de consulter le tableau d'affichage et de proposer leurs services pour effectuer les parcours internationaux et interprovinciaux qu'y affiche la division du fret quand il n'y a pas suffisamment de chauffeurs. En fait, tous les chauffeurs de Mackie peuvent consulter le tableau d'affichage pour obtenir du travail, peu importe leur division d'attache. Le principal souci de Mackie Moving Systems Corporation est de satisfaire sa clientèle. M. Meagher a également confirmé que les chauffeurs du groupe «B» de la division des AM effectuent parfois des livraisons au Québec et au Michigan même si leur travail est surtout circonscrit à la province de l'Ontario. Mackie prend les commandes et confie le travail au groupe «A» ou au groupe «B», selon le cas. M. Meagher a admis que les chauffeurs du groupe «B» ne travaillent pas strictement en Ontario, qu'ils font régulièrement des livraisons dans d'autres provinces et à l'étranger.

[44] M. Meagher a notamment révélé pendant son témoignage que M. Dave Gilbank, un courtier du groupe «B» de la division des AM, avait effectué 19 voyages à l'extérieur de la province de l'Ontario l'année précédente, à destination de Détroit (Michigan) ou de Sainte-Thérèse (Québec) généralement. Selon Meagher, ces voyages représentent moins de 2 % des parcours effectués par les chauffeurs du groupe «B» de la division des AM. Il n'a toutefois donné aucune précision au Conseil au sujet des parcours qui pourraient avoir été attribués à d'autres chauffeurs du groupe «B». M. Meagher a affirmé que les parcours avaient probablement été effectués pour le compte des clients principaux, comme General Motors, et qu'ils n'indiquent pas, selon l'entreprise, que le groupe «B» de la division des AM assure un service de nature interprovinciale.

[45] M. Meagher a aussi témoigné au sujet d'une lettre soumise au Conseil le 17 janvier 2000, dans laquelle la requérante fournit des précisions sur la mobilité des employés et des courtiers affectés aux divisions extraprovinciale et intraprovinciale des AM, ainsi que sur les mouvements de personnel entre chacune de ces deux divisions. La lettre des Teamsters renferme en fait une analyse d'un document déposé par Mackie - le recueil n° 1 portant sur la compétence constitutionnelle

Provincial Jurisdiction (Book One), and of an appendix (Appendix # 2) that accompanied the employer's reply to the application. The following is an excerpt from the portion of the Teamsters' letter of January 17, 2000, that pertains to the two HHG Divisions (intraprovincial and extraprovincial):

3) The second group of documents that the applicant has reviewed since the adjournment of the hearing is the several appendices that accompanied the employer's reply to the application. Those appendices listed company employees, brokers and broker drivers, and agency drivers. The applicant has reviewed Appendix #2 which lists the persons whom Mackie admits are its own employees. That list describes the position held by each employee. It also identifies each driver, helper or packer as "Ontario", "Interprovincial" or "International", corresponding with the geographical range of each employee's activities. In its submission dated April 15, 1999 (Mr. Tarasuk's letter to Senior Labour Relations Officer Gordon MacIsaac), the employer took the position that any employee designated as working solely within the province of Ontario was outside of the jurisdiction of the Board.

4) The evidence led by the employer to date has painted a contradictory picture of the relationship or differences between the purported HHG intra-provincial division and HHG interprovincial/international division. Scott Sullivan testified that any extra-provincial household good activity is registered under NAVL and would fall within the latter division. Phil Meagher's evidence was different. He testified that the HHG intraprovincial division does moves to Quebec and Michigan for Mackie's corporate accounts, including General Motors, Ontario Hydro and Royal LePage.

5) The applicant believes that there is, in reality, no differentiation between the two purported divisions. In oral argument on the issue, the applicant relied on, among other things, the fact that the divisions operated under the same profit and loss statement.

6) The list of employees in Appendix #2 of the employer's reply includes approximately 28 helpers and packers in the "Moving" division. There are 12 "Ontario" helpers and 4 "Ontario" packers. There are 12 interprovincial or international helpers. The applicant submits that this employer document ought to be taken by the Board as evidence that this group of helpers and packers work extra-provincially to such an extent that the employer, for its own purposes, considers them to be inter-provincial or international employees. As shown below, the interprovincial or international helpers also work on intraprovincial moves. The applicant submits that this evidence supports our contention that there is a single household goods moving division of the employer's business. That division is or

du Conseil -, dans lequel il est dit que les courtiers, les chauffeurs d'agence et les employés relèvent de la compétence du gouvernement provincial, et d'une annexe (annexe 2) jointe aux observations formulées par l'employeur en réponse à la demande d'accréditation du syndicat. Est reproduit ci-après le passage de la lettre des Teamsters datée du 17 janvier 2000 qui porte sur les deux divisions (intraprovinciale et extraprovinciale) des AM:

3) Le deuxième groupe de documents sur lequel la requérante s'est penchée depuis l'ajournement de l'audience est composé des annexes jointes aux observations formulées par l'employeur en réponse à la demande d'accréditation du syndicat. On y trouve la liste des employés de la compagnie, des courtiers, des chauffeurs-courtiers et des chauffeurs d'agence. La requérante s'est penchée sur l'annexe 2, dans laquelle figure la liste des personnes qui, Mackie admet-elle, sont des employés de l'entreprise. À côté du nom et du poste de chacun d'eux, on peut lire les mots «Ontario», «interprovincial» ou «international», qui indiquent le secteur géographique d'activités de chaque chauffeur, aide ou empaqueteur. Dans ses observations datées du 15 avril 1999 (la lettre adressée par M. Tarasuk à l'agent principal des relations du travail, Gordon MacIsaac), l'employeur soutient que les employés qui travaillent strictement dans la province de l'Ontario ne relèvent pas de la compétence du Conseil.

4) La preuve produite jusqu'à maintenant par l'employeur fournit des renseignements contradictoires sur la relation ou les différences qui existent entre les prétendues divisions intraprovinciale des AM et interprovinciale ou internationale des AM. Dans le cadre de son témoignage, Scott Sullivan a affirmé que toutes les activités liées au transport extraprovincial des articles de ménage sont entrées dans le système de NAVL et qu'elles sont la responsabilité de cette division. Phil Meagher a tenu des propos différents. Il a soutenu que la division intraprovinciale des AM effectuait bel et bien des déménagements au Québec et au Michigan pour des entreprises clientes de Mackie, dont General Motors, Ontario Hydro et Royal LePage.

5) La requérante estime que, dans les faits, il n'existe aucune différence entre les deux divisions concernées. Dans sa plaidoirie, la requérante a insisté, entre autres choses, sur le fait que les résultats des deux divisions sont rapportés dans le même état des résultats.

6) Dans la liste des employés qui constitue l'annexe 2 de la réponse de l'employeur, il est indiqué que la division du «déménagement» englobe environ 28 aides et empaqueteurs. La division intraprovinciale compte 12 aides et quatre empaqueteurs et la division interprovinciale ou internationale, 12 empaqueteurs. La requérante est d'avis que ce document fournit la preuve que ces aides et empaqueteurs accomplissent suffisamment de travail pour la division extraprovinciale que l'employeur considère, pour ses propres besoins, qu'ils y sont rattachés. Ainsi qu'il est indiqué ci-après, les aides affectés à la division interprovinciale ou internationale s'occupent aussi de déménagements intraprovinciaux. La requérante estime que cette preuve confirme sa prétention selon

is a part of an extra-provincial undertaking that is within the Board's jurisdiction.

7) The applicant has identified the following additional or related matters which it urges the Board to inquire into:

a) Tab 2 of the Employer's Book One describes a group of documents relating to "Moving Division Mackie Employees - Local". The first page of documents at that tab is described as an "HHG Planning Sheet" for April 9, 1999. That planning sheet appears to be the first page of a four-page document describing the company's planned use of HHG personnel to complete various contracts on April 9, 1999.

i) For example, the planning sheet first describes one move from Port Hope Ontario to Surrey, BC in which the designation NAVL appears in the right hand column.

ii) On the same day, a move from Markham, Ontario to Vancouver, BC is similarly described.

iii) Thirdly, a move from Winnipeg, Manitoba to Calgary, Alberta is described in a similar manner.

iv) The fourth entry on the planning sheet at Tab 2 of Employer's Book One is a move from place to place within downtown Toronto assigned to Ed Pratt, Steve Levigne and Scott Renney. This is clearly an intraprovincial move. Pratt is described in Appendix #2 as an interprovincial driver in the "Moving-HVP" division. Levigne is described in Appendix #2 simply as a helper in the "Moving" division with no geographical designation. Renney is described in Appendix #2 as an interprovincial helper in the company's "Moving" division. This entry on the HHG planning sheet show therefore that an intraprovincial move was performed by an interprovincial HVP driver (Pratt), assisted by two helpers, one of whom is described by the employer as an interprovincial helper (Renney).

v) The fifth entry on the planning sheet is a residential move from Whitby, Ontario to Orion Township, Michigan. This work was assigned to Bob Fraser. According to Appendix #4 of the employer's reply, he is an international broker in the company's "Moving-HHG" division. It would appear that rather than being assigned to the NAVL system, this extra-provincial move was handled as a Mackie move. This is unlike the entries described in paragraphs (i), (ii) and (iii), above. This evidence is an example of Mackie choosing not to put an extra-provincial move into the NAVL system, effectively treating it for reporting and revenue purposes as an intraprovincial move.

vi) The sixth entry on the April 9, 1999 HHG Planning Sheet is another NAVL-registered move from Saskatchewan to Alberta.

vii) The seventh entry on the on the April 9, 1999 HHG Planning Sheet is a move from place to place within the Greater Toronto Area assigned to Tony Becker, Michael Dell, Jamie Crawford and Terry Glover. Becker is listed on Appendix #2 as an Ontario driver in the company's "Moving - HHG" division. Dell, Crawford and Glover are all identified as interprovincial

laquelle l'entreprise de l'employeur ne compte qu'une seule division du déménagement des articles de ménage. Cette division fait donc partie intégrante d'une entreprise extraprovinciale qui relève de la compétence du Conseil.

7) La requérante exhorte également le Conseil à se pencher sur les questions additionnelles ou connexes suivantes:

a) À l'onglet 2 du recueil n° 1 de l'employeur, il est question de documents se rapportant aux employés affectés à la division du déménagement local. Le premier document, qui compte quatre pages, est une fiche de planification des contrats de déménagement que la division des AM doit exécuter le 9 avril 1999, ainsi qu'il est indiqué sur la première page.

i) La première inscription se rapporte à un déménagement de Port Hope (Ontario) à Surrey (C.-B.) avec, dans la colonne de droite, la mention NAVL.

ii) Un autre déménagement, de Markham (Ontario) à Vancouver (C.-B.) est accompagné d'une mention analogue.

iii) Il en est de même d'un troisième déménagement, de Winnipeg (Manitoba) à Calgary (Alberta).

iv) La quatrième inscription est un déménagement au centre-ville de Toronto attribué à Ed Pratt, Steve Levigne et Scott Renney. Il s'agit manifestement d'un déménagement intraprovincial. À l'annexe 2, il est indiqué que M. Pratt est un chauffeur interprovincial affecté à la division du transport des produits de grande valeur. L'annexe 2 indique seulement que M. Levigne est un aide et qu'il travaille à la division du «déménagement», sans fournir de précision sur sa désignation géographique. M. Renney est un aide interprovincial affecté à la division du «déménagement». On peut donc en conclure qu'un chauffeur interprovincial de la division du transport des PGV (M. Pratt) a effectué un déménagement avec le concours de deux personnes, dont l'un, selon les renseignements fournis par l'employeur, est un aide interprovincial (M. Renney).

v) La cinquième inscription est un déménagement résidentiel de Whitby (Ontario) à Orion Township au Michigan. Le travail a été attribué à Bob Fraser. Selon l'annexe 4 de la réponse de l'employeur, M. Fraser est un courtier international affecté à la division AM. Il semble que ce déménagement extraprovincial ait été consigné comme un déménagement de Mackie au lieu d'être entré dans le système de NAVL. Les données sur ce déménagement diffèrent de celles fournies aux alinéas (i), (ii) et (iii) qui précèdent. Cet élément de preuve montre bien que Mackie n'entre pas nécessairement tous les déménagements extraprovinciaux dans le système de NAVL et qu'elle les traite dans les faits comme des déménagements intraprovinciaux aux fins du calcul des résultats et des rapports.

vi) La sixième inscription est un déménagement entre la Saskatchewan et l'Alberta qui est attribué à NAVL.

vii) La septième inscription est un déménagement local dans la Région du Grand Toronto attribué à Tony Becker, Michael Dell, Jamie Crawford et Terry Glover. À l'annexe 2, il est indiqué que M. Becker est un chauffeur de l'Ontario affecté à la division du déménagement des articles de ménage et que MM. Dell, Crawford et Glover sont des aides interprovinciaux

helpers in the “Moving” division. This intraprovincial move was completed by an intraprovincial HHG driver (Becker) and three interprovincial moving helpers (Dell, Crawford and Glover). The additional documents at Tab 2 relate to this move.

viii) The eighth entry on the April 9, 1999 HHG Planning Sheet is another move from place to place within Ontario. The job was assigned to Michael Hawley and Kevin Grindrod. Hawley is identified on Appendix #2 as an international driver in the “Moving-HHG” division. Grindrod is identified there as an Ontario driver in the “Moving-HHG” division. This intraprovincial move was therefore completed by an international HHG driver (Hawley) assisted by an intraprovincial HHG driver (Grindrod).

ix) The applicant makes no comment about the remaining entries on the April 9, 1999 HHG Planning Sheet.

b) It is apparent that the HHG Planning Sheet applies to both of the purportedly separate and independent HHG divisions. The Planning Sheet refers to intraprovincial moves by Mackie, interprovincial moves registered with NAVL by Mackie and international moves by Mackie that are not registered with NAVL.

...

8) The evidence summarized above shows:

(1) Intraprovincial work may be performed by employees identified by the employer in its reply as interprovincial or international (e.g. Dell, Crawford and Glover and others).

(2) Interprovincial work may be performed by employees identified by the employer in its reply as international (Smith and Edwards).

(3) HHG work may be performed by HVP personnel (e.g. Pratt);

(4) HVP work may be performed by HHG personnel (e.g. Gallant);

(5) HVP personnel may haul freight loads (e.g. Chambers);

(6) HHG work is not in practice distinguishable as having been performed by either the HHG intraprovincial division (the B fleet) or the HHG interprovincial or international division (the A fleet). For example:

(i) interprovincial and international helpers work on intraprovincial moves;

(ii) international drivers may work on intraprovincial moves; and

travaillant dans la division des AM. Le déménagement intraprovincial a été effectué par un chauffeur intraprovincial de la division des AM (M. Becker) et trois aides interprovinciaux (M. Dell, Crawford et Glover). Le reste des documents qui se trouvent à l’onglet 2 se rapporte à ce déménagement.

viii) La huitième inscription est un autre déménagement local effectué en Ontario. Le travail a été attribué à Michael Hawley et Kevin Grindrod. À l’annexe 2, il est indiqué que M. Hawley est un chauffeur international affecté à la division des AM et que M. Grindrod est un chauffeur de l’Ontario travaillant dans la même division. Le déménagement intraprovincial se trouve donc à avoir été effectué par un chauffeur international de la division des AM (M. Hawley) avec l’aide d’un chauffeur intraprovincial de la division des AM (M. Grindrod).

ix) La requérante ne formule aucune observation au sujet des autres déménagements inscrits sur la fiche de planification des activités de la division des AM pour le 9 avril 1999.

b) Il est manifeste que la fiche de planification s’applique aux deux divisions des AM prétendument distinctes et indépendantes. Il y est question de déménagements intraprovinciaux effectués par Mackie, de déménagements interprovinciaux inscrits dans le système de NAVL mais effectués par Mackie et de déménagements internationaux effectués par Mackie mais non inscrits dans le système de NAVL.

...

8) La preuve résumée ci-dessus indique ce qui suit:

(1) des déménagements intraprovinciaux peuvent être effectués par des employés interprovinciaux et internationaux, selon les renseignements fournis dans la réponse de l’employeur (p. ex. MM. Dell, Crawford et Glover et les autres);

(2) des déménagements interprovinciaux peuvent être effectués par des employés internationaux, selon les renseignements fournis dans la réponse de l’employeur (MM. Smith et Edwards);

(3) le travail de la division des AM peut être effectué par le personnel de la division PGV (p. ex. M. Pratt);

(4) le travail de la division PGV peut être effectué par le personnel de la division des AM (p. ex. M. Gallant);

(5) le personnel de la division PGV peut être appelé à transporter du fret (p. ex. M. Chambers);

(6) dans les faits, il est impossible de faire la différence entre le travail de la division intraprovinciale AM qui est effectué par la division interprovinciale AM (le groupe B) ou par la division interprovinciale ou internationale des AM (le groupe A). Par exemple:

(i) les aides interprovinciaux et internationaux s’occupent de déménagements intraprovinciaux;

(ii) les chauffeurs internationaux effectuent à l’occasion des déménagements intraprovinciaux;

(iii) international or interprovincial HHG moves are not necessarily registered with NAVL.

[sic]

[46] Testifying in direct examination with respect to this document, Mr. Meagher explained that concerning the move described in item 7(iv) above, the goods being moved were High Value Products, and that there was no distinction in the HVP Division as between local or extraprovincial transport. With respect to the move described in item 7(vii) above, he assumed it was a last minute order and that it was probably “a scramble to do it.” He explained that Helpers from the HHG “A” Extraprovincial Division were used for the HHG “B” Intraprovincial Division probably due to a shortage of available Helpers in the Intraprovincial Division. With respect to the example in item 7 (viii) above, Mr. Meagher said that this was actually an international move for an international shipping company called Victoria International. Notwithstanding this, he also described it as a “B” fleet move, or HHG intraprovincial. Taken together, however, this evidence does show that on a regular basis, the HHG “B” fleet and its support is used to support other Mackie divisions and that it will as Mackie corporate needs dictate, undertake interprovincial transport.

[47] When Mr. Meagher testified the second time, he provided further testimony with respect to the operation of the Warehouse Division. He stated that the warehouse was close to 100,000 square feet in area and of these 35,000 square feet were leased to the Productivity Improvement Centre (PIC). PIC is not part of Mackie’s operation, but a tenant. Of the remaining 65,000 square feet, 35,000 were used for the HHG division. In terms of time spent by warehouse staff working on material from Mackie’s different divisions, Mr. Meagher said he would not be able to give an accurate estimate as to his knowledge the warehouse did not charge the time back to the other divisions, and the warehouse employees did not keep track of time spent handling each division’s material. He estimated approximately 30% of the time was spent on HHG, 40% on HVP, and the balance on other tasks such as cleaning, cross-docking, loading and unloading of PIC trailers and preparing dollies, blankets, straps, boxes, etc. for the next day’s moves. In the summer season, the warehouse handles two to three moves per

(iii) les déménagements internationaux ou interprovinciaux de la division des AM ne sont pas nécessairement inscrits dans le système de NAVL.

(traduction)

[46] Au cours de son interrogatoire principal, M. Meagher a précisé que le déménagement décrit à l’alinéa 7iv) du document qui précède concernait le transport de produits de grande valeur et que la division PGV ne faisait aucune distinction entre le transport local et le transport extraprovincial. Au sujet du déménagement décrit à l’alinéa 7vii), M. Meagher a dit qu’il pouvait s’agir d’une commande de dernière minute qui avait probablement posé des problèmes. Si le groupe «B» de la division intraprovinciale des PGV a fait appel à des aides du groupe «A» de la division extraprovinciale des PGV, c’est probablement parce qu’elle manquait de personnel. Au sujet de l’exemple donné à l’alinéa 7viii) qui précède, M. Meagher a affirmé que c’était en fait un déménagement international pour une compagnie de transport international appelée Victoria International. Il a aussi dit que c’était un déménagement effectué par le groupe «B», ou un déménagement intraprovincial de la division des AM. Toutefois, considérée dans son ensemble, cette preuve montre que les chauffeurs et le personnel de soutien du groupe «B» de la division des AM sont utilisés de façon régulière par les autres divisions de Mackie pour effectuer du transport interprovincial quand le besoin s’en fait sentir.

[47] Au cours de son second témoignage, M. Meagher a fourni des renseignements supplémentaires au sujet de la division de l’entreposage. Il a déclaré que l’entrepôt a une superficie de 100 000 pieds carrés environ, dont 35 000 sont loués au Productivity Improvement Centre (PIC), qui est un locataire de Mackie. Des 65 000 pieds carrés qui restent, 35 000 sont utilisés par la division PGV. M. Meagher s’est dit incapable de préciser quel pourcentage du temps est consacré à la manutention des articles provenant des diverses divisions de Mackie, parce qu’à sa connaissance l’entrepôt ne facture pas ses services aux autres divisions et que les employés ne consignent pas de données à ce sujet. Selon ses estimations, l’emploi du temps du personnel de l’entrepôt est le suivant: 40 % pour la division des AM, 30 % pour la division du PGV, le reste étant consacré à d’autres tâches comme le nettoyage, le transbordement, le chargement et le déchargement des remorques du PIC ainsi qu’à la préparation des plateaux roulants, des couvertures, des sangles, des boîtes, etc. en prévision

week originating with North American Van Lines (the HHG “A” extraprovincial Division). The warehouse staff is also involved in packing containers for Martin Steven, an international shipping company partially owned by Mackie; Mackie does not charge Martin Steven for this service.

[48] In re-direct examination, Mr. Meagher estimated that with respect to warehouse work done to support the High Value Products working division, 70% was intraprovincial in nature, 20% interprovincial and 10% international. With respect to these products, the warehouse workers assist in the docking and loading. The HVP Division has previously been determined by the Board to be within federal jurisdiction.

[49] Certain statistics filed with the Board by Mackie concerning the warehouse as part of Exhibit 2 on November 22, 1999, also provide breakdowns of warehouse labour hours. These statistics indicate that in total 2% of the total labour hours in the warehouse are spent on goods in extraprovincial transit, that is, .7% on industrial and commercial products plus 1.2% on household goods, while 98% of the time worked was spent on intraprovincial goods. These estimates, prepared by the employer conflicted to a degree with Mr. Meagher’s original testimony and with Mr. Sullivan’s initial general estimate of up to 4% as well as with certain of the anecdotal aspects of the testimony. If the testimony respecting the HHG “B” warehouse work is considered, the evidence in its entirety would suggest that the proportion of labour dedicated to federal aspects of the employer’s operation is in probability of significance.

[50] The constitutional characterization of the work of the warehouse and of the HHG “B” fleet must therefore be considered. While numerous authorities were cited on the constitutional issue, because of the present facts and circumstances they need not all be referred to. Dealing firstly with the HHG “B” fleet, or the Household Goods (intraprovincial) division, the evidence before the Board reveals that this division does regularly carry out extraprovincial moving activities. While the extraprovincial activity may be a small proportion of the overall activity of this Division,

des déménagements du lendemain. Pendant l’été, la division de l’entrepôt s’occupe de deux ou trois déménagements par semaine pour le compte de North American Van Lines (le groupe «A» de la division extraprovinciale des PGV). Le personnel de l’entrepôt remplit aussi des conteneurs pour Martin Steven, une entreprise de transport international qui appartient en partie à Mackie et à laquelle celle-ci ne facture pas ses services.

[48] En réinterrogatoire, M. Meagher a affirmé que 70 % des articles entreposés à la demande de la division des produits de grande valeur sont destinés au transport intraprovincial, 20 % au transport interprovincial et le reste, au transport international. Les préposés à l’entrepôt prêtent leur concours pour le transbordement et le chargement de ces produits. Le Conseil a déjà statué que la division des PGV relève de la compétence du gouvernement fédéral.

[49] Dans la pièce 2 soumise au Conseil le 22 novembre 1999, Mackie fournit des données au sujet de la division de l’entreposage, dont une ventilation des heures de main-d’oeuvre. Il est indiqué que 2 % de ces heures sont consacrées à la manutention de marchandises qui sont en transit extraprovincial, les produits industriels et commerciaux comptant pour 0,7 % et les articles de ménage, pour 1,2 %; le reste du temps est consacré à la manutention de marchandises destinées au transport intraprovincial. Ces estimations, qui ont été préparées par l’employeur, contredisent en quelque sorte le témoignage initial de M. Meagher ainsi que la première estimation de 4 % fournie par M. Sullivan, de même que certains éléments anecdotiques du témoignage. Si l’on tient compte du témoignage relatif à l’appui fourni au groupe «B» de la division des AM, la totalité de la preuve indique que la proportion des heures de main-d’oeuvre consacrées aux éléments de l’entreprise de l’employeur qui relèvent de la compétence fédérale est probablement très élevée.

[50] Il devient donc nécessaire de déterminer de quelle compétence relève le travail accompli par la division de l’entreposage et le groupe «B» de la division des AM. De nombreux précédents ont été invoqués pour aider le Conseil à trancher la question constitutionnelle, mais, compte tenu des faits et des circonstances de l’espèce, il n’est pas nécessaire de tous les examiner. Commençons par le groupe «B» de la division des AM, ou la division (intraprovinciale) des articles de ménage; la preuve soumise au Conseil révèle que cette division effectue régulièrement des déménagements

the testimony of Mr. Meagher revealed that the requirements of the customers were the determining factor, and that the employer would not ordinarily hesitate to use the HHG “B” fleet to undertake extraprovincial moves. Evidence also revealed a degree of functional integration in that the “B” fleet, occasionally undertook deliveries for the High Value Products Division, a division which is under federal jurisdiction due to the extraprovincial nature of a significant portion of its transportation activities. The example of Mr. Gilbank, the broker who is part of the “B” fleet who had undertaken 19 extraprovincial trips in the past year, which the employer suggests represents less than 2% of the trips undertaken by the “B” fleet, should also be recalled in this respect.

[51] The Board has dealt with the “regularity” and “continuity” test on numerous occasions, to determine whether a transportation enterprise is constitutionally under federal or provincial jurisdiction. In this case, Mackie suggests that the amount of extraprovincial transportation undertaken by the “B” fleet should be viewed as an insignificant proportion and of a sporadic rather than a continuous or regular nature.

[52] The following excerpt from *Acadian Lines Limited* (1994), 96 di 41, (CLRB no. 1094), sheds some light on how the concept of regularity and continuity has been applied by the Board and by the courts in recent years:

The main consideration here, as defined by the leading cases, is whether the extraprovincial aspect of a transportation operation that connects provinces or extends beyond the limits of a province within the meaning of section 92(10)a) is regular and continuous. The leading cases clearly establish that the test that must be applied to decide if the extraprovincial aspect of the business is regular and continuous **must be qualitative as opposed to quantitative**. For example in *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560; 4 D.L.R. (4th) 452; and 84 CLLC 14,006 (C.A.), Cory, J.A. (as he then was) had this to say:

“There is a long history of decisions pertaining to the trucking and transportation industry. These authorities have rejected a

extraprovinciaux. Bien que cette activité ne représente qu’un faible pourcentage des activités de cette division, M. Meagher a affirmé, dans le cadre de son témoignage, que le premier souci de l’entreprise est de satisfaire aux besoins de sa clientèle et que l’employeur n’hésitera habituellement pas à faire appel au groupe «B» de la division des AM pour effectuer des déménagements extraprovinciaux. La preuve a également révélé qu’il existait une certaine intégration fonctionnelle entre les divisions du fait que le groupe «B» effectue parfois des livraisons pour le compte de la division des produits de grande valeur, laquelle relève de la compétence du gouvernement fédéral parce que ses activités sont en grande partie de nature extraprovinciale. À cet égard, il convient également de mentionner à nouveau que M. Gilbank, un courtier du groupe «B», a effectué 19 voyages à l’extérieur de la province au cours de l’année écoulée, lesquels, soutient l’employeur, représentent moins de 2 % des voyages attribués à ce groupe.

[51] Le Conseil s’est penché bien des fois sur l’utilisation du critère de la «régularité» et de la «continuité» pour déterminer si une entreprise de transport relève de la compétence fédérale ou de la compétence provinciale. En l’espèce, Mackie soutient que les voyages extraprovinciaux effectués par le groupe «B» représentent une portion négligeable de leur travail et qu’ils s’inscrivent dans un contexte d’irrégularité par rapport aux activités continues ou régulières.

[52] Le passage de la décision rendue dans l’affaire *Acadian Lines Limited* (1994), 96 di 41 (CCRT n° 1094) reproduit ci-après fournit quelques indications sur la manière dont le critère de la régularité et de la continuité a été appliqué par le Conseil et les tribunaux ces dernières années:

Le principal facteur dont il faut tenir compte, facteur qui a été défini plus en détail dans les principales affaires qui font jurisprudence, consiste à savoir si les activités interprovinciales de transport qui relient des provinces ou qui vont au-delà des limites d’une province au sens de l’alinéa 92(10)a) sont régulières et continues. Les affaires clés démontrent clairement que le critère à appliquer pour déterminer si les activités extraprovinciales de l’entreprise sont régulières et continues est celui de la **qualité plutôt que de la quantité**. Par exemple, dans *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 279 et al.* (1983), 44 O.R. (2d) 560; 4 D.L.R. (4th) 452; et 84 CLLC 14,006 (C.A.), le juge Cory (comme il était à l’époque) a dit ceci:

«Les décisions concernant le secteur du camionnage sont nombreuses. Dans ce domaine, la jurisprudence rejette

quantitative approach which would determine the result based upon a comparison of the extraprovincial business to the business carried on within the province. Instead, the decisions have turned upon a finding that the extraprovincial operation was a continuous and regular one. If the extraprovincial operation was found to be continuous and regular, then the undertaking was determined to be one which connected provinces. There is no reason, in my view, to depart from that line of decisions which has for many years governed the transportation industry. The test used in those authorities is a reasonable one and it can be readily applied.

(pages 569; 460-461; and 12,030)”

Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd., [1965] 1 O.R. 84; and (1964), 46 D.L.R. (2d) 700 (H.C.J.), is very instructive on the application of this test where the trips **are not made at fixed times in accordance with a predetermined schedule**. It states:

“In my view, the fact that many of the applicant's extraprovincial trips are not made at fixed times in accordance with a predetermined schedule does not compel the conclusion that its activity in that regard is not continuous and regular. Viewed from the point of view of the applicant company, it is clear that its customers are provided with extra-provincial service consistently and without interruption **whenever they apply to the applicant for such service**. The applicant stands ready at any time to engage in hauls outside the boundaries of the Province of Ontario at the instance of any of its customers, and for that purpose has gone to the pains and expense of acquiring transport permits and licences from a number of jurisdictions. Further, the evidence is clear that it has made such trips frequently during the period for which figures have been provided.

(pages 88-89; and 704-705)”

In our view, the proportion of business test propounded in *Re Windsor Airline Limousine Services Ltd.*, *supra*, was completely discredited in *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, *supra*. If the percentage of business is to be used at all, it can only be used to determine whether the traffic is regular and continuous and not as a test per se. Furthermore, we believe that it is only useful where regularity and continuity of traffic cannot otherwise be readily determined. This is not this case.

In this case, the employer holds itself out to the public as ready, willing and able to provide motorcoach charter service throughout Canada and the United States. It holds extraprovincial operating authorities from the Nova Scotia Utility and Review Board to operate passenger and parcel services. It operates specialty charter route passenger services to all points in Canada and the United States and also holds operating authority issued by the Interstate Commerce Commission in the United States for 13 states along the Eastern Seaboard. **While the extraprovincial charter trips are based on demand only, the evidence shows that whenever such a trip is requested, it is made; thus the extraprovincial part of the employer's business** which is integrated in its whole operation appears to us to be of the regular and continuous nature that is necessary to convert Acadian from a provincial

l'approche quantitative selon laquelle les résultats seraient fondés sur une comparaison de l'importance des activités extraprovinciales avec celle des activités de l'entreprise visée dans la province où elle est basée. Les décisions ont été plutôt fondées sur la continuité et la régularité des activités extraprovinciales des entreprises. Si ces activités sont jugées continues et régulières, l'entreprise est réputée relier des provinces. À mon avis, je n'ai aucune raison de m'écarter de cette approche qui prévaut depuis des années à l'égard du secteur du transport. Le critère retenu dans la jurisprudence est raisonnable et facile à appliquer.

(pages 569; 460-461; et 12,030; traduction)»

L'affaire *Regina v. Cooksville Magistrate's Court, Ex parte Liquid Cargo Lines Ltd.*, [1965] 1 O.R. 84; et (1964), 46 D.L.R. (2d) 700 (H.C.J.), est très utile pour ce qui est de savoir comment appliquer ce critère lorsque les voyages **ne sont pas effectués à des heures fixes selon un horaire prédéterminé**. On peut y lire ce qui suit:

«À mon avis, le fait qu'un grand nombre des voyages extraprovinciaux de la requérante n'ont pas eu lieu à heure fixe, conformément à un horaire prédéterminé, n'aboutit pas nécessairement à la conclusion que son activité à cet égard n'est pas continue et régulière. Du point de vue de l'entreprise requérante, il est manifeste que **les clients bénéficient d'un service** extraprovincial constant et ininterrompu **chaque fois qu'ils le lui demandent**. La requérante est toujours prête à se livrer à des activités de transport à l'extérieur des limites de la province de l'Ontario, à la demande de n'importe quel de ses clients; à cette fin, elle a pris la peine d'acquiescer des permis et des licences de transport auprès de plusieurs autorités compétentes et d'en assumer le coût. En outre, la preuve démontre clairement que la requérante a fréquemment fait des voyages de ce genre pendant la période pour laquelle on a fourni des statistiques.

(pages 88-89; et 704-705; traduction)»

Selon nous, le critère de la proportion des activités préconisé dans *Re Windsor Airline Limousine Services Ltd.*, *supra*, a été complètement discrédité dans *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission*, *supra*. Si le critère du pourcentage doit être utilisé, il ne pourrait servir qu'à déterminer si le trafic est régulier et continu. Ce n'est pas un test en soi. De plus, nous estimons que ce critère n'est utile que lorsqu'il n'est pas possible de déterminer autrement si le trafic est régulier et continu. Or ce n'est pas le cas en l'espèce.

Dans la présente affaire, l'employeur s'annonce au public comme étant prêt, disposé et apte à assurer un service d'autocars nolisés dans tout le Canada et aux États-Unis. Il détient des permis d'exploitation extraprovinciaux de la Nova Scotia Utility and Review Board, qui l'autorisent à transporter passagers et colis. Il exploite un service d'autocars nolisés spéciaux à destination de localités au Canada et aux États-Unis; il détient un permis d'exploitation délivré par la Interstate Commerce Commission à l'égard de 13 états de la côte est des États-Unis. **Bien que les voyages extraprovinciaux ne soient effectués que sur demande seulement, la preuve démontre que lorsqu'un tel voyage est demandé, il est effectué**. Ainsi, la portion extraprovinciale des activités de l'employeur qui est intégrée dans l'ensemble des activités nous semble être régulière et continue au point de faire d'Acadian une entreprise

undertaking to a federal work, undertaking or business within the scope of section 92(10)(a) of the Constitution Act, 1867 and we so find.

(pages 45-47; emphasis added)

[53] The above description is clearly analogous to Mackie's Household Goods (Intraprovincial) Division or, as it is otherwise known, the "B" fleet.

[54] While the proportion of extraprovincial activity carried out by this Division is relatively low compared to its intraprovincial activity, it is carried out on a regular, recurrent, and continuous basis, responds to customer needs, and is not such as would be considered to be "casual or exceptional" but, rather, part of the "normal or habitual activities of the business" (see *Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al.*, [1980] 1 S.C.R. 115, page 132). The evidence shows that Mackie's prime imperative is to meet its customers' needs, and will not hesitate to use the "B" fleet to carry out extraprovincial activity where necessary. Nineteen trips in one year by one driver only cannot be said to be an indication of irregularity.

[55] Without as yet having delved into the issue of whether Mackie's Divisions are severable or constitute an indivisible whole for purposes of determining constitutional jurisdiction, the Board finds that Mackie's Household Goods (Intraprovincial) Division is a federal work, undertaking or business as defined by paragraph 2(b) of the *Code*, and that its labour relations are thus subject to the *Code*.

[56] Turning now to the Warehouse Division, the warehouse was described by the employer as having originated to store household goods as part of its moving operation. While the warehouse is now used for other purposes as well, some of which generate outside revenue for Mackie, most of its space is still devoted to the storage of goods in transit. Part of the warehouse, representing approximately 1/3 of its total space, is rented outright to another organization and the Board is not concerned with this portion. What is essential in determining the jurisdiction under which the Warehouse Division's labour relations are governed

fédérale au sens de l'alinéa 92(10)a) de la Loi constitutionnelle de 1867 plutôt qu'une entreprise provinciale. Nous jugeons qu'il s'agit d'une entreprise fédérale.

(pages 45-47; c'est nous qui soulignons)

[53] Les activités décrites au paragraphe précédent ressemblent beaucoup à celles de la division (intraprovinciale) des articles de ménage de Mackie, aussi appelée le groupe «B».

[54] Même si les activités extraprovinciales de la division intraprovinciale ne représentent qu'un faible pourcentage de ses autres activités, elles n'en sont pas moins exécutées de manière régulière, périodique et continue aux fins de répondre aux besoins de la clientèle, et on ne saurait les qualifier d'«occasionnelles ou exceptionnelles» car elles constituent plutôt des «activités normales ou habituelles de l'affaire» (voir l'arrêt *Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres*, [1980] 1 R.C.S. 115, page 132). La preuve indique que le premier souci de Mackie est de satisfaire aux besoins de sa clientèle et qu'elle n'hésite aucunement à faire appel au groupe «B» pour exécuter des contrats de transport extraprovincial lorsque le besoin s'en fait sentir. Le fait qu'un chauffeur ait effectué à lui seul 19 voyages du genre au cours d'une année ne saurait être considéré comme un indice d'irrégularité.

[55] Avant même de se pencher sur la question de savoir si les divisions de Mackie sont dissociables ou si elles constituent une entité indivisible aux fins de la détermination de la compétence constitutionnelle, le Conseil conclut que la division (intraprovinciale) des articles de ménage de Mackie est une entreprise fédérale aux termes de l'alinéa 2b) du *Code*, et que ses relations de travail sont régies par le *Code*.

[56] Venons-en maintenant à la division de l'entrepôt. L'employeur a indiqué que l'entrepôt a été aménagé à l'origine pour remiser les articles de ménage durant les déménagements. S'il en est aussi venu à être utilisé à d'autres fins, dont certaines procurent des revenus externes à Mackie, il sert encore, en grande partie, à l'entrepôt des articles en transit. Une partie de l'entrepôt, soit le tiers de la superficie totale environ, est loué à une autre entreprise, et le Conseil n'y accorde aucun intérêt. Pour déterminer de quelle compétence relèvent les relations de travail de la division de l'entrepôt, il est essentiel de trancher la

is whether the warehouse employees handle material that is in extraprovincial transit, and whether they do this with regularity and continuity.

[57] While the employer maintains that the Warehouse Division is interdependent only with the Household Goods (Intraprovincial) Division (see paragraph [14a] above), the Board heard evidence at various times that the warehouse employees spent 2%, 4% or perhaps even 10% of their time working on goods in extraprovincial transit (see also paragraph [21]). In addition to the HHG Intraprovincial Division, the warehouse is used to store or transfer items in transit by the Freight Division and the High Value Products Division, both of which the employer described as being extraprovincial in nature and both of which have been found by the Board to be under federal jurisdiction. It should be recalled that Mr. Meagher testified initially that this work could represent up to 10% of the work of the warehouse employees, and that their handling of High Value Products alone could represent as much as 40% of their work although his subsequent testimony certainly modified the 10% estimate downwards. The warehouse also handles two or three moves per week in the summer originating with North American Van Lines, for which Mackie is an agent (and to which its Household Goods [extraprovincial] Division) is assigned. This work occurs on a regular basis and clearly supports activities within federal jurisdiction. The warehouse workers also work at least occasionally on containers for Martin Steven, an international shipper partially owned by Mackie. While Mackie charges outside customers for the space they rent in the warehouse, Mr. Meagher testified that the Mackie's Warehouse Division does not charge Mackie's other divisions for the work the warehouse employees do on behalf of these divisions nor does it charge Martin Steven. This fact suggests that the Warehouse Division is integrated into Mackie's broader enterprise.

[58] In argument, the employer nevertheless argued that the warehouse was not essential to the rest of Mackie's operations, and was entirely severable from the enterprise for purposes of determining federal jurisdiction. However, on the basis of the testimony before it, the Board concludes that there is a regular, if occasional, requirement by all of the Mackie divisions referred to above for storage facilities and warehouse services as an essential part of their transportation operations. Additionally, the evidence of Mackie with

question de savoir si les employés de l'entrepôt manutentionnent des articles destinés au transport extraprovincial de manière régulière et continue.

[57] Si l'employeur soutient que la division de l'entreposage se rattache exclusivement à la division (intraprovinciale) des articles de ménage (voir le paragraphe [14a] qui précède), le Conseil a entendu divers témoignages selon lesquels les employés de l'entrepôt consacrent 2 %, 4 % ou peut-être même 10 % de leur temps à la manutention d'articles destinés au transport extraprovincial (voir également le paragraphe [21]). L'entrepôt est aussi utilisé pour remiser ou transférer des articles de la division du fret et de la division des produits de grande valeur, dont les activités ont été qualifiées d'extraprovinciales par l'employeur, et qui relèvent toutes deux de la compétence du gouvernement fédéral, ainsi qu'en a conclu le Conseil. Rappelons que M. Meagher a affirmé initialement que la manutention de ces articles pouvait représenter jusqu'à 10 % du travail accompli par le personnel de l'entrepôt, et celle des produits de grande valeur, jusqu'à 40 %, bien qu'il ait subséquemment ramené ce dernier pourcentage à 10 %. La division de l'entreposage s'occupe aussi de deux ou trois déménagements par semaine pendant l'été pour le compte de North American Van Lines, dont Mackie est une franchisee (et à laquelle la division (extraprovinciale) des articles de ménage est rattachée). Ce travail est accompli de façon régulière et il se rapporte sans contredit aux activités relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Les préposés à l'entrepôt s'occupent aussi, à l'occasion du moins, du chargement des conteneurs de Martin Steven, une compagnie de transport international appartenant en partie à Mackie. Si cette dernière exige un loyer des entreprises externes auxquelles elle loue une partie de son entrepôt, la division de l'entreposage fournit ses services sans frais aux autres divisions de Mackie ainsi qu'à Martin Steven. C'est là un indice que la division de l'entreposage est intégrée à l'entreprise de Mackie.

[58] L'employeur a toutefois soutenu dans le cadre de sa plaidoirie que l'entrepôt n'assure aucun service essentiel au reste des opérations de Mackie et qu'il est totalement dissociable de l'entreprise aux fins de trancher la question de la compétence fédérale. Cependant, sur la foi des témoignages entendus, le Conseil en arrive à la conclusion que l'ensemble des divisions de Mackie mentionnées précédemment ont un besoin régulier, quoique occasionnel, d'installations et de services d'entreposage, lesquels constituent un

respect to the frequency of the use of the warehouse in the support of the aspects of its operations must be taken as a whole. Mr. Meagher's initial estimate of a 10% use of the warehouse for federal freight must therefore be considered together with the other evidence. Considered together, the employer's own evidence indicates a somewhat more frequent use of the warehouse for federal purposes than was conceded in argument. Additionally, if Mackie's warehouse were not available for storage and transfer purposes, obviously Mackie would have to use some other storage and transfer facility, otherwise it would not be able to transport (extraprovincially as well as intraprovincially) those goods that need to be stored while in transit from their point of origin and before reaching their final destination. There was no indication whatsoever that other storage facilities were utilized by Mackie.

[59] The evidence of the integration of the warehouse with the federal operations must be carefully considered in context and in consideration of Mackie's submissions. The initial written submissions of the employer respecting the nine independent commercial units were supplemented by oral testimony, particularly that of its President, Mr. Scott Sullivan. Mr. Sullivan explained the growth and interrelationships of the enterprise conducted by Mackie. His testimony stressed that for profit and loss purposes, the nine so-called independent commercial units operate as independent centres. The Board must also consider the submissions made by the applicant on September 20, 1999, which set out the applicant's position on the constitutional issue. It is useful here to refer to a portion of those submissions since they raise certain broader matters which are also of relevance to the constitutional issues.

ISSUE # 1 - THE CONSTITUTIONAL ISSUES

1) The respondent employer has asserted that some or all of its business falls outside of the jurisdiction of the *Code*. We understand Mackie's position to be that those parts of its business which are confined to a province are not interdependent with and are severable from the interprovincial and international aspects of its business.

élément essentiel de leurs activités de transport. Il est aussi nécessaire de prendre en considération la totalité du témoignage de Mackie en ce qui concerne la fréquence d'utilisation de l'entrepôt par les diverses divisions de l'entreprise. En conséquence, il faut examiner l'estimation initiale de M. Meagher, selon laquelle la division du fret, qui relève de la compétence fédérale, utilise 10 % de la superficie de l'entrepôt, en tenant compte des autres éléments de preuve. Il ressort de cet examen global de la preuve produite par l'employeur que les divisions relevant de la compétence fédérale utilisent l'entrepôt plus souvent que l'employeur a bien voulu l'admettre dans sa plaidoirie. En outre, si Mackie n'avait pas d'entrepôt, il lui faudrait nécessairement utiliser des installations ailleurs pour être en mesure d'assurer le transport (extraprovincial et intraprovincial) des articles qui doivent être entreposés avant d'atteindre leur destination finale. Or, nul n'a mentionné que Mackie utilisait des installations d'entreposage ailleurs.

[59] La preuve de l'intégration de la division de l'entreposage avec les opérations relevant de la compétence fédérale doit être examinée attentivement en tenant compte des observations formulées par Mackie. Les observations écrites soumises initialement par l'employeur au sujet des neuf unités commerciales indépendantes ont été complétées par les témoignages oraux, particulièrement celui du président, M. Scott Sullivan, qui a fourni des renseignements sur l'évolution de l'entreprise et les liens qui existent entre les diverses opérations. Il a insisté sur le fait qu'aux fins du calcul des résultats les neuf unités commerciales prétendument indépendantes fonctionnent comme des centres indépendants. Le Conseil doit aussi tenir compte des observations soumises par la requérante le 20 septembre 1999 au sujet de la compétence constitutionnelle du Conseil. Il convient en l'espèce de reproduire une partie de ces observations, car elles soulèvent un certain nombre de questions générales qui ont aussi un rapport avec les questions constitutionnelles.

QUESTION 1 - LA COMPÉTENCE CONSTITUTIONNELLE

1) L'employeur a soutenu que son entreprise n'est pas assujettie au *Code*, en partie, sinon en totalité. À ce nous croyons comprendre, Mackie prétend que les éléments de son entreprise dont les activités sont limitées exclusivement à la province sont dissociables des éléments à vocation interprovinciale et internationale et qu'il n'existe aucune interdépendance entre elles.

Applicant's position

2) The applicant replies that with the exception of that portion of the employer's business relating to its account with Pitney Bowes, the employer's business is a single integrated business which is a federal work, undertaking or business for the purposes of section 4 of the *Code*. The employment and labour relations aspects of the employer's business are governed by the *Code*.

The correct test

3) The criteria for determining federal jurisdiction in the trucking or transportation industry were correctly stated by the Ontario Court of Appeal in *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 729* (1983), 44 O.R. (2d) 560. The following passage (at p. 569, with emphasis added by the Board) was approved of and relied on by the Canada Labour Relations Board in *I.B.T., Local 880 v. J.I. DeNure (Chatham) Ltd.* (1989), 89 C.L.L.C. 16,018 at page 14,187:

"There is a long history of decisions pertaining to the trucking and transportation industry. These authorities have rejected a quantitative approach which would determine the result based upon a comparison of the extraprovincial business to the business carried on within the province. Instead, *the decisions have turned upon a finding that the extraprovincial operation was a continuous and regular one. If the extraprovincial operation was found to be continuous and regular, then the undertaking was determined to be one which connected provinces*. There is no reason, in my view, to depart from that line of decisions which has for many years governed the transportation industry. The test used in those authorities is a reasonable one and it can be readily applied."

4) The correct test is whether Mackie is engaged in interprovincial or international transportation on a regular and continuous basis.

The relevant constitutional facts

5) Mackie's business is the transportation of materials and products, particularly automotive parts and components, household goods, high value products and automobiles.

6) Mackie's transportation business is divided into at least two broad categories or divisions: the freight division and the moving division. The moving division is further divided into household goods ("HHG"), high value products ("HVP") and the auto-haul division.

7) Drivers in each of Mackie's divisions and helpers in its moving division transport freight, household goods, high value products and automobiles from place to place within Ontario, from Ontario to other provinces and the United States and from other provinces and the United States to Ontario. The interprovincial and international aspects of these activities in each of Mackie's divisions are regular and continuous.

8) Mackie also employs persons classified as packer, warehouse operator and team leader who work in or out of its Oshawa warehouse. These employees are engaged in the

Position de la requérante

2) La requérante soutient pour sa part qu'à l'exclusion de la division qui est chargée du contrat avec Pitney Bowes, l'entreprise de l'employeur est une entreprise fédérale unique intégrée pour l'application de l'article 4 du *Code* et que les relations de travail de l'entreprise de l'employeur sont régies par le *Code*.

Le critère applicable

3) Le critère à appliquer pour déterminer si une entreprise de transport routier ou autre relève de la compétence fédérale a été énoncé par la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire *Re Ottawa-Carleton Regional Transit Commission and Amalgamated Transit Union, Local 729* (1983), 44 O.R. (2d) 560. Le passage reproduit ci-après (à la page 569, et mis en relief par le Conseil) a été cité avec approbation par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Chatham Coach Lines*, 89 C.L.L.C. 16,018 (CCRT n° 73), à la page 14,187:

«Les secteurs du camionnage et du transport font depuis longtemps l'objet de nombreuses décisions. Ces décisions rejettent la méthode quantitative selon laquelle le résultat est obtenu en comparant le taux d'activités à l'extérieur de la province avec celui à l'intérieur de la province. *Les décisions sont plutôt axées sur la conclusion voulant que les activités à l'extérieur de la province soient de nature continue et régulière. Si l'on juge que les activités menées à l'extérieur de la province sont continues et régulières, on conclut que l'entreprise relie des provinces*. À mon avis, il n'y a aucune raison de déroger à cette jurisprudence qui régit le secteur du transport depuis plusieurs années. Le critère utilisé dans lesdites décisions est raisonnable et il s'applique aisément.»

4) Le critère applicable est celui qui consiste à déterminer si Mackie exploite une entreprise de transport interprovincial ou international de manière régulière et continue.

Les faits constitutionnels pertinents

5) Mackie exploite une entreprise de transport d'articles et de produits, plus particulièrement de pièces et de composantes d'automobiles, d'articles de ménage, de produits de grande valeur et d'automobiles.

6) L'entreprise de transport de Mackie comprend à tout le moins deux grandes divisions: la division du fret et la division du déménagement. Cette dernière se compose pour sa part de la division des articles de ménage («AM»), de la division des produits de grande valeur («PGV») et de la division du transport des automobiles.

7) Les chauffeurs affectés à chacune des divisions de Mackie et les aides de la division du déménagement transportent du fret, des articles de ménage, des produits de grande valeur et des automobiles en Ontario, dans d'autres provinces et aux États-Unis, et vice versa. Dans chacune de ces divisions, les volets interprovinciaux et internationaux des activités sont exploités de manière régulière et continue.

8) Mackie emploie également des empaqueteurs, des préposés et des chefs d'équipe à l'entrepôt d'Oshawa. Ils sont chargés de la manutention, du traitement, de l'entreposage et du

handling, processing, storage and retrieval of goods, particularly household goods, which are being transported and/or stored by Mackie for its customers. The goods which are handled at Mackie's warehouse include goods which have been transported from the United States or from other provinces, and goods which later will be transported to those locations by Mackie's trucks and drivers. This part of Mackie's business is an integral and indivisible aspect of its transportation business.

9) The remaining aspect of Mackie's business is comprised of fourteen brokers and broker drivers who perform services in relation to an account or contract for Pitney Bowes. The applicant understands that these fourteen persons work out of a Pitney Bowes warehouse in Pickering. They deliver photocopiers and similar Pitney Bowes products to that company's customers in the Greater Toronto Area. The persons so engaged are not integrated into any other aspect of Mackie's business. They are integrated into the business of Pitney Bowes. The applicant agrees, for reasons outlined above, that these persons are not in the bargaining unit for which it seeks certification.

10) The regularity and continuity of interprovincial and international trips by Mackie employees is illustrated by the distribution of business between intraprovincial trips and interprovincial/international trips in Mackie's freight division:

i) Filed with these submissions are two documents relating to a freight division bid which was put into place effective April 12, 1999.

«See Tab 2.»

ii) The first document is a set of "Bid Rules and Regulations". The second is a series of charts that outline the available "lanes" or "bids". Each lane or bid represents a regular job or assignment on which drivers (whether company drivers, brokers or agency drivers) could bid according to his or her seniority. The charts are divided into the following categories:

- Company/Agency Drivers - Local Bids;
- Company/Agency Drivers - Highway Bids;
- Broker drivers (Single) - Highway Bids; and
- Broker drivers (Teams) - Highway Bids.

iii) The applicant makes the following observations about the freight division bid documents.

(a) Only the first category of bids (i.e. those described as "Local Bids") is entirely intraprovincial.

(b) In the second category, fifteen of the eighteen highway bids for company and agency drivers involve interprovincial or international travel.

(c) In the third category, all of the thirty-nine highway bids for single brokers are interprovincial or international.

chargement d'articles de ménage surtout, qui sont transportés et(ou) entreposés par Mackie pour le compte de ses clients. Une partie des articles proviennent des États-Unis ou d'autres provinces ou y seront transportés ultérieurement par les chauffeurs de Mackie utilisant les remorques de cette dernière. Cette division de l'entreprise de Mackie fait partie intégrante de l'entreprise de transport, dont elle est indissociable.

9) La dernière division de l'entreprise de Mackie est composée de 14 courtiers et chauffeurs-courtiers qui sont affectés à l'exécution d'un contrat conclu avec Pitney Bowes. La requérante croit comprendre que ces 14 personnes travaillent dans un entrepôt de Pitney Bowes situé à Pickering. Ils livrent des photocopieurs et d'autres produits semblables de Pitney Bowes aux clients de cette compagnie dans la Grande Région de Toronto. Ces personnes ne sont pas intégrées à un autre élément de Mackie; elles font partie intégrante de l'entreprise de Pitney Bowes. Pour les motifs exposés précédemment, la requérante convient qu'il n'y a pas lieu de les inclure dans l'unité de négociation dont elle sollicite l'accréditation.

10) Pour avoir une idée de la régularité et de la continuité des voyages interprovinciaux et internationaux effectués par les employés de Mackie, il suffit de jeter un coup d'oeil à la répartition des contrats de transport intraprovincial et de transport interprovincial et international de la division du fret:

i) Sont annexés aux présentes observations deux documents se rapportant à deux parcours proposés par la division du fret le 12 avril 1999.

«Voir l'onglet 2.»

ii) Le premier document est constitué d'une série de «règles et règlements», et le deuxième, de tableaux indiquant les «parcours» offerts par la division. Chaque parcours correspond à une affectation ou à un emploi régulier que les chauffeurs (de la compagnie, les courtiers ou chauffeurs d'agence) pouvaient postuler en fonction de leur ancienneté. Quatre catégories sont mentionnées:

- chauffeurs de la compagnie ou d'agence - parcours locaux;
- chauffeurs de la compagnie ou d'agence - longs parcours;
- chauffeurs-courtiers (seuls) - longs parcours;
- chauffeurs-courtiers (équipes) - longs parcours.

iii) La requérante formule les observations suivantes au sujet des documents se rapportant aux parcours offerts par la division du fret.

a) Seule la première catégorie de parcours (c.-à-d. les «parcours locaux») est circonscrite à la province.

b) Dans la deuxième catégorie, 15 des 18 longs parcours offerts aux chauffeurs de la compagnie et aux chauffeurs d'agence supposent des voyages à l'extérieur de la province ou à l'étranger.

c) Dans la troisième catégorie, la totalité des 39 longs parcours proposés aux courtiers travaillant seuls supposent des voyages à l'extérieur de la province ou à l'étranger.

(d) In the fourth category, all of the eighteen highway bids for broker teams are interprovincial or international.

iv) Although regularity and continuity rather than volume of out-of-province trips is determinative, the interprovincial and international trips in Mackie's freight division represent a large volume of work which is performed by Mackie's employees. In the freight division alone, the bid charts show over two hundred interprovincial or international trips per week.

v) The regularity and continuity of the interprovincial/international trips is evident in the "Comments" column on each chart which lists the days of each week in the coming year on which a trip will be driven in connection with each particular bid. A majority of the bids represent daily runs. Few of the bids involve less than three days per week or work for the employee who obtains that bid.

11) The regularity and continuity of interprovincial and international trips is also illustrated by the documents contained in the books of documents filed by the employer with its reply. In particular, Tabs 3, 4, 5, 6, 9, 11, 12 and 13 of Book One illustrate interprovincial and international trips made by company drivers, brokers and agency drivers in the company's freight, household goods moving and auto haul division.

12) The regularity and continuity of interprovincial and international trips is also illustrated by the manner in which Mackie has described the individual company drivers on the employee lists filed with the Board (see Appendix 2 of Mackie's reply). A majority of such drivers are described as "interprovincial" or "international" rather than as "Ontario".

[60] The key point made here, and it is generally supported by the evidence cited above, as well as the totality of the evidence before the Board, is that the Mackie operation, generally speaking, is a single, integrated and coordinated enterprise. In the case of those elements, which can on the evidence be differentiated, the Pitney Bowes and Lear Divisions, the Board has already done so. However, a similar differentiation of the Warehouse Division and the HHG "B" Division intraprovincial does not appear in fact to exist. These elements of the Mackie operation are more integrated into the broader Mackie enterprise. The Board therefore finds that the Warehouse Division is necessary and integral to those divisions of Mackie that use the warehouse facility, namely, HHG (intraprovincial), HHG (extraprovincial), Freight, and HVP and all are part of the integrated Mackie enterprise. The evidence clearly demonstrates that the

d) Dans la quatrième catégorie, la totalité des 18 longs parcours offerts aux courtiers travaillant en équipe supposent des voyages à l'extérieur de la province ou à l'étranger.

iv) Même si le critère déterminant est la régularité et la continuité et non pas le nombre de voyages effectués à l'extérieur de la province, les voyages extraprovinciaux et internationaux représentent un pourcentage élevé des voyages effectués par les employés de la division du fret de Mackie. Les tableaux indiquent que la division du fret effectue à elle seule plus de 100 voyages par semaine à l'extérieur de la province ou à l'étranger.

v) Le caractère régulier et continu des voyages à l'extérieur ou à l'étranger ressort clairement à l'examen de la colonne réservée aux observations dans chacun des tableaux, qui portent sur une période de 52 semaines. Y sont indiqués, pour chacun des parcours offerts, les dates auxquelles des voyages devront être effectués. Dans la majorité des cas, il s'agit de parcours quotidiens. Peu de parcours nécessitent moins de trois jours de travail par semaine.

11) On trouve également d'autres exemples de la régularité et de la continuité des voyages interprovinciaux et internationaux dans les recueils de documents que l'employeur a annexés à sa réponse. Les onglets 3, 4, 5, 6, 9, 11, 12 et 13 du premier recueil donnent des précisions sur les voyages que les chauffeurs de la compagnie, les courtiers et les chauffeurs d'agence affectés aux divisions du fret, du déménagement des articles de ménage et du transport des automobiles ont effectué à l'extérieur de la province et à l'étranger.

12) Les termes utilisés par Mackie pour décrire les activités de chacun des chauffeurs de la compagnie dans les listes d'employés soumises au Conseil fournissent une autre preuve de la régularité de la continuité des voyages interprovinciaux et internationaux (voir l'annexe 2 de la réponse de Mackie). Mackie a utilisé les désignations «interprovincial» ou «international», plutôt que la désignation «Ontario», pour indiquer la zone de travail de la majorité de ces chauffeurs.

(traduction)

[60] Il ressort de ces observations que les activités de Mackie, généralement parlant, constituent une entreprise unique, intégrée et coordonnée, ce que confirment la preuve reproduite au paragraphe précédent et l'ensemble des éléments de preuve soumis au Conseil. En ce qui concerne les divisions des contrats Pitney Bowes et Lear Seating, le Conseil a déjà statué, en s'appuyant sur la preuve dont il disposait, que ces divisions constituent des éléments distincts. Il ne semble toutefois pas possible d'établir de distinction semblable dans le cas de la division de l'entreposage et du groupe «B» de la division (intraprovinciale) des AM, qui sont davantage intégrés à l'entreprise générale de Mackie. Le Conseil en arrive donc à la conclusion que la division de l'entreposage constitue un service essentiel pour les divisions de Mackie qui utilisent les installations d'entreposage, à savoir la division (intraprovinciale) des AM, la division

use of the warehouse for the storage and transfer of extraprovincial goods is not casual or exceptional, but is recurrent and is part of Mackie's ongoing business. Given that the Warehouse Division is engaged, along with these other Divisions, in the overall ongoing process of Mackie's extraprovincial transportation activities, in accordance with the qualitative approach set out in *Acadian Lines Limited, supra*, the Board finds that the Warehouse Division is under federal jurisdiction for labour relations purposes.

II - Whether Mackie's Operating Divisions are Distinct and Severable

[61] While based upon the above analysis of Mackie's operations, it is evident that the two divisions considered, the Warehouse and the HHG "B" Division are integrated, there are other factors and considerations relevant to the contention that the warehouse and HHG "B" Divisions should be considered severable. With the exception of the Lear Seating Contract Division and the Pitney Bowes Contract Division whose situation has been discussed previously, all of Mackie's operating divisions have been found by the Board to be within federal jurisdiction. If the evidence concerning organization, management, location and operations is considered, there is an additional basis upon which to conclude that the relevant divisions form part of a single, coordinated business enterprise.

[62] The Board has already surveyed the specific evidence submitted in this regard in the foregoing analysis of the Warehouse and HHG (intraprovincial) Division. The employer's case revolves on the premise that each of Mackie's Divisions is established as a separate profit and loss (P & L) centre capable of operating autonomously from the others, capable of being severed from the others and capable of surviving on its own (see paragraph 14 above). As mentioned earlier, the Board has already accepted the severability notion with respect to two divisions, Freight Intraprovincial (Lear Seating Contract) and Pitney Bowes. In the case of these two divisions, the Board

(extraprovinciale) des AM, la division du fret ainsi que la division des PGV, dont elle fait partie intégrante, et que ces divisions sont toute comprises dans l'entreprise intégrée de Mackie. La preuve établit de manière incontestable que l'entrepôt n'est pas utilisé à des fins de remisage et de transfert des articles destinés au transport extraprovincial de manière occasionnelle ou exceptionnelle, mais plutôt de manière courante et qu'il fait partie intégrante de l'entreprise active de Mackie. Étant donné que la division de l'entreposage participe, avec les autres divisions, aux activités de transport extraprovincial de l'entreprise active de Mackie, le Conseil conclut, en s'appuyant sur les critères qualitatifs énoncés dans la décision *Acadian Lines Limited*, précitée, que la division de l'entreposage relève de la compétence fédérale aux fins des relations du travail.

II - Les divisions actives de Mackie sont-elles distinctes et dissociables?

[61] S'il est manifeste, à l'examen des activités de Mackie que les deux divisions sur lesquelles le Conseil s'est penché, à avoir la division de l'entreposage et le groupe «B» de la division des AM sont intégrées, un certain nombre d'autres facteurs et éléments entrent en ligne de compte pour trancher la question de savoir si elles devraient être considérées comme dissociables. Exception faite de la division du contrat Lear Seating et de la division du contrat Pitney Bowes, dont la situation a été examinée précédemment, la totalité des divisions actives de Mackie relèvent de la compétence fédérale, ainsi qu'en a conclu le Conseil. L'examen de la preuve relative au lieu de travail, à l'organisation, à la gestion et aux opérations de l'entreprise révèle qu'il existe des motifs additionnels de conclure que les divisions concernées font partie intégrante d'une entreprise unique coordonnée.

[62] Le Conseil a déjà passé en revue la preuve particulière qui a été produite à cet égard lorsqu'il s'est penché sur la situation de la division de l'entrepôt et de la division (intraprovinciale) des AM. L'argumentation de l'employeur repose sur la prémisse que chacune des divisions de Mackie est un centre de profit qui peut être exploité de manière indépendante, qui peut être dissocié des autres divisions et qui peut aussi survivre sans leur aide (voir le paragraphe 14 qui précède). Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, le Conseil a déjà accepté de reconnaître le caractère dissociable de deux divisions, à savoir la division du transport intraprovincial du fret (contrat Lear Seating) et la

found that they are capable of and **in fact** to a degree do operate on their own as outlined previously and while not totally so, can be viewed as virtually independent from Mackie's other operations. However, it should be recalled that while these divisions can be so viewed because their operations revolve around distinct and separately administered operations, even they are, to a degree integrated in the Mackie enterprise, viewed more broadly.

[63] From a strict operational point of view, the general evidence of management, location organization and operations indicates that the Warehouse Division is interdependent and interrelated to four other divisions of Mackie. The HHG "B" Division operates extraprovincially and internationally and is interrelated with the warehouse and other Mackie divisions.

[64] In addition to operational considerations, other factors and considerations which were brought to light during the proceedings before the Board from a broader perspective would appear to be contra-indicative of a finding of autonomy on the part of the Warehouse Division and the HHG "B" Division. Organizational, administrative, financial, management, supervisory and related factors should be considered.

Common Supervision and Management

[65] Mackie's organizational chart provided to the Board shows a common dispatcher, Mr. Corey Salter for the two HHG Divisions (intraprovincial and extraprovincial) combined. The dispatchers for the HVP, HHG and Auto Transport Divisions all report to a common Operations Supervisor, Mr. Keith Dalton, for the Moving side of the organization. On the Freight side of the organization, all dispatchers report to a common Operations Supervisor, Mr. Marcel Bélanger. Both of the Operations Supervisors in turn report to the Operations Manager, Mr. Phil Meagher. The Operations Manager and the Warehouse Manager both report to the Vice-President of Operations. Until the spring of 1999, the Warehouse Division used to report directly to the Operations Manager, Mr. Phil Meagher.

division du contrat Pitney Bowes. Le Conseil a en effet conclu qu'elles étaient capables de fonctionner de manière autonome, et qu'elles le font dans une certaine mesure **dans les faits**, d'après les renseignements fournis précédemment, et qu'elles peuvent, à toutes fins utiles, être considérées comme des opérations indépendantes des autres opérations de Mackie, bien qu'elles ne le soient pas complètement. Il faut toutefois se rappeler que, même si ces divisions sont considérées comme indépendantes parce que leurs activités sont distinctes et qu'elles sont administrées séparément, elles sont elles aussi intégrées, dans une certaine mesure, à l'entreprise générale de Mackie.

[63] Sur le plan strictement opérationnel, la preuve générale concernant le lieu de travail, la gestion, l'organisation et les opérations révèle qu'il y a interdépendance et interrelation entre les divisions de l'entrepôt et les quatre autres divisions de Mackie. Les activités du groupe «B» de la division des AM sont axées sur le transport extraprovincial et international et sont interreliées avec celles de l'entrepôt et des autres divisions de Mackie.

[64] En plus de ces considérations d'ordre opérationnel, d'autres facteurs et éléments, qui sont ressortis durant l'instance, semblent indiquer, de manière générale, que les divisions de l'entrepôt et le groupe «B» de la division des AM ne sont pas des opérations autonomes. Pour tirer une conclusion à cet égard, il convient de se pencher sur les aspects organisationnels, administratifs, et financiers de ces divisions, ainsi que sur leur cadre de gestion et de supervision et d'autres facteurs connexes.

Supervision et gestion communes

[65] L'organigramme de Mackie qui a été fourni au Conseil indique que les deux divisions des AM réunies (intraprovinciale et extraprovinciale) se partagent le même répartiteur, M. Corey Salter. Les répartiteurs des divisions des PGV et des AM ainsi que de la division du transport des automobiles relèvent tous deux du superviseur des opérations, M. Keith Dalton, qui est en charge du volet déménagement de l'entreprise. À la division du transport du fret, les répartiteurs relèvent tous du même superviseur des opérations, M. Marcel Bélanger. Ces deux superviseurs rendent compte pour leur part au directeur des opérations, M. Phil Meagher, lequel, avec le directeur de l'entrepôt, relève du vice-président des opérations. Jusqu'au printemps 1999, la division de l'entrepôt relevait directement du

It is not certain if the change with respect to the reporting relationship of the warehouse took place before or after the filing of the application for certification.

[66] There is a Management Review Team (MRT) that transcends organizational lines and comprises, among others, the Operations Manager; the Human Resources Manager; the Warehouse Manager; the Sales Manager; the Accounting Manager; the Vice-Presidents of Operations, Public Relations, Sales & Marketing, and Finance; and the President. Three of the Vice-Presidents are members of the Mackie family.

[67] The highest level of supervision/management for each of the separate Operating Divisions is at the dispatcher level, which is contra-indicative of an autonomous self-managing operation. The dispatchers are not on the Management Review Team and report themselves not to Managers but to Supervisors who are also not on the Management Review Team. The one exception is the Warehouse Manager.

[68] With respect to the profit and loss centres, some of the P & L statements for the allegedly autonomous divisions are combined into a common statement, and several of the P & L centres are the responsibility of a common P & L Manager.

Mobility of Employees

[69] The dispatchers are to an extent interchangeable and sometimes replace each other. Drivers may transfer from one division to another without losing their "at large" seniority for benefits and vacation although they may lose seniority for route-bidding purposes. Drivers may be assigned work outside their "home" division according to operational and customer requirements. Warehouse workers assist in loading trailers for the Freight Division. The organization chart shows all drivers involved in moving within a common structure without distinction as to the division they work in. All drivers may seek work on the open board.

directeur des opérations, M. Phil Meagher. Il n'a pas été possible d'établir avec certitude si la modification de la relation de subordination à la division de l'entrepôt s'est produite avant ou après le dépôt de la demande d'accréditation.

[66] Il y a un comité de gestion, dont les membres sont issus des divers secteurs de l'organisation. Il est composé notamment des directeurs des opérations, des ressources humaines, de la comptabilité et de l'entrepôt, du directeur commercial, des vice-présidents des opérations, des relations publiques, des finances et des ventes et du marketing, ainsi que du président. Trois des vice-présidents sont des membres de la famille Mackie.

[67] Le niveau le plus élevé de supervision et(ou) de gestion dans chacune des divisions actives est celui de répartiteur, ce qui ne concorde pas avec l'existence d'une opération autonome. Les répartiteurs ne siègent pas au comité de gestion et leurs supérieurs immédiats ne sont pas des gestionnaires, mais des superviseurs, qui ne siègent pas non plus au comité de gestion, exception faite du directeur de l'entrepôt.

[68] En ce qui concerne les centres de profit, les résultats de certaines des divisions prétendent autonomes sont regroupées dans un état des résultats commun, et plusieurs centres de profit relèvent d'un même gestionnaire.

Mobilité des employés

[69] Les répartiteurs sont interchangeables, dans une certaine mesure, et il leur arrive de se remplacer l'un l'autre. Les chauffeurs peuvent changer de division sans perdre leur ancienneté générale aux fins des avantages sociaux et des vacances; l'ancienneté acquise dans une autre division n'entre toutefois pas en ligne de compte pour l'attribution des parcours dans le cadre du système de postulation. L'employeur peut leur attribuer du travail à l'extérieur de leur division «d'attache» pour satisfaire aux besoins du service et de la clientèle. Les préposés à l'entrepôt prêtent main-forte aux employés de la division du fret pour charger les remorques. Dans l'organigramme de l'entreprise, les chauffeurs sont groupés ensemble, peu importe leur division d'attache. Les chauffeurs peuvent tous consulter le tableau d'affichage pour décrocher du travail.

Common Use of Equipment

[70] Drivers may on occasion haul for one division on the front haul (for example, HVP), and for another division on the back haul (for example, Freight). There is some overlap of use of the same vehicles between the HVP and HHG Divisions.

Common “Umbrella” Financial and Corporate Control

[71] The Commercial Vehicle Operating Registrations are registered to Mackie at the corporate level rather than at the division levels. Mackie covers the cost of all vehicle insurance; Mackie has a single corporate bank account, from which all expenses are paid. None of the separate divisions has any legal status as an employer with Revenue Canada or with the Workplace Safety and Insurance Board, and the Health and Dental Plans are administered at the corporate level for the organization as a whole. Contracts between Mackie and its clients are signed by the President, and neither the P & L centres nor the operating divisions have standing to enter into contracts. Deficits or losses in one division are covered by excess profits from the other divisions, and if loss exceeds excess profits, the Mackie family would cover it.

Common Administrative and Management Support Services

[72] All office and clerical employees are “at large” employees of Mackie proper. There is only one accounting system covering the organization as a whole. Financial statements and records are centrally kept. There is one Human Resources Department, servicing the entire organization.

Common Location

[73] Employees of all Mackie’s divisions generally work at or from, or are dispatched from, the same location in Oshawa, with the exception of the two divisions which the Board has already found to be severable for constitutional purposes, and the Auto Haul Division operating in the Maritimes. Another exception would be the drivers of the HHG (Extraprovincial Division), or the “A” fleet, who are

Utilisation commune de l’équipement

[70] Il arrive que les chauffeurs transportent des articles d’une division à l’aller (p. ex. la division des PGV) et d’une autre division au retour (p. ex. la division du fret). Les divisions des PGV et des AM utilisent les mêmes véhicules de temps à autre.

Contrôle financier et organisationnel commun

[71] Les véhicules utilitaires sont immatriculés au nom de l’entreprise de Mackie, plutôt qu’au nom de chacune des divisions. Mackie prend en charge la totalité des primes d’assurance des véhicules; les dépenses sont toutes payées à même l’unique compte bancaire que possède l’entreprise. Aucune des divisions de Mackie n’est inscrite comme employeur à Revenu Canada ou à la Commission de la sécurité et de l’assurance contre les accidents du travail, et les régimes de soins de santé et de soins dentaires sont administrés pour l’ensemble de l’entreprise. Les contrats conclus entre Mackie et ses clients sont signés non pas par les centres de profit, mais par le président, et les divisions actives ne sont pas habilitées à conclure de tels contrats. Les bénéfices d’une division servent à éponger les déficits ou les pertes des autres divisions; si les pertes excèdent les bénéfices, c’est la famille Mackie qui comble la différence.

Services de soutien administratif commun

[72] Les employés affectés à des tâches administratives sont généralement des employés de Mackie. Il n’y a qu’un système comptable et qu’un service des ressources humaines pour l’ensemble de l’entreprise. Les états financiers ainsi que les registres financiers sont conservés par les services centraux.

Emplacement commun

[73] Règle générale, les employés de Mackie pointent tous au même endroit à Oshawa, à l’exception du personnel des deux divisions que le Conseil a déjà jugées dissociables aux fins de trancher la questions de sa compétence constitutionnelle, et de la division du transport des automobiles des provinces Maritimes. Il faut aussi ajouter les chauffeurs du groupe «A» de la division (extraprovinciale) des PGV, qui reçoivent la

usually but not always dispatched by North American Van Lines from Fort Wayne, Indiana.

[74] On authority such common supervision and management have been seen as factors relevant to the constitutional characterization for enterprise. Mackie's corporate and organizational structure closely resembles that of *Arnone Transport Limited* (1998), 106 di 59; and 39 CLRBR (2d) 193 (CLRB no. 1220) although Mackie has more operating divisions than Arnone. In *Arnone Transport Limited*, *supra*, the Board found as follows:

The employer's business is comprised of three sectors of activities: the transportation division which is engaged in the transport of freight both locally and on a regular basis interprovincially; a garage division whose employees service the equipment for Arnone Transport; and the terminal storage division which is primarily involved in storage and in rail and truck transfers.

The evidence reveals that all divisions work hand in hand to carry out the transportation business. There is a centralized direction and coordination at the management level. The controller, maintenance manager, marketing manager, transport manager and terminal manager meet regularly to discuss the global operations of Arnone Transport and to ensure that all operations work together towards a common goal. In particular, capital expenditures and other financial matters as well as issues such as hiring, training, wages, benefits, working hours, disciplinary matters for all divisions are dealt with at these meetings. Furthermore, the administration of Arnone Transport Limited as well as its customer services are carried out at a central office.

In light of the foregoing and in particular the centralization of the company's decision-making authority, administration, and the provision of customer services, the Board finds that Arnone Transport operates a single integrated trucking company. Given the regular interprovincial transportation that it carries out, the Board concludes that this company constitutes a federal work, undertaking or business within the meaning of section 2(b) of the *Code*. Consequently, the terminal storage division as well as its labour relations, being unseverable from the rest of the employer's operations, come within federal jurisdiction.

(pages 62; and 195-196)

[75] In the case of Mackie, the Board is of the view that its organizational structure forms an integrated and interrelated whole such that, from a labour relations viewpoint, it should (subject to the exceptions already made) be viewed as a single indivisible enterprise engaged in the intraprovincial and extraprovincial

plupart du temps leurs instructions de North American Van Lines, dont les bureaux sont situés à Fort Wayne, Indiana.

[74] Dans la jurisprudence établie, la supervision et le contrôle communs sont considérés comme les facteurs dont il faut tenir compte pour trancher la question de la compétence constitutionnelle. Il existe de nombreuses similitudes entre la structure organisationnelle de Mackie et celle de l'entreprise en cause dans l'affaire *Arnone Transport Limited* précitée (1998), 106 di 59; et 39 CLRBR (2d) 193 (CCRT n° 1220), bien que Mackie compte davantage de divisions actives. Dans cette affaire, le Conseil en est arrivé à la conclusion suivante:

L'entreprise de l'employeur comprend trois divisions: le service de transport qui assure le transport de marchandises localement et, sur une base régulière, entre les provinces; un garage dont les employés entretiennent le matériel de Arnone Transport; et un terminal d'entreposage qui s'occupe principalement d'entreposage et de transferts ferroviaires et routiers.

La preuve révèle que toutes les divisions travaillent main dans la main afin de mener à bien les activités de l'entreprise de transport. La direction et la coordination sont centralisées au niveau de la gestion. Le contrôleur, le directeur de l'entretien, le directeur du marketing, le directeur du transport et le directeur du terminal se rencontrent régulièrement pour discuter des opérations globales de Arnone Transport et veiller à ce que toutes les opérations tendent vers un but commun. À ces réunions, on discute en particulier des dépenses en immobilisation et d'autres questions financières, ainsi que l'embauchage, la formation, les salaires, les avantages sociaux, les horaires et les questions disciplinaires, et ce, pour toutes les divisions. De plus, c'est à partir d'un bureau central qu'on administre Arnone Transport Limited ainsi que son service à la clientèle.

Compte tenu de ce qui précède et en particulier de la centralisation des pouvoirs décisionnels de la compagnie, de l'administration et de la prestation du service à la clientèle, le Conseil juge que Arnone Transport fonctionne comme une entreprise de camionnage intégrée unique. Étant donné que la compagnie assure un service de transport interprovincial régulier, le Conseil conclut qu'elle constitue une entreprise fédérale au sens de l'alinéa 2b) du *Code*. Par conséquent, la division du terminal d'entreposage ainsi que ses relations de travail, puisqu'elles sont indissociables du reste des opérations de l'employeur, relèvent de la compétence fédérale.

(pages 62; et 195-196)

[75] Pour en revenir à Mackie, le Conseil est d'avis que sa structure organisationnelle est composée d'éléments intégrés et interreliés qui font que, sur le plan des relations du travail, l'employeur (sous réserve des exceptions déjà mentionnées) devrait être considéré comme une entreprise unique indissociable qui assure

transportation of goods, and its labour relations governed by the *Canada Labour Code*. This conclusion supports the Board's determination that all the divisions not previously excluded fall within its constitutional jurisdiction, the conclusion is also relevant to the issue of the appropriate bargaining unit in the circumstances as will be discussed below. However, the reality of the organizational unity of the enterprise supports its constitutional characterization here and reflects the reality of the Mackie enterprise. That reality demonstrates a high level of common direction and control and common management and administration irrespective of the division which has been identified for profit and loss purposes. The division of the enterprise for profit and loss purposes should not, for constitutional purposes, obscure this reality. In the words of the Supreme Court of Canada in *Alberta Government Telephones v. Canada (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission)*, [1989] 2 S.C.R. 225:

Underlying many of the arguments is an unjustified assumption that by choosing a particular corporate form the various players can control the determination of the constitutional issue. **This Court has made it clear in this area of constitutional law that the reality of the situation is determinative, not the commercial costume worn by the entities involved. ...**

(page 263; emphasis added)

III - Drivers Provided by Personnel Agencies

[76] As indicated in the report of its investigating officer, Mackie obtains drivers from nine different personnel agencies. The issues that must receive consideration are whether generally these drivers should be viewed as employees of the supplying agency or of Mackie and which of the agency drivers should be included in the bargaining unit. The agencies included:

un service de transport intraprovincial et extraprovincial de marchandises, et dont les relations du travail sont régies par le *Code canadien du travail*. Cette conclusion corrobore la décision du Conseil selon laquelle toutes les divisions qui n'ont pas déjà été exclues relèvent de sa compétence constitutionnelle. Elle entre aussi en ligne de compte en l'espèce aux fins de définir l'unité de négociation habile à négocier collectivement dans les circonstances, ainsi qu'on le verra plus loin. Par ailleurs, l'unicité organisationnelle de l'entreprise se trouve à étayer la qualification constitutionnelle de ses opérations en l'espèce, outre qu'elle correspond à la réalité de l'entreprise de Mackie. En d'autres termes, il y a centralisation du contrôle, de la gestion et de l'administration de l'entreprise, sans égard à la division à laquelle le travail est attribué aux fins du calcul des résultats. La fragmentation de l'entreprise aux fins du calcul des résultats ne devrait pas faire oublier cette réalité pour ce qui est de trancher la question de la compétence du Conseil. Ainsi que la Cour suprême du Canada l'a fait observer dans l'arrêt *Alberta Government Telephones c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)*, [1989] 2 R.C.S. 225:

À la base de plusieurs arguments se trouve l'hypothèse injustifiée selon laquelle en choisissant une forme particulière de constitution en personne morale les divers intervenants sont en mesure de prévoir la réponse à la question constitutionnelle. **La Cour a clairement affirmé dans ce domaine du droit constitutionnel que ce sont les faits de l'espèce qui sont déterminants et non la structure commerciale que revêtent les identités visées...**

(page 263; c'est nous qui soulignons)

III - Les chauffeurs des agences de placement

[76] Comme il est indiqué dans le rapport de l'agent de l'enquête, Mackie fait appel à des chauffeurs de neuf agences de placement différentes. Il est donc nécessaire de déterminer, de façon générale, si ces chauffeurs sont des employés des agences de placement ou des employés de Mackie, et d'établir lesquels des chauffeurs d'agence doivent être inclus dans l'unité de négociation. Les agences en question sont les suivantes:

Number of Drivers		
Agency	F/Time	P/Time
Adams Services	65	1
The Administrative Edge Inc.	3	1
Advantage Personnel - Oshawa	1	2
Advantage Personnel - Saint John	4	1
Direct Driver Personnel	-	-
Excel Highway Support Inc.	-	2
Interim Personnel	13	5
Professional Personnel Ltd.	6	6
Selective Staffing Services	-	5
TOTAL	92	23
GRAND TOTAL		115

[77] A number of the above employees were not counted by the investigating Labour Relations Officer as they had quit prior to the filing of the application, or their hours of work did not show sufficient regularity in the period prior to the filing of the application, or the agency in question no longer referred employees to Mackie. Thus, on the date of application, Mackie was considered by the investigating officer to be using the services of 99 agency drivers (see Investigating Officer's Report). As indicated previously, based on their characterization as provincial those Adams Services drivers working on the Lear Seating Contract were eliminated from this group.

[78] While a number of individuals presented evidence respecting this group of drivers, the Board found the following elements of testimony to be of the greatest value in assessing their situation.

[79] The experience of Mr. Paul Nelson as an agency driver is in general terms typical. He is an agency driver referred to Mackie by The Administrative Edge Inc. (Administrative). He has been driving for Mackie since January 1999. Prior to that he had worked at Canada Bread for 20 years but was laid off when Canada Bread closed and outsourced its transport department. He had worked for Frank Stewart of

Nombre de chauffeurs		
Agence	plein T	T partiel
Adams Services	65	1
The Administrative Edge Inc.	3	1
Advantage Personnel - Oshawa	1	2
Advantage Personnel - Saint John	4	1
Direct Driver Personnel	-	-
Excel Highway Support Inc.	-	2
Interim Personnel	13	5
Professional Personnel Ltd.	6	6
Selective Staffing Services	-	5
TOTAL	92	23
TOTAL GÉNÉRAL		115

[77] L'agent d'enquête du CCRI n'a pas pris certains chauffeurs en compte parce qu'ils avaient déjà quitté leur emploi ou qu'ils n'avaient pas travaillé de façon assez régulière pendant les quelques mois qui ont précédé la présentation de la demande d'accréditation ou encore, parce que l'agence concernée avait cessé de recommander des employés à Mackie. En conséquence, l'agent d'enquête a déterminé qu'en date de la présentation de la demande Mackie utilisait les services de 99 chauffeurs d'agence (voir le rapport de l'agent d'enquête). Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, les chauffeurs d'Adams Services affectés au contrat de Lear Seating n'ont pas été inclus dans ce groupe parce qu'il a été établi que la division en cause relevait de la compétence de la province.

[78] Des témoignages qu'il a entendus au sujet de ce groupe de chauffeurs, le Conseil retient les éléments suivants, qu'il juge les plus utiles pour trancher la question dont il est saisi.

[79] L'expérience de M. Paul Nelson est assez représentative de celle des chauffeurs d'agence. M. Nelson a été recommandé à Mackie par The Administrative Edge Inc. (Administrative). Il conduit des remorques pour Mackie depuis janvier 1999. Avant cela, il a travaillé pendant 20 ans pour Canada Bread, mais il a perdu son emploi lorsque l'entreprise a fermé ses portes et a imparti son service de transport. Il avait

Administrative in the past and had been invited to call him if he ever needed work.

[80] Mr. Nelson said he called Mr. Stewart and was administered a series of tests, including general knowledge, knowledge of transport, safety and dangerous goods, and a drug test by Administrative. Administrative also investigated his driver's abstract, his Commercial Vehicle Operating Registration, and did a criminal search. They made arrangements for Mr. Nelson to have a road test with Mr. Cal Murray, a Mackie employee, and he started working at Mackie soon after. (Note: Mr. Murray is shown on Mackie's organization chart as the Corporate Safety Coordinator, reporting to Mr. Marcel Bélanger, Operations Supervisor, Freight). Mr. Nelson said Mackie also arranged for him to undertake training on dangerous goods and Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) at Durham College. He said he also participated in a class along with other agency drivers, as well as brokers and company drivers; the class was given by a woman employee of Mackie and touched on Mackie's paperwork requirements, including the Lead Logistics Provider, Ryder and GM paperwork. (It should be noted here that many Mackie drivers in the "freight" aspect of Mackie's operations transport car parts from various locations to the General Motors Oshawa and Sainte-Thérèse auto assembly plants. General Motors relies on so-called Lead Logistics Providers to organize its relationships with those who transport its car parts. Mackie and similar companies negotiate with GM through the Lead Logistics Providers (LLPs) who also make sure that the transport companies meet GM needs and requirements. This can involve training by the LLPs with respect to GM requirements).

[81] Mr. Nelson testified that the equipment he operates belongs to Mackie, and the fuel used by the vehicles he drives belongs to Mackie, and the fuel used by the vehicles he drives is supplied by Mackie at its fuel pumps upon his showing his employee and personal identification number (PIN), which is supplied

déjà travaillé pour Frank Stewart d'Administrative, qui lui avait dit de l'appeler s'il avait besoin de travail un jour.

[80] M. Nelson dit qu'il a appelé M. Stewart et qu'Administrative lui a fait subir des tests de connaissances générales et de connaissance du transport, de la sécurité et des matières dangereuses, ainsi qu'un test de dépistage des drogues. Administrative a aussi examiné son dossier de conducteur, son certificat d'immatriculation d'utilisateur de véhicule utilitaire, ainsi que son casier judiciaire. L'agence a pris des dispositions avec M. Cal Murray, un employé de Mackie, pour lui faire subir un examen de conduite, après quoi, il a été embauché par Mackie. (Nota: dans l'organigramme de Mackie, il est indiqué que M. Murray est le coordonnateur de la sécurité organisationnelle et qu'il relève de M. Marcel Bélanger, le superviseur des opérations de la division du fret.) Mackie a également fait le nécessaire pour que M. Nelson suive des cours de formation sur le transport des matières dangereuses et le SIMDUT au Collège Durham. M. Nelson a aussi participé à une séance de formation au cours de laquelle une employée de Mackie a fourni des précisions sur les documents exigés par Mackie, par le fournisseur principal de services de logistique, Ryder, et par GM; y participaient aussi d'autres chauffeurs, des courtiers et des chauffeurs de la compagnie. (Il convient de préciser ici que plusieurs des chauffeurs de Mackie affectés à la division du «fret» sont chargés du transport de pièces d'automobiles qu'ils vont cueillir à divers endroits et qu'ils livrent ensuite aux usines d'assemblage de General Motors situées à Oshawa et à Sainte-Thérèse. General Motors confie à des fournisseurs principaux de services de logistique - c'est ainsi qu'on les appelle -, la tâche de communiquer ses exigences aux entreprises qui transportent des pièces d'automobile. Mackie et les autres compagnies de transport négocient les contrats de GM avec les fournisseurs principaux de services de logistique, qui font également le nécessaire pour qu'elles satisfassent aux exigences de GM. Il leur arrive de donner des séances de formation pour expliquer les exigences de GM.)

[81] M. Nelson conduit un véhicule appartenant à Mackie et il s'approvisionne en carburant aux pompes de Mackie après avoir montré ses cartes d'employé et d'identification personnelle, lesquelles lui ont été fournies par Mackie. Quand le véhicule a besoin de réparation ou de nouvelles pièces, il communique avec

by Mackie. If his vehicle needs repair or parts, he communicates with Mackie's dispatch and they will direct the repairs.

[82] Mr. Nelson said he works as a city driver for Mackie, delivering primarily to GM. He said he indicated to Mr. Stewart when he first approached him for work that he preferred city work to highway driving. He indicated that he usually did not have to bid for work as there was enough work through Mackie's dispatch for 40 to 50 hours per week. He is given a starting time by Mackie's dispatch and is paid by Mackie from the time he punches in until he punches out, including non-driving time, minus half an hour for lunch. He punches in at Mackie's head office on Bloor Street in Oshawa, along with all the drivers who are paid by the hour, including both agency and drivers directly employed by the company. He said he had had no formal contact with The Administrative Edge Inc. since he had been referred to Mackie.

[83] He said the rules under which he works are set either by Mackie or GM, and not by The Administrative Edge Inc. Drivers, including agency drivers, who break rules would be subject to suspension by Mr. Marcel Bélanger, Mackie's Operations Supervisor. He testified that when he had been off work due to a lung infection he advised Mackie's dispatch and not the agency. He said although The Administrative Edge Inc. supplies drivers to companies other than Mackie he never sees such companies or otherwise has any contact with them. He only provides his services to Mackie.

[84] In answer to how his rate of pay was set he answered that he had been told by Frank Stewart of Administrative that Mackie determines the maximum that agencies can pay their drivers. He said he was familiar with the process under which Mackie employees may bid for work, referred to as the Bid Rules and Regulations, and confirmed that they applied equally to agency drivers as well as company drivers. He was referred to a memorandum addressed on February 19, 1999, by Marcel Bélanger to all of Mackie's drivers, including company drivers, agency

le service de répartition de Mackie, qui lui dit où s'adresser pour faire effectuer les réparations.

[82] M. Nelson est un chauffeur urbain et il fait surtout la livraison de pièces d'automobiles aux usines de GM. La première fois qu'il a communiqué avec M. Stewart, il lui a dit qu'il préférerait conduire en ville. Il n'a généralement pas besoin de postuler de parcours parce que Mackie le tient déjà occupé de 40 à 50 heures par semaine. Le service de répartition de Mackie l'informe de l'heure à laquelle il doit se présenter au travail et il est rémunéré par Mackie pour toutes les heures écoulées entre le moment où il commence sa journée et celui où il quitte le travail, qu'il soit sur la route ou non, sauf pendant la demi-heure allouée pour le dîner. Il travaille au siège social de Mackie situé sur la rue Bloor à Oshawa, comme tous les autres chauffeurs qui sont rémunérés à l'heure, qu'il s'agisse des chauffeurs d'agence ou des chauffeurs employés directement par la compagnie. Il n'a plus de contacts à proprement dit avec The Administrative Edge Inc. depuis qu'il travaille pour Mackie.

[83] M. Nelson a affirmé que les règles auxquelles il est assujéti au travail sont établies soit par Mackie soit par GM, non par The Administrative Edge Inc. Les chauffeurs, y compris ceux provenant des agences, qui enfreignent les règles encourent une suspension de Marcel Bélanger, le superviseur des opérations de Mackie. Lorsqu'il a été obligé de s'absenter du travail parce qu'il souffrait d'une infection pulmonaire, c'est le service de la répartition de Mackie qu'il a avisé, non l'agence. Même si The Administrative Edge Inc. fournit des chauffeurs à d'autres compagnies, il ne voit jamais ces compagnies, ni n'a par ailleurs de contacts avec elles. Il fournit des services à Mackie seulement.

[84] À la question de savoir comment son taux de salaire est établi, il a répondu que Frank Stewart de Administrative l'avait informé que Mackie détermine le salaire maximal que les agences peuvent verser aux chauffeurs. Il est au courant de la procédure à suivre pour postuler un parcours, qui est décrite dans les règles et règlements et qui s'applique aussi aux chauffeurs d'agence et aux chauffeurs de la compagnie. On lui a montré une note de service datée du 19 février 1999, que Marcel Bélanger a adressée à tous les chauffeurs de Mackie, c'est-à-dire

drivers, and broker-drivers, and confirmed that these procedures are issued directly by Mackie.

[85] He was shown a document entitled “Mackie Seniority List for Agency Drivers” and stated he had not seen this document before. He confirmed that it was a mandatory condition of employment established by Mackie for all its drivers, including agency drivers, to attend driver training sessions scheduled by Mackie at Durham College. He said agency drivers received all the same company newsletters in their mailboxes as did the company drivers, and were eligible to attend Mackie social events including the Safety Awards Banquet. He stated that his working conditions were controlled by Mackie.

[86] In cross-examination, Mr. Nelson confirmed he was aware of GM’s training requirements for all drivers on GM property and that the same rules applied to both agency and company drivers. He agreed that if a driver had an accident on GM property he would generally not be allowed back.

[87] In re-direct examination, Mr. Nelson testified that all agency drivers, regardless of which agency they were referred from, were treated identically by Mackie. They all received the same training, they all had access to Mackie’s fuel pumps in the same way, they were all dispatched by Mackie, drove similar trucks owned by Mackie, and received the same rate of pay. He said there was no practical difference as to which agency he chose to be referred by as wages would have been the same.

[88] Ms. Catherine Black also provided some evidence on the agency situation. She testified that she drove for Mackie from February 9 to September 3, 1999. Prior to that she was assigned to work as an agency driver with Verspeeten by Advantage Personnel. She asked Advantage Personnel to get her work at Mackie and changed to Professional Personnel when Advantage would not accommodate her. She was tested by Bob Smith at Mackie and started working for Mackie the next day; she worked both highway and city runs. She says she was told by Todd Bradbury at Professional Personnel that the hourly pay rate was set by Mackie. During the time she was assigned from Professional she drove Mackie trucks and was assigned an employee

les chauffeurs de la compagnie, les chauffeurs d’agence et les chauffeurs-courtiers, et il a confirmé que les procédures qui y sont décrites émanent directement de Mackie.

[85] On lui a montré une liste d’ancienneté des chauffeurs d’agence et il a déclaré qu’il n’avait jamais vu ce document auparavant. Il a confirmé que Mackie oblige tous ses chauffeurs, y compris les chauffeurs d’agence, à assister aux cours de formation offerts à sa demande par le Collège Durham. Les chauffeurs d’agence reçoivent dans leur boîte aux lettres les mêmes communiqués que les chauffeurs de la compagnie, et ils ont le droit de participer aux activités sociales de Mackie, comme la cérémonie de remise des prix en matière de sécurité. Il a affirmé que ses conditions de travail sont établies par Mackie.

[86] En contre-interrogatoire, M. Nelson a confirmé qu’il savait que GM oblige tous les chauffeurs qui circulent dans ses installations à suivre des cours de formation et que les chauffeurs d’agence et les chauffeurs de la compagnie sont assujettis aux mêmes règles. Il a admis qu’un chauffeur qui a un accident dans les installations de GM est généralement banni des lieux.

[87] En réinterrogatoire, M. Nelson a affirmé que les chauffeurs d’agence, toutes catégories confondues, sont tous traités de la même manière par Mackie. Ils reçoivent tous la même formation, et ont tous accès aux pompes à essence de Mackie de la même manière; ils reçoivent tous leurs instructions de Mackie; ils conduisent des remorques semblables appartenant à Mackie et touchent le même taux de salaire. Il aurait pu être recommandé par n’importe quelle autre agence parce que le taux de salaire est le même partout.

[88] M^{me} Catherine Black a aussi fourni certaines précisions sur la situation des chauffeurs d’agence. Elle a conduit des camions pour Mackie du 9 février au 3 septembre 1999. Auparavant, elle avait travaillé comme chauffeur pour Advantage Personnel, qui lui avait trouvé un emploi chez Verspeeten. Quand Advantage Personnel n’a pu lui trouver du travail chez Mackie, elle a offert ses services à Professional Personnel. Bob Smith de chez Mackie lui a fait subir des tests et elle a été embauchée le lendemain; elle faisait des longs parcours et des parcours en ville. Todd Bradbury de Professional Personnel l’avait informée que le taux de salaire horaire était établi par Mackie. Durant sa période d’emploi pour Professional, elle a

and PIN number. She dealt directly with Mackie dispatch for repairs and her hours of work were controlled by Mackie's dispatch. She had no further contact or involvement with the agency once she started at Mackie. All her training was given by various people at Mackie. She punched in and out at Mackie every day. She was given a mailbox at Mackie in the same area as Mackie's agency and company drivers. She recalls receiving the March 9, 1999, issue of "*Mackie on the Move*" and recalls the article about the agency drivers forming a committee to form a contract negotiation group. She said when required to take time off, the rule of thumb for an agency driver is to call the company he or she is working for rather than the agency. Mackie controlled her working conditions.

[89] In cross-examination she said she left Professional Personnel on April 7, 1999, after seeing a newsletter about a possible shortage of work and lay-offs at Mackie. She worked for a week with a broker, Mr. Brian Snell, on a new team run to Indiana for Mackie, but Snell did not bid on the run when the bidding came up, so she was then approached by Mr. Murray Hammond, another broker at Mackie and was hired by him. She was told by Marcel Bélanger she would lose her agency seniority if she went to work for a broker. She was paid by Hammond and dealt with him in most respects. She worked for Hammond until he was told on September 3, 1999, by Marcel Bélanger of Mackie to take her off the truck. She testified that this occurred as a result of her becoming ill on a run and she called Mr. Hammond to see if he could cover for her. He initially told her he had no problem with this but called her back some 20 minutes later to say Marcel Bélanger had told him to take her out of the truck, permanently. After September 3, she waited two weeks for a meeting with Mr. Bélanger and was told she could drive part time for Hammond and part time for Mackie, but was never approached by anyone about when she could go back. Murray Hammond told her it would be up to

conduit des camions de Mackie, qui lui a attribué un numéro d'employé et un numéro d'identification personnelle. Quand il y avait des réparations à faire effectuer, elle s'adressait directement au service de répartition de Mackie, qui déterminait également ses heures de travail. À partir du moment où elle a été affectée chez Mackie, elle a cessé d'avoir des contacts avec l'agence. La totalité de la formation lui a été dispensée par divers employés de Mackie. Elle se présentait au travail chez Mackie chaque jour. Elle avait une boîte aux lettres au même endroit où les chauffeurs d'agence et les chauffeurs de la compagnie avaient la leur. Elle se souvient d'avoir reçu le numéro du 9 mars 1999 de la publication «*Mackie on the Move*» et d'avoir pris connaissance d'un article dans lequel il était écrit que les chauffeurs d'agence avaient créé un comité dans le but de former un groupe de négociation. Quand un chauffeur d'agence doit s'absenter, la règle veut qu'il communique avec la compagnie pour laquelle il travaille, non avec l'agence. C'est Mackie qui établissait ses conditions de travail.

[89] En contre-interrogatoire, elle a affirmé qu'elle avait quitté Professional Personnel le 7 avril 1999, après avoir pris connaissance d'un communiqué dans lequel il était question d'une pénurie de travail et de licenciements possibles chez Mackie. Elle a fait équipe pendant une semaine avec un courtier, M. Brian Snell, qui avait accepté un nouveau parcours jusqu'en Indiana pour le compte de Mackie, mais, le moment venu, M. Snell n'a pas postulé le parcours; M. Murray Hammond, un autre courtier travaillant pour Mackie, lui avait alors fait une offre d'emploi. Marcel Bélanger l'a informée qu'elle allait perdre son ancienneté à l'agence si elle acceptait de travailler pour un courtier. Son salaire lui était versé par M. Hammond, avec qui elle traitait généralement. Elle a travaillé pour M. Hammond jusqu'à ce que Marcel Bélanger de Mackie lui dise de la licencier, le 3 septembre 1999. Elle était tombée malade durant un voyage et elle avait appelé M. Hammond pour savoir s'il pouvait la remplacer. Il avait initialement répondu que cela ne lui posait pas de problème, mais il avait rappelé une vingtaine de minutes plus tard pour lui faire savoir que Marcel Bélanger lui avait dit de ne plus jamais la laisser conduire le camion. Après son licenciement

Marcel Bélanger to decide if she would continue to be employed. No one ever called her.

[90] She was questioned in cross-examination about the Mackie work she did hauling GM products and asked if it was not GM who told her when to pick up a load; she replied it was Mackie's dispatch. When pressed that the time window for deliveries was determined by GM she replied it was between GM and Mackie's dispatch, but that she received her instructions from Mackie. She confirmed that when she worked through an agency she was paid by the agency. While there was a strong challenge to the credibility of Ms. Black, particularly respecting certain aspects of her evidence and attacking her reliability as an employee, in respect of the general particulars of her employment circumstances the Board found her evidence to be generally congruent with the other evidence before it such as that of Mr. Nelson and the evidence of Mr. Phil Meagher. That aspect of Ms. Black's evidence respecting the circumstances in which she had purchased a Mackie uniform and Mackie's policy on uniforms was challenged by the employer and found by the Board not to be credible. Additionally, the evidence adduced by the employer indicated that Ms. Black was not an exemplary employee.

[91] For instance, in direct examination, Ms. Black was asked about an incident that occurred while she was working for Murray Hammond driving one of his trucks for Mackie. She was asked by Phil Crozier of Mackie to come in to Mackie to speak to a lawyer concerning the "Randy Clements" incident. Mackie's dispatch would not cover her load scheduled for the same time so she asked another driver, Mark, to bring the load to GM when he in turn neglected to drop the air ride and chalk the wheels, she received a letter of discipline as a result from Cal Murray of Mackie.

le 3 septembre, elle a été obligée d'attendre deux semaines pour avoir une rencontre avec M. Bélanger, qui lui a dit qu'elle pouvait conduire des camions à temps partiel pour M. Hammond et pour Mackie, mais personne n'a jamais communiqué avec elle. Murray Hammond l'a informée que c'est à Marcel Bélanger que revenait la décision finale de l'employer, mais personne ne l'a appelée.

[90] En contre-interrogatoire, on lui a posé des questions au sujet des contrats de transport de marchandises de GM exécutés pour le compte de Mackie; on lui a demandé de préciser si GM l'informait de l'heure à laquelle elle devait prendre un chargement. Elle a répondu que ses instructions lui venaient du service de répartition de Mackie. À la question de savoir si les délais de livraison étaient établis par GM, elle a répondu que les délais étaient convenus entre GM et le service de répartition de Mackie mais qu'elle recevait ses instructions de Mackie. Elle a confirmé que, dans les cas où elle obtenait un emploi par l'entremise d'une agence, son salaire était payé par cette agence. Même si certains aspects du témoignage de M^{me} Black ont été vivement contestés et que sa fiabilité comme employée a été mise en doute, le Conseil conclut que, pour ce qui est des détails généraux de sa période d'emploi, son témoignage concorde de façon générale avec celui des autres témoins qu'il a entendus, tels MM. Nelson et Meagher. Les aspects du témoignage de M^{me} Black se rapportant aux circonstances dans lesquelles elle a fait l'acquisition d'un uniforme de Mackie et à la politique de Mackie sur le port des uniformes ont été contestés par l'employeur et jugés non crédibles par le Conseil. En outre, selon les preuves produites par l'employeur, M^{me} Black n'était pas une employée exemplaire.

[91] Par exemple, dans le cadre de l'interrogatoire principal, on a demandé à M^{me} Black de fournir des précisions au sujet d'un incident qui s'est produit pendant la période où elle travaillait pour Murray Hammond et conduisait un camion pour Mackie. Phil Crozier de Mackie lui avait demandé de se présenter au bureau de Mackie pour s'entretenir avec un avocat au sujet de l'incident «Randy Clements». Le service de répartition de Mackie ayant refusé de lui trouver un remplaçant pour effectuer une livraison prévue pour la même heure, elle avait demandé à un autre chauffeur, Mark, de livrer les marchandises à sa place chez GM. Il a toutefois oublié d'abaisser le train roulant et de caler les roues, ce qui a valu à M^{me} Black une lettre disciplinaire de Cal Murray de chez Mackie.

[92] She confirmed, however, that while she worked for Hammond, Mackie still controlled her working conditions, routes, hours of work and dispatch. The paperwork she completed was for Mackie.

[93] She confirmed a conversation with Sharon Dunn, Human Resources Manager at Mackie, concerning an attempt to get a meeting with Mackie management (Sullivan and Meagher) after Murray Hammond told her he had to let her go, and said Sharon Dunn told her any decision about continued employment would be made by Marcel Bélanger, Mackie's Supervisor of Freight Operations. She said she had subsequently received offers of employment from four brokers and each was told by Marcel Bélanger to stay away from her. The brokers she mentioned were Gerald King, Rick Weiss, Gene or Jean whose last name she could not recall, and Brian Snell.

[94] She testified that she purchased a Mackie uniform at the Moving depot about two weeks after she started at Mackie. She suggested it was Mackie's policy to require uniforms. She said she was issued a purchase order, and was reimbursed half of the cost by Mackie. As noted, the Board found that her evidence in this respect was not credible.

[95] Mr. Dan Parker also spoke about the conditions under which agency drivers are employed at Mackie although he has been directly employed with Mackie as a company driver since September 1990. He is currently a highway driver but has also worked as a city driver. He testified that when he undertook training with Mackie he trained alongside drivers supplied to Mackie by agencies. He said all drivers complete Mackie trip sheets and are all dispatched by Mackie. In April 1999 all drivers, including brokers and agency drivers were given bid sheets and given the opportunity to submit bids as part of a common process.

[96] Mr. Parker testified about a Mr. Gary Taylor who started work at the same time he did and who told him he was originally paid by Mackie but was advised by Mackie that he would have to shift to an agency.

[92] M^{me} Black a cependant confirmé que, pendant sa période d'emploi pour M. Hammond, c'est Mackie qui déterminait ses conditions de travail, ses itinéraires et ses heures de travail et qui lui attribuait le travail. Les documents qu'elle remplissait étaient aussi destinés à Mackie.

[93] M^{me} Black a admis avoir eu une conversation avec Sharon Dunn, la directrice des ressources humaines de Mackie en vue d'obtenir une rencontre avec la direction de Mackie (MM. Sullivan et Meagher) après que Murray Hammond l'eut informée qu'il ne pouvait plus l'employer. Sharon Dunn lui avait dit que c'est au superviseur des opérations de fret de Mackie, M. Marcel Bélanger, qu'appartenait la décision de continuer à faire appel à ses services. M^{me} Black a affirmé qu'elle avait ultérieurement reçu des offres d'emploi de quatre courtiers et que chacun d'eux avait été avisé par Marcel Bélanger de ne pas l'embaucher. Les courtiers en question étaient Gerald King, Rick Weiss, Gene ou Jean, quelque chose, elle ne se rappelait pas son nom de famille, et Brian Snell.

[94] La témoin a affirmé qu'elle avait acheté un uniforme de Mackie au dépôt de la division du déménagement deux semaines environ après avoir été embauchée par Mackie. Elle a soutenu que Mackie obligeait ses chauffeurs à porter des uniformes. On lui avait remis un bon de commande et Mackie lui avait remboursé la moitié du prix de l'uniforme. Ainsi qu'il a été mentionné, le Conseil a conclu que cette partie du témoignage de M^{me} Black n'était pas crédible.

[95] M. Dan Parker a aussi donné des précisions au sujet des conditions de travail des chauffeurs d'agence employés par Mackie, même s'il occupe un poste de chauffeur salarié depuis septembre 1990. Il effectue actuellement de longs parcours, mais il a également travaillé comme chauffeur urbain. Il a précisé que les chauffeurs d'agence participaient eux aussi aux séances de formation données par Mackie. Les chauffeurs remplissent tous des feuilles de route de Mackie et ils reçoivent tous leurs instructions du service de répartition de Mackie. En avril 1999, tous les chauffeurs, courtiers et chauffeurs d'agence inclus, ont reçu des formulaires pour postuler les parcours offerts dans le cadre d'un processus centralisé.

[96] M. Parker a témoigné au sujet d'un certain M. Gary Taylor, embauché en même temps que lui. M. Taylor lui a dit que son salaire était initialement payé par Mackie, qui l'avait avisé par la suite de

Mr. Taylor's name is first on the Mackie Seniority List for Agency Drivers. Mr. Parker testified that bids were accepted from highest seniority to lowest and that Mackie's Bid Rules and Regulations applied to all drivers, including agency drivers. All categories of drivers have mail slots at Mackie headquarters, and generally company drivers and agency drivers receive the same mail from Mackie.

[97] Mr. Parker indicated that he periodically wears a Mackie uniform. He was given a purchase order number by Mackie to purchase his uniform, and half the cost was deducted from his wages. Uniforms are mandatory in the HHG Division but he did not know if there were agency drivers in that division. He indicated that a good percentage of agency drivers wear Mackie uniforms. The evidence indicated that the wearing of Mackie uniforms was generally encouraged by Mackie, but not required.

[98] Mr. Parker testified that Mackie used to have a profit sharing plan that applied to all drivers including agency drivers, but it fell by the wayside. He was asked about a draft proposal by Mackie dated June 1998 to implement a bonus incentive plan that was to apply to all employees including agency drivers and brokers, and he said there had been a meeting (he was not certain when it was held) to discuss the proposal, but it had not been implemented.

[99] He testified that Mackie determines the rules for bidding, the lanes assigned and dispatch times, and that agency drivers and company drivers were treated the same way; they received their day-to-day direction from Mackie, were dispatched the same way by Mackie, drove Mackie trucks. He testified about a series of notices, directives and instructions from Mackie placed from time to time in drivers' mailboxes that were addressed to all company, agency and broker-drivers, that address such issues as commercial vehicle inspection reports, temporary opening for drivers during a GM plant shutdown, the requirement for all drivers to purchase a mechanical alarm clock, accident

s'inscrire à une agence. Le nom de M. Taylor est le premier qui figure sur la liste d'ancienneté des chauffeurs d'agence de Mackie. M. Parker a affirmé que tous les chauffeurs peuvent postuler des parcours, quelle que soit leur ancienneté, et que les règles et règlements établis par Mackie à cet égard s'appliquent à tous les chauffeurs sans distinction, y compris les chauffeurs d'agence. Les chauffeurs de toutes catégories ont des boîtes aux lettres au siège social de Mackie et les chauffeurs de la compagnie reçoivent généralement le même courrier de Mackie que les chauffeurs d'agence.

[97] M. Parker porte de temps à autre un uniforme de Mackie. L'employeur lui a attribué un numéro de bon de commande pour acheter l'uniforme, dont la moitié du prix est prélevée sur son salaire. Les chauffeurs affectés à la division des AM sont obligés de porter un uniforme, mais M. Parker ne savait pas s'il y avait des chauffeurs d'agence dans cette division. Un grand nombre de chauffeurs d'agence portent des uniformes de Mackie. La preuve a indiqué que Mackie encourage le port de l'uniforme de façon générale, mais qu'il n'en fait pas une condition de travail.

[98] Pendant un certain temps, Mackie a offert un régime d'intéressement aux bénéfices qui s'appliquait à tous les chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence. On a demandé à M. Parker de fournir des précisions au sujet d'une proposition, datée de juin 1998, visant à instaurer un programme de prime de rendement qui devait s'appliquer à tous les employés, chauffeurs d'agence et courtiers inclus, et il a répondu qu'il y avait eu une réunion (il ne pouvait en préciser la date) pour discuter de la proposition, qui était cependant demeurée lettre morte.

[99] M. Parker a affirmé que Mackie fixe les règles à suivre pour postuler les parcours en plus de déterminer les trajets à attribuer et les heures de départ, et que les chauffeurs d'agence et les chauffeurs de la compagnie sont traités de la même manière; ils reçoivent leurs instructions chaque jour de Mackie, le travail leur est attribué de la même manière par Mackie et ils conduisent des camions appartenant à Mackie. Il a témoigné au sujet d'une série d'avis, de directives et d'instructions que Mackie distribue de temps à autre dans les boîtes aux lettres des chauffeurs de la compagnie, des chauffeurs d'agence et des chauffeurs-courtiers pour leur fournir des renseignements sur

reporting, mandatory training sessions, detention time reports, etc.

[100] Mr. Parker testified that it was mostly agency drivers who worked the night runs, probably because of seniority. He said all categories of drivers use Mackie's lunch-room, and all generally receive invitations to attend company social functions such as dinners and picnics. He said both agency and company drivers were issued employee and PIN numbers to enable them to obtain fuel at Mackie's pumps.

[101] In cross-examination, Mr. Parker confirmed that there were some bid runs which were restricted to owner-operators and some that were restricted to company and agency drivers. He confirmed that company drivers had first choice to bid on runs, but indicated that this was because they had more seniority than agency drivers.

[102] Mr. Parker also confirmed in cross-examination that his training had been conducted by Mackie and that he recalled seeing brokers at his training session. He indicated that he had no way of distinguishing who was a company driver, agency driver, or broker, unless he asked them.

[103] Mr. Murray Hammond, who is a non-driving vehicle owner who hires a number of drivers also testified. He indicated with respect to his having taken on Catherine Black as a driver, that he did so after she left her position as an agency driver on April 7, 1999. He indicated that contrary to what she testified to in direct testimony, Ms. Black had to be replaced on approximately 16 of her runs, for various personal reasons. Mr. Hammond corroborated her testimony that after she was let go by himself they jointly (himself, Ms. Black and Mr. Bélanger of Mackie) had an unfruitful meeting, and that he, Hammond, suggested to Mr. Bélanger after Black left the meeting that she work half time for Mackie and half time for him. He testified that Mr. Bélanger turned this down, as the Mackie dispatchers were not pleased with her work performance. However, he also said that Mr. Bélanger

divers sujets comme les rapports d'inspection des véhicules utilitaires, les débouchés temporaires durant la fermeture d'une usine de GM, l'obligation de faire l'acquisition d'un réveil manuel, les rapports d'accident, les séances de formation obligatoires, les rapports sur les délais d'attente, etc.

[100] M. Parker a indiqué que les parcours de nuit étaient surtout attribués aux chauffeurs d'agence, probablement à cause de leur ancienneté. Les chauffeurs ont tous accès à la salle à manger de Mackie et ils sont généralement tous invités à prendre part aux activités sociales de la compagnie, comme les soupers et les pique-niques. Des numéros d'employé et d'identification personnelle sont attribués aux chauffeurs d'agence comme aux chauffeurs de la compagnie pour leur permettre d'utiliser les pompes à essence de Mackie.

[101] En contre-interrogatoire, M. Parker a confirmé que certains parcours sont réservés aux propriétaires-exploitants et d'autres, aux chauffeurs de la compagnie et aux chauffeurs d'agence. Les chauffeurs de la compagnie ont le droit de postuler les parcours en premier, mais, a-t-il indiqué, c'est parce qu'ils ont plus d'ancienneté que les chauffeurs d'agence.

[102] M. Parker a également confirmé en contre-interrogatoire que la formation lui avait été donnée par Mackie et qu'il se rappelait y avoir côtoyé des courtiers. Il a indiqué qu'il n'y avait aucun moyen de faire la distinction entre les chauffeurs de la compagnie, les chauffeurs d'agence et les courtiers, à moins d'interroger directement les intéressés.

[103] M. Murray Hammond, un propriétaire de véhicule qui ne conduit pas de camion pour Mackie, a aussi témoigné. Il a indiqué qu'il avait embauché Catherine Black comme chauffeur après qu'elle eut quitté son emploi de chauffeur d'agence le 7 avril 1999. Contrairement à ce qu'elle a affirmé dans le cadre de son interrogatoire principal, elle a été incapable d'effectuer 16 des parcours qui lui avaient été attribués, pour diverses raisons personnelles. M. Hammond a corroboré le témoignage de M^{me} Black selon lequel, après le licenciement de celle-ci, il avait eu une rencontre (avec M^{me} Black et M. Bélanger de Mackie) qui n'avait donné aucun résultat; c'est lui qui avait suggéré à M. Bélanger, après que M^{me} Black eut quitté la pièce, qu'elle pourrait travailler à mi-temps pour Mackie et à mi-temps pour lui-même. M. Bélanger avait rejeté cette proposition parce que les répartiteurs

did not tell him that Ms. Black could not drive for Mackie.

[104] Mr. Hammond also testified concerning the level of direction he provided to Ms. Black during the time she drove one of his vehicles. He acknowledged that he would have no way of knowing if Ms. Black had run out of hours, i.e., exceeded the amount she could legally drive in a given period (over 80 hours in 8 days), as he would not get a copy of her log book. He said Mackie's dispatch policed drivers in this regard and that agency drivers were generally dispatched in the same way as company drivers.

[105] Mr. Phil Meagher directed a portion of his evidence to agency issues. He testified that agency drivers generally work in the Freight Division and said that the function of agencies is to supply manpower services. He indicated that agencies do background checks on the drivers they supply such as driver abstracts, criminal record, etc. In response to certain documents demonstrating how the agencies billed Mackie for their services, he testified that the agencies supported their invoices with documents showing the work done for Mackie by the agency drivers, but that this information was originally provided to the agencies by Mackie in the form of time-cards and/or trip sheets completed by the drivers.

[106] Mr. Meagher said that Mackie organized all of its runs and put them up for bid. To make it fair to drivers they used the "in-service" date of the drivers such that those having the most service would be at the top of the list. He also testified that any drivers (company, agency, broker) may put their name on a list for extra work. The decision as to who gets the work is based on an order of precedence according to which company drivers have first choice, brokers second, and agency drivers last. The process of allocating work takes place directly between the agency drivers and Mackie, without going through the intermediary of the agencies.

[107] With respect to the memos and directives issued by Mackie to its drivers, including agency drivers, he

de Mackie n'étaient pas satisfaits du travail de M^{me} Black. M. Hammond a toutefois soutenu que M. Bélanger ne lui avait jamais dit que M^{me} Black ne pouvait pas conduire de camions pour Mackie.

[104] M. Hammond a aussi fourni des précisions au sujet du niveau de supervision auquel M^{me} Black était assujettie de sa part. Il a admis qu'il n'avait aucun moyen de savoir si M^{me} Black avait épuisé ses heures, c'est-à-dire, si elle avait dépassé le nombre d'heures de conduite autorisées dans une période donnée (80 heures étalées sur huit jours), car il ne recevait pas de copie de son carnet de bord. C'est le service de répartition de Mackie qui supervisait les chauffeurs à cet égard et les parcours étaient généralement attribués aux chauffeurs d'agence de la même manière qu'ils étaient attribués aux chauffeurs de la compagnie.

[105] Une partie du témoignage de M. Phil Meagher a porté sur les chauffeurs d'agence de placement. Il a affirmé que les chauffeurs d'agence sont généralement affectés à la division du fret et que le rôle des agences est de fournir des services de main-d'oeuvre. Les agences vérifient les antécédents des chauffeurs qu'elles recommandent, comme les dossiers de conducteur, le casier judiciaire, etc. Au sujet de certains documents donnant des précisions sur la manière dont les agences facturent leurs services à Mackie, il a précisé que les agences annexent à leurs factures des documents indiquant le travail effectué pour Mackie, mais que ces renseignements sont tirés des fiches de présence et(ou) des feuilles de voyage remplies par les chauffeurs et transmises aux agences par Mackie.

[106] M. Meagher a déclaré que Mackie organise tous les parcours et qu'elle les offre ensuite aux chauffeurs dans le cadre du système de postulation. Par souci d'impartialité envers les chauffeurs, l'employeur utilise la date «d'entrée en fonctions» des chauffeurs afin que ceux qui ont le plus d'ancienneté figurent en tête de liste. Tous les chauffeurs (de la compagnie, d'agence ou les courtiers) peuvent inscrire leur nom sur une liste pour obtenir du travail supplémentaire. Le travail est attribué aux chauffeurs de la compagnie en premier, puis aux courtiers et ensuite aux chauffeurs d'agence, ainsi que le veut l'ordre de priorité. Dans le cas des chauffeurs d'agence, le travail est attribué directement par Mackie, sans passer par les agences.

[107] Au sujet des notes de service et des directives que Mackie adresse à ses chauffeurs, y compris les

testified that those instructions that had to do with deliveries at General Motors result from GM requirements and suggested that Mackie is obliged by GM to issue them. The inference from his suggestion was that these job requirements emanate from General Motors as much as Mackie. With respect to uniforms, Mr. Meagher said drivers who work on North American Van Lines runs are required to wear Mackie and NAVL uniforms. The drivers are given purchase orders by Mackie to pay for them and are deducted half the cost from their pay. He said there was no requirement for agency drivers in the Freight Division or for brokers to wear Mackie uniforms, although some did. At the time of the GM strike, some freight drivers worked on NAVL and HVP runs at which time they had been required to wear uniforms.

[108] Mr. Meagher also testified concerning a number of documents having to do with agency drivers that were filed with the Board on November 23, 1999, following a Board Order for production of documents. Mr. Meagher said that proposed bill rates are usually conveyed to Mackie by letter from individual agencies and are subject to negotiation. With respect to a number of directives and instructions issued to drivers, including agency drivers, by Mackie, Mr. Meagher acknowledged they originated from Mackie but explained that most of them did not really reflect Mackie control of the work since most of them are the result of requirements of outside forces, such as government agencies and GM. Certain other Mackie requirements imposed on the agencies he explained as only to ensure that proper paperwork is completed so Mackie can bill its customers. He was asked about a memo dated March 24, 1999, issued by Mackie to its drivers addressing among other things the formation of a committee of agency drivers. He testified that this was a Mackie initiative to hear concerns and ideas from agency drivers, with a view to improving Mackie's business. He also confirmed that Mackie keeps a seniority list of agency drivers, referred to in the same document as the "Consolidated Agency Service Dates," which is used to allocate successful bids for Mackie runs by agency drivers. The same document also refers to a Quality of Working Life Survey conducted annually by Mackie among all Mackie drivers, including agency drivers. Mr. Meagher explained that the purpose of this survey is to enable Mackie to get a feel from employees of their concerns, on how they feel

chauffeurs d'agence, M. Meagher a affirmé que celles se rapportant aux livraisons effectuées pour General Motors font état des exigences de GM et que Mackie n'a d'autre choix que de les diffuser. Il ressort de cette affirmation que ces directives particulières émanent autant de General Motors que de Mackie. Concernant les uniformes, M. Meagher a déclaré que les chauffeurs qui effectuent les parcours de North American Van Lines sont obligés de porter des uniformes de Mackie et de NAVL. Mackie leur remet des bons de commande à cette fin et la moitié du prix des uniformes est retenue sur leur salaire. Les chauffeurs d'agence affectés à la division du fret et les courtiers ne sont pas obligés, pour leur part, de porter des uniformes de Mackie, bien que certains le fassent. Quand il y a eu une grève chez GM, un certain nombre de chauffeurs de la division du fret ont effectué des parcours pour NAVL et la division des PGV et ils ont alors été obligés de porter des uniformes.

[108] M. Meagher a également fourni des précisions au sujet de certains documents ayant trait aux chauffeurs d'agence qui ont été soumis au Conseil le 23 novembre 1999 en réponse à une ordonnance de production de documents du Conseil. M. Meagher a déclaré que les taux de facturation proposés sont généralement communiqués par écrit à Mackie par les agences et qu'ils sont négociables. En ce qui concerne un certain nombre de directives et d'instructions adressées aux chauffeurs, y compris aux chauffeurs d'agence, M. Meagher a admis qu'elles émanaient de Mackie, mais il a ajouté qu'elles visaient pour la plupart à fournir des précisions sur les exigences d'organismes externes, comme les organismes gouvernementaux et GM, et qu'il ne faut donc pas y voir la preuve d'un contrôle exercé par Mackie. Un certain nombre d'autres exigences, imposées par Mackie elle-même, visent simplement à obtenir les documents nécessaires à la préparation des factures des clients. On a demandé à M. Meagher de fournir des précisions au sujet d'une note de service adressée aux chauffeurs le 24 mars 1999, dans laquelle Mackie aborde notamment la question de la création d'un comité des chauffeurs d'agence. Mackie a eu l'idée de former ce comité pour permettre aux chauffeurs d'agence d'exprimer leurs doléances et de formuler des suggestions dans le but d'améliorer l'entreprise. Il a également confirmé que Mackie tient une liste d'ancienneté des chauffeurs d'agence, dont il est question dans la note de service, et qu'elle est utilisée pour attribuer les trajets aux chauffeurs d'agence ayant postulé des parcours de Mackie. La note de service fait

Mackie is performing as a company, what things Mackie could do to improve.

[109] Mr. Meagher also testified as to a series of letters all dated April 9, 1999, addressed to the staffing agencies advising them of individual drivers, by name, whose services would no longer be required. Mr. Meagher explained that these letters resulted from Mackie losing some business as a result of the bid process.

[110] Mr. Meagher also testified about letters from Mackie dated August 11, 1998, and January 27, 1999, disciplining agency drivers. Importantly, a letter dated February 27, 1998, from Mackie, advised the staffing agencies generally to increase the pay of agency drivers.

[111] Other matters testified to by Mr. Meagher concerned training sessions put on by Mackie for its drivers which included agency drivers, the fact that agency drivers have user IDs and PIN numbers to enable them to fuel up at Mackie's fuelling facility, and the fact that Mackie's agency drivers along with its company drivers are invited to an annual safe driver banquet put on by the local Transport Safety Association.

[112] Mr. Meagher also confirmed that all of Mackie's drivers including agency drivers complete their trip sheets the same way. In the case of agency drivers, as indicated previously, their hours and mileage are recorded in trip sheets provided to Mackie; Mackie in turn turns them over to the agencies to enable them to invoice Mackie for the drivers' services.

[113] Mr. Meagher suggested that Mackie had no control over or responsibility for hours worked by the agency drivers, nor over payroll costs, benefits, pay, premiums to the Workplace Safety and Insurance Board, drug testing, screening employees prior to hiring, issuing tax information, etc.

aussi référence à un sondage sur la qualité de la vie au travail effectué chaque année par Mackie auprès de tous ses chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence. Ce sondage permet à Mackie d'avoir une idée des préoccupations des employés, de ce qu'ils pensent du fonctionnement de l'entreprise et des améliorations qui pourraient être apportées.

[109] M. Meagher a également fourni des précisions au sujet d'une série de lettres datées du 9 avril 1999 adressées aux agences de placement, dans lesquelles Mackie précise les noms des chauffeurs dont elle n'a plus besoin. M. Meagher a expliqué que ces lettres résultaient du fait que Mackie avait perdu des contrats dans le cadre du processus d'appel d'offres.

[110] M. Meagher a aussi témoigné au sujet de lettres disciplinaires datées du 11 août 1998 et du 27 janvier 1999 adressées par Mackie à des chauffeurs d'agence et, plus particulièrement, au sujet d'une lettre datée du 27 février 1998, dans laquelle Mackie informe les agences de placement d'augmenter le salaire des chauffeurs d'agence.

[111] M. Meagher a aussi parlé des séances de formation que Mackie offre à ses chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence, du fait que les chauffeurs d'agence utilisent des numéros d'identité et d'identification personnels pour faire le plein aux pompes de Mackie, et du fait qu'ils sont invités, avec les chauffeurs de la compagnie, à un banquet annuel organisé par l'association locale de la sécurité dans les transports, en vue de récompenser les chauffeurs ayant un bon dossier de sécurité.

[112] M. Meagher a également confirmé que les chauffeurs de Mackie, chauffeurs d'agence inclus, remplissent tous leur feuille de route de la même manière. Les chauffeurs d'agence, ainsi qu'il est indiqué précédemment, consignent leurs heures et leur kilométrage sur des feuilles de route qu'ils remettent à Mackie, qui les retourne ensuite aux agences afin de leur permettre de facturer les services des chauffeurs.

[113] M. Meagher a affirmé que Mackie n'exerce aucun contrôle sur les heures de travail des chauffeurs d'agence, les retenues salariales, les avantages sociaux, la paie, les cotisations à la Commission de la sécurité et de l'assurance contre les accidents du travail, le dépistage des drogues, la présélection des employés, la préparation des relevés d'impôt, etc., ni n'assume quelque responsabilité à cet égard.

[114] In cross-examination, with respect to the letter of April 9, 1999, to the agencies identifying the individual agency drivers whose service they would not require, Mr. Meagher indicated that Mackie decided the reduction would be based on the in-service date. He confirmed that the agencies recruit the agency drivers and do the initial assessment of their qualifications, but agreed that Mackie provides their road tests. If they pass the road test, they are put at the bottom of the service list. He said the practice of using the in-service dates for assignment purposes resulted from a meeting with the brokers committee and was imposed unilaterally by Mackie on the agency drivers, in order to be fair to the agencies. He confirmed that Mackie determined how the working hours were distributed or divided among the work-force, that the way in which runs are assigned by Mackie dispatchers to agency drivers is generally the same as they are assigned to company drivers, that the paperwork completed by agency drivers is the same as by company drivers and brokers and is required to be done for or on behalf of Mackie; it includes trip sheets, Ryder paperwork and bills of lading, signed by the driver as a representative of Mackie.

[115] With respect to disciplining agency drivers, Mr. Meagher confirmed that the process is generally the same as for company and agency drivers, with the exception that the agency is advised by Mackie and the agency then imposes the discipline. He confirmed that agency drivers are generally encouraged to wear Mackie uniforms and that Mackie will pay generally 50% of their cost. With respect to the "Mackie Seniority List for Agency Drivers," Mr. Meagher confirmed this was the list used for bidding purposes and shows the agency drivers' in-service date with Mackie (i.e., it is not related to the employees service with the agency). Asked why the list contains telephone numbers and not addresses, Mr. Meagher explained that this was so Mackie could call the agency drivers directly without bothering the agencies.

[116] In argument, counsel for the Teamsters maintained that Mackie is the "real" employer of the agency drivers. Mackie assigns the work, decides on hours worked, decides on routes. It was argued that there was at least some evidence that Mackie set the rates of pay. The agency drivers bid for work based on their seniority at Mackie according to a bidding system implemented by Mackie, they drive Mackie trucks and

[114] Au sujet de la lettre datée du 9 avril 1999 dans laquelle Mackie indique à chacune des agences de placement le nom des chauffeurs dont elle n'a plus besoin, M. Meagher a précisé, en contre-interrogatoire, que Mackie avait décidé de s'appuyer sur la date d'embauche pour réduire ses effectifs. Il a confirmé que les agences recrutent les chauffeurs et procèdent à la première vérification de leurs titres et compétences, mais, a-t-il admis, c'est Mackie qui leur fait passer les examens de conduite. Ceux qui réussissent l'examen sont inscrits en bas de la liste. La décision d'utiliser la date d'embauche pour l'attribution du travail a été prise à l'issue d'une rencontre avec le comité des courtiers et a été imposée unilatéralement par Mackie aux chauffeurs d'agence par souci d'équité envers les agences. Mackie détermine comment les heures de travail sont réparties entre les chauffeurs; les répartiteurs de Mackie procèdent généralement de la même manière pour attribuer les parcours aux chauffeurs d'agence et aux chauffeurs de la compagnie, qui, à l'instar des courtiers, sont tenus de remplir les mêmes documents, comme les feuilles de route, les formulaires de Ryder et les connaissements, à titre de représentants de Mackie.

[115] M. Meagher a confirmé que le processus disciplinaire est généralement le même pour les chauffeurs d'agence et les chauffeurs de la compagnie, à cette différence que Mackie informe d'abord l'agence, qui impose ensuite la mesure disciplinaire. L'employeur encourage les chauffeurs d'agence à porter des uniformes de Mackie, dont elle paie généralement la moitié. En ce qui concerne la liste d'ancienneté des chauffeurs d'agence, M. Meagher a confirmé qu'elle est utilisée pour l'attribution des parcours proposés dans le cadre du système de postulation et qu'elle indique la date d'embauche par Mackie (plutôt que la date d'embauche par l'agence). À la question de savoir pourquoi la liste contient les numéros de téléphone des employés plutôt que leurs adresses, M. Meagher a répondu que c'est pour permettre à Mackie d'appeler directement les chauffeurs d'agence sans importuner les agences.

[116] Dans la cadre de sa plaidoirie, l'avocat des Teamsters a soutenu que c'est Mackie qui est le «véritable» employeur des chauffeurs d'agence. Mackie attribue le travail, détermine les heures de travail et établit les itinéraires. Quelques éléments de preuve, à tout le moins, indiquent que Mackie établit les taux de salaire. Les chauffeurs d'agence postulent des parcours en fonction de leur ancienneté chez Mackie dans le

use Mackie fuel, they use ID and PIN numbers provided by Mackie, in short, Mackie primarily controls their work life and how much they get paid. They are tested by Mackie, attend training courses put on by Mackie, and are subject to discipline by Mackie. Once hired by Mackie, they rarely have contact with the agency, but are in regular day-to-day contact with Mackie and are integrated into its work-force. They receive the same Mackie communications and directives as the company drivers.

[117] Counsel cited the decision in *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015 and argued that on the present facts the “agency” employees are more directly Mackie employees since the relevant agency drivers are assigned to Mackie on an indeterminate basis. Counsel suggested that on the present facts the agencies only deal with ensuring prequalifications and that they in effect act merely as hiring halls. It was suggested that the relevant employees act as representatives of Mackie and not of the agencies in carrying out their work.

[118] Counsel for Mackie and counsel for the agencies themselves argued that the Board should take a different view of the agencies than it had done in the past. They argued that the current situation was distinct in that the agencies provide a service that is particular to Oshawa. That service it was argued is to provide drivers to all companies that run trucks to General Motors, and, it is argued, such a service is not analogous to that of an agency as was the case in *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*. It is suggested that the agencies operate to meet the ever changing demands of the customers, and the allocation of lanes and the availability of work is as much under the control of the customers, particularly that of General Motors, as it is under Mackie’s control.

[119] Mackie’s counsel stressed the concerns that had arisen concerning the testimony of Ms. Black. He suggested that if her evidence was disregarded, there was no evidence that agency drivers were required to wear uniforms, nor any evidence that the work of

cadre d’un processus mis en place par Mackie; ils conduisent des camions de Mackie et utilisent son carburant; ils ont des numéros d’employé et d’identification personnelle fournis par Mackie; bref, c’est Mackie qui détermine principalement leurs conditions de travail et leur salaire. Ils subissent des examens exigés par Mackie, suivent des cours de formation conçus par Mackie et ils sont aussi assujettis au code disciplinaire de Mackie. Une fois embauchés par Mackie, ils ont rarement de contacts avec l’agence, mais ils communiquent de façon quotidienne avec Mackie et ils sont intégrés à son effectif. Ils reçoivent aussi les mêmes communiqués et directives que les chauffeurs de la compagnie.

[117] L’avocat a invoqué l’arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015, de la Cour suprême du Canada et a soutenu qu’en s’appuyant sur les faits soumis en l’espèce on en arrive à la conclusion que les employés «d’agence» sont surtout des employés de Mackie car ils sont affectés chez Mackie pour une période indéterminée. D’après les faits établis, les agences ne font rien d’autre que vérifier que les chauffeurs possèdent les titres et compétences requis; elles jouent simplement le rôle de service d’embauchage. Les employés concernés s’acquittent de leurs fonctions en tant que représentants de Mackie uniquement.

[118] Les avocats de Mackie et des agences ont soutenu que le Conseil devait envisager le rôle des agences sous un angle différent de celui qu’il avait adopté par le passé. Ils ont affirmé que la situation actuelle était différente parce que les agences de la région d’Oshawa assurent un service particulier. Ils doivent fournir des chauffeurs à toutes les compagnies qui effectuent du transport pour General Motors, et en cela, leur rôle est différent de celui d’une agence, comme celle dont il est question dans l’arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité. Les agences existent pour répondre aux besoins sans cesse changeants de la clientèle, et l’attribution des parcours ainsi que la disponibilité du travail sont des éléments qui relèvent autant du contrôle des clients, plus particulièrement de General Motors, que de celui de Mackie.

[119] L’avocat de Mackie a insisté sur les réserves formulées au sujet du témoignage de M^{me} Black. Si ce témoignage est écarté, a-t-il affirmé, il n’existe aucune preuve que les chauffeurs d’agence sont obligés de porter des uniformes et que Mackie exerce quelque

agency drivers was supervised at all by Mackie in the sense of day-to-day direction and control. As indicated in the above recitation of facts, the Board did disregard certain of Ms. Black's evidence but cannot completely agree with the suggested assessment of the evidence as is noted below. There was substantial evidence of direction and control from the evidence of Mr. Nelson, Mr. Parker, Mr. Meagher and even Mr. Hammond. Counsel argued that the lanes, the times, the trips, the delivery windows, etc. were decided not by Mackie but by GM. He stated that conditions imposed by GM were applied in a uniform fashion by Mackie on all of its drivers without distinction, brokers, company drivers or agency drivers. He argued there was no evidence that Mackie had ever disciplined an agency driver. He stated the road and safety requirements that Mackie had to meet were imposed by the government. He said Mackie had no control over what agencies paid their drivers. With respect to the April 9 list of agency drivers whose services would not be required, he argued this was because the agencies asked to be informed in advance and had nothing to do with Mackie telling the agencies who to hire and fire. Mackie's position in argument was that when viewed in its entirety, control and direction over the agency drivers did not rest with Mackie but with the agencies, regulating governments, Ryder and GM.

[120] The representative of Professional Personnel argued that Professional was responsible for the selecting, hiring, training and discipline of the relevant employees. He too, suggested there were several different levels of supervision, mostly by GM and government agencies and that in reality, the drivers, who were mostly on the road away from the Mackie premises, supervised themselves. The agencies he contended pay for all employee costs, including statutory holidays. Additionally, the representative of Professional underlined evidence that had been introduced, that to some extent Professional had supplied equipment to Mackie as well as individual employees.

[121] Counsel for Adams Services and Selective Staffing indicated his agreement with the argument put forward by Mackie and Professional Personnel. He

contrôle que ce soit sur leurs activités quotidiennes. Ainsi qu'il est indiqué dans l'exposé des faits présenté précédemment, le Conseil a fait abstraction d'une partie du témoignage de M^{me} Black, mais il lui est impossible de souscrire totalement à l'appréciation proposée par l'avocat de l'employeur, pour les motifs exposés ci-après. Les témoignages de MM. Nelson, Parker, Meagher et, dans une certaine mesure, celui de M. Hammond, ont permis d'établir de manière incontestable que Mackie dirige et contrôle le travail des chauffeurs d'agence. L'avocat de Mackie a soutenu que les itinéraires, les heures de travail, les voyages, les délais de livraison, pour ne nommer que ceux-là, sont établis par GM, non par Mackie. L'employeur Mackie oblige tous les chauffeurs, qu'ils soient courtiers, chauffeurs de la compagnie ou chauffeurs d'agence, à respecter les conditions imposées par GM. Il n'existe aucune preuve que Mackie a sévi contre un chauffeur d'agence. Les règles de sécurité et de conduite que Mackie doit observer lui sont imposées par le gouvernement. Mackie n'exerce aucun contrôle sur les salaires que les agences versent à leurs chauffeurs. La liste des chauffeurs d'agence (datée du 9 avril) dont les services ne sont plus requis par Mackie a été fournie aux agences à la demande de ces dernières parce qu'elles veulent être prévenues à l'avance; elle ne constitue donc pas une tentative de la part de Mackie d'imposer sa volonté aux agences. Dans le cadre de sa plaidoirie, l'avocat de Mackie a soutenu qu'un examen global de la situation révèle que, sur le plan de la direction et du contrôle, les chauffeurs d'agence sont assujettis aux diktats des agences, des gouvernements, de Ryder et de GM bien plus qu'à ceux de Mackie.

[120] Le représentant de Professional Personnel a soutenu que Professional assumait la responsabilité de la sélection, de l'embauche, de la formation et de la discipline des employés concernés. Il a lui aussi affirmé qu'il existe divers niveaux de supervision, laquelle est surtout exercée par GM et les organismes gouvernementaux, et que, dans les faits, les chauffeurs, qui passent le plus clair de leur temps sur la route, se supervisent eux-mêmes. Les agences, a-t-il soutenu, assument la totalité des frais de main-d'oeuvre, y compris les indemnités de jours fériés. Il a insisté sur des éléments de preuve qui indiquent que, dans une certaine mesure, Professional a fourni de l'équipement à Mackie, autant que des employés.

[121] L'avocat de Adams Services et de Selective Staffing a indiqué qu'il souscrivait aux observations formulées par Mackie et Professional Personnel. Il a

reiterated that the agencies were responsible for recruitment, including placing ads and screening employees and issuing Records of Employment for termination. He acknowledged that Mackie offers training updates, but the agencies provide all other human resources services, such as all remuneration, health and welfare plans, etc.

[122] In rebuttal, counsel for the applicant argued that the case had to be determined on the basis of the tests set out in the authorities. Counsel suggested that it was Mackie who had control over the work of the agency drivers. It was not the agencies, nor could it be GM or the government agencies who in fact exercised such control. Counsel stressed that the agencies provided drivers on a long term and not on a casual basis, and that the drivers became economically dependent on Mackie. Employees, it was suggested, punch in their time at Mackie, submit time sheets to Mackie and receive directives and communiqués from Mackie. They are directed and supervised through the Mackie dispatch office.

[123] In the circumstances, the Board must determine who the employer of the agency drivers is for the purposes of the *Code*. Is the employer, for the purposes of the *Code*, the agency which refers them to Mackie, or is it Mackie, the company to which they are assigned? It must also be considered whether GM could be characterized as the employer in the circumstances. The relevant provisions of the *Code* are:

3.(1) In this Part,

...

“employee” means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

“employer” means

(a) any person who employs one or more employees, and

...

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

...

confirmé que les agences s’occupent du recrutement et qu’elles se chargent aussi de placer les annonces, de sélectionner les employés et de délivrer les relevés d’emploi. Il a admis que Mackie offre des séances de formation, mais les agences assurent tous les autres services de ressources humaines, comme le service de paie et les régimes de soins de santé, etc.

[122] En réfutation, l’avocat de la requérante a soutenu que le Conseil devait appliquer les critères énoncés dans la jurisprudence. C’est Mackie qui détermine les conditions de travail des chauffeurs d’agence. Les agences, GM ou encore les organismes gouvernementaux n’exercent absolument aucun contrôle à cet égard. Les agences fournissent des chauffeurs à Mackie pour une période indéterminée plutôt qu’à titre occasionnel, et les chauffeurs sont placés sous la dépendance économique de Mackie. Les employés, l’avocat a-t-il affirmé, pointent chez Mackie, soumettent leurs feuilles de temps à Mackie et reçoivent des directives et des communiqués de Mackie. Ils sont aussi dirigés et supervisés par le service de répartition de Mackie.

[123] Compte tenu des circonstances, le Conseil doit déterminer qui est l’employeur des chauffeurs d’agence pour l’application du *Code*. Est-ce l’agence qui fournit les chauffeurs à Mackie, ou est-ce Mackie, la compagnie à laquelle ils sont appelés à fournir leurs services? Le Conseil doit également se pencher sur la question de savoir si GM pourrait être qualifiée d’employeur dans les circonstances. Les dispositions pertinentes du *Code* sont les suivantes:

3.(1) Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente partie.

...

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d’application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l’accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

«employeur» Quiconque:

a) emploie un ou plusieurs employés;

...

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

...

(p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether

p) trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure, et notamment déterminer:

(i) a person is an employer or an employee, ...

(i) si une personne est un employeur ou un employé...

[124] In cases such as this one where there exists a tripartite relationship and there is disagreement as to where the true employer-employee relationship lies in such a context, labour relations tribunals have frequently taken the view that the essential test for determining who the employer is lies in the determination of who has fundamental control and direction over the employees.

[124] Dans les affaires du genre de celles dont le Conseil est saisi en l'espèce, qui mettent en cause l'existence d'une relation tripartite et qui soulèvent la question de savoir qui est le véritable employeur des employés concernés, les tribunaux du travail ont maintes fois formulé l'opinion que, pour savoir qui est l'employeur, il est nécessaire de déterminer qui assume essentiellement le contrôle et la direction des employés.

[125] This test has generally been endorsed by the Supreme Court of Canada if it is applied in a perspective which takes a somewhat more comprehensive view of the employer-employee relationship in tripartite and other complex relationships and addresses and balances a variety of considerations in identifying the employer with fundamental control and direction. While the predecessor Board to the Canada Industrial Relations Board (the Canada Labour Relations Board), in tripartite circumstances generally concluded that the client (here Mackie) was the temporary employee's real employer, in some cases the personnel agency or supplier of employees was found to actually have had the attributes of an employer. In the present case it was also seriously argued that GM had many of the attributes of the employer. However, what is clear is that in each case, the Board must take a balanced, comprehensive view of the issue in its consideration of who is the employer with fundamental control and carefully weigh all relevant factors in determining who is the employer for the purposes of the *Code*. Although the Supreme Court was not considering the *Code* in the *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, its views in that decision are nevertheless instructive as concerns the appropriate test to apply:

[125] La Cour suprême du Canada a généralement reconnu la validité de ce critère, à la condition toutefois qu'il soit appliqué dans une perspective plus générale, soit celle de la relation employeur-employé dans le contexte de relations complexes, tripartites ou autres, et que soient pris en compte un certain nombre de facteurs pour déterminer l'employeur assumant essentiellement le contrôle et la direction des employés. Si l'ancien Conseil (le Conseil canadien des relations du travail) a généralement conclu, dans les affaires portant sur des relations tripartites, que le client (en l'espèce Mackie) était le véritable employeur des employés temporaires, il a aussi statué à l'occasion que l'agence de placement ou le fournisseur des employés avait dans les faits les attributs d'un employeur. En l'espèce, on a également soutenu avec vigueur que GM possédait plusieurs des attributs de l'employeur. Il y a cependant une chose de claire et c'est que dans chaque affaire, le Conseil doit examiner la question dans une perspective globale et rationnelle en tenant compte de tous les facteurs pertinents pour déterminer qui est l'employeur qui exerce essentiellement le contrôle sur les employés pour l'application du *Code*. Même si l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, ne portait pas sur l'application du *Code*, les observations formulées par la Cour suprême du Canada sur la question du critère à appliquer n'en demeurent pas moins riches en enseignements:

In *Vassart*, unlike in *Centre d'accueil M^{re} Coderre*, the judge did not reject the notion of actual control or legal subordination. Rather, the Superior Court took a more balanced approach. While acknowledging that the criterion of actual control was relevant, Grenier J. added that any analysis that relied solely on that test to identify the real employer would be an overly narrow approach.

Dans *Vassart*, contrairement à la décision dans *Centre d'accueil M^{re} Coderre*, le juge n'a pas rejeté la notion de contrôle effectif ou de subordination juridique. La Cour supérieure a plutôt adopté une approche plus nuancée. Le juge Grenier, tout en admettant que le critère de contrôle effectif était pertinent, a ajouté que toute analyse qui se fonderait exclusivement sur ce critère pour identifier le véritable employeur constituerait une approche trop étroite.

I agree with the more comprehensive approach proposed by Grenier J. in *Vassart* for identifying the real employer in tripartite relationships. This was also the approach taken by the majority and dissenting judges of the Court of Appeal in the present case. Rousseau-Houle J.A. stated the following for the majority of the Court of Appeal (at p.1674):

“[TRANSLATION] Day-to-day control over the work done is therefore only one factor in determining the employer. The selection process, hiring, discipline, training, evaluation, assignment of duties and the length of time the services are provided are all elements to be considered when it must be determined who the real employer is in a tripartite relationship.”

Deschamps J.A., dissenting in the result, proposed the same type of more liberal approach involving the consideration of a number of factors to determine the real employer in a tripartite relationship (at pp. 1678-79):

“[TRANSLATION] It seems improbable to me that a client using the services of a temporary personnel agency would end up being the employer of the agency’s employees simply because it controls the work that is to be done every day. This reduces the concept of ‘employer’ to insignificance and ignores reality, which calls for a much more comprehensive view. The factors that must be considered include not only recruitment, selection, training, remuneration and discipline, but also integration into the business, continuity of employment and the employees’ sense of belonging. I cannot conceive of an employer-employee relationship that involves none of these aspects.

The concept of ‘legal subordination’, a term that was used by the Labour Court, actually involves, in its view, merely the day-to-day supervision of the performance of work. The concept of legal subordination thus simplified is therefore totally inadequate to characterize the tripartite relationship that exists among the agency, its client and the employee.”

According to this more comprehensive approach, the legal subordination and integration into the business criteria should not be used as exclusive criteria for identifying the real employer. In my view, in a context of collective relations governed by the *Labour Code*, it is essential that temporary employees be able to bargain with the party that exercises the greatest control over all aspects of their work - and not only over the supervision of their day-to-day work. Moreover, when there is a certain splitting of the employer’s identity in the context of a tripartite relationship, the more comprehensive and more flexible approach has the advantage of allowing for a consideration of which party has the most control over all aspects of the work on the specific facts of each case. Without drawing up an exhaustive list of factors pertaining to the employer-employee relationship, I shall mention the following examples: the selection process, hiring, training, discipline, evaluation, supervision, assignment of duties, remuneration and integration into the business.

(ii) Canadian Cases

In applying collective labour relations legislation that is similar to that in Quebec, Canadian administrative agencies have also

Je suis d’accord avec l’approche la plus globale proposée par le juge Grenier dans *Vassart* afin d’identifier le véritable employeur dans des relations tripartites. Cette approche est d’ailleurs celle qu’a adoptée la majorité et la dissidence de la Cour d’appel dans le présent litige. Le juge Rousseau-Houle, pour la majorité de la Cour d’appel, a déclaré (à la p. 1674):

«Le contrôle quotidien sur le travail effectué n’est donc qu’un facteur dans la détermination de l’employeur. Le processus de sélection, l’embauche, la discipline, la formation, l’évaluation, l’assignation des fonctions et la durée des services sont tous des éléments à considérer lorsqu’il faut déterminer le véritable employeur dans une relation tripartite.»

Le juge Deschamps, dissidente sur le résultat, a proposé le même type d’approche plus libérale comprenant l’examen de plusieurs éléments pour déterminer le véritable employeur dans une relation tripartite (aux pp. 1678 et 1679):

«Il me semble invraisemblable qu’un client qui retient les services d’une agence de location de personnel temporaire se retrouve l’employeur des employés de l’agence simplement parce qu’il contrôle les tâches qui doivent être effectuées au jour le jour. C’est là réduire à bien peu de chose la notion d’employeur et en mettre de côté la réalité, qui exige une vision beaucoup plus globale. Parmi les éléments qui doivent être évalués, je fais non seulement référence au recrutement, à la sélection, à la formation, à la rémunération, à la discipline, mais aussi à l’intégration dans l’entreprise, à la continuité de l’emploi et au sentiment d’appartenance des employés. Je ne peux concevoir de relation employeur-employé(e) qui ne recoupe aucun de ces aspects.

La notion de «subordination juridique», termes utilisés par le Tribunal du travail, ne recouvre en fait pour le Tribunal du travail que la supervision quotidienne de l’exécution du travail. La notion de subordination juridique, ainsi réduite, s’avère donc totalement insuffisante pour qualifier la relation tripartite qui existe entre l’agence, son client et l’employé(e).»

Selon cette approche plus globale, les critères de la subordination juridique et de l’intégration dans l’entreprise ne devraient pas être utilisés comme des critères exclusifs pour déterminer le véritable employeur. À mon avis, dans un contexte de rapports collectifs régis par le *Code du travail*, il est primordial que l’employé temporaire puisse négocier avec la partie qui exerce le plus grand contrôle sur tous les aspects de son travail - et non seulement sur la supervision de son travail quotidien. De plus, lorsqu’un certain dédoublement de l’identité de l’employeur se produit dans le cadre d’une relation tripartite, l’approche plus globale et plus souple a l’avantage de permettre l’examen de la partie qui a le plus de contrôle sur tous les aspects du travail selon la situation factuelle particulière à chaque affaire. Sans établir une liste exhaustive des éléments se rapportant à la relation employeur-salarié, je mentionnerai à titre d’exemples, le processus de sélection, l’embauche, la formation, la discipline, l’évaluation, la supervision, l’assignation des tâches, la rémunération et l’intégration dans l’entreprise.

(ii) La jurisprudence canadienne

En se fondant sur une législation sur les rapports collectifs de travail analogue à celle du Québec, les organismes

dealt with how to identify the real employer in a tripartite relationship. Most of the decisions of those agencies, and specifically the Ontario Labour Relations Board ("OLRB") and the Canada Labour Relations Board ("CLRB"), have noted that the essential test for identifying an employer-employee relationship in a tripartite context is that of fundamental control over working conditions. The application of the fundamental control test leads to an analysis of which party has control over, *inter alia*, the selection, hiring, remuneration, discipline and working conditions of temporary employees and to a consideration of the factor of integration into the business. In the final analysis, the application of the fundamental control test involves an examination of a series of factors that are similar to those suggested by the comprehensive approach set out in *Vassart* and in the Court of Appeal's decision in the instant case.

In applying the fundamental control test, the OLRB and the CLRB have generally concluded that the client is the temporary employee's real employer. See, for example: *Labourers' International Union of North America, Local 183 v. York Condominium Corp.*, [1977] O.L.R.B. Rep. 645; *Hotel and Club Employees' Union, Local 299 v. Sutton Place Hotel*, [1980] O.L.R.B. Rep. 1538; *United Electrical, Radio and Machine Workers of Canada v. Sylvania Lighting Services*, [1985] O.L.R.B. Rep. 1173; *National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada v. Nichirin Inc.*, [1991] O.L.R.B. Rep. 78; *Labourers International Union of North America, Local 607 v. Grant Development Corp.*, [1993] O.L.R.B. Rep. 21; *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 586 v. Dare Personnel Inc.*, [1995] O.L.R.B. Rep. 935; *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44. However, Canadian administrative agencies have not reached this conclusion systematically. In some decisions, the factual situation led the OLRB and the CLRB to find that it was the personnel agency or supplier that actually had the attributes of an employer. See, for example: *United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, Local Union 93 v. Templet Services*, [1974] O.L.R.B. Rep. 606; *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 819 v. Tower Company (1961) Ltd.*, [1979] O.L.R.B. Rep. 583; *Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 89 di 94.

(pages 1046-1048)

[126] The *Nationair* decision of the predecessor the Canada Labour Relations Board (*Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44; and 19 CLRBR (NS) 81 (CLRB no. 630) may also usefully be referred to in taking the required comprehensive approach. That case lists a number of criteria or factors to be examined in the context of a specific case to enable a determination to be made:

1. The Board will assess the factual situation but will not give decisive weight to agreements where they are not confirmed by the facts.

administratifs canadiens se sont également intéressés à la recherche de l'identification du véritable employeur dans le cadre d'une relation tripartite. La majorité des décisions de ces organismes, plus particulièrement de la Commission des relations de travail de l'Ontario («CRTC») et du Conseil canadien des relations du travail («CCRT»), a souligné que le critère primordial pour cerner une relation employeur-salarié dans un contexte de relation tripartite était celui du contrôle fondamental sur les conditions de travail. L'analyse du critère du contrôle fondamental entraîne celle de déterminer quelle partie détient le contrôle à l'égard, entre autres, de la sélection, l'embauche, la rémunération, la discipline et des conditions de travail de l'employé temporaire ainsi que l'examen du facteur de l'intégration dans l'entreprise. En définitive, l'application du critère du contrôle fondamental implique l'examen d'une série de facteurs qui s'apparentent à ceux proposés par l'approche globale énoncée dans *Vassart* et la décision de la Cour d'appel en l'espèce.

En appliquant le critère du contrôle fondamental, le CRTC et le CCRT ont généralement conclu que l'entreprise-cliente remplissait le rôle du véritable employeur de l'employé temporaire. Voir, par exemple: *Labourers' International Union of North America, Local 183 c. York Condominium Corp.*, [1977] O.L.R.B. Rep. 645; *Hotel and Club Employees' Union, Local 299 c. Sutton Place Hotel*, [1980] O.L.R.B. Rep. 1538; *United Electrical, Radio and Machine Workers of Canada c. Sylvania Lighting Services*, [1985] O.L.R.B. Rep. 1173; *National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada c. Nichirin Inc.*, [1991] O.L.R.B. Rep. 78; *Labourers International Union of North America, Local 607 c. Grant Development Corp.*, [1993] O.L.R.B. Rep. 21; *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 586 c. Dare Personnel Inc.*, [1995] O.L.R.B. Rep. 935; *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44. Toutefois, les organismes administratifs canadiens ne sont pas systématiquement arrivés à cette conclusion. Ainsi, dans certaines décisions, la situation factuelle a amené la CRTC et le CCRT à conclure que l'agence de location ou le fournisseur de personnel exerçait réellement les attributs d'un employeur. Voir, par exemple: *United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America, Local Union 93 c. Templet Services*, [1974] O.L.R.B. Rep. 606; *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry of the United States and Canada, Local 819 c. Tower Company (1961) Ltd.*, [1979] O.L.R.B. Rep. 583; *Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 89 di 94.

(pages 1046-1048)

[126] Il peut aussi être utile d'invoquer la décision rendue par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1987), 70 di 44; et 19 CLRBR (NS) 81 (CCRT n° 630) en ce qui concerne l'incontournable perspective globale. Cette décision précise quelques-uns des critères ou facteurs qu'il convient de prendre en considération dans le contexte d'une affaire particulière pour en arriver à une décision:

1. Le Conseil évaluera la réalité sans accorder un poids décisif aux conventions dans la mesure où elles ne se vérifient pas dans les faits.

Thus, in our jurisdiction, significant weight cannot be given to the payment of wages. The *Canada Labour Code* speaks of an employee (employé) and makes no reference to remuneration in the definition of this term, contrary to the *Quebec Labour Code*, for example, which gives a salaried employee (salarié) freedom to associate. More significant will be the identification of the person who does the paying, who **ultimately** bears the cost, and the impact this has on the employment relationship.

2. Another indicator will surely be the person who controls access to employment: the person who hires or who gives the work to be performed. Here, regard must be had to the selection process and the criteria used. The person who in fact has the power to approve the selection and influence it decisively is more akin to an employer than a mere occasional user. The lessee who retains or exercises a veto or the equivalent over the selection of personnel is certainly not extraneous to the employment relationship.

3. A third criterion concerns the actual establishment of working conditions. Who actually establishes working conditions? An agency that is merely a disguised employment office, a kind of clearing house with a title, could hardly be termed an employer. In this situation, it would merely be an agent acting on behalf of the employer, the equivalent of the personnel department of a company of which it is an integral part and whose wishes it carries out as an employee.

4. Another criterion concerns the actual performance of work. How is the work performed on a day-to-day basis? Who assigns the work? Who in fact determines and approves the standards governing the performance of the work? In this regard, who has the last word, the final say? It is the person who evaluates, who decides, who determines that an employee will work or be terminated because of his performance? What expertise does the agency have with respect to the work performed? What is the degree of similarity between the duties performed by regular employees and those performed by employees from outside?

5. Other criteria may also assist the Board in its determination: the employees' perception, their identification with the company, **their degree of integration into the company**, the fortuitous, **temporary or permanent nature of their employment with the leasing company**.

(pages 74-75; emphasis added)

[127] In approaching the current situation and considering the issue of fundamental direction and control from a broad, comprehensive, perspective, an analysis of the facts presented to the Board, by way of documentation and by *viva voce* evidence, reveals the following:

1. Payment of Wages and Benefits

[128] According to Mr. Meagher's testimony, Mackie has generally not entered into written contracts with the agencies that refer drivers to it, with the exception of the agency that provides drivers for its auto hauling operation in New Brunswick, Advantage Personnel

Ainsi, on ne peut dans notre juridiction accorder au versement du salaire un poids significatif. Le *Code canadien* parle d'«employé» et ne fait aucunement référence à la rémunération dans la définition qu'il en donne contrairement au *Code québécois* par exemple, qui reconnaît la liberté d'association au «salarié». Ce qui sera plus significatif sera l'identification du payeur, du supporteur **ultime** du coût et l'incidence de ce fait dans la relation d'emploi.

2. Un autre indicateur sera sûrement celui du contrôle de l'accès à l'emploi: celui qui embauche ou qui donne le travail à accomplir. Ici on aura égard au mécanisme de sélection et aux critères utilisés. Celui qui a en fait le pouvoir de sanctionner la sélection et de l'orienter de manière décisive s'apparente davantage à un employeur qu'à un simple utilisateur ponctuel. Le locataire d'employé qui se conserve ou exerce un droit de veto ou l'équivalent sur le choix du personnel n'est certes pas étranger à l'existence du lien d'emploi.

3. Une troisième donnée a trait à la détermination même des conditions de travail. Qui les décide dans la réalité? Une agence qui ne serait qu'un bureau d'emploi déguisé, une sorte de boîte aux lettres coiffée d'un nom propre pourra difficilement se qualifier d'employeur. Elle ne serait alors qu'un agent agissant pour l'employeur, assimilable au service du personnel d'une entreprise qui n'est pas distinct de l'entreprise dont il fait partie et dont il exécute les demandes comme un préposé.

4. Un autre critère a trait au déroulement même du travail. Comment au jour le jour s'effectue la prestation de travail. Qui assigne? Qui détermine et sanctionne dans la réalité les normes d'accomplissement du travail? À ce sujet, qui a le dernier mot, le mot qui compte, celui qui évalue, qui décide, qui fait que l'employé travaillera ou ne travaillera plus à cause de son rendement? Quelle est l'expertise de l'agence dans le travail exécuté? Quel est le degré de similitude des fonctions exercées par les employés réguliers et ceux provenant de l'extérieur?

5. D'autres éléments peuvent aussi éclairer le tribunal. La perception des employés, leur identification à l'entreprise, **leur degré d'intégration dans celle-ci, le caractère accidentel, passager ou durable de leur présence dans l'entreprise locataire**.

(pages 74-75; c'est nous qui soulignons)

[127] En l'espèce, après examen de la question de la direction et du contrôle fondamentaux dans une perspective globale, une analyse des faits soumis au Conseil, par écrit et de vive voix, révèle ce qui suit:

1. Paiement du salaire et des avantages

[128] Selon le témoignage de M. Meagher, Mackie ne conclut généralement pas de contrats écrits avec les agences qui lui adressent des chauffeurs, exception faite d'Advantage Personnel Ltd., qui fournit du personnel à la division du transport des automobiles du

Ltd. Generally, Mackie negotiates individually with each agency following receipt in writing of their proposed bill rates.

[129] The following may be generally deduced from the information available to the Board. While it is clear that agency drivers receive their wages from the agencies, it is also clear that the cost of these wages is borne by Mackie. Copies of invoices sent to Mackie by the agencies reveal that Mackie is invoiced on a regular basis according to the number of hours worked and/or miles driven by each driver during the billing period, according to the bill rate charged by the agency. The name of each driver who worked during the billing period is shown on the invoice as well as the number of hours worked and/or miles driven by each driver. The bill rate charged to Mackie by the agency covers the wages that will be paid by the agency to the driver, plus the agency's costs for such things as vacation pay, pay *in lieu* of statutory holidays, remittances for employment insurance (EI), Workplace Safety and Insurance Board, Canada Pension Plan (CPP), benefit plans, and costs for drug testing, etc. There is also an amount built in to the bill rate to cover the agency's overhead costs and to provide a profit margin. The arrangement between Mackie and the agencies is what is in substance a "cost plus" arrangement, and the amounts invoiced to Mackie by the agencies are directly proportional to the amount of work performed by the agency drivers which, as will be seen later, is controlled by Mackie.

[130] Evidence was led to the effect that the information on actual hours and miles to be invoiced to Mackie was provided to the agencies by Mackie, which the latter extracts from time-cards or trip sheets completed by the agency drivers and submitted by them to Mackie. Mackie is also charged by the agencies for waiting time above a certain minimum spent by drivers if a load is not ready at the appointed time. This information is also provided to the agencies by Mackie.

[131] Drivers testified that they were paid from the time they punch in at Mackie to the time they punch out, including non-driving time, that Mackie determines the maximum amount the agencies can pay their drivers, and that all agency drivers receive the same rate of pay regardless of which agency they are affiliated with. Although this latter statement was denied by the employer, on balance the Board accepts

Nouveau-Brunswick. Mackie négocie habituellement avec chaque agence après avoir été avisée par écrit des taux de facturation proposés.

[129] À partir des renseignements fournis au Conseil, il est possible de tirer les conclusions générales suivantes. S'il est manifeste que les chauffeurs d'agence sont rémunérés par les agences, il est tout aussi évident que c'est Mackie qui paie leurs salaires. Les copies des factures des agences révèlent que les salaires sont facturés à Mackie de façon régulière en fonction du nombre d'heures travaillées et(ou) de kilomètres parcourus par chaque chauffeur au cours de la période en cause, et en fonction du taux de facturation établi par l'agence. Le nom de chaque chauffeur ayant travaillé pendant la période de facturation est indiqué sur la facture ainsi que le nombre d'heures travaillées et(ou) de kilomètres parcourus. Le taux de facturation englobe le salaire que l'agence versera au chauffeur, plus les frais de l'agence au titre des indemnités de vacances et de jours fériés et les remises au titre des prestations d'emploi, des cotisations à la Commission de la sécurité et de l'assurance contre les accidents du travail, au Régime de pensions du Canada (RPC) et au régime d'avantages sociaux, ainsi que les frais des tests de dépistage des drogues, etc., auxquels s'ajoutent frais administratifs et la marge bénéficiaire. L'entente conclue entre Mackie et les agences est essentiellement un contrat au «prix coûtant majoré», et les montants facturés à Mackie sont directement proportionnels aux heures travaillées par les chauffeurs de l'agence, lesquels, ainsi que nous le verrons plus loin, sont assujettis au contrôle de Mackie.

[130] La preuve permet également d'établir que c'est Mackie qui fournit aux agences les données sur les heures de travail et le kilométrage à facturer et qu'elles sont tirées des fiches de présence ou des feuilles de route que les chauffeurs lui remettent. Un montant est également facturé à Mackie au titre des délais d'attente qui excèdent une durée minimale lorsque le chargement à livrer n'est pas prêt à l'heure prévue. C'est également Mackie qui fournit cette information aux agences.

[131] Les chauffeurs ont témoigné qu'ils sont rémunérés à partir du moment où ils se présentent au travail jusqu'au moment où ils quittent le travail, même quand ils ne sont pas sur la route, que Mackie établit le salaire maximal que les agences peuvent verser aux chauffeurs, et que tous les chauffeurs d'agence reçoivent le même taux de salaire, peu importe l'agence à laquelle ils appartiennent. Même si l'employeur a nié

this evidence. There is documentary evidence which tends to corroborate the testimony of the drivers in the form of a memorandum dated February 27, 1998, from Mackie to four agencies instructing them to simultaneously increase the pay of their drivers by .25 cent per hour and .01 cent per mile.

2. Access to Employment

[132] In *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, the Board stated that: “The person who in fact has the power to approve the selection and influence it decisively is more akin to an employer than a mere occasional user.” The Board also balanced this statement by saying that: “The lessee who **retains or exercises a veto or** the equivalent over the selection of personnel is certainly **not extraneous** to the employment relationship.” To this, the Board would add the exercise of a veto over the **retention** (in addition to the selection) of personnel.

[133] The evidence revealed that the agencies were responsible for recruiting, screening, initial testing such as ensuring valid commercial drivers’ licenses, current drivers’ abstracts, doing criminal records searches for drivers travelling to the US, medical testing, testing for and issuing Dangerous Goods Handling Certificates, testing for general driving knowledge, reference checks, drug and alcohol testing, etc. While these services do show that certain personnel services were performed by the agencies, there is evidence of control of the working environment by Mackie. Once a potential agency driver is referred to Mackie, he is given a road test by Mackie. A new driver may also be required by Mackie to undergo special training. In this respect Mackie does exercise a significant element of control over the actual employment of those hired. Mackie has the final say as to whether an agency driver will be accepted or not.

[134] Mackie has a clear and apparently dominant role in discipline. Documentary and testimonial evidence reveal that Mackie has issued written warnings and disciplinary letters to agency drivers and has even instructed agencies to terminate the employment of some, and has also instructed agencies that the services of certain named individual employees would no longer be required. It is thus apparent that Mackie exercises

cette dernière affirmation, le Conseil accepte cette preuve. Il existe une preuve documentaire qui permet de corroborer le témoignage des chauffeurs, à savoir la note de service datée du 27 février 1998, dans laquelle Mackie donne instruction à quatre agences d’augmenter le salaire des chauffeurs de 0,25 \$ l’heure et de 0,01 \$ le mille.

2. Accès à l’emploi

[132] Dans l’affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, le Conseil a déclaré que: «Celui qui a en fait le pouvoir de sanctionner la sélection et de l’orienter de manière décisive s’apparente davantage à un employeur qu’à un simple utilisateur ponctuel.» Le Conseil a aussi pondéré cette observation en déclarant que: «le locataire d’employé qui **se conserve ou exerce un droit de veto ou** l’équivalent sur le choix du personnel n’est certes pas étranger à l’existence du lien d’emploi.» À ce critère, le Conseil ajouterait l’exercice d’un droit de veto sur le **maintien en poste** (non seulement sur la sélection) du personnel.

[133] La preuve a révélé que les agences s’occupent du recrutement, de la sélection, de la vérification initiale des permis de conduire un véhicule utilitaire, des dossiers de conducteur, des casiers judiciaires dans le cas des chauffeurs qui se rendent aux États-Unis, des examens médicaux, des certifications de manutention des marchandises dangereuses, de la vérification de la connaissance générale du code de la route, des références, du dépistage des drogues, etc. Même si ces renseignements indiquent que les agences assurent certains services personnels, la preuve révèle que les conditions de travail sont contrôlées par Mackie. Le candidat chauffeur qui est recommandé à Mackie subit un examen de conduite administré par Mackie. L’entreprise peut également l’obliger à assister à des séances de formation particulières. À cet égard, Mackie exerce bel et bien un contrôle considérable sur les conditions d’emploi des chauffeurs qu’elle embauche. C’est à Mackie que revient la décision finale d’accepter ou non un chauffeur d’agence.

[134] Sur le plan de la discipline, Mackie joue un rôle bien défini et, semble-t-il, prépondérant. La preuve documentaire et testimoniale révèle que Mackie a remis des avertissements écrits et des lettres disciplinaires à des chauffeurs d’agence, qu’il a donné instruction à des agences de licencier des chauffeurs et en a avisé un certain nombre d’autres qu’il n’avait plus besoin des chauffeurs dont il leur avait fourni la liste. Il est donc

fundamental control over which agency drivers are retained in employment and over their work while employed. Were it not so, Mackie would be satisfied so long as the agencies provided its necessary complement of qualified drivers and would be indifferent as to who these drivers were.

[135] In shortage of work situations, it is Mackie that has decided who, among the agency drivers, will be retained and who will be let go, on the basis of a seniority list comprising all agency drivers, established and maintained by Mackie.

3. Establishment of Working Conditions

[136] Oral evidence in this regard was contradictory, the employees testifying that their working conditions were established by Mackie, and certain of the employer's witnesses testifying that this was the responsibility of the agencies. By working conditions for the purpose of the present analysis, the Board is referring to conditions that are part of the agency drivers' remuneratory package, such as wages, working hours, vacations, holidays, and other benefits, as opposed to on-the-job working conditions which will be examined below in the analysis of the "control" factor.

[137] We have already seen above that Mackie exercises a strong degree of influence, if not outright control, over the agency drivers' rate of pay. As to hours of work, the evidence reveals this is controlled by Mackie's dispatch system. Drivers are given a starting time by dispatch and are paid for the hours scheduled by Mackie. The drivers have no contact with the agencies in this regard. Mackie determines the rules for bidding, the lanes assigned to individual drivers, and their dispatch times. Drivers may sign up for extra work, and this process is controlled by Mackie's dispatch system and takes place directly between Mackie and the agency drivers without the involvement of the agencies.

[138] Testimony revealed that Mackie once had in place a profit sharing plan that applied to all drivers

manifeste que Mackie exerce un contrôle fondamental sur le choix des chauffeurs d'agence et sur leurs conditions de travail par la suite. Si tel n'était pas le cas, Mackie demanderait tout au plus aux agences de lui fournir les chauffeurs qualifiés dont elle a besoin, sans se préoccuper de leur identité.

[135] Durant les périodes de pénurie de travail, c'est Mackie qui a établi la liste des chauffeurs à licencier en s'appuyant sur une liste d'ancienneté de tous les chauffeurs d'agence tenue par elle.

3. Établissement des conditions de travail

[136] La preuve orale à cet égard a été contradictoire, les employés affirmant que leurs conditions de travail étaient établies par Mackie, et certains des témoins de l'employeur affirmant qu'elles étaient fixées par les agences. Aux fins de la présente analyse, le Conseil précise qu'il entend par conditions de travail celles qui font partie du régime de rémunération des chauffeurs d'agence, soit les salaires, les heures de travail, les vacances, les jours fériés et les autres avantages consentis, par opposition aux conditions d'exécution du travail qui seront examinées plus loin dans le cadre de l'analyse du facteur du «contrôle».

[137] Il a déjà été établi que Mackie exerce une influence prépondérante, voire un contrôle absolu sur l'établissement des taux de salaire des chauffeurs d'agence. En ce qui concerne les heures de travail, la preuve révèle qu'elles sont fixées par le service de répartition de Mackie, qui informe les chauffeurs de l'heure de départ. Les chauffeurs sont avisés par les répartiteurs de l'heure à laquelle ils doivent se présenter au travail et ils sont rémunérés par Mackie pour les heures de travail accomplies. Ils n'ont pas de contacts avec les agences à cet égard. Mackie détermine les règles de postulation des parcours, les trajets qui sont attribués à chaque chauffeur et les heures de départ. Les chauffeurs peuvent inscrire leur nom pour obtenir du travail supplémentaire et ce processus est contrôlé par le service de répartition de Mackie, le travail étant attribué directement aux chauffeurs d'agence sans aucune intervention des agences.

[138] Les témoignages ont révélé qu'il y avait déjà eu chez Mackie un régime d'intéressement aux bénéfices

including agency drivers. Mackie had also proposed the implementation of a bonus incentive plan that would have applied to all employees including agency drivers.

[139] Evidence revealed that the only other benefits received by the agency drivers are vacation pay and statutory holiday pay, both of which are required by statute, and some agencies provide group health and dental insurance plans the cost of which is borne by the agency up to a certain level of coverage and by the driver over that level. In the absence of written contracts between Mackie and the agencies, it is not known if all agencies have such plans and if they provide the same level of coverage. All of these costs to the agencies are built-in to the bill rates charged to Mackie and are ultimately borne by it.

4. Performance and Control of Work

[140] The decision in *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, identifies a number of criteria that should be examined under this heading, including who assigns the work, who determines and approves the standards of performance governing the work, what expertise does the agency have with respect to the work performed, what is the degree of similarity with the work performed by direct employees, etc. To these criteria, the Board includes the two elements of (i) direct control over the work performed, and (ii) ownership of equipment used by the employees in the performance of the work.

[141] We have already determined above that Mackie controls the assignment of work through its dispatch system and communicates directly with the agency drivers in this regard; the agencies are not involved in this process to any extent whatsoever. Employees receive all their instructions having to do with the performance of their duties from Mackie, both written and verbal. The Board has examined a series of written directives issued by Mackie to all drivers including agency drivers, covering such matters as mandatory training sessions; the completion and routing of a variety of paperwork including vehicle inspection reports and trip sheets; the placement of service tags on their vehicles; occurrence reports; instructions concerning New York State E-Z pass tolls; disciplinary notices; etc., and including a notice instructing drivers

qui s'appliquait à tous les chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence. Mackie avait aussi proposé d'offrir un programme de prime de rendement qui se serait appliqué à tous les employés, chauffeurs d'agence inclus.

[139] La preuve a révélé que les seuls autres avantages auxquels les chauffeurs d'agence ont droit sont les indemnités de vacances et de jours fériés, que la loi oblige les agences à leur payer. Certaines agences offrent des régimes collectifs de soins de santé et de soins dentaires dont elles prennent en charge le coût et une partie de la protection offerte, le reste étant payé par le chauffeur. En l'absence de contrat écrit entre Mackie et les agences, il est impossible de savoir si les agences offrent toutes de tels régimes et si elles assurent le même niveau de protection. Tous ces avantages sont inclus dans les montants facturés à Mackie, qui se trouve en définitive à en assumer le coût.

4. Exécution et contrôle du travail

[140] Dans la décision rendue dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, le Conseil dresse la liste partielle des critères dont il convient de tenir compte à ce chapitre, notamment qui attribue le travail, qui détermine et approuve les normes de rendement applicables, quelle connaissance l'agence a-t-elle du domaine de travail particulier, quel degré de similitude existe-t-il avec le travail exécuté par les employés en titre, etc. À ces critères, le Conseil ajoute les deux éléments du (i) contrôle direct sur le travail exécuté et de la (ii) propriété du matériel utilisé par les employés pour accomplir leur travail.

[141] Nous avons déjà déterminé que Mackie détermine l'attribution du travail par le truchement de son service de répartition et qu'elle communique directement avec les chauffeurs d'agence à cet égard; les agences sont totalement exclues de ce processus. En ce qui concerne l'exécution du travail, les employés reçoivent toutes leurs instructions de Mackie, de vive voix et par écrit. Le Conseil a examiné une série de directives écrites que Mackie a adressées à l'ensemble des chauffeurs, y compris les chauffeurs d'agence, dans lesquelles il est question, entre autres, des séances de formation obligatoires, des documents à remplir et à fournir, notamment les rapports d'inspection des véhicules et les feuilles de route, des autocollants de service à apposer sur les véhicules, des rapports d'accident, des postes de péage E-Z de l'état de New

that they were required to have a mechanical alarm clock in their truck failing which they would not be dispatched. Agencies play no significant role in the direction of the day-to-day performance of the work and the Board heard testimony to the effect that once assigned to Mackie, some drivers will have no formal contact with the agency for months on end. All communications, including breakdowns, accidents, delays are with Mackie. The agency drivers generally, with a few exceptions in the case of Professional, drive trucks owned by Mackie and the trucks are equipped with satellite communication systems provided by Mackie which enable the drivers to keep in communication with Mackie's dispatch. Fuel for the trucks is provided by Mackie. The cost of uniforms is generally paid for by purchase orders issued by Mackie, although drivers must reimburse 50% of their cost; such reimbursement applies to all drivers, including drivers directly employed by Mackie. There is no difference in the manner in which work is assigned and controlled as between the agency drivers and the drivers directly employed by Mackie, the only exception being that Mackie drivers have priority over bidding for runs.

[142] Although the Board was told that contracts between Mackie and the agencies governing the assignment of the Ontario drivers were generally not available, it does have a copy of the contract between Mackie and Advantage Personnel Ltd. governing Mackie's operation in New Brunswick. This contract does shed some light on the degree of control exercised by Mackie on the agency drivers in that operation, and in that it may be presumed that at least the document is generally reflective of the level of control which Mackie would wish to maintain.

[143] Article 1.01 of that contract provides that "Advantage undertakes to supply from its **approved** list, the number of drivers required." The word "approved" implies that Mackie would generally wish to exercise some kind of final choice over which drivers it will accept in its service.

[144] Article 1.07 states that "the Customer (Mackie) shall have the right to demand at all times ... to examine and inspect Advantage's employee records in respect to a driver provided pursuant to this Agreement."

York, des mesures disciplinaires, etc., ainsi que d'une note informant les chauffeurs qu'ils doivent avoir un réveil manuel dans leur véhicule, faute de quoi ils n'obtiendront pas de parcours. Les agences n'interviennent d'aucune manière dans l'exécution quotidienne du travail et le Conseil a entendu des témoignages selon lesquels les chauffeurs embauchés par Mackie peuvent être des mois sans avoir de contacts avec l'agence. Toutes les communications se font avec Mackie et englobent les pannes, les accidents ou les retards. Les chauffeurs d'agence, à l'exception de ceux qui travaillent pour Professional, conduisent des camions appartenant à Mackie, lesquels sont munis d'un système de communication par satellite fourni par Mackie pour leur permettre de rester en communication avec son service de répartition. Le carburant des camions est fourni par Mackie. Les uniformes sont généralement payés à l'aide de bons de commande fournis par Mackie, quoique les chauffeurs doivent en rembourser la moitié; cette politique s'applique à tous les chauffeurs, y compris les chauffeurs employés directement par Mackie. Tous les chauffeurs, qu'il s'agisse des chauffeurs d'agence et des chauffeurs employés directement par Mackie, sont traités de la même manière sur les plans de l'attribution du travail et de la supervision, à cette seule différence que les chauffeurs de Mackie ont la priorité pour postuler les parcours.

[142] Bien que le Conseil ait été informé qu'il n'existait généralement pas de contrats écrits entre Mackie et les agences qui lui fournissent des chauffeurs en Ontario, il a obtenu une copie du contrat conclu entre Mackie et Advantage Personnel Ltd. au Nouveau-Brunswick. Ce contrat fournit des indications sur le type de contrôle que Mackie exerce sur les chauffeurs d'agence de cette province, et on peut supposer qu'il donne une idée générale, à tout le moins, du niveau de contrôle que Mackie souhaiterait maintenir.

[143] L'article 1.01 de ce contrat prévoit qu'Advantage s'engage à fournir le nombre de chauffeurs requis en utilisant la liste **approuvée**. Le terme «approuvée» laisse sous-entendre que Mackie souhaite généralement avoir son mot à dire dans le choix des chauffeurs dont elle retient les services.

[144] L'article 1.07 précise que le client (Mackie) a le droit d'examiner à son gré les dossiers des chauffeurs qu'Advantage lui adresse en conformité avec les modalités du contrat.

[145] Article 2.00 specifies that “the Customer (Mackie) shall remain solely responsible for maintaining operational control over the transport operation performed by the drivers provided pursuant to this Agreement ... the Customer shall bear ultimate responsibility for scheduling and dispatching.”

[146] Article 2.02 provides that “Advantage shall terminate the assignment of a driver supplied by it to the Customer after receipt of a Notice in writing from the Customer.”

[147] Article 2.03 provides that “the Customer agrees to hold harmless Advantage for any and all loss, damage or liability arising out of the operation of the Customer’s vehicles or cargo contained therein.”

[148] Article 2.04 provides that vehicle insurance is provided by Mackie.

[149] Article 2.05 provides that “The Customer (Mackie) will assume responsibility for driver’s [sic] compliance with various Transport Boards.”

[150] Article 3.01 specifies that “The Customer will pay the contractor for the services provided in accordance with ... schedule ‘A’.” Schedule “A” was not attached to the copy of the contract made available to the Board.

[151] The Board has no reason to believe that even in the absence of written contracts with the agencies providing drivers for its Ontario operation, Mackie would exercise less control than that provided in the contract governing its New Brunswick operation. In fact, the evidence generally indicated that the contract provisions cited reflect the degree of control that Mackie generally does exercise.

5. Other Criteria

[152] Other pertinent factors would include the employees’ identification with the company, their degree of integration, the temporary or permanent nature of their employment, etc.

[153] The Board heard testimony that agency drivers are treated identically by Mackie to its directly employed drivers. They all receive the same training,

[145] L’article 2.00 indique que le client (Mackie) est seul habilité à exercer un contrôle opérationnel sur les services de transport assurés par les chauffeurs fournis en conformité avec les modalités du contrat et qu’il appartient au client d’établir les horaires de travail et d’attribuer le travail.

[146] L’article 2.02 précise qu’Advantage doit mettre fin à l’affectation d’un chauffeur dès réception d’un avis écrit de Mackie.

[147] À l’article 2.03, il est dit que le client convient de dégager Advantage de toute responsabilité pour tout dommage, perte ou obligation résultant de l’utilisation des véhicules du client ou de la manutention des marchandises transportées dans ces véhicules.

[148] L’article 2.04 stipule que les véhicules sont assurés par Mackie.

[149] L’article 2.05 dit que le client (Mackie) prend les mesures nécessaires pour que les chauffeurs se conforment aux exigences des diverses commissions des transports.

[150] L’article 3.01 précise que le client paie à l’entrepreneur les services fournis en conformité avec l’annexe «A». Le contrat fourni au Conseil ne renfermait pas cette annexe.

[151] Le Conseil n’a aucune raison de croire que, même en l’absence de contrats écrits avec les agences qui lui procurent des chauffeurs pour ses opérations de l’Ontario, Mackie exerce un contrôle moindre que celui décrit dans le contrat conclu avec l’agence de placement du Nouveau-Brunswick. En fait, la preuve a indiqué de façon générale que les dispositions contractuelles mentionnées sont représentatives du type de contrôle que Mackie exerce généralement.

5. Autres critères

[152] Parmi les autres critères dont il convient de tenir compte, il y a l’identification de l’employé à la compagnie, son niveau d’intégration, la nature temporaire ou permanente de l’emploi, etc.

[153] Le Conseil a entendu des témoignages selon lesquels les chauffeurs d’agence sont traités exactement de la même manière que les chauffeurs employés

they are all given ID and PIN numbers to access Mackie's fuel pumps, they are dispatched the same way, drive trucks owned by Mackie, receive the same instructions and directives, use the same lunch-room, and are occasionally invited to attend company social functions. Some of them choose to wear Mackie uniforms even though this is not a requirement, an indication of their identification with Mackie. The continuity of employment with Mackie is also important. The seniority list maintained by Mackie for agency drivers indicates that some of them have been with Mackie since 1993 and one part-time driver has been with Mackie since 1982. Of the total complement of 99 agency drivers considered to have been employed on the date of application, more than half have an in-service date preceding January 1998. It is clear to the Board that the body of work to which the agency drivers are assigned resides permanently with Mackie, and not with the agencies.

[154] It should be recalled that Mr. Phil Meagher of Mackie testified that the primary function of the agencies was to supply manpower services. Drivers testified as to the recruiting and screening functions performed by the agencies, and one of the agencies, Adams Services, described its functions as follows in paragraph 5 of its reply to the application dated May 14, 1999:

(i) The Intervenor manages and administers to all advertising for employees, recruitment, screening, reference checks, interviewing, hiring, offers of employment, orientation, training, assigning to runs, supervising while on runs, counselling, discipline, preparing letters of recommendation, preparing confirmation of employment and employment status letters, controlling of sick leave requests, personal leaves of absence, vacation and driver absence replacement, on a regular and consistent basis.

(ii) The Intervenor is also solely and unilaterally responsible for the managing and overseeing of the currency and status of, for example, employee commercial licences, employee driver abstracts, employee criminal record searches, pre-employment medical authorizations, pre and post-employment drug testing, testing and all issues with respect to transportation of dangerous goods, client specific training as, for example, necessary in response to ISO9, 002.

directement par Mackie. Ils reçoivent la même formation, ils obtiennent des numéros d'employé et d'identification personnelle pour utiliser les pompes à essence de Mackie, le travail leur est attribué de la même manière, ils conduisent des camions appartenant à Mackie, ils reçoivent les mêmes instructions et directives, ils utilisent la même salle à manger et ils sont invités de temps à autre à participer aux activités sociales de la compagnie. Certains portent des uniformes de Mackie, même si rien ne les y oblige, ce qui est révélateur de leur identification à l'entreprise de Mackie. La continuité d'emploi chez Mackie est également un facteur important. La liste d'ancienneté des chauffeurs d'agence tenue par Mackie indique que certains d'eux travaillent pour l'entreprise depuis 1993, et même depuis 1982, dans le cas d'un chauffeur à temps partiel. Plus de la moitié des 99 chauffeurs d'agence qui étaient censément employés en date de la présentation de la demande d'accréditation ont été embauchés avant janvier 1998. Il est manifeste aux yeux du Conseil que le travail qui est attribué aux chauffeurs d'agence appartient en permanence à Mackie et non aux agences.

[154] Il convient de rappeler que M. Phil Meagher de Mackie a témoigné que le rôle principal des agences est de fournir des services de main-d'oeuvre. Les chauffeurs ont donné des précisions sur les services de recrutement et de sélection assurés par les agences, et l'une d'elles, Adams Services, a décrit ses fonctions de la manière suivante au paragraphe 5 des observations formulées le 14 mai 1999 en réponse à la demande d'accréditation de la requérante:

(i) L'intervenante gère et administre toutes les activités de publicité pour les employés, ainsi que le recrutement, la sélection, la vérification des références, les entrevues, l'embauche, les offres d'emploi, les séances d'orientation, la formation, l'attribution des parcours, la supervision des chauffeurs durant les trajets, les services de counselling, la discipline, la préparation des lettres de recommandation, d'attestation d'emploi et d'états de service, les demandes de congé de maladie, de congés personnels et de vacances, et le remplacement des chauffeurs pendant les absences, de manière régulière et continue.

(ii) L'intervenante a aussi l'entière responsabilité de tenir à jour les certificats d'utilisateur de véhicule utilitaire et les dossiers de conducteur des employés, entre autres choses, de vérifier les casiers judiciaires, d'autoriser les examens médicaux préalables à l'emploi, d'exiger des tests de dépistage des drogues avant et après la période d'emploi, de faire subir des examens, ainsi que de satisfaire aux exigences en matière de transport des matières dangereuses et de dispenser la formation voulue relativement, entre autres choses, à la norme ISO 9002.

(iii) In addition, the Intervenor negotiates with drivers their pay rates (on an hour/kilometres basis), and manages and administers all aspects of each employee's payment and benefits program, is responsible for and co-ordinates all source deductions and remittances of a both a statutory and court ordered nature together with the issuing of all relevant taxation information including but not limited to T4's as well as the issuing of records of employment. Also, the Intervenor is responsible to all of its employees with respect to payment for hours worked and/or kilometres driven by the employee and in this regard appropriately bills each of its respective corporate clients with respect to same.

(iv) The Intervenor also is registered with the appropriate government agencies for the purpose of, for example, GST, employer health tax, the Workplace Safety and Insurance Act, as well as Revenue Canada;

(v) The Intervenor is managing and directing its employee group provides drivers with Intervenor business cards, pens, and further sponsors Christmas and recognition programs such as annual Christmas draws and the provision of gift certificate vouchers.

[sic]

[155] The functions described above closely parallel those described in the reply of Professional Personnel dated May 6, 1999. The Board is of the view that these functions are typical to a lesser or greater degree for all of the agencies that assign drivers to Mackie, and are analogous to those that would normally be carried out in-house in most organizations by a Human Resources or Personnel Department. As has been demonstrated, the more immediate control and direction over the day-to-day performance of work by the agency drivers rests with Mackie.

[156] In *Northern Television Systems Ltd.* (1976), 14 di 136; and 76 CLLC 16,031 (CLRB no. 64), the Board reiterated that the identity of the real employer will depend upon who is found to exercise control over the various elements essential in constituting an employer-employee relationship. This was further emphasized in *MacCosham Van Lines Limited* (1979), 34 di 716; and [1979] 1 Can LRBR 498 (CLRB no. 177), where the Board said:

There are legal responsibilities which devolve upon an employer under the *Code* regardless of the existence of any bargaining relationship but which increase or become more intensely focused **where an attempt is made to establish such a relationship** ... The Board, in its determination of the identity of the employer, attaches less weight to documents, declarations, statements and arrangements made for purposes

(iii) En outre, l'intervenante négocie les taux de salaire avec les chauffeurs (à l'heure et au kilomètre) et gère tous les aspects du programme de rémunération et d'avantages sociaux de chaque employé; elle effectue toutes les retenues à la source et les remises exigées par la loi et ordonnées par les tribunaux, en plus de fournir tous les renseignements fiscaux pertinents, notamment les T4, et de délivrer les relevés d'emploi. Il lui appartient aussi de payer les employés pour les heures travaillées et/ou les kilomètres parcourus, et, à cet égard, de facturer les montants appropriés à ses entreprises clientes.

(iv) L'intervenante est également inscrite auprès des organismes gouvernementaux aux fins de la TPS, de l'impôt-santé de l'employeur, de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail, et de l'impôt (Revenu Canada);

(v) L'intervenante gère et dirige le groupe d'employés, fournit aux chauffeurs des cartes d'affaires et des crayons de l'intervenante, en plus de parrainer des programmes de reconnaissance, comme les tirages annuels de Noël, et de remettre des chèques-cadeaux.

(traduction)

[155] La description qui précède correspond presque en tous points à celle qui se trouve dans la réponse de Professional Personnel datée du 6 mai 1999. Le Conseil est d'avis que ces fonctions sont représentatives, à des degrés divers, de celles de toutes les agences qui fournissent des chauffeurs à Mackie, et qu'elles sont analogues à celles dont s'acquittent habituellement les services des ressources humaines ou du personnel interne de la plupart des organismes. Ainsi qu'il a été démontré, c'est Mackie qui exerce le contrôle et la direction la plus directe sur le travail accompli quotidiennement par les chauffeurs d'agence.

[156] Dans l'affaire *Northern Television Systems Ltd.* (1976), 14 di 136; et 76 CLLC 16,031 (CCRT n° 64), le Conseil a indiqué à nouveau que, pour établir qui est le véritable employeur, il est nécessaire de déterminer qui exerce le contrôle sur les divers éléments essentiels de la relation employeur-employé. Le Conseil a formulé des observations semblables dans l'affaire *MacCosham Van Lines Limited* (1979), 34 di 716; et [1979] 1 Can LRBR 498 (CCRT n° 177):

Il existe des obligations légales imposées à un employeur aux termes du *Code*, nonobstant l'existence d'une relation de négociation collective, mais ces obligations peuvent s'accroître ou se préciser **lorsque les parties tentent d'établir une telle relation** ... Lorsqu'il doit déterminer l'identité d'un employeur, le Conseil accorde moins d'importance aux documents, aux déclarations, aux relevés et aux ententes produits à des fins

unrelated to the formation and maintenance of an employment relationship than evidence of actual control over the employees.

We conclude that the employees' involvement with Temp. Core Ltd. has few of the appearances and none of the realities of an employer-employee relationship. The respondent is clearly the employer in this case. It has merely assigned some of its administrative functions in the payroll area to a contractor for business reasons. It has assigned none of its managerial authority and maintains actual control over all of the criteria required to establish and maintain the relationship. In particular, the respondent remains the decision making entity for the purposes of collective bargaining. The identity of the person to whom a bargaining agent must look for a response to its proposals or an answer to its grievances is basic to the determination of who is the employer. **As a practical matter collective bargaining should be carried on between a bargaining agent, and an employer who possesses both authority and knowledge with respect to the activities of the employees in the bargaining unit.** In this case the respondent exercises control over all significant matters relating to employment of the members of the proposed bargaining unit and is their employer.

(pages 721; and 502; emphasis added)

[157] The same rationale was used by the Board in *Economy Carriers Limited et al.* (1991), 86 di 209 (CLRB no. 910):

... Our problem here is that a group of employees have indicated a desire to participate in collective bargaining and it is our task to determine who, if anybody, is to sit on the other side of the bargaining table. This is why the Board has developed the criteria set out in *Northern Television Systems Ltd.*, *supra*, and *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*. **It is to identify the real employer to ensure that the collective bargaining will be meaningful.** ...

(page 218; emphasis added)

[158] In *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*, the Board reiterated that the underlying purpose of *Part I* of the *Canada Labour Code*, as stated in its preamble, is to facilitate access to collective bargaining. The following excerpt from that decision is worth repeating:

Finally, it is essential that these criteria, whose significance may vary from case to case, be weighed without losing sight of the **purpose of the legislation, namely, to promote access to collective bargaining**:

“The Board cannot be satisfied with cosmetic solutions; the consequences of certification are far-reaching. **It would be harmful and contrary to the spirit of the Code if the Board were to certify a group of employees who would never be able to create a balance of forces in their relations with**

autres que la création et le maintien de relations de travail et tient plutôt compte des preuves établissant qui exerce le contrôle véritable des employés.

Le Conseil est d'avis que la relation entre les employés et Temp. Core Ltd. présente quelques apparences de lien d'employeur à employé, mais que la réalité est autre. Il est certain qu'en l'espèce, MacCosham Van Lines Limited est bel et bien l'employeur. Il a tout simplement délégué quelques-unes de ses fonctions administratives dans le domaine de la paye à un contracteur pour des raisons d'affaires. Il ne lui a accordé aucun pouvoir de gestion et garde le contrôle réel de tous les éléments nécessaires à la création et au maintien de la relation d'employeur à employé. En particulier, c'est toujours à la compagnie qu'il revient de prendre les décisions aux fins de la négociation collective. Il est essentiel d'identifier la personne qui doit répondre aux propositions ou aux griefs d'un agent négociateur pour déterminer qui est l'employeur. **A toute fin utile, la négociation collective devrait être menée par un agent négociateur et un employeur possédant à la fois l'autorité et les connaissances nécessaires à l'égard des activités des employés dans l'unité de négociation.** En l'espèce, MacCosham Van Lines Limited assure le contrôle de toutes les questions importantes rattachées à l'emploi des membres de l'unité de négociation proposée, et c'est donc l'employeur réel.

(pages 721; et 502; c'est nous qui soulignons)

[157] Le Conseil a invoqué des raisons semblables dans l'affaire *Economy Carriers Limited et autres* (1991), 86 di 209 (CCRT n° 910):

... Dans la présente affaire, le problème est le suivant: un groupe d'employés ont manifesté le désir de participer à la négociation collective, et nous avons pour tâche de déterminer qui devra siéger de l'autre côté de la table de négociation, le cas échéant. C'est pour cette raison que le Conseil a établi les critères exposés dans *Northern Television Systems Ltd.*, *supra*, et dans *Nationair (Nolisair International Inc.)*, *supra*. **Il les a établis pour pouvoir déterminer l'identité du véritable employeur, afin que la négociation collective ait un sens...**

(page 218; c'est nous qui soulignons)

[158] Dans l'affaire *Nationair (Nolisair International Inc.)*, précitée, le Conseil a indiqué à nouveau que l'objet fondamental de la partie I du *Code canadien du travail*, énoncé dans le préambule, est de faciliter l'accès à la négociation collective. Il convient de reproduire le passage suivant de cette décision:

Enfin il paraît essentiel de soupeser ces critères, qui pourront revêtir un poids variable selon chaque espèce, sans perdre de vue **l'objet de la législation qui est de favoriser l'accès à la négociation collective**:

«Le Conseil ne peut se contenter des apparences; les conséquences d'une accréditation sont lourdes. **Il paraît malsain et contraire à l'esprit du Code qu'on puisse accréditer un groupe d'employés qui ne seraient jamais en mesure de créer un rapport de force avec leur vis-à-vis réel.**

their real employer. There is an old civil law maxim to the effect that one cannot give someone something and at the same time keep what one has given. **The Board has trouble accepting the fact that the services of employees could be contracted out permanently to a third party and at the same time be considered to have been retained when these employees seek certification.** The Board finds it even harder to accept that this could occur without creating some significant employment relationship between this third party and the contracted out employees. To accept such an argument without positive proof that no such relationship exists would, in the Board's opinion, offend against the spirit of the *Code*. ...

(*Maska Manpower Inc.*, *supra*, page 204; emphasis added)"

(pages 75; and 111; emphasis added)

[159] In *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*, then Chief Justice Lamer speaking for the majority also stated considering the facts of that case:

Judge Prud'homme acknowledged that the **agency recruited, assigned positions to, evaluated, disciplined and paid the temporary employees.** However, by focusing on the question of which party had control over the temporary employee's working conditions and the performance of her work, he concluded that the City was Ms. Lebeau's real employer.

...

In addition to considering the criterion of control over Ms. Lebeau's day-to-day work and her general working conditions, the Labour Court looked at other aspects that define the employer-employee relationship, namely wages, discipline and the feeling of integration into the business.

With respect to wages, the judge noted that although Ms. Lebeau's wages were paid by the agency, they were entirely dependent on the number of hours she actually worked for the City. Moreover, Ms. Lebeau's wage rate varied depending on her position with the City. **According to the judge, the City therefore had a role to play in determining her wages,** which correspondingly lessened the impact of the agency's authority over that traditional element of the employer-employee relationship.

I shall add two important elements that show that the criterion of remuneration was not determinative in this case. First, according to the evidence, a temporary employee was not paid unless he or she was assigned to work for one of the agency's clients. Thus, between her two work assignments with the City, that is, during the 1990 holiday season, Ms. Lebeau was not paid at all by the agency. Second, the definition of "employee" in the *Labour Code* does not specify who must pay the employee. The source of remuneration is therefore not conclusive in identifying the employer, because the statute does not mention it. To be covered by the *Labour Code*, the employee need only receive financial compensation in the form

Pour employer un vieil adage du droit civil des donations: «donner et retenir ne vaut». **Il nous apparaît difficile de concilier qu'on puisse céder en permanence les services d'un employé à un tiers et en même temps être réputé les conserver lorsque ces employés demandent une accréditation.** Plus encore, il nous paraît difficile d'admettre que cela puisse se faire sans qu'il en résulte quelque lien significatif avec ce tiers au niveau des relations du travail des employés ainsi cédés. C'est là une proposition qu'il nous paraît répugner à l'esprit du *Code* d'admettre sans une preuve positive d'une telle absence de lien...

(*Main d'oeuvre Maska Inc.*, *supra*, page 204; c'est nous qui soulignons)

(pages 75; et 111; c'est nous qui soulignons)

[159] Dans l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)* précité, le juge en chef Lamer, tel était alors son titre, s'exprimant pour la majorité, a également fait observer ce qui suit, relativement aux faits de l'affaire en cause:

Le juge Prud'homme a reconnu **que l'agence recrutait, assignait les postes, évaluait, disciplinait et rémunérait ses employés temporaires.** Toutefois, il a conclu que la Ville remplissait le rôle du véritable employeur de M^{me} Lebeau en mettant l'accent sur la partie qui détenait le contrôle sur les conditions de travail et sur les prestations de travail de l'employée temporaire...

...

Le Tribunal du travail a non seulement examiné le critère du contrôle sur les prestations de travail quotidiennes et les conditions de travail générales de M^{me} Lebeau, mais il s'est aussi penché sur d'autres aspects définissant une relation employeur-salarié, soit la question du salaire, de la discipline, et du sentiment d'intégration à l'entreprise.

À l'égard du salaire, bien que l'agence ait versé le salaire à M^{me} Lebeau, le juge a souligné que ce salaire dépendait entièrement du nombre d'heures effectivement accomplies par celle-ci à la Ville. En outre, le taux du salaire alloué à M^{me} Lebeau variait selon le poste qu'elle occupait à la Ville. **Selon le juge, le Ville avait donc un rôle à jouer dans la détermination du salaire de M^{me} Lebeau,** ce qui diminuait d'autant l'impact de l'autorité de l'agence à l'égard de cet élément traditionnel retrouvé dans une relation employeur-salarié.

J'ajouterai deux éléments importants qui démontrent que le critère de la rémunération n'était pas déterminant en l'espèce. Premièrement, selon la preuve établie, l'employé temporaire ne recevait aucun salaire s'il n'était pas assigné à un travail chez une cliente de l'agence. Ainsi entre ses deux assignations de travail à la Ville, soit pendant la période des fêtes de 1990, M^{me} Lebeau n'a reçu aucune forme de rémunération de l'agence. Deuxièmement, la définition du terme «salarié» dans le *Code du travail* ne précise pas quelle entité doit rémunérer le salarié. La source de la rémunération n'est donc pas déterminante pour identifier l'employeur car la loi ignore cet élément. Il suffit que le salarié reçoive une contrepartie

of wages. This was the position taken by the Labour Court in *Messageries dynamiques*, *supra*, at p. 435; *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.*, *supra*, at p. 355; and *Syndicat des professeurs du Québec*, *supra*, at p. 318. In actual fact, the City bore the financial burden of Ms. Lebeau's wages even though the agency actually paid those wages to the temporary employee. Thus, both entities, the agency and the City, could be seen as the employer since the former paid Ms. Lebeau's wages directly while the latter bore the cost of those wages **by fully reimbursing the agency for them on the basis of the hours she worked and paying an additional amount for the agency's services**. Whenever the legislature has wanted to make the paying of remuneration to an employee probative in identifying the employer, it has made this intention explicit. Thus, the definitions of "employer" in the *Act respecting the Québec Pension Plan*, R.S.Q., c. R-9, and the *Taxation Act*, R.S.Q., c. I-3, both specify that the employer is the person who pays the wages:

...

It is therefore not patently unreasonable that the Labour Court did not give predominant weight to the fact that the agency paid the temporary employee's wages. Since both parties had a role to play with respect to Ms. Lebeau's wages, those wages could not be a decisive criterion for identifying the real employer.

With respect to discipline, Judge Prud'homme acknowledged that the City had to inform the agency if it had any grounds for complaint against Ms. Lebeau. However, the judge also noted that the only possible disciplinary action would have been for the agency to remove Ms. Lebeau from her work assignment. The agency did not have a system involving a continuum of penalties or a disciplinary system such as is normally found in businesses. Moreover, Judge Prud'homme noted that the agency would not have taken disciplinary action in a vacuum: **since it had no authority over Ms. Lebeau's day-to-day performance of her work, the agency would have had to be notified first by the City that there was some problem with the employee. Once again, the City was not involved in this additional component of the employer-employee relationship. For these reasons, the Labour Court did not give predominant weight to the criterion of discipline.**

...

In my view, the Labour Court's reasoning is not patently unreasonable. It used a comprehensive approach by not basing its decision solely on the criterion of legal subordination. The approach taken is not inconsistent with the analytical framework set out in *Vassart* or in the Court of Appeal's judgement in this case. Judge Prud'homme certainly gave greater probative value to working conditions and the criterion of legal subordination, but he also considered other factors that define the employer-employee relationship, such as the role of the agency and the City with respect to remuneration and discipline, and the specific facts of Ms. Lebeau's case. Nor did Judge Prud'homme ignore the agency's role in recruiting, training and evaluating Ms. Lebeau. **However, he justified giving predominant weight to working conditions and the**

financière, sous la forme d'un salaire, pour qu'il soit visé par le *Code du travail*. Cette thèse a été adoptée par le Tribunal du travail dans *Messageries dynamiques*, précité, à la p. 435; *Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec Inc.*, précité, à la p. 355; et *Syndicat des professeurs du Québec*, précité, à la p. 318. Dans les faits, c'est la Ville qui assumait le fardeau financier du salaire de M^{me} Lebeau, même si l'agence le versait concrètement à l'employée temporaire. Ainsi, les deux entités, l'agence et la Ville, pourraient être perçues comme l'employeur puisque la première payait directement le salaire à M^{me} Lebeau tandis que la deuxième en défrayait le coût **en remboursant intégralement le salaire en fonction des heures effectuées en plus d'un montant supplémentaire pour le service rendu par l'agence**. Lorsque le législateur a voulu rendre probant le fait de verser la rémunération à un employé aux fins de l'identification de l'employeur, il s'est exprimé de façon explicite. Ainsi, les définitions d'employeur retrouvées dans la *Loi sur le régime de rentes du Québec*, L.R.Q., ch. R-9, et dans la *Loi sur les impôts*, L.R.Q., ch. I-3, spécifient toutes deux que l'employeur est celui qui verse le salaire:

...

Il n'est donc pas manifestement déraisonnable que le Tribunal du travail n'ait pas accordé un poids prépondérant au fait que l'agence versait le salaire à l'employée temporaire. Les deux parties ayant un rôle à jouer à l'égard du salaire de M^{me} Lebeau, le salaire devenait un critère non déterminant pour identifier le véritable employeur.

En ce qui concerne la discipline, le juge Prud'homme a admis que la Ville devait informer l'agence si elle avait eu à se plaindre de M^{me} Lebeau. Toutefois, le juge a également constaté que la seule mesure disciplinaire possible aurait été le retrait de M^{me} Lebeau de son assignation de travail par l'agence. L'agence ne disposait pas d'un système de gradation des peines ou d'un régime disciplinaire tel celui que l'on retrouve normalement dans les entreprises. En outre, le juge Prud'homme a souligné que l'agence n'aurait pas exercé la discipline dans un vacuum: **n'ayant aucune autorité sur les prestations de travail quotidiennes de M^{me} Lebeau, l'agence aurait dû auparavant être avertie par la Ville de l'existence d'un problème quelconque à l'égard de l'employée. La Ville encore une fois n'était pas étrangère à cet autre élément constitutif de la relation employeur-salarié. Pour ces motifs, le Tribunal du travail n'a pas accordé un caractère prépondérant au critère de la discipline.**

...

À mon avis, le raisonnement du Tribunal du travail n'est pas manifestement déraisonnable. Le Tribunal du travail a utilisé une approche globale en ne fondant pas sa décision exclusivement sur le critère de la subordination juridique. L'approche suivie ne va pas à l'encontre de la grille d'analyse présentée dans *Vassart* ou dans le jugement de la Cour d'appel en l'espèce. Le juge Prud'homme a certes donné une valeur probante plus importante aux conditions de travail et au critère de la subordination juridique, mais il a également pris en considération, d'une part, d'autres facteurs définissant le lien employeur-salarié, tels les rôles de l'agence et de la Ville à l'égard de la rémunération et de la discipline et, d'autre part, la situation factuelle particulière au cas de M^{me} Lebeau. Le juge Prud'homme n'a pas non plus ignoré le rôle de l'agence au

legal subordination test by relying on the ultimate objective of the *Labour Code*. According to the judge, working conditions are [TRANSLATION] “essential aspects of an employee’s experience” and not “trivial matters” (p. 10). Indeed, the purpose of certification is to promote bargaining between the employer and the union in order to determine the employees’ working conditions. Moreover, the Labour Court is a highly specialized agency with expertise in labour law, and is protected by a privative clause. For these various reasons, I conclude that the approach taken by the Labour Court was not patently unreasonable and that the Court of Appeal did not err in reaching a similar conclusion.

...

I am aware that the arrangement is not perfect. However, it must not be forgotten that the relationship in question here is not a traditional bipartite relationship but a tripartite one in which one party is the employee and the other two share the usual attributes of an employer. In such a situation, it is natural that labour legislation designed to govern bipartite situations must be adjusted in some ways. The Court is dealing with a decision of a highly specialized tribunal that has significant labour law expertise. Like the Court of Appeal, I cannot unjustifiably override the private clause, which protects the Labour Court’s decision, in order to interfere in the world of labour and its organization and checks and balances unless there has been a patently unreasonable error. After analysing the facts of this case, the legislation and the cases, I conclude that there is a basis for the Labour Court’s decision in the *Labour Code* and the evidence and that it is therefore not patently unreasonable.

Unfortunately, tribunals and courts must often make decisions by interpreting statutes in which there are gaps. The case at bar shows that situations involving tripartite relationships can cause problems when it comes to identifying the real employer if the labour legislation is incomplete in this regard. The tripartite relationship does not fit very easily into the classic pattern of bilateral relationships. The *Labour Code* was essentially designed for bipartite relationships involving an employee and an employer. It is not very helpful when a tripartite relationship like the one at issue here must be analysed. The traditional characteristics of an employer are shared by two separate entities - the personnel agency and its client - that both have a certain relationship with the temporary employee. When faced with such legislative gaps, tribunals have used their expertise to interpret the often terse provisions of the statute. In the final analysis, however, it is up to the legislature to remedy those gaps. The Court cannot encroach upon an area where it does not belong.

(pages 1049-1055; emphasis added)

[160] The Board is of the view that the case *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, *supra*,

niveau du recrutement, de la formation et de l’évaluation de M^{me} Lebeau. **Cependant, il a justifié le poids prépondérant accordé aux conditions de travail et au critère de la subordination juridique par l’objectif ultime du *Code du travail*.** Ainsi, selon le juge, les conditions de travail constituent des «aspects primordiaux du vécu d’un salarié» et non pas des «choses banales» (p. 10). En effet, le but de toute accréditation est de favoriser les négociations entre les parties patronale et syndicale pour l’établissement des conditions de travail des salariés. En outre, le Tribunal du travail est un organisme hautement spécialisé, détenant une expertise dans le domaine du droit du travail et bénéficiant d’une clause privative. Pour ces diverses raisons, je conclus que l’approche utilisée par le Tribunal du travail n’était pas manifestement déraisonnable et la Cour d’appel n’a pas commis d’erreur en concluant de façon similaire.

...

Je suis conscient du fait que l’arrangement n’est pas parfait. Cependant, il ne faut pas oublier que la relation qui fait l’objet du présent litige n’est pas une relation bipartite traditionnelle mais une relation tripartite dans laquelle une partie remplit le rôle du salarié et les deux autres se partagent les attributs usuels d’un employeur. Il est normal, dans cette situation, que les lois du travail, conçues pour réglementer les situations bipartites, nécessitent certains ajustements. La Cour se retrouve devant une décision d’un tribunal hautement spécialisé et détenant une expertise non négligeable en droit du travail. À l’instar de la Cour d’appel, je ne peux indûment percer la clause privative, qui protège la décision du Tribunal du travail, afin de m’ingérer dans le monde du travail, dans son organisation et son équilibre, à moins qu’il y ait une erreur manifestement déraisonnable. Après l’analyse des faits en l’espèce, de la législation et de la jurisprudence, je conclus que la décision du Tribunal du travail trouve un fondement dans le *Code du travail* et dans la preuve et n’est donc pas manifestement déraisonnable.

Les tribunaux et les cours doivent, hélas, souvent prendre des décisions en interprétant des lois comportant des lacunes. Le cas sous étude démontre que les situations de relations tripartites peuvent poser des problèmes lorsqu’il s’agit d’identifier le véritable employeur en présence de lois du travail incomplètes sur le sujet. La relation tripartite s’intègre avec difficulté dans le schéma classique de rapports bilatéraux. En effet, le *Code du travail* a été conçu essentiellement pour des relations bipartites comprenant un salarié et un employeur. Le *Code du travail* n’est pas d’un grand secours lorsqu’il s’agit d’analyser un cas de relation tripartite comme celui en l’espèce. Les éléments caractéristiques traditionnels d’un employeur sont partagés entre deux entités distinctes - l’agence de location de personnel et l’entreprise-cliente - qui toutes deux entretiennent un certain rapport avec l’employé temporaire. Confrontés à ces lacunes législatives, les tribunaux ont, selon leur expertise, interprété les dispositions souvent laconiques de la loi. Or, en dernier ressort, il revient au législateur d’apporter des solutions à ces lacunes. La Cour ne peut empiéter sur un domaine qui ne lui appartient pas.

(pages 1049-1055; c’est nous qui soulignons)

[160] Le Conseil est d’avis que, contrairement à ce que d’aucuns ont soutenu dans le cadre des plaidoiries,

contrary to the suggestions in argument is analogous to the aspect of the current case that deals with agency drivers, and finds, taking a comprehensive view and considering the relevant factors from a broad perspective, that the employer exercising fundamental control with respect to the agency drivers assigned to it is Mackie. The facts are clear: Mackie *inter alia* has the effective final say in hiring; it determines if an agency driver will be let go or retained; it effectively determines their level of remuneration; importantly, Mackie determines and controls all of the day-to-day elements that surround the performance of their work: the number of hours they work, how their work is to be performed, the location for pick-up and delivery and all of the many aspects noted above. Mackie generally owns the equipment used by the drivers to carry out their functions and all communications during the work day are with Mackie. The employment with Mackie is generally indeterminate and the employees identify with Mackie. Taking a balanced view of these and the other relevant factors outlined previously above, the employer exercising fundamental control of the employees in question on a careful consideration of all the circumstances is Mackie.

[161] The suggestion that GM or some other governmental body might equally be said to be a true employer of the agency employees, because they too exercise control over working conditions should also be considered. The control of GM or government over these employees is of a general regulatory nature and indirect. It is carried out by rules or statutory or regulatory instruments of a broad and general application. The direct, particular and continuous relationship of these individuals to Mackie is in sharp contrast to the incidental and functional control exercised by the relevant government agencies and to that exercised by General Motors whose rules apply only through a contractual and arm's length relationship. The employees in question have a direct, indeterminate, flexible and continuous relationship with Mackie. They do not perceive that they are employed in the production of cars for General Motors, but see themselves as transporting car parts for a transportation company, Mackie. For the purposes of the *Canada Labour Code*, it is most appropriate that such employees be considered as Mackie employees. Since the same argument was made in respect of the owner-operators, brokers and their

l'arrêt *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, précité, est analogue à l'affaire dont il est saisi en l'espèce pour ce qui est de l'aspect qui se rapporte aux chauffeurs d'agence, et il en arrive à la conclusion, en adoptant une perspective globale et en tenant compte de tous les facteurs pertinents, que l'employeur exerce un contrôle fondamental sur les chauffeurs d'agence fournis à Mackie. Les faits ne laissent subsister aucun doute: Mackie a notamment le dernier mot en matière d'embauchage; elle détermine lesquels des chauffeurs d'agence seront licenciés; elle fixe dans les faits leur taux de salaire. Mais surtout, Mackie détermine et contrôle tous les aspects de l'exécution du travail au quotidien: le nombre d'heures de travail, la manière d'accomplir le travail, l'endroit où les articles doivent être ramassés et livrés, ainsi que la totalité des nombreux éléments mentionnés précédemment. Mackie est généralement propriétaire du matériel utilisé par les chauffeurs pour accomplir leur travail et toutes les communications se font avec elle au quotidien. Les employés sont généralement embauchés pour une durée indéterminée et ils s'identifient à l'entreprise de Mackie. Après avoir examiné attentivement ces divers points et les autres facteurs applicables mentionnés précédemment, le Conseil en arrive à la conclusion que Mackie est l'employeur qui exerce un contrôle fondamental sur les employés en cause.

[161] Il convient également de tenir compte de l'affirmation selon laquelle GM ou un organisme gouvernemental quelconque pourrait tout aussi bien être considérée comme le véritable employeur des employés d'agence parce qu'elle exerce aussi un contrôle sur leurs conditions de travail. Dans le cas de GM ou des organismes gouvernementaux, le contrôle est généralement de nature réglementaire et n'est pas exercé directement. Il prend la forme de règles ou de textes législatifs ou réglementaires d'application générale. La relation directe, particulière et continue que les chauffeurs d'agence ont avec Mackie contraste à tous égards avec le contrôle accessoire et fonctionnel exercé par les organismes gouvernementaux pertinents ainsi que par General Motors, dont les règles sont appliquées dans le cadre unique d'une relation contractuelle sans lien de dépendance. Les employés en question ont une relation de travail directe indéterminée, flexible et continue avec Mackie. Ils n'ont pas le sentiment d'être des employés de General Motors affectés à la production de voitures; leur travail consiste, selon eux, à transporter des pièces d'automobiles pour le compte d'une compagnie de transport, Mackie. Pour l'application

drivers, the point should here be made that in respect of them as well, Mackie, as will be discussed, exercises fundamental control and hence it cannot be said that General Motors or some governmental body is the true employer.

(iv) Whether Brokers are Dependent or Independent Contractors

(Note: In the following, the terms “broker” and “owner/operator” are used synonymously and interchangeably.)

[162] The next group of issues to be addressed concern the status of the brokers or “owner-operators” providing services to Mackie. The issues surrounding brokers may be divided into a number of subcategories, depending on the structure of their relationship with Mackie:

1. Broker-drivers under contract directly with Mackie and who do not employ drivers, although they personally drive vehicles.
2. Brokers who employ drivers and who do not normally drive themselves.
3. Brokers who employ drivers and who also drive regularly.
4. Drivers employed by brokers.

[163] Each of these issues will be examined separately.

1. Broker-drivers Under Contract Directly With Mackie and Who Do Not Employ Their Own Drivers

[164] The report of the Board’s investigating officer tells us that on the date of application, there were 59 “brokers without drivers” under contract to provide services to Mackie. The Board heard from a number of witnesses respecting this aspect of the case including Mr. Scott Sullivan, Messrs. Brian Snell and Charles G. Waterhouse, two of the broker-drivers falling within

du *Code canadien du travail*, il est tout à fait légitime de considérer ces chauffeurs comme des employés de Mackie. Étant donné que l’argument s’applique en outre aux propriétaires, aux courtiers et aux chauffeurs de ces derniers, il convient de préciser ici que Mackie exerce aussi un contrôle fondamental sur ces particuliers, ainsi qu’on le verra plus loin; il est donc impossible d’affirmer que General Motors ou un organisme gouvernemental quelconque est le véritable employeur.

(iv) Les courtiers sont-ils des entrepreneurs dépendants ou des entrepreneurs indépendants?

(Nota: Dans la partie qui suit, les termes «courtier» et «propriétaire-exploitant» sont considérés comme des synonymes.)

[162] Le Conseil en vient maintenant à la question du statut des courtiers ou «propriétaires-exploitants» qui fournissent des services à Mackie. Les diverses questions à trancher en ce qui concerne ce groupe peuvent être divisées en plusieurs sous-catégories, suivant le type de relation qui existe avec Mackie:

1. Les chauffeurs-courtiers ayant conclu un contrat directement avec Mackie qui n’emploient pas de chauffeurs et qui conduisent personnellement des véhicules.
2. Les courtiers qui emploient des chauffeurs et qui ne conduisent généralement pas de véhicules.
3. Les courtiers qui emploient des chauffeurs et qui conduisent aussi régulièrement des véhicules.
4. Les chauffeurs employés par les courtiers.

[163] Le Conseil examinera chacune de ces questions séparément.

1. Les chauffeurs-courtiers ayant conclu un contrat directement avec Mackie qui n’emploient pas de chauffeurs

[164] Le rapport de l’agent d’enquête du Conseil indique qu’en date de la présentation de la demande d’accréditation il y avait 59 «courtiers sans chauffeurs» qui avaient conclu des contrats avec Mackie. Le Conseil a entendu un certain nombre de témoignages au sujet de cet aspect de l’affaire, dont ceux de M. Scott Sullivan, de MM. Brian Snell et Charles G.

this category, Mr. Marc Fortin, also falling within this category but operating out of Quebec, Mr. Robert Fraser, also falling within this category but operating as a North American Van Lines driver dispatched by NAVL from Fort Wayne, Indiana, and Mr. Phil Meagher, Mackie's Operations Manager.

[165] Although the Board heard many witnesses over several days of hearing, the facts are basically uncontested, for the most part. The Board heard that most of the brokers work in Mackie's Freight Division doing extraprovincial hauling, most typically, GM auto parts, and are party to identical contracts with Mackie. Brokers own their own tractors and haul trailers owned by Mackie. The Commercial Vehicle Operating Registrations (CVORs) are held in Mackie's name, as is insurance on the vehicles. License plates on the brokers' tractors are generally also in Mackie's name as these must be registered in the same name as the CVOR. License plates cost \$1500, and most brokers reimburse Mackie in equal payments over the year. The brokers also reimburse Mackie for their insurance costs which are paid by Mackie, on the basis of 4% of their revenue. Insurance costs are deducted by Mackie from their pay. Brokers who use Mackie's gas pumps reimburse Mackie for the gasoline used. The same general approach is followed in all of Mackie's Operating Divisions where brokers are used. Brokers may bid for specific steady runs, and the bidding system operates on the basis of seniority. Almost all of the steady broker runs deliver car parts on a regular basis from various locations to the GM Oshawa plant. These runs are bid periodically and awarded to brokers based upon seniority with Mackie. Brokers are entitled to bid for work on the open board if they did not have a steady bid run. Bidding on some runs is restricted to brokers who live in Quebec; these involve hauling cars from GM's plant in Sainte-Thérèse, Quebec. There are six Quebec brokers and they also report to and are supervised by Mackie's dispatch system in Oshawa. The license plates on the brokers' tractors are registered in Mackie's name and the vehicles are insured by Mackie. Brokers are paid by the mile by Mackie and if they are detained at a customer, they are paid an extra hourly amount for waiting time. The brokers are required to drive for Mackie as their first priority. Although in theory they are free to work elsewhere, almost none have except when the occasion has arisen that GM was on strike. When GM is operating normally most brokers in this group work

Waterhouse, deux chauffeurs-courtiers qui font partie de cette catégorie, de M. Marc Fortin, qui fait lui aussi partie de cette catégorie mais qui travaille au Québec, de M. Robert Fraser, qui fait partie de la même catégorie mais qui est rattaché à North American Van Lines, dont les services de répartition sont situés à Fort Wayne, Indiana, et de M. Phil Meagher, le directeur des opérations de Mackie.

[165] Bien que le Conseil ait entendu un grand nombre de témoins dans le cadre de plusieurs journées d'audience, il reste que les faits essentiels ne sont généralement pas contestés. La plupart des courtiers sont affectés à la division du fret de Mackie et s'occupent du transport extraprovincial de marchandises, plus particulièrement, de pièces d'automobiles de GM, et ils ont tous signé le même type de contrat avec Mackie. Les courtiers sont propriétaires du tracteur routier et transportent des remorques appartenant à Mackie. Les certificats d'immatriculation d'utilisateur de véhicule utilitaire (IUVU) sont au nom de Mackie, ainsi que l'assurance des véhicules. En général, les plaques d'immatriculation apposées sur les tracteurs routiers des courtiers sont aussi au nom de Mackie étant donné qu'elles doivent être inscrites au même nom que les IUVU. Les plaques d'immatriculation coûtent 1 500 \$ et la plupart des courtiers remboursent ce montant par versements égaux étalés sur l'année. Les courtiers remboursent également à Mackie les primes d'assurance payées par la compagnie, dont le montant correspond à 4 % de leur revenu et qui sont prélevées sur leur salaire par Mackie. Les courtiers qui s'approvisionnent aux pompes de Mackie lui remboursent le carburant utilisé. Ces règles s'appliquent de façon générale à toutes les divisions actives de Mackie qui font appel à des courtiers. Ces derniers peuvent postuler des parcours réguliers particuliers, et le système prévu à cette fin est fondé sur l'ancienneté. Presque tous les parcours réguliers attribués aux courtiers supposent la livraison à l'usine de GM d'Oshawa de pièces d'automobiles provenant de divers endroits. Ces parcours sont offerts périodiquement et ils sont attribués aux courtiers en fonction de leur ancienneté chez Mackie. Les courtiers ont le droit de consulter le tableau d'affichage et d'offrir leurs services pour effectuer les trajets qui y sont proposés lorsqu'ils n'ont pas de parcours réguliers. Certains parcours sont réservés aux courtiers qui vivent au Québec et supposent le transport d'automobiles provenant de l'usine de GM à Sainte-Thérèse (Québec). Il y a six courtiers du Québec qui

exclusively for Mackie. During the GM strike in 1996, Mackie found work for a number of brokers with other customers; these customers however were invoiced by Mackie, and the brokers were paid for the outside work by Mackie and not by the customer. Brokers' tractors have to display Mackie's name and logo, and the permit and unit numbers; if brokers wish to display their name as well, the letters must be no higher than two inches which is in height, somewhat smaller than Mackie's name.

[166] Brokers are required to attend mandatory training sessions put on by Mackie along with agency drivers and directly employed drivers. They are paid by the hour for attending training sessions; schedule "A" of the broker agreement in effect at the time the application was filed set the rate for attending training sessions at \$14.00 per hour.

[167] With respect to back hauls, a broker is paid a \$50.00 bonus if he can find a return load when Mackie is unable to. The broker contract stipulates however that Mackie's dispatch must be consulted. He is paid by the mile by Mackie and Mackie deducts certain expenses such as insurance, permit and plate fees, heavy user fees, and fuel consumption. In addition, the broker must pay his own truck expenses such as maintenance and repairs, and truck payments.

[168] With respect to deliveries to GM, it is GM which dictates the timing of deliveries. Brokers pay their own premiums for coverage under the Ontario Workplace Safety and Insurance Board, and Mackie provides Health and Welfare benefits. A broker receives a bill of lading from Mackie telling him where to pick up the

sont supervisés par le service de répartition de Mackie à Oshawa. Les tracteurs routiers des courtiers sont immatriculés au nom de Mackie et sont assurés par Mackie. Les courtiers sont rémunérés par Mackie en fonction du nombre de kilomètres parcourus et ils ont droit à un montant horaire supplémentaire lorsqu'il y a un délai d'attente chez un client. Les courtiers sont tenus d'offrir d'abord leurs services à Mackie, mais en théorie, ils ont le droit de travailler ailleurs. Ils se prévalent rarement de ce droit, sauf quand il y a grève chez GM. En temps normal, la plupart des courtiers qui font partie de ce groupe travaillent exclusivement pour Mackie. Durant la grève chez GM en 1996, Mackie a trouvé du travail à des courtiers chez d'autres clients; c'est Mackie, toutefois, qui a facturé ces clients et qui a payé les courtiers concernés. Les courtiers doivent afficher la raison sociale et le logo de Mackie sur leurs tracteurs routiers, ainsi que les numéros de permis et d'unité. Ceux qui veulent afficher aussi leur nom doivent utiliser des caractères plus petits ne dépassant pas deux pouces de hauteur.

[166] Les courtiers sont tenus de participer, avec les chauffeurs d'agence et les chauffeurs directement employés par l'entreprise, à des séances de formation obligatoires organisées par Mackie, pour lesquelles ils reçoivent un salaire horaire. À l'annexe «A» du contrat qui était en vigueur en date de la présentation de la demande d'accréditation, il est indiqué que le taux horaire versé pour participer à ces séances de formation est de 14 \$.

[167] Concernant le trajet de retour après une livraison, le courtier reçoit une prime de 50 \$ s'il déniché lui-même un chargement à ramener lorsque Mackie est incapable de le faire. Le contrat conclu avec les courtiers stipule toutefois que le service de répartition de Mackie doit être consulté au préalable. Le courtier est rémunéré par Mackie en fonction du kilométrage parcouru et Mackie retient certains montants comme les primes d'assurance, les droits d'immatriculation et de permis, les frais de grand utilisateur et la consommation de carburant. Le courtier doit en outre payer les dépenses de son camion, comme les frais d'entretien et de réparation et les mensualités.

[168] En ce qui concerne les pièces d'automobiles livrées aux usines de GM, c'est GM qui établit le calendrier des livraisons. Les courtiers paient leurs propres primes d'assurance à la Commission de la sécurité et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario et Mackie leur offre des programmes de

trailer; in other instances Mackie's dispatch will tell the broker what trailer to take. The Board heard in testimony that even though the broker contract with Mackie specifies that brokers are responsible for lost or damaged products, brokers have never been charged for this. Brokers were asked in testimony if they ever tried to get other business and all replied that their work with Mackie kept them too busy to do anything else.

[169] The Board heard of the existence of an Owner-operator Committee whose purpose was to negotiate rates with Mackie. It had been in existence since the fall of 1997 and the last time the committee met with Mackie was in December 1998. The owner-operators pooled their ideas and the committee met the company. The committee was unsuccessful in negotiating a mileage rate increase, however it succeeded in getting brokers' satellite fees reduced by half, obtaining a fee for waiting at the border, and a \$125 layover fee if on the road for over 36 hours. The committee was elected in the fall of 1997 and every owner-operator had the opportunity to vote.

[170] The Board heard testimony concerning the manner in which the bid system works at Mackie. All drivers, including brokers, are allowed to bid on preferred lanes, on the basis of their seniority with Mackie. The Bid Rules and Regulations specify that lanes are designated by driver type, i.e., company driver, agency driver or broker-driver, and only those designated as such may bid those lanes. Most brokers prefer to bid lanes and do highway work, and very few brokers bid for work on the city board which comprises mostly company drivers. If two brokers compete for the same bid, the driver with the lower unit number would get the bid; unit numbers are assigned by Mackie when a broker is taken on and thus reflect seniority. Under the bidding process brokers are only allowed to reserve one lane. The opportunity for brokers to work for others is very limited because after they are finished their work week with Mackie they generally have few hours left; maximum hours are regulated by the Ministry of Transport. Brokers purchase fuel using Mackie's card system and reimburse Mackie by

soins de santé et de soins dentaires. Mackie leur remet un connaissance qui leur indique où se trouve la remorque; il arrive aussi que le service de répartition de Mackie leur indique quelle remorque utiliser. Les témoignages ont révélé que, même si les contrats conclus entre Mackie et les courtiers stipulent que ces derniers assument la responsabilité des produits perdus ou endommagés, aucun d'eux n'a jamais été obligé de payer quelque montant que ce soit à cet égard. On a demandé aux courtiers qui ont témoigné s'ils avaient déjà essayé d'obtenir du travail ailleurs et ils ont tous répondu que Mackie les tenait beaucoup trop occupés pour cela.

[169] Il a été question de l'existence d'un comité des propriétaires-exploitants ayant pour mandat de négocier les taux avec Mackie. Ce comité existe depuis l'automne 1997 et la dernière rencontre avec Mackie remonte à décembre 1998. Les propriétaires-exploitants mettaient leurs idées en commun et le comité rencontrait la compagnie. Le comité a échoué dans ses négociations pour faire augmenter le taux de kilométrage, mais il est parvenu à faire réduire de moitié les frais d'utilisation du système de communication par satellite et à obtenir une indemnité d'attente à la frontière ainsi qu'une indemnité de récupération de 125 \$ pour les courtiers qui sont plus de 36 heures sur la route. Les membres du comité ont été élus à l'automne de 1997 et tous les propriétaires-exploitants avaient droit de vote.

[170] Les témoins ont exposé au Conseil le mode de fonctionnement du système de postulation en place chez Mackie. Tous les chauffeurs, courtiers inclus, ont le droit de poser leur candidature pour obtenir les parcours qui les intéressent, compte tenu de leur ancienneté chez Mackie. Les règles et règlements établis à cette fin précisent que les parcours sont désignés en fonction du type de chauffeur, c'est-à-dire chauffeur de la compagnie, chauffeur d'agence ou chauffeur-courtier, et que seuls les chauffeurs concernés peuvent postuler ces parcours. La plupart des courtiers préfèrent postuler des parcours et faire des longs trajets; rares sont ceux qui s'offrent pour effectuer les parcours en ville, lesquels sont surtout attribués aux chauffeurs de la compagnie. Lorsque deux courtiers postulent le même parcours, c'est le chauffeur qui a le numéro d'unité le plus bas qui l'emporte; au moment où il retient leurs services, Mackie attribue aux courtiers un numéro d'unité qui se trouve ainsi à indiquer leur ancienneté. Les courtiers qui participent au processus de postulation sont limités

deduction from their pay. They are entitled to a rebate on fuel tax for the portion of a run outside of Ontario, and Mackie does that calculation for them, and charges them a fee of \$35.00. Brokers have to use Mackie's satellite system for communications, for which they are charged a fee.

[171] In case of accident brokers are required to communicate with Mackie's dispatch by satellite. In cases of a discrepancy in parts or part number being picked up at a vendor they generally communicate with the Lead Logistics Provider, Ryder. If a broker is unable to do a run he has to communicate with Mackie's dispatch, who would find someone to replace him.

[172] The Board heard testimony from one of the brokers who operate out of Quebec, Mr. Marc Fortin, and he confirmed that he operates under the same conditions as Mackie's other brokers, including being dispatched and directed by Mackie's dispatch office in Oshawa. The parties agreed during the proceedings that Mr. Fortin's testimony would be representative of the other five Quebec brokers. Mr. Fortin testified that although the Quebec brokers bid only on Quebec runs that originate at GM's Sainte-Thérèse plant, there was nothing to prevent him from bidding on Mackie runs originating in Ontario or elsewhere. This was confirmed by testimony from the employer. Mr. Fortin said he thought he would not be prevented from taking advantage of other work opportunities but already had enough work. He works for Mackie six days per week and does a total of approximately 75 hours a week. He testified that a driver could not bid on more than one lane as it would be too much work for one driver. Mr. Fortin's bid run originates at Sainte-Thérèse and goes to Indiana, via Windsor. He frequently visits Mackie's office in Oshawa. He signed his broker agreement at a one-on-one meeting at Mackie on a

à un seul parcours. Les courtiers ne sont pas autorisés à postuler plusieurs parcours à la fois. Il ont très peu d'occasions de travailler pour d'autres parce qu'une fois leur semaine de travail terminée chez Mackie il ne reste généralement pas beaucoup d'heures; le nombre maximal d'heures autorisé est établi par le ministère des Transports. Les courtiers utilisent le système de cartes de Mackie pour acheter du carburant et ils lui remboursent ultérieurement les sommes au moyen de retenues sur leur paie. Ils ont droit à une réduction de la taxe sur le carburant pour la portion du trajet qui est effectué à l'extérieur de l'Ontario; c'est Mackie qui effectue les calculs, un service pour lequel elle exige des frais administratifs de 35 \$. Les courtiers sont obligés d'utiliser le système de communication par satellite de Mackie, pour lequel ils doivent payer des frais.

[171] Les accidents doivent être signalés au service de répartition de Mackie au moyen du système de communication par satellite. Lorsque les pièces ou le nombre de pièces dont ils prennent livraison chez un vendeur ne correspond pas à ce qui est indiqué sur la commande, ils communiquent généralement avec Ryder, le fournisseur principal de services de logistique. Le courtier qui est incapable d'effectuer une livraison doit en aviser le service de répartition de Mackie, qui lui trouvera un remplaçant.

[172] L'un des courtiers travaillant au Québec, M. Marc Fortin, a témoigné devant le Conseil et a confirmé qu'il était assujéti aux mêmes conditions que les autres courtiers de Mackie, et qu'il est supervisé par le service de répartition de cette dernière à Oshawa. Les parties ont convenu au cours de l'instance que le témoignage de M. Fortin serait considéré comme étant représentatif de celui des cinq autres courtiers du Québec. Aux dires de M. Fortin, même si les courtiers du Québec postulent uniquement les parcours du Québec dont le point de départ est l'usine de GM à Sainte-Thérèse, rien ne les empêche de postuler d'autres parcours en Ontario ou ailleurs. Ce témoignage a été corroboré par celui de l'employeur. M. Fortin ne croit pas que Mackie s'interposerait s'il acceptait des offres ailleurs, mais la question ne se pose pas car il a déjà suffisamment de travail. Mackie le tient occupé six jours par semaine, ce qui représente environ 75 heures de travail. Les chauffeurs ne sont pas autorisés à postuler plus d'un parcours à la fois car leur charge de travail serait trop lourde. Le parcours de M. Fortin commence à Sainte-Thérèse et se termine en Indiana en passant par Windsor; le témoin se rend aussi

return trip, and he accepted the contract “as is,” without proposing changes to it. Quebec brokers are also allowed to place themselves on the open board, along with all other Mackie drivers, including brokers, company drivers and agency drivers. Mr. Fortin indicated that he had various other businesses, including a truck rental business and felt that he was not economically dependent on Mackie.

[173] All brokers directly under contract with Mackie are signatory to the same standard contract, only some parts of which were negotiated between Mackie and the Broker Committee. Clauses in the contract that were not agreed to by the Broker Committee were unilaterally imposed by Mackie, and all of the brokers who testified stated that they signed the contract “as is,” without attempting to negotiate further changes. Brokers do not compete with each other by attempting to negotiate lower rates and “undercutting” the other brokers.

[174] The employer attempted to demonstrate during the testimony of the witnesses that brokers were free to accept or refuse work from Mackie, and did not have to call in to advise dispatch if they were not available to do their assigned run. The facts, however, do not support this claim. Testimony revealed that the only way in which a broker was effectively free to refuse work would be to remain on the open board. A broker on the open board who refuses work that comes up is simply placed at the bottom of the board and the work is assigned to the next driver on the board. Once a broker has signed a contract and successfully bid on a specific run, he is contractually obligated to do that run. If he is not available, clause 17 of the contract specifies that he must notify Mackie’s dispatch before 6:00 a.m. A broker who does not keep his regular contract with Mackie is assumed to have terminated the contract. A broker who bids on a lane and books off on a regular basis would be subject to serious discussion with the company and could not realistically expect his contract to be continued. Clause 20 of the broker agreement specifies a progressive discipline series up to and including dismissal for such incidents as: misconduct towards Mackie staff and customers, failure to report for work, failure to deliver loads, improper paperwork,

souvent aux bureaux de Mackie à Oshawa. Il a signé son contrat en privé chez Mackie à l’occasion d’un voyage de retour, sans y apporter quelque modification que ce soit. Les courtiers du Québec ont également le droit d’offrir leurs services pour effectuer les parcours proposés au tableau d’affichage, à l’instar des autres chauffeurs de Mackie, c’est-à-dire les courtiers, les chauffeurs de la compagnie et les chauffeurs d’agence. M. Fortin possède d’autres entreprises, dont une entreprise de location de camions, et il ne considère pas qu’il est placé sous la dépendance économique de Mackie.

[173] Tous les courtiers ayant conclu un contrat directement avec Mackie ont signé le même contrat type, dont quelques modalités seulement ont été négociées par Mackie et le comité des courtiers. Les clauses du contrat qui n’ont pas été approuvées par le comité des courtiers ont été imposées unilatéralement par Mackie, et tous les courtiers qui ont témoigné ont déclaré qu’ils avaient signé le contrat qui leur avait été soumis, sans chercher à faire apporter quelque modification que ce soit. Les courtiers ne se font pas concurrence et ils n’essaient pas de négocier des tarifs réduits et de «casser les prix» demandés par les autres courtiers.

[174] L’employeur a cherché à démontrer durant le témoignage des courtiers qu’ils ont le droit d’accepter ou de refuser le travail proposé par Mackie, qu’ils ne sont pas obligés de communiquer avec le service de répartition quand ils ne sont pas en mesure d’effectuer la livraison attribuée. Les faits établis contredisent toutefois ces prétentions. Les témoignages ont révélé qu’il n’y a qu’une façon pour un courtier de refuser du travail et c’est de s’en tenir aux parcours proposés au tableau d’affichage. S’il refuse le parcours qui lui est offert, son nom est tout simplement placé au bas de la liste et le travail est attribué au chauffeur suivant. Le courtier qui a signé un contrat et qui a réussi à obtenir un parcours particulier dans le cadre du système de postulation est obligé d’effectuer le travail en vertu du contrat qu’il a signé. En cas de non-disponibilité, la clause 17 du contrat précise qu’il doit prévenir le service de répartition de Mackie avant 6 heures du matin. Le courtier qui ne se conforme pas aux modalités du contrat conclu avec Mackie est présumé avoir mis un terme au contrat. Le courtier qui postule un parcours et qui se déclare non disponible de façon régulière devra s’expliquer avec Mackie et il ne peut raisonnablement s’attendre à conserver son contrat. À la clause 20 du contrat se trouve une liste des mesures

mistreatment of equipment, driving outside legal requirements, etc. The Board heard testimony from Mr. Phil Meagher that a Quebec broker (Mr. Lapierre) had been suspended under clause 20 of the agreement for missing his delivery window at GM and causing Mackie to lose a lane.

[175] If a broker bids on a lane and the available work on that lane decreases, he could supplement his earnings by going on the open board. Another option would be for the broker to give up the lane and work exclusively on the open board until another lane came up for bidding. If the open board were not available, some of the brokers would leave Mackie. This system enables Mackie to keep its turnover rate down to 15%-20%, compared to 40% in the rest of the industry. Mr. Meagher explained there was a shortage of drivers in the industry perhaps as a result of the involvement of Logistics Lead Providers (LLPs) acting as intermediaries between GM and the transporters to keep shipping costs low. As a result of the organization of auto haul parts transport by the LLPs, most of the transporters pay their owner-operators a fairly consistent rate from one company to another. As an incentive to attract owner-operators, Mackie charges them only 50% of the satellite fees and pays the rest itself. Mackie turns down 10%-15% of potential brokers and tries to keep the cream of the crop in order to ensure it retains its CVORs, which it could lose if its drivers incurred too many violations. Mr. Meagher indicated that the LLPs would not deal with individual brokers preferring to deal with larger operators.

[176] The Board also heard testimony from one of Mackie's brokers, Mr. Fraser, who works in its long distance household moving division, or the "A" fleet. These brokers are party to the same broker agreement as the brokers in Mackie's freight Division, but are

disciplinaires progressives, pouvant aller jusqu'au congédiement, auxquelles s'exposent les courtiers qui manquent de respect au personnel et aux clients de Mackie, s'absentent du travail sans justification, omettent de livrer des marchandises, ne produisent pas les documents requis, abîment le matériel, enfreignent le code de la route, etc. M. Phil Meagher a affirmé au Conseil que l'un des courtiers du Québec (M. Lapierre) avait été suspendu en vertu de la clause 20 du contrat pour non-respect du délai de livraison chez GM, qui avait entraîné la perte d'un contrat pour Mackie.

[175] Le courtier qui constate une diminution des livraisons à effectuer après avoir obtenu un parcours dans le cadre du système de postulation peut arrondir son salaire en offrant ses services pour effectuer des parcours proposés au tableau d'affichage. Il peut aussi abandonner le parcours et s'en tenir aux trajets annoncés sur le tableau d'affichage jusqu'à ce qu'il décroche un autre parcours dans le cadre du système de postulation. Si le tableau d'affichage n'existait pas, certains des courtiers cesseraient de travailler pour Mackie. Ce système permet à Mackie de limiter son taux de roulement entre 15 et 20%, alors qu'il se situe aux alentours de 40 % dans le reste de l'industrie. M. Meagher a précisé qu'il y avait pénurie de chauffeurs dans l'industrie et que la situation était probablement attribuable à l'existence des fournisseurs principaux de services de logistique qui servent d'intermédiaire entre GM et les transporteurs pour limiter les coûts de transport. Depuis que ces fournisseurs ont pris en main le transport des pièces d'automobiles, les taux de salaire payés aux propriétaires-exploitants varient très peu d'une compagnie à l'autre. Afin d'attirer des propriétaires-exploitants, Mackie a réduit de moitié les frais exigés pour l'utilisation de son système de communication par satellite et comble elle-même la différence. Mackie refuse de 10 à 15 % des courtiers qui lui proposent leurs services et fait le nécessaire pour garder les meilleurs afin de conserver ses IUVU, qui pourraient lui être retirés si les chauffeurs récoltaient trop de contraventions. M. Meagher a indiqué que les fournisseurs principaux de services de logistique ne veulent pas traiter avec les courtiers eux-mêmes, qu'ils aiment mieux faire affaire avec les gros transporteurs.

[176] Le Conseil a également entendu le témoignage de l'une des courtiers de Mackie, M. Fraser, qui est affecté à la division du déménagement longue distance des articles de ménage, soit le groupe «A». Ces courtiers ont signé le même contrat que ceux qui sont

remunerated according to schedule "B" of the contract, rather than schedule "A" which applies to the freight brokers. Unlike the freight brokers, the "A" fleet brokers get their work from and are dispatched by North American Van Lines (NAVL) from Fort Wayne, Indiana. They are assigned by NAVL in accordance with their availability and their position on the NAVL rotation. The rotation is controlled by NAVL. Mackie is an agent for NAVL and although the "A" fleet brokers get their work from NAVL, they are paid by Mackie. These brokers are paid for a move by the NAVL customers by cheque once the move reaches its destination; the broker sends the cheque to NAVL, NAVL sends a percentage to Mackie as its agent, and Mackie retains a portion and pays the remaining portion to the broker, as per the contract's schedule "B". Like the freight broker, the "A" fleet brokers use Mackie's insurance because it is cheaper for them to pay Mackie 4% of revenue for insurance than to buy insurance themselves. Also like the freight brokers, they pay their own operating costs and Mackie does not deduct CPP or income tax from their pay. Unlike the freight brokers on bid runs, however, they do not bid for runs, have the right to decline loads, and do so. Also unlike the freight brokers, "A" fleet brokers do not communicate with Mackie's dispatch system in Oshawa, but with NAVL's dispatch in Fort Wayne, Indiana. Mr. Fraser said he considered himself as working for NAVL, even though he is paid by Mackie. Mackie had eight "A" fleet brokers at the time of the application, and five of these are based outside of Ontario, i.e., in Saskatchewan, Alberta and British Columbia. If they need help, instead of communicating with Mackie they deal with NAVL in Fort Wayne, Indiana. Mr. Fraser said that NAVL agents such as Mackie overlap, and he could hire on with any of them and still continue to do the same work. The applicant indicated that because of the working condition differences in this group, they requested that they not be included in the bargaining unit. The Board agrees that this group is sufficiently distinct that in view of the applicant's request it should not be included in the bargaining unit.

affectés à la division du fret de Mackie, mais ils sont rémunérés en conformité avec les modalités de l'annexe «B» du contrat qui s'applique aux courtiers de la division du fret. Contrairement à ces derniers, les courtiers du groupe «A» reçoivent leurs instructions de North American Van Lines (NAVL) dont les services de répartition sont situés à Fort Wayne, Indiana. Le travail leur est attribué par NAVL en fonction de leur disponibilité ainsi que de la place qu'ils occupent sur la liste de rotation établie et contrôlée par NAVL. Mackie est une franchisee de NAVL; si les courtiers du groupe «A» obtiennent leurs affectations de NAVL, ils sont quand même rémunérés par Mackie. Les clients de NAVL leur remettent un chèque quand le déménagement est terminé; les courtiers le font parvenir à NAVL, qui verse un pourcentage à Mackie en sa qualité d'intermédiaire; Mackie conserve une partie du montant et remet le reste aux courtiers, en conformité avec les modalités de l'annexe «B» du contrat. À l'instar des courtiers de la division du fret, les courtiers du groupe «A» utilisent l'assurance de Mackie parce que cela leur revient moins cher de verser 4 % de leur revenu à Mackie que de payer eux-mêmes des primes d'assurances. Comme les courtiers de la division du fret, ils paient leurs propres dépenses de fonctionnement et Mackie ne fait aucune retenue sur leur salaire au titre du RPC ou de l'impôt. Cependant, contrairement à leurs homologues de la division du fret, ils n'ont pas besoin de postuler de parcours; ils ont aussi le droit de refuser du travail et ils s'en prévalent. En outre, leurs communications se font avec le service de répartition de NAVL situé à Fort Wayne, Indiana, plutôt qu'avec celui de Mackie à Oshawa. M. Fraser considère qu'il travaille pour NAVL, même s'il est rémunéré par Mackie. Le groupe «A» comptait huit courtiers en date de la présentation de la demande d'accréditation et cinq d'entre eux résidaient à l'extérieur de l'Ontario, soit en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique. Quand ils ont besoin d'aide, ils communiquent avec NAVL à Fort Wayne, Indiana, plutôt qu'avec Mackie. Aux dires de M. Fraser, les franchisees de NAVL, comme Mackie, font double emploi; il pourrait offrir ses services à n'importe quel d'entre eux et continuer de faire le même travail. Étant donné que les conditions de travail de ce groupe sont différentes, la requérante a demandé qu'il soit exclu de l'unité de négociation. Le Conseil convient que ce groupe est suffisamment distinct pour qu'il soit exclu de l'unité de négociation dont la requérante sollicite l'accréditation.

[177] With respect to insurance coverage, testimony was consistent that all brokers in this category preferred to use Mackie's insurance and reimburse it 4% of their earned revenue, as this was cheaper than paying for their own insurance. Also, because the employer is contractually obligated by GM and the Lead Logistics Providers such as Ryder to carry \$20 million insurance coverage on the trucks, if Mackie allowed brokers to have their own insurance, it would have no way of ensuring that brokers maintained this level of coverage at all times and did not let their insurance lapse. The broker contract, therefore, provides with respect to insurance, in clause 28:

28. By terms of this agreement the Independent Contractor hereby authorizes the Company to charge the following services and products against the Independent Contractors revenue account:

(a) Premium payments for fleet insurance coverage.

[178] and in clause 31:

31. Insurance: The company will provide on behalf of the Independent Contractor the required public liability, fire, theft, collision, comprehensive, property and cargo insurance. This will be charged back to the Independent Contractor based upon Schedule "A" attached hereto and Schedule "B" attached hereto.

[179] Both schedules "A" and "B" are silent on the charge back to brokers for Mackie's fleet insurance, but testimony revealed this to be 4% of the broker's gross revenue in respect of those brokers doing one driver runs. There are some two driver runs and in respect of them a small adjustment may be made.

[180] Testimony revealed that brokers were generally uniformly subject to many conditions of employment, including the same directives and memos issued by Mackie as its directly employed drivers and the agency drivers. They have to comply with Mackie's sexual harassment policy. They are required to take certain mandatory training arranged and/or provided by Mackie. They are subject to scales of progressive discipline up to and including the dismissal of the

[177] En ce qui concerne les assurances, les témoins ont tous indiqué sans exception que les courtiers concernés préfèrent utiliser l'assurance de Mackie et lui rembourser 4 % de leur revenu plutôt que de souscrire leur propre assurance, qui coûterait plus cher. En outre, étant donné que Mackie est obligée, aux termes du contrat conclu avec GM et les fournisseurs principaux de services de logistique, tels que Ryder, d'assurer les camions pour vingt millions de dollars, l'employeur n'aurait aucun moyen de vérifier si les courtiers maintiennent la protection exigée en tout temps si elle les autorisait à s'assurer eux-mêmes. C'est pourquoi la clause 28 du contrat conclu avec les courtiers prévoit ce qui suit:

28. En vertu du présent contrat, l'entrepreneur indépendant autorise par les présentes la compagnie à imputer les services et produits suivants au compte de produits de l'entrepreneur indépendant:

a) Les primes d'assurance de flotte.

(traduction)

[178] La clause 31 stipule pour sa part ce qui suit:

31. Assurances: La compagnie souscrit, pour le compte de l'entrepreneur indépendant, l'assurance de la responsabilité civile, les assurances incendie, vol, collision, tous risques, ainsi que les assurances de biens et de marchandises nécessaires. Les primes d'assurances sont imputées à l'entrepreneur indépendant en conformité avec les modalités des annexes «A» et «B» jointes aux présentes.

(traduction)

[179] Les annexes «A» et «B» ne fournissent aucune précision sur les montants imputés aux courtiers au titre de l'assurance de flotte de Mackie, mais les témoignages ont révélé que les primes représentaient 4 % des revenus bruts des courtiers qui effectuent l'une des catégories de parcours attribués aux chauffeurs. Il y a deux catégories de parcours attribués aux chauffeurs et il se peut que des rajustements soient effectués pour chacun.

[180] Les témoignages ont révélé que les courtiers sont presque tous assujettis aux mêmes conditions d'emploi que les chauffeurs employés directement par Mackie et les chauffeurs d'agence, et qu'ils reçoivent notamment les mêmes directives et notes de service. Ils sont tenus de se conformer à la politique sur le harcèlement sexuel de Mackie. Ils sont obligés de participer à des séances de formation obligatoires offertes et/ou conçues par Mackie. Ils sont assujettis à un code de discipline

contract. Brokers in Mackie's HVP and HHG ("A" and "B" fleet) Divisions are required to wear uniforms, others encouraged to do so. Brokers are required to supply Mackie with copies of maintenance reports on their vehicles. They are required to maintain contact with Mackie's dispatch. This they do to a large extent through a Satellite Tracking Communication System in their truck which Mackie owns and on which brokers pay a charge back fee. When they are required to undertake mandatory training provided by Mackie, they are paid a uniform hourly rate for attending. They all have a mailbox at Mackie in which they receive company directives and other mail. They are required to have Mackie's name on their truck. They submit their trip sheets to Mackie and all of their paperwork, including log books, trip sheets, bills of lading, maintenance reports, etc. are supplied by Mackie.

[181] Although brokers are paid by the mile (generally at the rate of \$1 per mile), the miles are calculated by Mackie by a program called P.C. Miles rather than on the basis of what the brokers actually drive. If they deviate from the P.C. Miles route they risk being paid for fewer miles than actually travelled.

[182] The employer's position was that brokers are free to work elsewhere provided Mackie agreed to let them pay Mackie 4% of revenue earned elsewhere to maintain their insurance coverage. However, Mr. Meagher in testimony for the employer was unable to demonstrate from Mackie's financial statements that any broker had declared outside revenue on which the 4% could have been levied as a charge back, during the period from April 1998 to April 1999.

2. Brokers Who Employ Drivers

[183] The Board heard testimony from a number of brokers under contract to Mackie to provide trucks and drivers to Mackie. Some of these brokers do not normally drive, while some drive on a regular basis. Testifying in this regard were Mr. Murray S.

prévoyant une série de sanctions progressives pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat. Les courtiers affectés aux divisions des PGV et des AM de Mackie (les groupes «A» et «B») sont obligés de porter des uniformes et on encourage les autres à en faire autant. Les courtiers sont tenus de remettre à Mackie des copies des rapports d'entretien de leur véhicule. Ils doivent aussi demeurer en communication avec le service de répartition de Mackie. À cette fin, ils utilisent surtout le système de communication par satellite qui appartient à Mackie et pour lequel ils paient des frais d'utilisation. Lorsqu'ils doivent assister aux séances de formation obligatoires offertes par Mackie, l'entreprise leur verse un taux horaire fixe. Ils ont tous une boîte aux lettres chez Mackie dans laquelle ils reçoivent les directives et les autres communications de la compagnie. Ils sont obligés d'afficher la raison sociale de Mackie sur leur camion. Ils soumettent leurs feuilles de route à Mackie, qui leur fournit tous les documents nécessaires, dont les carnets de route, les feuilles de route, les connaissements et les rapports d'entretien.

[181] Si les courtiers sont rémunérés en fonction du nombre de kilomètres parcourus (généralement 1 \$ le mille) la distance est calculée par Mackie au moyen d'un programme appelé P.C. Miles et ne correspond pas nécessairement au nombre réel de kilomètres. Les courtiers qui empruntent un itinéraire différent de celui qui est utilisé par le système P.C. Miles risquent d'être payés pour un nombre de kilomètres moindre que celui qu'ils ont parcouru dans les faits.

[182] Aux dires de l'employeur, les courtiers peuvent travailler pour d'autres s'ils le désirent, à la condition que Mackie accepte qu'ils lui versent 4 % des revenus gagnés ailleurs pour conserver leur protection d'assurance. Cependant, dans le cadre de son témoignage pour le compte de l'employeur, M. Meagher a été incapable de faire la preuve, au moyen des états financiers de Mackie, qu'un courtier avait déclaré des revenus externes sur lesquels l'entreprise aurait prélevé des frais de 4 % entre les mois d'avril 1998 et avril 1999.

2. Les courtiers qui emploient des chauffeurs

[183] Le Conseil a entendu le témoignage d'un certain nombre de courtiers ayant conclu des contrats avec Mackie pour lui fournir des camions et des chauffeurs. Quelques-uns conduisent des camions pour Mackie de façon régulière. Ont témoigné MM. Murray

Hammond, Mr. Art Pomeroy, Mr. D. Hill, all brokers who employ drivers.

[184] Mr. Murray S. Hammond testified that he operates an incorporated trucking business (M&D Hammond Systems) out of an office in his home. He has his own CVORs for some of his trucks. He started hauling in 1993 when he rented a tractor and hauled for Sunoco. In 1996 he signed a contract with Mackie. In 1998 he put on a second truck hauling for Sunoco and switched it to another company, Bartlett, in August 1999, hauling dry goods. He derives approximately 70% of his revenues from hauling for Sunoco and approximately 30% for Mackie; Bartlett is insignificant. He has done some marketing of his services to get work with other companies, e.g., Chem Oil, Molson. He finances the purchase of his tractors through the bank. As of April 1999 he had 5 full-time and 2 part-time drivers. Prior to April 1999 he had personally driven for Mackie approximately 10 to 12 times.

[185] Mr. Hammond testified concerning his participation in the lane bid that Mackie held in April 1999. He indicated that he negotiates rates of pay and terms and conditions of employment with the drivers he employs, and is responsible for supervising their work. He is responsible for the operating costs and maintenance of his vehicles, including fuel and license plates. With respect to insurance coverage on his trucks, he pays his own insurance on the trucks hauling for Sunoco, but goes through Mackie for insurance on the truck hauling for Mackie as it is cheaper and more convenient. Mr. Hammond testified he is free to offer his services to other companies and could for instance offer his Mackie tractor to Sunoco. He is free to assign the drivers in the truck that services Mackie. He said Mackie does not deduct UIC, etc. from the pay he receives from them. Mackie is not involved in the financing of his trucks. He can accept or decline Mackie trips. He is responsible for recruiting his drivers. The truck he has assigned to Mackie has a satellite communication system. He considers himself

S. Hammond, Art Pomeroy et D. Hill, trois courtiers qui emploient des chauffeurs.

[184] M. Murray S. Hammond exploite une entreprise de camionnage constituée en société (M&D Hammond Systems) dans un bureau aménagé à son domicile. Il détient des IUVU pour certains de ses camions. Il a commencé à faire du transport en 1993 lorsqu'il a loué un tracteur routier et a obtenu un contrat pour Sunoco. En 1996, il a signé un contrat avec Mackie. En 1998, il a fait l'acquisition d'un deuxième camion pour transporter des marchandises pour Sunoco puis, en août 1999, il a utilisé ce camion pour exécuter un contrat de transport de marchandises sèches pour une autre compagnie, Bartlett. Il tire environ 70 % de ses revenus du contrat de transport avec Sunoco et le reste, du contrat avec Mackie. Le revenu provenant du contrat avec Bartlett est dérisoire. Il fait un peu de publicité pour son entreprise afin d'obtenir des contrats d'autres compagnies, p. ex. Chem Oil, Molson. Il finance l'achat de ses tracteurs routiers par des emprunts bancaires. En date d'avril 1999, il avait cinq chauffeurs à plein temps et deux autres à temps partiel. Avant avril 1999, il a conduit lui-même des camions pour Mackie une douzaine de fois.

[185] M. Hammond a donné des précisions au sujet du processus de postulation de parcours auquel il a participé en avril 1999. Il négocie les taux de salaire et les conditions d'emploi avec les chauffeurs qu'il emploie et il supervise leur travail. Il paie les frais d'utilisation et d'entretien de ses véhicules, y compris le carburant et les droits d'immatriculation. En ce qui concerne les assurances, il assure lui-même les camions utilisés pour Sunoco, mais il utilise l'assurance de Mackie pour les contrats de transport avec cette dernière parce que ça lui coûte moins cher et que c'est plus pratique. M. Hammond a affirmé que rien ne l'empêchait d'offrir ses services à d'autres compagnies et qu'il pouvait par exemple utiliser le tracteur routier sur lequel est affiché la raison sociale de Mackie pour transporter des marchandises pour Sunoco. Il choisit lui-même les chauffeurs des camions utilisés pour Mackie, qui ne fait aucune retenue au titre des cotisations d'assurance-emploi, etc. sur le montant qu'elle lui verse. Mackie ne lui fournit aucune aide financière pour l'achat de ses camions. Il peut accepter

to be an independent businessperson and his business makes a profit.

[186] In cross-examination, Mr. Hammond confirmed that he recruits his own drivers by placing ads and asking around at Mackie. He determines if a driver is qualified by interviewing him/her, takes them for a test drive, verifies their driver's license and driver abstract. He personally trained the drivers he has assigned to Sunoco with respect to driving, delivery, paperwork. Mr. Hammond testified that although he had trained his Sunoco drivers, and had trained one of his Mackie drivers, Mr. John Dolan, who had had previous Mackie experience, Mackie too had trained certain of his drivers, in particular he indicated Mr. Ronald Marchand. With respect to his drivers assigned to Mackie, Mackie does the WHMIS training, the dangerous goods training, and the drug and alcohol screening. He has never been required to pay a fee to Mackie for this training, although he does pay Mackie a fee of \$80 for road-testing his drivers prior to Mackie agreeing to take them on as drivers.

[187] Mr. Hammond testified that he usually drives three or four days a week for Sunoco and does not normally drive for Mackie, himself.

[188] Mr. Hammond indicated that he gets paid \$1 per mile by Mackie, out of which he pays his drivers. His current agreement with Mackie is for a two-year period. He said he signed the broker agreement exactly as it was presented to him by Mackie, without attempting to negotiate. Although Mr. Hammond owns his own CVORs for his Sunoco trucks, his Mackie truck operates under Mackie's CVORs. Mackie's name is on the tractor he assigns to Mackie in large letters, his own name is in smaller letters. He picks up run sheets twice a week at Mackie. He has never used the truck he has under contract to Mackie for other business as Mackie keeps it busy for 15 hours a day 5 or 6 days per week; he has no opportunity to use the truck elsewhere. If the driver he has assigned to Mackie cannot work he either covers the run himself or has a part-time driver cover it.

ou refuser les voyages proposés par Mackie et il recrute ses propres chauffeurs. Le camion qu'il utilise pour exécuter le contrat de Mackie est muni d'un système de communication par satellite. Il se dit un homme d'affaires indépendant et son entreprise réalise des bénéfices.

[186] En contre-interrogatoire, M. Hammond a confirmé qu'il recrute ses chauffeurs en plaçant des annonces et en s'informant auprès des autres chauffeurs travaillant pour Mackie. Pour vérifier les titres et compétences d'un chauffeur, il le convoque à une entrevue, lui fait passer un examen de conduite et vérifie son permis de conduire ainsi que son dossier de conducteur. Il a lui-même informé les chauffeurs qui exécutent le contrat conclu avec Sunoco des exigences du client concernant la conduite, les livraisons et les documents à remplir. Il a aussi formé l'un des chauffeurs affectés au contrat avec Mackie, M. John Dolan, qui a déjà travaillé pour Mackie. Certains chauffeurs toutefois ont aussi reçu de la formation de Mackie, M. Ronald Marchand notamment. De même, c'est Mackie qui a expliqué le SIMDUT ainsi que les règles de transport des matières dangereuses et qui a fait subir les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool aux chauffeurs de M. Hammond qui conduisent des camions pour Mackie. Si cette dernière n'a jamais exigé d'honoraires pour dispenser cette formation, M. Hammond verse un montant de 80 \$ pour les examens de conduite que Mackie fait passer à ses chauffeurs avant de les accepter.

[187] M. Hammond conduit habituellement des camions trois ou quatre jours par semaine pour Sunoco mais il n'en conduit généralement pas pour Mackie.

[188] M. Hammond a indiqué que Mackie lui verse 1 \$ le mille et que c'est avec cet argent qu'il paie ses chauffeurs. Il a actuellement un contrat d'une durée de deux ans avec Mackie. Il a signé le contrat qui lui a été soumis par Mackie, sans essayer de négocier quoi que ce soit. Si les IUVU des camions qu'il utilise pour exécuter le contrat avec Sunoco lui appartiennent, ceux des camions utilisés pour Mackie sont la propriété de cette dernière. La raison sociale de Mackie est affichée en grosses lettres sur le tracteur routier et sa raison sociale personnelle est indiquée en lettres plus petites. Il ramasse les feuilles de route deux fois par semaine chez Mackie. Il ne se sert jamais du camion réservé à Mackie pour exécuter d'autres contrats parce que Mackie l'utilise 15 heures par jour, cinq ou six jours par semaine; il ne peut donc pas s'en servir pour

He pays his drivers to attend Mackie driver training sessions, and attends them himself. Mr. Hammond stated he thought the majority of brokers driving for Mackie drove vehicles on a regular and continuous basis. He said it was worthwhile for him to have a truck and driver on the Mackie run in addition to his Sunoco work because it provides him with another source of income.

[189] Mr. Hammond testified that he thought the terms of the contract he signed with Mackie were acceptable to him. On all of his evidence his operations seemed more independent and discreet than those of the majority of brokers who drive only for Mackie. Mr. Hammond indicated that if the terms of the contract had not been satisfactory, he would have looked for work elsewhere. He said he normally acquires work by word of mouth; he does not feel his operation is large enough to place advertisements. Because a significantly large proportion of the work of Mr. Hammond's operations is for clients other than Mackie and because of the other differences in his operations, his situation is sufficiently different that the Board is of the view that he and his drivers should not be included in the bargaining unit. His business is more discrete, independent and distinguishable from the other operations of Mackie than most other brokers and in this respect may be seen as a more discrete operation, somewhat similar in that respect to the HHG "A" operations. Although his work is federal, his community of interest is therefore sufficiently different to exclude his employees from the bargaining unit certified here.

[190] Mr. Art Pomeroy, another broker, testified with respect to two businesses he and his wife own and operate, 1269763 Ontario Limited and 1131464 Ontario Limited. It should be recalled that the bargaining agent has suggested that Mr. Pomeroy and his drivers should not be included in the bargaining unit. His wife's business is 1269763 and 1131464 is Mr. Pomeroy's. His company 1131464 was incorporated on November 1, 1995 and his wife's, 1269673 on July 15, 1998. The 1131464 company

exécuter des contrats pour d'autres. Si le chauffeur qu'il a désigné pour conduire le camion ne peut se présenter au travail, il effectue lui-même le parcours ou il l'attribue à un chauffeur à temps partiel. Les chauffeurs qui participent à des séances de formation données par Mackie sont payés par lui et il assiste lui aussi à ces séances. M. Hammond croit que la majorité des courtiers qui conduisent des véhicules pour Mackie le font de façon régulière et continue. Il trouve que c'est une bonne chose d'avoir un contrat de transport avec Mackie, en plus de son contrat avec Sunoco, parce que cela lui procure une deuxième source de revenu.

[189] M. Hammond a affirmé que les modalités du contrat qu'il a signé avec Mackie lui conviennent. Compte tenu de l'ensemble de son témoignage, ses activités semblent être plus indépendantes et plus distinctes que celles de la majorité des courtiers qui n'ont pas d'autre contrat que celui qu'ils ont conclu avec Mackie. M. Hammond a affirmé qu'il aurait cherché du travail ailleurs si les modalités du contrat ne lui avaient pas convenu. Il trouve généralement du travail par le bouche-à-oreille et il estime que son entreprise est trop petite pour qu'il soit nécessaire de faire de la publicité. Étant donné que le travail accompli pour Mackie ne représente qu'un faible pourcentage du travail exécuté par l'entreprise de M. Hammond et à cause aussi des autres particularités de cette entreprise, la situation de M. Hammond est suffisamment différente pour que le Conseil en arrive à la conclusion que ses chauffeurs n'ont pas leur place dans l'unité de négociation. Son entreprise est plus indépendante des opérations de Mackie que celle des autres courtiers et, à cet égard, elle peut être considérée comme une opération distincte, dont les activités ressemblent davantage à celles du groupe «A» de la division des AM. Si l'entreprise de M. Hammond relève de la compétence fédérale, sa communauté d'intérêts est cependant suffisamment différente pour que ses employés soient exclus de l'unité de négociation qui est accréditée en l'espèce.

[190] M. Art Pomeroy, un autre courtier, a fourni des précisions au sujet de deux entreprises qu'il possède et exploite avec son épouse, à savoir 1269763 Ontario Limited et 1131464 Ontario Limited. Il convient de rappeler que l'agent négociateur a demandé que M. Pomeroy et ses chauffeurs soient exclus de l'unité de négociation. L'entreprise de l'épouse de M. Pomeroy est 1269763 et 1131464 est celle de M. Pomeroy. Cette dernière société a été constituée le 1^{er} novembre 1995, et celle de son épouse, 1269673,

leases trucks to 1269763, which in turn holds contracts with Mackie or another company, Verspeeten. Mr. Pomeroy now owns eight trucks, and has 16-18 drivers; one truck runs single, the other seven run teams; six trucks are contracted to Mackie and two to Verspeeten. Some of Mr. Pomeroy's drivers are working part time only. Mr. Pomeroy operates the trucks doing Mackie runs under Mackie's CVOR. He said to haul for another company, a broker had to get permission from Mackie to do a haul using Mackie's CVOR and insurance. Mr. Pomeroy gets paid slightly more than the other brokers by Mackie. Mr. Pomeroy testified that Mackie had been willing to lower the insurance fee of 4% to 2.5% for team runs but the Owner-operator Committee did not agree. Mackie then decided to leave the insurance fee at the same level but increase the rate per mile paid to team runs by 1.5 cents per mile. Mr. Pomeroy stated that he felt he operated his own business. While he started hauling for Mackie as an owner-operator in June 1993, he now drives only occasionally. He now drives himself only when a driver is sick or on holidays, this gives him the opportunity to check how the trucks are driving. He has driven approximately 30 times in the year between April 1998 and April 1999.

[191] Mr. Pomeroy testified that he participated in Mackie's bid system and has six runs at Mackie assigned by seniority. He does not now have his tractors on Mackie's open board, but did have one on the open board prior to the last bidding process, as the lane it was assigned to was not that busy it did open board work when not running the bid lane. Mr. Pomeroy pays the Workplace Safety and Insurance Board premiums for his employees. Mackie does not deduct for CPP, EI, or income tax for his drivers, this is done by Mr. Pomeroy.

[192] Mr. Pomeroy testified that every owner-operator driving at Mackie, in his view has the opportunity to increase the number of tractors he/she runs. Once an owner-operator becomes a proven commodity Mackie will give such a chance an owner-operator to increase the member of trucks. He said his drivers negotiate

le 15 juillet 1998. 1131464 loue des camions à 1269763, qui, pour sa part, conclut des contrats avec Mackie ou une autre compagnie, Verspeeten. M. Pomeroy possède actuellement huit camions et il emploie de 16 à 18 chauffeurs; l'un des camions est conduit par un chauffeur seul, les sept autres par des équipes; six camions sont utilisés aux fins du contrat conclu avec Mackie, et deux, pour le contrat avec Verspeeten. Certains des chauffeurs de M. Pomeroy ne travaillent qu'à temps partiel. M. Pomeroy conduit les camions utilisés dans le cadre du contrat avec Mackie, qui en détient les IUVU. Les courtiers doivent obtenir l'autorisation de Mackie pour utiliser les IUVU et l'assurance de Mackie aux fins d'exécuter un contrat de transport pour une autre compagnie. Mackie paie M. Pomeroy un peu plus cher que les autres courtiers. La compagnie s'est montrée disposée à réduire les frais d'assurance (de 4 %) à 2,5 % du revenu quand les chauffeurs travaillent en équipe, mais le comité des propriétaires-exploitants s'y est opposé. Mackie a alors décidé d'augmenter de 0,015 \$ le mille le taux versé aux équipes de chauffeurs. M. Pomeroy soutient qu'il exploite sa propre entreprise. Il a commencé à conduire des camions pour Mackie comme propriétaire-exploitant en juin 1993, mais il est plutôt rare qu'il conduise maintenant. Il conduit seulement quand l'un de ses chauffeurs est malade ou en vacances, ce qui lui permet de vérifier l'état des camions. Il a conduit des camions une trentaine de fois entre les mois d'avril 1998 et 1999.

[191] M. Pomeroy prend part au processus de postulation de parcours instauré par Mackie, qui lui a ainsi attribué six parcours en fonction de son ancienneté. Son entreprise n'est pas inscrite pour l'instant au tableau d'affichage des offres de parcours de Mackie, mais elle y était avant que Mackie lance le dernier processus de postulation parce que le parcours qui lui avait été attribué n'était pas très occupé, ce qui lui permettait d'accepter d'autres trajets. M. Pomeroy paie les cotisations à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de ses employés. Il effectue aussi des retenues sur le salaire de ses chauffeurs au titre du RPC, des cotisations d'assurance-emploi et de l'impôt.

[192] Selon M. Pomeroy, tous les propriétaires-exploitants qui travaillent pour Mackie ont la possibilité d'obtenir plus de travail de la compagnie. À partir du moment où un propriétaire-exploitant a fait ses preuves, Mackie n'hésitera pas à lui attribuer des contrats supplémentaires. M. Pomeroy négocie le

their wage rates and conditions of employment with him, and their recruitment and supervision rests with himself. He is responsible for the maintenance of his trucks, and for fuel costs and other operating costs. Mackie provides him with a monthly statement of earnings.

[193] Mr. Pomeroy's trucks are equipped with the standard satellite communications systems required by Mackie on GM work. Mr. Pomeroy is responsible for ensuring that the requirements of the customers whose loads are being carried are met. Mr. Pomeroy is responsible for granting time off to his drivers, to discipline and terminate them. The vehicles Mr. Pomeroy has under contract to Mackie carry the Mackie name only; neither his name nor any other name appears on his trucks. He determines the wage rates of his drivers himself without any involvement from Mackie. He confirmed, however, that he paid his drivers on the basis of Mackie trip sheets. He visits Mackie's yard in Oshawa at least twice a week to handle paperwork and ensure everything is functioning correctly. He and his drivers attend Mackie's Sunday training sessions, and they are paid \$14.25 per hour for attending, in such circumstances; his drivers are paid by him but he in turn gets compensated by Mackie for the full cost of their attendance at the training sessions.

[194] Mr. Pomeroy was asked if he was aware of other brokers who supply vehicles to Mackie similarly to the way he did and he mentioned Murray Hammond, Bill Wellman, Bill Robinson and others whom he could not recall. Because the applicant has not asked that Mr. Pomeroy and his drivers be in the bargaining unit, because he exercises more independent control over his employees and because his operations, like those of Mr. Hammond, do not have the level of dependence on Mackie of the other brokers, the Board is of the view that these employees too may be excluded from the appropriate bargaining unit.

[195] Mr. D. Hill is a broker whose company, D.A. Hill Trucking Ltd. is engaged in closed auto hauling for Mackie. He owns three trucks, two of which are under contract with Mackie and one with a Nova Scotia company. Mr. Hill's other business activities include

salaire et les conditions d'emploi de ses chauffeurs directement avec eux; il s'occupe aussi de leur recrutement et de leur supervision. Il paie les frais d'entretien de ses camions, le carburant et les autres frais d'utilisation. Mackie lui remet un relevé chaque mois.

[193] Les camions de M. Pomeroy sont munis du système de communication par satellite exigé par Mackie aux fins de l'exécution du contrat avec GM. Il appartient à M. Pomeroy de faire le nécessaire pour satisfaire aux exigences des clients dont il transporte les marchandises. C'est lui qui approuve les demandes de congé des chauffeurs, qui impose les mesures disciplinaires et qui licencie le personnel. Seule la raison sociale de Mackie est affichée sur les véhicules utilisés aux fins du contrat avec la compagnie; aucun autre nom, pas même le sien, n'est indiqué. Il établit lui-même le taux de salaire de ses chauffeurs sans ingérence de Mackie. Il utilise toutefois les feuilles de route que lui transmet Mackie pour calculer le salaire de ses chauffeurs. Il se rend aux bureaux de Mackie au moins deux fois par semaine pour régler des détails administratifs et pour s'assurer que tout va bien. Il participe, avec ses chauffeurs, aux séances de formation données par Mackie le dimanche, pour lesquels ils reçoivent 14,25 \$ l'heure; M. Pomeroy paie lui-même ses chauffeurs, mais Mackie lui rembourse par la suite la totalité du montant versé pour assister aux séances de formation.

[194] On a demandé à M. Pomeroy s'il connaissait d'autres courtiers qui fournissaient des camions à Mackie en vertu de contrats à peu près semblables et il a mentionné les noms de Murray Hammond, Bill Wellman, Bill Robinson; ils ne sont pas les seuls, mais il ne se rappelait pas le nom des autres. Étant donné que la requérante a demandé que M. Pomeroy et ses chauffeurs soient exclus de l'unité de négociation, que M. Pomeroy exerce un contrôle plus indépendant sur ses employés et que ses opérations, à l'instar de celles de M. Hammond, ne sont pas aussi dépendantes de Mackie que le sont celles des autres courtiers, le Conseil est d'avis que ces employés peuvent aussi être exclus de l'unité jugée habile à négocier collectivement.

[195] M. D. Hill est un courtier dont l'entreprise, D.A. Hill Trucking Ltd., fournit des services de transport d'automobiles pour Mackie par camion-fourgon. Il possède trois camions; deux sont utilisés aux fins du contrat avec Mackie, et le troisième pour un contrat

snow clearing. He employs four full-time and two part-time drivers. He does not have his own CVOR but uses the CVORs of the companies he is under contract with. He confirmed the type of contract he is under is the same as the other brokers who have a contract with Mackie. He personally drives for both Mackie and a Nova Scotia company. His Mackie trucks are dispatched by Mackie in Oshawa through the satellite system, but he also does some work for Mackie out of Dartmouth, Nova Scotia, delivering Audis to dealers all over Canada. Mr. Hill testified that unlike many of the other drivers he does work for other parties than Mackie with the trucks that he has under contract to Mackie. Mr. Hill drives Monday to Friday, as part of a team. In respect of the drivers he employs he recruits them, negotiates the rate of pay and other conditions of employment with them and supervises them. He carries Mackie's insurance because it is cheaper than getting his own, for the trucks assigned to Mackie. He carries his own insurance for certain other vehicles. He pays his own operating costs, maintenance, fuel, permits, plates. Mackie does not deduct income tax or CPP from the pay he receives in respect of his employees. He is free to accept or decline trips from Mackie and has done so. He considers himself an independent business person.

[196] He recruits drivers through newspaper ads or through Human Resources Development Canada, gives them a road test, verifies their license and driver's abstract. He provides training in dangerous goods. Drug and alcohol testing is provided through Mackie for which he pays a fee. He signed his contract with Mackie on a one-on-one basis and not with a group. He accepted the contract as offered, without proposing changes to it, and is not involved with the Broker Committee. His name as well as Mackie's is on his trucks. He generally visits Mackie to do his paperwork but can do it by post or carrier. His drivers are on the payroll of his company. Neither he nor his

avec une entreprise de la Nouvelle-Écosse. L'entreprise de M. Hill accepte aussi des contrats de déneigement. Elle emploie quatre chauffeurs à plein temps et deux à temps partiel. M. Hill n'a pas d'IUVU, mais il utilise celles des compagnies avec lesquelles il a un contrat. Il a signé avec Mackie le même type de contrat que les autres courtiers. Il conduit personnellement des camions pour Mackie et pour l'entreprise de la Nouvelle-Écosse. La répartition est faite par le service de répartition de Mackie à Oshawa au moyen du système de communication par satellite, mais il transporte aussi, pour le compte de Mackie, des voitures de marque Audi qu'il charge à Dartmouth (Nouvelle-Écosse) et qu'il livre ensuite à divers concessionnaires à la grandeur du Canada. Contrairement à plusieurs des autres chauffeurs, il utilise les camions servant à l'exécution du contrat avec Mackie pour effectuer du travail pour d'autres parties. M. Hill conduit des camions du lundi au vendredi et travaille en équipe avec un autre chauffeur. Il recrute ses propres chauffeurs, dont il négocie le salaire et les conditions d'emploi et il assure par la suite leur supervision. Il souscrit à l'assurance de Mackie pour les camions servant à l'exécution des contrats avec la compagnie parce que cela lui permet de réaliser des économies. Il possède sa propre assurance pour certains autres véhicules. Il paie lui-même ses frais d'utilisation, d'entretien et de carburant, ainsi que les permis et les plaques. Mackie ne fait aucune retenue au titre de l'impôt ou du RPC sur les montants qu'elle lui verse à l'intention de ses employés. Il peut refuser les voyages que Mackie lui propose et il l'a fait un certain nombre de fois. Il considère qu'il est un homme d'affaires indépendant.

[196] M. Hill recrute ses chauffeurs au moyen d'annonces dans les journaux ou par l'entremise de Développement des ressources humaines Canada; il leur fait passer un examen de conduite et vérifie leur permis ainsi que leur dossier de conducteur. Il leur donne la formation requise sur le transport des matières dangereuses. Les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool sont effectués par Mackie à laquelle il verse des honoraires. Il a signé le contrat avec Mackie dans le cadre d'une rencontre individuelle. Il a accepté le contrat qui lui a été présenté, sans proposer de modifications et il ne siège pas au comité des courtiers. Sa raison sociale et celle de Mackie sont

drivers have attended Mackie's Sunday training sessions.

[197] Mr. Hill testified he had no bid lanes, his company gets its work through Mackie's dispatch on the satellite system. A normal run would begin with a pickup in Dartmouth, and would include dropping cars off in Quebec, Ontario, perhaps in Vancouver. Generally, the unit is then reloaded and returned to Dartmouth. There is a mailbox at Mackie in the name of D.A. Hill Trucking Ltd.

[198] Mackie deducts costs for fuel, licenses and insurance from Hill, and he would have to reimburse further insurance costs if he were to use his truck to haul for someone else. He pays his own license plates and maintenance costs. He could decline trips for Mackie, if it were not possible to do them, if he did not have a driver, or the truck was not available; he would not decline because he had booked a trip for someone else. He gets paid 1.00-1.10 per mile plus \$15 for each car he loads. He is expected by Mackie to do back hauls after delivering a lead haul. He would be notified by satellite system about a back haul, usually for dealers or private individuals. He can decline a trip if he does not think he can get in to pick up a load or if he thinks it might damage his equipment. He uses Mackie trip sheets and log books and turns them in to Mackie. He testified a new driver would have to be approved by Mackie, in accordance with schedule "C" of the broker contract. Mr. Hill testified that Mackie's warehouse in Oshawa is the pickup and drop-off point for goods from anywhere in Canada and the US and vice-versa; customers could be anywhere.

[199] Mr. Hill confirmed in cross-examination that he buys gas with cards issued by Mackie and Mackie is reimbursed by deducting this amount from his monthly

affichées sur ses camions. Il se rend généralement en personne aux bureaux de Mackie pour régler les détails administratifs, mais il peut tout aussi bien le faire par la poste ou par messenger. Ses chauffeurs sont inscrits sur la feuille de paie de sa compagnie. Ni lui ni ses chauffeurs n'ont assisté aux séances de formation données par Mackie le dimanche.

[197] M. Hill ne participe pas au processus de postulation de parcours; le travail lui est attribué par le service de répartition de Mackie au moyen du système de communication par satellite. Le parcours habituel consiste à prendre un chargement de voitures à Dartmouth et à les livrer ensuite à divers concessionnaires au Québec, en Ontario, et parfois même à Vancouver. Une fois les livraisons effectuées, l'unité est généralement chargée à nouveau pour le retour à Dartmouth. L'entreprise a une boîte aux lettres au nom de D.A. Hill Trucking Ltd. chez Mackie.

[198] Mackie fait des retenues au titre du carburant, des permis et de l'assurance sur le montant payable à M. Hill; elle l'obligerait à payer des frais d'assurance supplémentaires s'il utilisait son camion pour exécuter un contrat pour quelqu'un d'autre. M. Hill paie lui-même ses droits d'immatriculation et ses frais d'entretien. Il peut refuser les voyages que lui propose Mackie s'il n'est pas en mesure de les effectuer, s'il n'a pas de chauffeur, ou si le camion n'est pas disponible; il ne refusera pas un voyage pour la simple raison qu'il en a accepté un autre d'une autre compagnie. Il est payé de 1 \$ à 1,10 \$ le mille et reçoit en outre 15 \$ pour chaque voiture transportée. Mackie s'attend à ce qu'il accepte des chargements pour le voyage de retour. Mackie utilise le système de communication par satellite pour l'aviser d'un chargement à ramener pour le compte, généralement, de concessionnaires ou de particuliers. Il peut refuser ce chargement s'il croit qu'il n'arrivera pas à temps pour ramasser les marchandises ou s'il craint d'endommager son véhicule. Il utilise les feuilles de route et les carnets de bord de Mackie et les lui remet par la suite. Mackie doit approuver les nouveaux chauffeurs, en conformité avec les modalités de l'annexe «C» du contrat. L'entrepôt de Mackie situé à Oshawa est le lieu de cueillette et de livraison des marchandises provenant de toutes les localités au Canada et aux États-Unis, et vice versa, car les clients viennent de partout.

[199] En contre-interrogatoire, M. Hill a précisé que, pour l'approvisionnement en carburant, il utilise les cartes émises par Mackie qui déduit ensuite les

statements. The only time he ever attended a Mackie training session was when he was first hired; the training consisted of how to securely fasten cars being moved to the trailer. He receives mail, memos and directives from Mackie at his mailbox at Mackie in Oshawa. He said he has never used the Mackie trailers to haul freight. If he decided to use it to haul for someone else, he would have to pay Mackie extra for the insurance. He clarified that his tractors were specified in writing according to the contract to haul for Mackie. Deductions from his pay include 4% of his mileage earnings to cover insurance provided by Mackie, 12 monthly installments to cover the use of Mackie's CVOR license, and reimbursement for fuel purchased with Mackie's card. He said if his vehicle broke down he would be able to refuse runs for Mackie until it was fixed. He said nothing prevented him from taking his vehicles to haul for someone else, except his contractual obligations to live up to his agreement with Mackie, or close the contract.

[200] Like Mr. Hammond and Mr. Pomeroy, Mr. Hill and his drivers appear to operate somewhat more at arm's length from Mackie. While the Board is of the view that the greater independence of Hill's operations might not necessarily mean that he and his employees should not be viewed as Mackie employees, it does appear that their community of interest is somewhat different and on this basis they are not included in the bargaining unit.

3. Drivers Employed by Brokers

[201] In addition to the testimony of the brokers who employ drivers, which is summarized in section 2 above, the Board heard testimony from Ms. Catherine Black respecting her employment by brokers. Ms. Black has worked for Mackie both as an agency driver and as a driver for two different brokers, Messrs. Brian Snell and Murray Hammond. Ms. Black testified that when she worked as a driver for Murray Hammond, she received instructions from Mackie's dispatch as to her pickup and delivery times for GM. Even though the time windows for delivery are established by GM, these are transmitted to the drivers by Mackie. Mackie also controlled her working conditions, routes, hours of work, the paperwork she completed was for Mackie

montants en cause des sommes qui lui sont versées chaque mois. Il n'a assisté qu'une seule fois à une séance de formation de Mackie, sur l'assujettissement des voitures dans les remorques, quand il a été embauché. Il reçoit du courrier, des notes de service et des directives de Mackie dans la boîte aux lettres que Mackie lui a attribuée à Oshawa. Il n'a jamais utilisé les remorques de Mackie pour transporter du fret. S'il utilisait les camions pour transporter des marchandises pour d'autres, Mackie exigerait un montant supplémentaire au titre de l'assurance. Il est précisé dans le contrat avec Mackie que ses tracteurs routiers doivent servir au transport de marchandises pour Mackie. Au nombre des retenues qui sont effectuées sur son salaire figurent un montant égal à 4 % de son revenu au titre de l'assurance fournie par Mackie, des versements mensuels pour l'utilisation de l'IUVU de Mackie et le carburant acheté aux pompes de Mackie. Si son véhicule tombe en panne, il a le droit de refuser d'effectuer des parcours pour Mackie jusqu'à ce que les réparations aient été effectuées. Il peut utiliser ses véhicules pour transporter des marchandises pour d'autres, à la condition de s'acquitter d'abord de ses obligations contractuelles envers Mackie, ou de faire résilier le contrat.

[200] À l'instar de MM. Hammond et Pomeroy, M. Hill et ses chauffeurs semblent être plus indépendants de Mackie. Même si le Conseil est d'avis que cela ne signifie pas nécessairement que M. Hill et ses employés ne devraient pas être considérés comme des employés de Mackie, il est manifeste que leur communauté d'intérêts est suffisamment différente pour justifier leur exclusion de l'unité de négociation.

3. Les chauffeurs employés par les courtiers

[201] Outre le témoignage des courtiers qui emploient des chauffeurs, lequel est résumé dans la partie 2 qui précède, le Conseil a entendu celui de M^{me} Catherine Black concernant son emploi par des courtiers. M^{me} Black a travaillé pour Mackie à titre de chauffeur d'agence de même qu'à titre d'employée de deux courtiers, MM. Brian Snell et Murray Hammond. M^{me} Black a précisé que, pendant sa période d'emploi pour Murray Hammond, c'est le service de répartition de Mackie qui l'avisait des heures de ramassage et de livraison pour GM. Même si ces délais sont établis par GM, ils sont communiqués aux chauffeurs par Mackie. L'entreprise contrôlait également ses conditions de travail, ses itinéraires et ses heures de travail; les

and she turned it over to Mackie. She also testified she received a letter of discipline from Cal Murray of Mackie as a result of mistakes made by a driver who substituted for her on one occasion. She was told by Murray Hammond that he was instructed by Marcel Bélanger, Mackie's Supervisor of Freight Operations, to let her go. She also testified that she subsequently received offers of employment to drive for Mackie from four other brokers, who were all told by Marcel Bélanger not to hire her. While as noted above, some witnesses had presented testimony which discredited some aspects of Ms. Black's testimony on other matters, the testimony referred to above was not contested.

[202] In argument, counsel for Teamsters referred to the definition of dependent contractor in the *Code* in respect of the situation of the brokers. Counsel suggested that the Brookville Transport case (*Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856)) should be applied by the Board as the best and most recent authority in applying the relevant *Code* provisions. Counsel for the applicant argued Mackie's policies and procedures apply to dependent brokers, and are mandatory. Drivers had to be tested, and approved by Mackie. Contracts may be severed after 30 days notice. Brokers have to attend mandatory training. Brokers do not work elsewhere.

[203] The applicant's counsel conceded that some of the brokers, independently incorporated, such as Pomeroy who hire drivers to drive their trucks are independent business people and not employees and should not be included in the bargaining unit. It was conceded that Pomeroy's drivers should also be excluded from the bargaining unit. In respect of Mr. Hammond it was conceded that he should be excluded as he is a non-driving owner-operator. However, it was argued by the applicant's counsel that Mr. Hammond's employees who drive for Mackie should be included.

[204] On the basis of the evidence, brokers who do not drive for any other company or who do not have a realistic prospect of driving for other than Mackie appear without exception, on the basis of the evidence before the Board, to be economically dependent upon Mackie. Their expectations, so far as the testimony

documents qu'elle remplissait étaient destinés à Mackie. Elle a reçu une lettre disciplinaire de Cal Murray de chez Mackie pour des erreurs commises par un chauffeur qui l'avait remplacée une fois. Murray Hammond l'avait alors informée que le superviseur des opérations de fret de Mackie, Marcel Bélanger, lui avait donné instruction de la licencier. Elle a ultérieurement reçu des offres pour conduire des camions pour le compte de Mackie de quatre courtiers à qui Marcel Bélanger avait aussi donné instruction de ne pas l'embaucher. Même si des témoins ont mis en doute certains aspects du témoignage de M^{me} Black, ainsi qu'il a été mentionné précédemment, les faits présentés ci-dessus n'ont pas été contestés.

[202] Dans le cadre de sa plaidoirie, l'avocat des Teamsters a soutenu que la définition d'entrepreneur dépendant énoncée dans le *Code* correspond à la situation des courtiers. Il a affirmé que le Conseil devait s'appuyer sur la décision rendue dans l'affaire *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856), car c'est le précédent le plus récent et le plus utile qui traite de l'application des dispositions pertinentes du *Code*. Il a soutenu que les politiques et procédures de Mackie s'appliquent aux courtiers dépendants et qu'ils ne peuvent s'y soustraire. Les chauffeurs doivent d'abord être évalués et acceptés par Mackie. Les contrats peuvent être résiliés avec 30 jours de préavis. Les courtiers sont obligés de participer à des séances de formation et ils ne travaillent pas pour d'autres entreprises.

[203] L'avocat de la requérante a admis qu'un certain nombre de courtiers, indépendamment constitués en société, comme M. Pomeroy, qui embauchent des chauffeurs pour conduire leurs camions sont des entrepreneurs indépendants, non des employés, et qu'ils ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation. Il a admis que les chauffeurs de M. Pomeroy devaient aussi être exclus de cette unité de négociation, de même que M. Hammond, qui ne conduit pas ses véhicules. Par contre, les employés de M. Hammond qui conduisent des camions pour Mackie devaient être inclus dans l'unité de négociation.

[204] Compte tenu de la preuve qui a été soumise au Conseil, il semble que tous les courtiers qui n'ont pas de contrat avec d'autres compagnies ou qui n'ont pas de réelle possibilité de décrocher des contrats avec d'autres compagnies soient placés sous la dépendance économique de Mackie. Il est ressorti des témoignages

revealed, are that the relationship will be an enduring one. Most of such brokers are kept busy full time by Mackie and realistically could not work elsewhere. If they wished to work elsewhere they need to book time off from Mackie, which would not be feasible in the long term in view of their contractual obligations to perform the runs which they have bid upon. Generally, such brokers do not work elsewhere. Mr. Charles Waterville, for instance indicated that while for a time he tried to run his truck on weekends, this had not proved feasible. Brokers are generally appropriate to bargain collectively as there is already a Broker Committee which has tried to do so and the relationship is capable of collective bargaining.

[205] Counsel for the intervening owner-operators (Ms. Marcotte) argued that the definition of employee in the *Code* which includes “dependent contractor” should be interpreted as requiring an element of economic dependence. She argued that the degree of control of Mackie was not such that it should be considered as the employer and that since Murray Hammond had testified that he controls the drivers who work for him in his case he should be viewed as the employer. Ms. Marcotte suggested that the agreement reflects the need to satisfy both customers requirements and statutory requirements and is not reflecting control by Mackie. She stressed that brokers are responsible for their own assets. In the alternative it was suggested that if brokers are dependent, they should be in a separate bargaining unit as they have a different community of interest from the other drivers.

[206] Counsel for Mackie argued that brokers make independent choices on how they will utilize their assets and how much they want to work and earn. He suggested that the Mackie brokers were more independent than was the case in *Brookville Transport Limited, supra*, where the brokers became indentured servants once they signed on. This argument was echoed by Mr. Michael Horan, counsel for two

que les courtiers recherchent une relation durable. La plupart d’entre eux travaillent à plein temps pour Mackie et ils ne pourraient assurément pas offrir leurs services à d’autres, à moins d’aviser Mackie de leur non-disponibilité, ce qui leur causerait des problèmes à long terme car ils sont obligés, en vertu de leur contrat, d’effectuer les parcours qu’ils ont obtenus dans le cadre du système de postulation. En général, ces courtiers n’acceptent pas de contrat d’autres entreprises. M. Charles Waterville, par exemple, a mentionné qu’il avait essayé, pendant un certain temps, d’utiliser son camion les fins de semaine, mais l’expérience s’était soldée par un échec. De façon générale, les courtiers forment un groupe habile à négocier collectivement car il existe déjà un comité de courtiers qui a fait des tentatives en ce sens et que la relation est propice à la négociation collective.

[205] L’avocate des propriétaires-exploitants (M^e Marcotte) qui ont qualité de tierces parties a soutenu que, pour appliquer la définition du terme «employé» qui est énoncée dans le *Code* et qui englobe les «entrepreneurs dépendants», il est nécessaire d’insister sur l’existence d’un élément de dépendance économique. Elle a soutenu que le contrôle exercé par Mackie n’est pas suffisant pour conclure que la compagnie de transport est l’employeur des chauffeurs-courtiers et qu’en raison du fait que Murray Hammond a témoigné qu’il dirige les chauffeurs qui travaillent pour lui, le Conseil devrait conclure qu’il est l’employeur de ces chauffeurs. M^e Marcotte a affirmé que le contrat est rédigé de manière à satisfaire aux exigences des clients et des lois applicables et qu’il ne représente pas une forme de contrôle de la part de Mackie. Elle a insisté sur le fait que les courtiers sont propriétaires de leurs éléments d’actif. Subsidiairement, a-t-elle soutenu, s’ils sont des entrepreneurs dépendants, leur communauté d’intérêts est suffisamment différente de celle des autres chauffeurs pour qu’ils constituent une unité de négociation distincte.

[206] Selon l’avocat de Mackie, les courtiers prennent des décisions indépendantes en ce qui concerne l’utilisation de leurs éléments d’actif, le volume de travail qu’ils sont disposés à accepter et le revenu qu’ils souhaitent tirer de leurs activités. Les courtiers de Mackie sont plus indépendants que ceux dont il est question dans l’affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, qui étaient devenus des subalternes engagés à

independent brokers, who suggested they were not in fact economically dependent.

[207] Counsel for Mackie also suggested that there is an aspect of economic dependency in the *Code* definition of “dependent contractor,” even in respect of the aspect of the dependent contractor definition set out in paragraph (a) of the definition. Counsel suggested that it was a lack of choices that makes individuals in the contemplation of the section economically dependent.

[208] Under the *Code* definition of “employer,” it was suggested the test has not been satisfied that drivers of owner-operators are employees of Mackie. The tests which should be applied include who hires them, controls them, negotiates and establishes their wages. It was argued that Mackie has nothing to do with the relationship between the brokers and their drivers. In fact, since in reality the real conditions are set by governments and GM, and not by Mackie.

[209] In final argument, counsel for the applicant union argued that the statutory definition of “dependent contractor” set out in part (a) of the definition precludes the need to inquire further concerning the trucking industry. It is sufficient to apply the criteria in the definition and if they are present it is implicit that an element of economic dependency exists.

[210] Concerning the Quebec brokers, Teamsters’ counsel argued that they are different from the HHG “A” fleet brokers who are dispatched by NAVL from Fort Wayne, Indiana, in that the Quebec brokers are dispatched and supervised from Oshawa and regularly pass through and attend at Mackie’s Oshawa office. While the applicant union seeks to exclude those who do not work “in and out of Ontario,” the Quebec brokers fall within the definition of working in and out of Ontario and their inclusion is sought.

long terme après la signature du contrat. M^e Michael Horan, l’avocat de deux des entrepreneurs indépendants, a invoqué un argument semblable lorsqu’il a affirmé que les courtiers n’étaient pas placés sous la dépendance économique de Mackie.

[207] L’avocat de Mackie a également affirmé qu’il existe aussi un élément de dépendance économique dans le libellé de l’alinéa a) de la définition d’«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*. L’avocat a soutenu que c’est l’absence de choix qui rend les particuliers visés par la disposition économiquement dépendants.

[208] Eu égard à la définition du terme «employeur» qui se trouve dans le *Code*, il n’a pas été établi au moyen du critère applicable que les chauffeurs des propriétaires-exploitants sont des employés de Mackie. Pour trancher la question, il est nécessaire de déterminer qui embauche ces chauffeurs, qui les contrôle, et qui négocie et établit leur salaire. Mackie ne s’immisce d’aucune manière dans la relation entre les courtiers et leurs chauffeurs puisque, dans les faits, les conditions de travail sont établies par les gouvernements et par GM, non par Mackie.

[209] Dans le cadre de son plaidoyer final, l’avocat de la requérante a soutenu que, en raison du libellé de l’alinéa a) de la définition d’«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, il n’est pas nécessaire de poursuivre l’investigation en ce qui concerne le secteur du transport routier. Il suffit d’appliquer les critères énoncés dans la définition; s’ils sont présents, il va de soi qu’il existe un élément de dépendance économique.

[210] Concernant les courtiers du Québec, l’avocat des Teamsters a soutenu qu’ils étaient différents des courtiers du groupe «A» de la division des AM qui reçoivent leurs instructions du service de répartition de NAVL situé à Fort Wayne, Indiana, parce qu’ils reçoivent leurs instructions du service de répartition d’Oshawa, qui assure aussi leur supervision, et qu’ils se rendent régulièrement aux bureaux de Mackie à Oshawa. Même si la requérante demande l’exclusion des courtiers qui ne proviennent pas de l’Ontario, les courtiers du Québec font exception et devraient être inclus dans l’unité de négociation parce que la définition du travail fait «à partir de l’Ontario» s’applique à eux.

[211] Concerning the argument that the brokers are independent because they may exercise choices, the applicant's counsel indicated that they do not really have any choices, with respect to insurance, satellites, customers, their daily mode of working and that there are any number of things specified in the broker agreement that do not flow from statutory or GM requirements. For example, there was no evidence that GM required disciplinary action for a third offense of mistreating equipment. Counsel argued that the terms of the statute and its interpretation as set out in *Brookville Transport Limited*, *supra*, should apply.

[212] Attention must first be directed to the provisions of the *Code*. The applicable provisions are the definitions of "dependent contractor," "employee" and "employer" as set out in section 3.

3.(1) In this Part,

...

"dependent contractor" means

(a) the owner, purchaser or lessee of a vehicle used for hauling, other than on rails or tracks, livestock, liquids, goods, merchandise or other materials, who is a party to a contract, oral or in writing, under the terms of which [he is]

(i) required to provide the vehicle by means of which [he] perform[s] the contract and to operate the vehicle in accordance with the contract, and

(ii) entitled to retain for [his] own use from time to time any sum of money that remains after the cost of [his] performance of the contract is deducted from the amount [he is] paid, in accordance with the contract, for that performance,

(b) a fisherman who, pursuant to an arrangement to which [he] is a party, is entitled to a percentage or other part of the proceeds of a joint fishing venture in which [he] participates with other persons, and

(c) any other person who, whether or not employed under a contract of employment, performs work or services for another person on such terms and conditions that [he is], in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;

...

"employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions

[211] Pour ce qui est de la prétention selon laquelle les courtiers sont des entrepreneurs indépendants parce qu'ils peuvent effectuer des choix, l'avocat de la requérante a affirmé qu'ils n'ont pas véritablement ce loisir en ce qui concerne l'assurance, le système de communication par satellite, les clients, le mode de fonctionnement quotidien et que certaines des clauses contractuelles n'ont rien à voir avec les exigences de GM ou des lois applicables. Par exemple, il n'existe aucune preuve que GM est à l'origine de la mesure disciplinaire qui a été imposée pour un troisième incident d'endommagement du matériel. L'avocat a demandé au Conseil d'appliquer la définition du *Code* et l'interprétation préconisée dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée.

[212] Il convient en premier lieu de se pencher sur les dispositions applicables du *Code*, à savoir les définitions des termes «employé», «employeur» et «entrepreneur dépendant» énoncées à l'article 3.

3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

«entrepreneur dépendant» Selon le cas:

a) le propriétaire, l'acheteur ou le locataire d'un véhicule destiné au transport, sauf par voie ferrée, du bétail, de liquides ou de tous autres produits ou marchandises qui est partie à un contrat, verbal ou écrit, aux termes duquel:

(i) il est tenu de fournir le véhicule servant à son exécution et de s'en servir dans les conditions qui y sont prévues,

(ii) il a droit de garder pour son usage personnel le montant qui lui reste une fois déduits ses frais sur la somme qui lui est versée pour son exécution;

b) le pêcheur qui a droit, dans le cadre d'une entente à laquelle il est partie, à un pourcentage ou à une fraction du produit d'exploitation d'une entreprise commune de pêche à laquelle il participe;

c) la personne qui exécute, qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle.

...

«employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente

or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;

“employer” means

(a) any person who employs one or more employees, and

(b) in respect of a dependent contractor, such person as, in the opinion of the Board, has a relationship with the dependent contractor to such extent that the arrangement that governs the performance of services by the dependent contractor for that person can be the subject of collective bargaining; ...

[213] While a number of authorities were cited to the Board with a view to assisting it in interpreting and applying these provisions, they need not all be cited here. Certain recent decisions of the Board’s predecessor, the Canada Labour Relations Board deal directly with the concept of dependent contractor as it may apply to brokers or owner-operators in the trucking industry and interpret and apply these specific provisions. The most recent and directly applicable decisions, therefore are *Brookville Transport Limited*, *supra*; and *Transport Damaco International Ltée* (1991), 84 di 84; and 92 CLLC 16,055 (CLRBR no. 853). In addition, a recent decision of the present Board, the Canada Industrial Relations Board (CIRB) has considered these provisions. In *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100, the present Board noted:

[50] Carefully considering this section, the Board notes that the individuals in question, as contended by the applicant, were required by contract in writing to provide the vehicle by means of which they performed the contract and to operate it in accordance with the contract.

[51] The individuals in question, if the contract in question is analyzed in the context of all the evidence, are in accordance with their contract, in a position of being entitled to retain for their own use from time to time sums of money remaining after the cost of their performance is deducted from the amount they are paid. Having satisfied these conditions, it is apparent that the individuals in question must be considered to be dependent contractors within the meaning of the *Code*, however they are described in the relevant contract. As stated in *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRBR no. 856):

“Provided these criteria are met, there is a *prima facie* presumption of economic dependence and thus dependent contractor status.

(pages 155; and 136)”

définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l’accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

«employeur» Quiconque:

a) emploie un ou plusieurs employés;

b) dans le cas d’un entrepreneur dépendant, a avec celui-ci des liens tels, selon le Conseil, que les modalités de l’entente aux termes de laquelle celui-ci lui fournit ses services pourrait faire l’objet d’une négociation collective.

[213] Un certain nombre de précédents ont été fournis au Conseil dans le but de l’aider à interpréter et à appliquer ces dispositions, mais il n’est pas nécessaire de tous les mentionner ici. Certaines décisions récentes de l’ancien Conseil canadien des relations du travail portent expressément sur la notion d’entrepreneur dépendant et son application aux courtiers ou aux propriétaires-exploitants du secteur du transport routier ainsi que sur l’interprétation et l’application des dispositions particulières. Les décisions les plus récentes et les plus pertinentes sont celles qui ont été rendues dans les affaires *Brookville Transport Limited*, précitée; et *Transport Damaco International Ltée* (1991), 84 di 84; et 92 CLLC 16,055 (CCRT n° 853). Il convient aussi d’inclure une décision récente de l’actuel Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) dans laquelle ces mêmes dispositions sont examinées. Dans l’affaire *Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100, l’actuel Conseil a fait observer ce qui suit:

[50] Ayant examiné de près cette disposition, le Conseil note que, comme le soutient la requérante, les personnes en cause étaient tenues, par un contrat écrit, de fournir le véhicule servant à l’exécution du contrat et à s’en servir dans les conditions qui y étaient prévues.

[51] Si on analyse le contrat en tenant compte de l’ensemble de la preuve, on constate que les personnes en cause ont le droit de conserver de temps à autre pour leur usage personnel le montant qui leur reste une fois le coût de la prestation de leurs services déduit du montant qui leur a été versé. Ces conditions étant remplies, il est manifeste que les personnes en cause doivent être considérées comme des entrepreneurs dépendants au sens du *Code*, quelle que soit la manière dont elles sont qualifiées dans le contrat pertinent. Comme il est précisé dans l’affaire *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856):

«Lorsque ces critères sont respectés, l’entrepreneur fait l’objet d’une présomption *prima facie* de dépendance économique et, par conséquent, de son statut d’entrepreneur dépendant.

(pages 155; et 136)»

[52] Additionally, the Board notes that it also carefully reviewed the submissions of the employer and the union on behalf of the relevant employees concerning the circumstances and conditions of their work. In the Board's experience, individuals operating vehicles for the delivery or shipment of goods in circumstances where these goods are delivered exclusively or almost exclusively for a single shipper and in accordance with precisely defined conditions, such as is the case in the present circumstances, very frequently become in fact dependent on such contractual and business arrangements. In the present circumstances, this possibility is reinforced by the evidence of the bargaining agent on behalf of a large block of these individuals within the relevant bargaining unit, who indicate that they in fact have become dependent upon the employer in all circumstances.

[53] In view of this evidence and considering all the details of the contract set out above, including the non-solicitation, non-competition clauses, even if the individuals did not clearly fall within paragraph (a) of the definition of "dependent contractor" as set out above, the Board would, in view of its experience, on the basis of all the evidence, be of the view that these individuals were indeed in a position of economic dependence on and under an obligation to perform duties for Maritime-Ontario sufficient to bring them within the definition of "dependent contractor" in paragraph (c) of the definition.

(pages 22-23)

[214] In *Brookville Transport Limited, supra*, a panel of the CLRB reviewed the evolution of the federal scheme of legislation that touches on the concept of dependency of a contractor and agreed with previous findings of the CLRB that the traditional common law tests of control to determine an employer/employee relationship were no longer particularly relevant to the issue, given that the definition of dependent contractor in the *Code*, in instances where the criteria included therein are present, establishes a *prima facie* presumption of economic dependence and thus unless contradicted "dependent contractor" status and, flowing from that, "employee" status.

[215] In *Transport Damaco International Ltée, supra*, the Board expressed the same viewpoint. In referring to the classic four-fold test enunciated by Lord Wright in *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, [1947] 1 D.L.R. 161 (P.C.), the Board stated:

[52] En outre, le Conseil précise qu'il a examiné attentivement les observations de l'employeur et du syndicat soumises pour le compte des employés pertinents quant aux circonstances et aux conditions dans lesquelles ils accomplissaient leurs tâches. Selon l'expérience du Conseil, les particuliers qui conduisent des véhicules pour livrer ou expédier des marchandises exclusivement ou presque exclusivement pour le compte d'un seul expéditeur, dans des conditions clairement définies, comme c'est le cas en l'espèce, deviennent très souvent dépendants, dans les faits, de ces ententes contractuelles et commerciales. Dans les circonstances de l'affaire qui nous occupe, cette possibilité est confirmée par la preuve que l'agent négociateur a soumise pour le compte d'une grande partie des membres de l'unité de négociation pertinente, laquelle preuve indique qu'ils sont bel et bien devenus dépendants de l'employeur dans toutes les circonstances.

[53] Même si les employés en cause n'avaient pas satisfait à tous les critères de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée à l'alinéa a) de la disposition pertinente reproduite précédemment, compte tenu de cet élément de preuve et de la totalité des clauses du contrat reproduit dans les présents motifs, dont les clauses de non-sollicitation et de non-concurrence, le Conseil, s'appuyant sur son expérience et sur l'ensemble de la preuve, en serait venu à la conclusion que ces personnes étaient dans les faits en situation de dépendance économique et avaient l'obligation d'exécuter des tâches pour Maritime-Ontario et qu'ils étaient visés par la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée à l'alinéa c) de la disposition pertinente.

(pages 22-23)

[214] Dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, un banc du CCRT a retracé l'évolution du régime législatif fédéral en ce qui concerne la notion de dépendance des entrepreneurs et a souscrit aux conclusions antérieures du CCRT selon lesquelles les critères de contrôle traditionnellement appliqués en common law pour établir l'existence d'une relation employeur-employé n'étaient plus d'une grande utilité pour trancher la question vu que, dans les cas où les critères énoncés en l'espèce sont présents, la définition d'entrepreneur dépendant énoncée dans le *Code* établit de prime abord une présomption de dépendance économique et confère par voie de conséquence le statut d'«entrepreneur dépendant» et, partant, d'«employé», à moins que soit produite une preuve du contraire.

[215] Dans l'affaire *Transport Damaco International Ltée*, précitée, le Conseil a exprimé un point de vue en tous points semblable. Au sujet du critère composé de quatre parties intégrantes énoncée par Lord Wright dans l'arrêt *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.), le Conseil a déclaré ce qui suit:

This Board has already established that the provisions of the *Code* that it must interpret and apply confer upon it obligations and powers that exceed this common law test.

(pages 116; and 14,444)

[216] However, in *Transport Damaco International Ltée, supra*, the Board concluded that the drivers in question in that case did not qualify as independent contractors.

[217] While in *Brookville Transport Limited, supra*, the Board confined itself to a finding that the owner-operators met the criteria in the *Code* definition of “dependent contractor,” in *Transport Damaco International Ltée, supra*, the Board undertook an item-by-item analysis of the conditions under which the owner-operators worked, and concluded that those concerned were dependent contractors.

[218] In the case at hand, the employer has argued that the Board’s reasoning in *Brookville Transport Limited, supra*, was not sound and that there is no legislated presumption of economic dependency in the *Code* definition of “dependent contractor.” The Board does not agree with this argument, and is of the view that if upon the application of the *Code* definition all of the criteria set out are met, this is sufficient to establish at least a presumption of economic dependency. Further, although the matter is not in the Board’s view in issue in the present case, the present Board notes that reading and applying the *Code* provisions in their context, there does not appear to be a requirement of economic dependency at all if an individual meets the statutory criteria set out and, therefore, fits within the statutory definition set out in paragraph (a).

[219] In the case at hand, with respect to the broker-drivers directly under contract to Mackie who themselves drive and who do not themselves employ drivers, there is no doubt in the Board’s view considering the evidence, that all of the criteria enunciated in the *Code* definition as set out in each of clauses (a) and (c), including a situation of economic dependency are present. The owners of the vehicle (the brokers) are party to a written contract; they are required under the terms of the contract to operate the vehicle to haul goods in accordance with the terms thereof; and they retain the amount that remains after

Le présent Conseil a déjà écrit que les dispositions du *Code* qu’il doit interpréter et appliquer lui confèrent des obligations et des pouvoirs qui dépassent ce test de droit commun.

(pages 116; et 14,444)

[216] Cependant, dans l’affaire *Transport Damaco International Ltée*, précitée, le Conseil a conclu que les chauffeurs en cause ne satisfaisaient pas aux critères établis pour être considérés comme des entrepreneurs indépendants.

[217] Si, dans l’affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, le Conseil s’est limité à conclure que les propriétaires-exploitants satisfaisaient aux critères de la définition d’«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, dans l’affaire *Transport Damaco International Ltée*, précitée, le Conseil a procédé à une analyse détaillée des conditions de travail des propriétaires-exploitants et en est arrivé à la conclusion qu’ils étaient des entrepreneurs dépendants.

[218] En l’espèce, l’employeur a soutenu que l’analyse effectuée par le Conseil dans l’affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, n’était pas fondée et qu’il n’existait aucune présomption de dépendance économique dans la définition d’«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*. Le Conseil rejette cette prétention. Il suffit qu’il soit satisfait à tous les critères au moment où la définition du *Code* est appliquée pour qu’existe une présomption de dépendance économique. En outre, même s’il n’est pas appelé à trancher la question en l’espèce, le Conseil fait observer que nulle obligation de dépendance économique ne semble se dégager des dispositions du *Code* lorsqu’elles sont lues et appliquées en tenant compte du contexte dans lequel elles s’inscrivent, dans les cas où un particulier satisfait aux critères énoncés et qu’il se trouve ainsi à être compris dans la définition énoncée à l’alinéa a).

[219] En l’espèce, en ce qui concerne les courtiers-chauffeurs ayant conclu un contrat directement avec Mackie qui conduisent eux-mêmes les camions et n’emploient pas d’autres chauffeurs, le Conseil est convaincu, en s’appuyant sur l’ensemble de la preuve, que tous les critères énoncés dans le libellé des alinéa a) et c) de la définition du *Code*, dont la situation de dépendance économique, sont présents. Les propriétaires des véhicules (les courtiers) sont partie à un contrat écrit; ils sont tenus, en vertu de ce contrat, de fournir le véhicule pour transporter des marchandises dans les conditions qui y sont prévues; et ils conservent

Mackie has deducted the amounts to which it is entitled under the terms of the contract. Additionally, on the facts, all of the individuals who own and drive their vehicle for Mackie without exception appear to be economically dependent on Mackie, they derive all their revenue from Mackie.

[220] Specifically, the facts reveal that:

- brokers are party to identical or nearly identical contracts imposed by Mackie; there is no individual negotiation and whatever “collective” negotiation took place under the umbrella of the Broker Committee resulted in a contract that was largely unilaterally imposed on individual brokers by Mackie;
- the trailers hauled by the brokers are owned by Mackie, as are the Satellite Communications System the brokers are required to have and use; brokers are required to pay a fee for use of the Satellite Communications System (article 25 of the contract);
- the brokers generally use Mackie’s CVOR and fleet insurance and reimburse Mackie for their costs. Although the employer attempted to convince the Board that this was optional, the facts demonstrate that this is in fact a contractual requirement imposed by Mackie (articles 28 and 31 of the contract);
- the license plates on the brokers’ tractors are generally in Mackie’s name as these must be registered in the same name as the CVOR;
- the brokers are required to reimburse Mackie for the cost of the plate;
- Mackie’s bidding system operates on the basis of seniority within Mackie rather than being truly competitive (article 34 of the contract);
- brokers may opt to be placed on Mackie’s open board if they do not have a bid run;
- the employer attempted to convince the Board that brokers were free to drive for other companies, but the facts are that the brokers do not drive for anyone else and derive all of their income from Mackie; the

le montant qui leur reste après que Mackie a déduit le montant qu’il a le droit de déduire en vertu du contrat. En outre, les faits révèlent que tous les particuliers, sans exception, qui possèdent leur propre véhicule et qui conduisent pour Mackie sont placés sous la dépendance économique de Mackie, dont ils tirent tous leurs revenus.

[220] Plus particulièrement, les faits révèlent ce qui suit:

- les courtiers sont partie à des contrats identiques ou presque identiques imposés par Mackie; il n’y a pas de négociation individuelle et les quelques négociations «collectives» qui se sont déroulées sous l’égide du comité des courtiers ont abouti à un contrat que Mackie a imposé aux divers courtiers, à toutes fins utiles;
- les remorques que transportent les courtiers appartiennent à Mackie, de même que le système de communication par satellite qu’ils sont obligés d’installer et d’utiliser; les courtiers doivent payer un droit d’utilisation de ce système de communication (article 25 du contrat);
- de façon générale, les courtiers utilisent l’IUVU et l’assurance de flotte de Mackie dont ils lui remboursent le coût. L’employeur a tenté de convaincre le Conseil que ces éléments étaient optionnels, mais les faits démontrent qu’il s’agit bien d’une exigence de Mackie (articles 28 et 31 du contrat);
- les plaques d’immatriculation apposées sur les tracteurs routiers des courtiers appartiennent généralement à Mackie car elles doivent être inscrites au même nom que les IUVU;
- les courtiers doivent rembourser les droits d’immatriculation à Mackie;
- le système de postulation est fondé sur l’ancienneté dans l’entreprise de Mackie, plutôt que sur la concurrence (article 34 du contrat);
- les courtiers peuvent demander d’être inscrits au tableau d’affichage de Mackie s’ils n’ont pas obtenu de parcours dans le cadre du processus de postulation;
- l’employeur a tenté de convaincre le Conseil que les courtiers étaient libres d’accepter des contrats pour d’autres compagnies, mais les faits indiquent qu’ils travaillent exclusivement pour Mackie,

employer was unable to prove otherwise; during the GM strike when the brokers did some work for other companies, they were largely dependent upon Mackie to find the work for them and they worked through and were paid by Mackie for this work;

- the brokers' tractors are required to display Mackie's name (article 23 of the contract);

- brokers are required to attend mandatory training sessions put on by Mackie, and are paid by Mackie for attending (article 24 of the contract);

- brokers are dispatched by Mackie, must maintain communication with Mackie, and their pickup and delivery times are scheduled by Mackie, and their mileage and often hours of work and the amount of their remuneration are determined by Mackie;

- a broker may locate a back haul on his own if Mackie dispatch is unable to find one, but only retains a \$50.00 bonus and not all of the revenue derived from the back haul;

- brokers are generally subject to the same rules, regulations and directives as are Mackie's salaried drivers and its agency drivers;

- brokers are screened and tested by Mackie before they are given a contract (schedule "C" of the contract);

- brokers are subject to progressive discipline imposed by Mackie, including termination (article 20 of the contract);

- brokers do not have the right to determine their itinerary, and are paid only for predetermined mileage imposed by Mackie;

- some brokers are required to wear Mackie uniforms, the others encouraged to do so;

- brokers are required to use Mackie's paperwork system, and submit all paperwork to Mackie;

- article 4 of the broker contract provides that if a broker offers its services to another business (even though the evidence before the board was that none

qui est leur unique source de revenu; l'employeur a été incapable de prouver le contraire; durant la grève chez GM où les courtiers ont exécuté des contrats pour d'autres compagnies, c'est Mackie qui, dans la plupart des cas, leur a déniché ces contrats et qui les a rémunérés pour le travail exécuté;

- les courtiers sont tenus d'afficher la raison sociale de Mackie sur leur tracteur routier (article 23 du contrat);

- les courtiers sont obligés d'assister à une séance de formation donnée par Mackie, qui les rémunère à cette fin (article 24 du contrat);

- les courtiers reçoivent leurs instructions de Mackie; ils doivent demeurer en communication avec Mackie, et leurs délais de livraison, leur kilométrage et, souvent même, leurs heures de travail et leur salaire sont déterminés par Mackie;

- les courtiers peuvent trouver eux-mêmes des chargements à rapporter si le service de répartition de Mackie est incapable de le faire, mais ils touchent seulement une prime de 50 \$, le reste de l'argent allant à Mackie;

- les courtiers sont généralement assujettis aux mêmes règles, règlements et directives que les chauffeurs salariés de Mackie et les chauffeurs d'agence;

- Mackie effectue une présélection des courtiers et leur fait subir des examens avant de leur attribuer un contrat (annexe «C» du contrat);

- les courtiers peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires progressives allant jusqu'à la résiliation du contrat (article 20 du contrat);

- les courtiers n'ont pas le droit d'établir leur propre itinéraire et sont rémunérés seulement pour un nombre prédéterminé de kilomètres établi par Mackie;

- un certain nombre de courtiers sont obligés de porter les uniformes de Mackie, les autres sont encouragés à en faire autant;

- les courtiers sont tenus d'utiliser les formulaires de Mackie et de soumettre tous les documents à Mackie;

- l'article 4 du contrat prévoit que le courtier qui offre ses services à une autre entreprise (même si la preuve soumise au Conseil a établi qu'il n'en était rien) doit

had) he is to provide the line-haul revenue to Mackie; the same article requires the brokers to obey and carry out all reasonable orders and directions given by Mackie;

- article 17 requires the broker to have a regular starting time, notify the company if he is unable to report; maintain regular contact with Mackie dispatcher, and never return to the warehouse without first notifying the dispatcher;

- article 21 requires the broker to keep and maintain his equipment in good condition and to subject the equipment to company inspection;

- brokers may qualify for safety and performance bonuses paid by Mackie (articles 32 and 35);

- Mr. Meagher testified that it would not be realistic for individual brokers to expect that the Lead Logistic providers and GM would contract directly with them.

[221] All of the above demonstrate beyond any doubt that the brokers are not only economically dependent upon Mackie, but also under its direct control in the day-to-day performance of their duties. The Board finds that the brokers directly under contract with Mackie who work continuously for Mackie alone and who do not employ other individuals are Mackie's employees and are entitled to bargain collectively as dependent contractors under the provisions of the *Code*.

[222] There are two other groups of brokers, some drive for brokers who also work only for Mackie. Others drive for brokers who derive their revenue from at least two sources.

[223] Concerning Mr. Pomeroy and the other brokers and who do not drive themselves, the applicant union has indicated that it does not wish to represent them, as in its view they are business people and not employees. The evidence presented to the Board confirms this, and the Board finds that these persons are not employees.

remettre à Mackie le revenu tiré de cette activité; le même article oblige les courtiers à obéir à toutes les directives raisonnables données par Mackie;

- l'article 17 oblige les courtiers à commencer leur journée de travail à heure fixe, à aviser la compagnie s'ils ne peuvent se présenter au travail, à demeurer en communication avec le service de répartition de Mackie, et à ne jamais retourner à l'entrepôt avant d'avoir d'abord avisé le service de répartition;

- l'article 21 oblige les courtiers à garder leur véhicule en bon état et à le faire inspecter par la compagnie;

- les courtiers ont le droit de recevoir des primes de sécurité et de rendement payées par Mackie (articles 32 et 35);

- dans le cadre de son témoignage, M. Meagher a affirmé que les courtiers ne peuvent raisonnablement pas s'attendre à ce que GM et les fournisseurs principaux de services de logistique concluent directement des contrats avec chacun d'eux.

[221] Tous les faits décrits ci-dessus démontrent clairement que les courtiers sont non seulement placés sous la dépendance économique de Mackie, mais aussi qu'ils sont directement contrôlés par la compagnie dans l'exécution quotidienne de leurs tâches. Le Conseil en arrive à la conclusion que les courtiers ayant conclu un contrat directement avec Mackie qui travaillent de façon continue pour la seule entreprise de Mackie et qui n'emploient pas d'autres chauffeurs sont des employés de Mackie et qu'ils ont le droit de négocier collectivement à titre d'entrepreneurs dépendants en vertu des dispositions du *Code*.

[222] Il existe deux autres groupes de courtiers; certains d'entre eux conduisent des camions pour des courtiers qui travaillent aussi exclusivement pour Mackie. Les autres conduisent des camions pour des courtiers qui ont à tout le moins deux sources de revenu.

[223] En ce qui concerne M. Pomeroy et les autres courtiers qui ne conduisent pas eux-mêmes les camions, le syndicat requérant a indiqué qu'il ne souhaitait pas les inclure dans l'unité de négociation parce qu'il considère que ce sont des gens d'affaires, non des employés. La preuve soumise au Conseil

These individuals generally do not drive exclusively for Mackie on a continuous basis.

[224] The fact that they may occasionally replace their drivers when they are not available does not confer upon them the status of employees. The evidence has established that there are three such brokers, Messrs. Murray Hammond, Art Pomeroy and D. Hill. These individuals supply tractors and drivers not only to Mackie but also to other companies, Verspeeten in the case of Mr. Pomeroy, Bartlett and Sunoco in the case of Mr. Hammond, and Trimack in the case of Mr. Hill; thus it cannot be said that they are economically dependent on Mackie to the degree of those who derive their income exclusively from Mackie, as they derive only a portion of their income from that contractual relationship. The evidence established that Mr. Pomeroy, Mr. Hammond and Mr. Hill also employed a number of drivers, some of whom worked for Mackie.

[225] There are also certain other brokers whose situation is distinguishable from that of Mr. Hammond, Mr. Hill and Mr. Pomeroy and their drivers. These brokers employ drivers but they themselves also drive full time for Mackie and derive all their revenue from Mackie. Some of these individuals, indeed most of them, fall under category (a) of the dependent contractor definition. In the Board's view, the above analysis concerning brokers without drivers also applies to them. Not only do these brokers meet the *Code* definition of "dependent contractor" under section (a) of the definition, but they are in fact economically dependent on Mackie and subject to all of the elements of day-to-day control by Mackie that are enumerated above. The Board finds that all brokers who derive all of their income from Mackie and are their employees of Mackie are entitled to collective bargaining under the *Code*. The drivers from Quebec, based upon Mr. Fortin's evidence fall within section (a) of the definition. On the evidence all are economically dependent on Mackie. Additionally, their degree of independence and operational distinctiveness is not

confirme cet état de fait, et le Conseil conclut que ces personnes ne sont pas des employées de Mackie. De façon générale, elles ne conduisent pas de camions exclusivement pour Mackie de manière régulière.

[224] Le fait qu'il leur arrive de prendre la place de leurs chauffeurs lorsque ces derniers ne sont pas disponibles ne leur confère pas le statut d'employés. La preuve a été établie que ces courtiers sont au nombre de trois, MM. Murray Hammond, Art Pomeroy et D. Hill. Ils fournissent des tracteurs routiers et des chauffeurs non seulement à Mackie, mais aussi à d'autres compagnies, Verspeeten dans le cas de M. Pomeroy, Bartlett et Sunoco dans le cas de M. Hammond, et Trimack dans le cas de M. Hill. Par conséquent, on ne peut dire qu'ils sont placés sous la dépendance économique de Mackie au même titre que ceux qui tirent leur revenu exclusivement des contrats exécutés pour Mackie, parce que cette relation contractuelle est seulement l'une de leurs sources de revenu. La preuve a été établie que MM. Pomeroy, Hammond et Hill emploient aussi des chauffeurs, dont certains travaillent pour Mackie.

[225] Il y a également un certain nombre de courtiers dont la situation est différente de celle de MM. Hammond, Hill et Pomeroy et de leurs chauffeurs. Ces courtiers emploient des chauffeurs, mais ils conduisent aussi des camions à plein temps pour Mackie qui est leur unique source de revenu. Un certain nombre de ces personnes, en fait la quasi totalité d'entre elles, sont visées par le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant». De l'avis du Conseil, l'analyse se rapportant aux courtiers sans chauffeur qui est présentée ci-dessus s'applique aussi à eux. En plus d'être visés par le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, ces courtiers sont aussi placés sous la dépendance économique de Mackie dans les faits et sont assujettis à tous les éléments du contrôle quotidien exercé par Mackie qui sont énumérés précédemment. Le Conseil en arrive à la conclusion que tous les courtiers qui tirent la totalité de leurs revenus des contrats conclus avec Mackie sont des employés de Mackie et qu'ils ont droit de négocier collectivement en vertu du *Code*. Compte

such that they should be excluded. Therefore, they are included.

[226] With respect to the drivers of brokers who are not clearly so economically dependent such as Mr. Pomeroy, Mr. Hammond and Mr. Hill, the Board is guided by the findings of the Canada Labour Relations Board in *Brookville Transport Limited*, *supra*:

Turning now to the drivers of owner-operators, we see no valid reason why these people should be treated differently from the owner-operators for the purposes of Part I of the *Code*. They are certainly just as economically dependent on Brookville as the owner-operators. They operate vehicles which are under contract to Brookville, on Brookville's behalf and in Brookville's name just as the owner-operators do. The difference is, of course, that they are not direct parties to the contract and they do not supply the vehicles which they operate. They still are, however, an integral component of Brookville's operations. Once they have been approved by Brookville to drive in its name, these drivers are obligated to operate the vehicles and to transport Brookville's customers' goods under terms which are stipulated in the owner-operator contracts as well as in the numerous directives from Brookville which come out periodically in the form of memoranda. Clearly, it is Brookville that these drivers should be negotiating with regard to the terms and conditions under which they operate. The owner-operators who purportedly hire them have little to do with them once they are assigned to a vehicle. Except for the occasional reporting of mileage and other such paperwork, it is really Brookville that drivers of owner-operators deal with on a day-to-day basis.

Prior to the amendments in 1984, the Board took the position on more than one occasion that drivers of owner-operators were in reality employees of the trucking company for which they were providing the services under the contract. (See *K.J.R. Associates Ltd.* (1979), 36 di 36; and [1979] 2 Can LRBR 445 (CLRB no.193); and *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CLRB no. 453).) What is unclear from these decisions, which both pre-date the 1984 amendments, is whether the drivers of owner-operators were to be considered to be employees of the trucking companies in the traditional sense. There is no need to seek the answer to that question now as, with the additional powers given to the Board in 1984 vis-à-vis dependent contractors, the authority is clearly there for the Board to find that drivers of owner-operators are dependent contractors and thereby employees of an employer **for**

tenu du témoignage de M. Fortin, les chauffeurs du Québec sont visés par le libellé de l'alinéa a) de la définition. Selon la preuve soumise, ils sont tous placés sous la dépendance économique de Mackie. En plus, leur niveau d'indépendance et le caractère distinctif de leurs opérations ne sont pas suffisants pour justifier leur exclusion. En conséquence, ils sont inclus dans l'unité de négociation.

[226] En ce qui concerne les chauffeurs des courtiers qui ne sont pas placés de manière aussi évidente sous la dépendance économique de Mackie, comme MM. Pomeroy, Hammond et Hill, le Conseil se fonde sur les observations formulées par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée:

Passons maintenant aux chauffeurs des propriétaires-exploitants. Nous ne voyons aucune raison valable de les traiter différemment des propriétaires-exploitants eux-mêmes pour l'application de la Partie I du *Code*. Leur dépendance économique vis-à-vis de Brookville est certainement tout aussi claire que celle de ces derniers. Ils conduisent des véhicules loués à contrat à Brookville pour le compte de Brookville et au nom de Brookville, tout comme les propriétaires-exploitants. La seule différence, c'est bien entendu qu'ils ne sont pas directement parties au contrat et qu'ils ne fournissent pas les véhicules qu'ils conduisent. Ils n'en demeurent pas moins un élément intégral des activités de Brookville. Une fois que Brookville les a autorisés à conduire en son nom, ils sont tenus de conduire les camions et de transporter les marchandises des clients de Brookville selon des modalités précisées dans les contrats des propriétaires-exploitants ainsi que dans les nombreuses directives que Brookville distribue périodiquement sous forme de notes de service. C'est manifestement avec Brookville que ces chauffeurs devraient négocier leurs conditions de travail. Les propriétaires-exploitants qui les embaucheraient n'ont à peu près rien à voir avec eux une fois qu'on leur a confié un véhicule. Sauf pour déclarer leur kilométrage et quelques autres données du genre, c'est en fait avec Brookville que les chauffeurs des propriétaires-exploitants traitent quotidiennement.

Même avant que le législateur ajoute les dispositions susmentionnées au *Code* en 1984, le Conseil avait décidé dans plus d'une affaire que les chauffeurs des propriétaires-exploitants étaient en fait des employés de l'entreprise de camionnage à laquelle ils fournissaient des services à contrat. (Voir *K.J.R. Associates Ltd.* (1979), 36 di 36; et [1979] 2 Can LRBR 445 (CCRT n° 193); et *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CCRT n° 453).) Toutefois, dans ces décisions, qui ont toutes deux précédé les modifications de 1984, un point n'était pas encore tout à fait clair. Il s'agissait de savoir si les chauffeurs des propriétaires-exploitants devaient être considérés comme des employés des entreprises de camionnage au sens classique du terme. Il n'est plus nécessaire de chercher à répondre à cette question, puisque, grâce aux pouvoirs accrus dont il a été investi en 1984 à l'égard

collective bargaining purposes. Under paragraph (c) of the definition, which we will repeat for the sake of emphasis,

“(c) any other person who, **whether or not employed under a contract of employment**, performs work or services for another person on such terms and conditions that he is, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;”

there are no prerequisites to be an owner, purchaser or lessee of a vehicle or to be employed under a contract of employment to qualify as a dependent contractor. All that is necessary is that the person performs work or services for another person under such terms and conditions that renders the person economically dependent and under an obligation to perform the work or services for the other person. In the circumstances here, where drivers of owner-operators virtually sit in the same seat as the owner-operators, they undoubtedly fall into this category. We find them to be dependent contractors and employees of Brookville under Part I of the *Code*.

(pages 156-157; and 137-138)

[227] Not only do these employees meet the definition of “dependent contractor,” but their situation is analogous to that of the agency drivers examined earlier in this decision. The Board therefore finds that the only drivers of these brokers who are in fact assigned by the brokers to drive for Mackie are Mackie’s employees.

[228] However, that does not conclude the matter for present purposes. The applicant requested that not only Mr. Pomeroy, but all of his drivers be excluded from the bargaining unit on the basis that their situation was not the same as the other brokers. The basis for such a distinction is that these drivers work for brokers whose level of economic dependence on their Mackie work is not as significant as it is for those who work only for Mackie or almost exclusively for Mackie and the fact that Mackie’s control over their working conditions is somewhat less direct. The Board has evidence that Mr. Pomeroy, Mr. D. Hill and Mr. Hammond also work significantly for other employers and consequently their drivers would appear to be working for enterprises less directly and completely dependent on Mackie. Additionally, their evidence disclosed that Mackie’s control over the work of their employees work was somewhat less direct. Because of the applicant’s request

des entrepreneurs dépendants, le Conseil peut manifestement juger que les chauffeurs des propriétaires-exploitants sont des entrepreneurs dépendants et, par conséquent, des employés **aux fins de la négociation collective**. En effet, l’alinéa c) de la définition, que nous répétons pour insister sur ce point,

«c) la personne qui exécute, **qu’elle soit employée ou non en vertu d’un contrat de travail**, un ouvrage ou des services pour le compte d’une autre personne selon des modalités telles qu’elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l’obligation d’accomplir des tâches pour elle.

(c’est nous qui soulignons)»

précise bien qu’il n’est pas nécessaire qu’une personne soit propriétaire, acheteur ou locataire d’un véhicule ou qu’elle soit partie à un contrat de travail pour être réputée être un entrepreneur dépendant. Il suffit que la personne exécute un travail ou des services pour une autre personne selon des modalités telles qu’elle dépende économiquement de celle-ci et qu’elle soit obligée de faire ce travail ou d’assurer ces services pour celle-ci. Dans la présente affaire, la situation des chauffeurs des propriétaires-exploitants est presque identique à celle de ces derniers, de sorte qu’ils doivent indubitablement être rangés dans la même catégorie. Nous concluons donc qu’ils sont eux aussi des entrepreneurs dépendants et, par conséquent, des employés de Brookville au sens de la Partie I du *Code*.

(pages 156-157; et 137-138)

[227] Ces employés sont inclus dans le champ d’application de la définition d’«entrepreneur dépendant»; qui plus est, leur situation est analogue à celle des chauffeurs d’agence, sur laquelle le Conseil s’est penché un peu plus tôt en l’espèce. Le Conseil conclut donc que seuls les chauffeurs de ces courtiers qui conduisent en fait des camions pour Mackie sont des employés de Mackie.

[228] Il reste cependant une dernière question à trancher en l’instance. La requérante demande aussi que tous les chauffeurs de M. Pomeroy soient exclus de l’unité de négociation au motif que leur situation est différente de celle des autres courtiers. Elle fait valoir que ces chauffeurs travaillent pour des courtiers qui ne sont pas aussi dépendants économiquement des contrats attribués par Mackie que le sont ceux qui travaillent exclusivement ou presque exclusivement pour Mackie, et que cette dernière n’exerce pas un contrôle aussi direct sur leurs conditions de travail. Le Conseil a obtenu la preuve que MM. Pomeroy, D. Hill et Hammond tirent une bonne partie de leurs revenus de contrats avec d’autres employeurs; leurs chauffeurs se trouveraient ainsi à travailler pour des entreprises qui sont moins directement placées sous la dépendance économique totale de Mackie. La preuve a aussi révélé que Mackie contrôle moins directement le travail de

that such drivers not be included in the case of Mr. Pomeroy, the Board is of the view that those driving for Mr. Hammond and Mr. Hill, although employees under the relevant test, share a somewhat divergent community of interest and should, therefore, also be excluded from the defined appropriate bargaining unit.

[229] Also in respect of the issue of the configuration of the bargaining unit, the Board heard in argument from the applicant that it did not wish to include in the bargaining unit the HHG brokers who drive for Mackie under the North American Van Lines banner. This position was not contested by the employer. The applicant took a similar position with respect to Mackie's Auto Hauling Division that operates in the Maritime provinces. Neither of these two groups of employees is dispatched from Oshawa, and they rarely interact with Mackie's other drivers. For these reasons, *inter alia*, these employees are not included in the bargaining unit here defined as appropriate.

[230] The Board also notes here that it received certain posthearing submissions on the part of the employer dated September 22, October 6 and October 23, 2000. These submissions referred to certain additional evidence that the employer sought to introduce respecting negotiations conducted on behalf of the National Truckers Association in which certain of the broker members of the proposed bargaining unit had had a role. It was suggested that the evidence to be introduced would confirm the status of such individuals as independent contractors not subject to the provisions of the *Canada Labour Code*.

[231] The Board has carefully reviewed these submissions. However, it is not of the view that further oral proceedings need be convened. Based upon its assessment and understanding of these submissions in the context of the relevant *Code* provisions and a careful consideration of the evidence already before it and the industrial relations context, the Board is of the view that the evidence sought to be introduced is of only marginal relevance in comparison to the evidence cited in this decision and upon which the decision is based.

leurs chauffeurs. Étant donné que la requérante a demandé que les chauffeurs de M. Pomeroy soient exclus de l'unité de négociation, le Conseil est d'avis que les chauffeurs travaillant pour MM. Hammond et Hill, qui entrent toutefois dans la catégorie des employés selon les critères applicables, ont une communauté d'intérêts quelque peu différente et qu'ils devraient par conséquent être exclus de l'unité jugée habile à négocier collectivement.

[229] Relativement à la question de la définition de l'unité de négociation, la requérante a également indiqué, dans le cadre de sa plaidoirie, qu'elle ne souhaitait pas inclure les courtiers affectés à la division des AM qui exécutent des contrats pour le compte de Mackie sous la bannière de North American Van Lines. Cette demande n'a pas été contestée par l'employeur. La requérante a présenté des arguments semblables concernant la division du transport des automobiles de Mackie dans les provinces Maritimes. Les deux groupes d'employés en cause ne reçoivent pas leurs instructions d'Oshawa, et ils ont rarement de contacts avec les autres chauffeurs de Mackie. Pour ces raisons notamment, ces employés ne sont pas inclus dans l'unité jugée habile à négocier collectivement en l'espèce.

[230] Le Conseil attire aussi l'attention sur le fait qu'il a reçu trois séries d'observations, datées du 22 septembre, du 6 octobre et 23 octobre 2000, de l'employeur après l'audience. Il y est question d'éléments de preuve additionnels que l'employeur voudrait soumettre au Conseil concernant des négociations avec l'Association nationale des camionneurs auxquelles certains des courtiers inclus dans l'unité de négociation proposée ont participé. L'employeur soutient que ces éléments de preuve montreraient que les particuliers concernés sont bien des entrepreneurs indépendants et qu'ils ne sont pas assujettis aux dispositions du *Code canadien du travail*.

[231] Le Conseil a examiné attentivement ces observations et en est arrivé à la conclusion qu'il n'était pas nécessaire de tenir une nouvelle audience. Après avoir situé ces observations dans le contexte des dispositions pertinentes du *Code* et avoir examiné à fond la preuve qui lui a déjà été soumise ainsi que le contexte des relations du travail, le Conseil a conclu que la preuve que l'employeur cherche à produire ne présente qu'un intérêt accessoire par rapport aux éléments de preuve décrits en l'espèce sur lesquels la présente décision est fondée.

[232] The Board therefore determines that the appropriate bargaining unit will comprise:

all employees of Mackie Moving Systems Corporation working in and out of the provinces of Quebec and Ontario, including directly-employed drivers, drivers referred by employment agencies working for Mackie and in respect of whom Mackie exercises fundamental control, owner operators and/or brokers, drivers for owner operators and/or brokers who provide transport services only to Mackie, **excluding** employees in the Pitney Bowes Contract Division, the Lear Seating Contract drivers referred to Mackie by Adams Services, brokers and their drivers whose operations or situation are found by the Board to be more discreet and who do not fully share a community of interest with employees in the bargaining unit, the Auto Hauling Maritimes employees, the Household Goods “A” (Extra provincial) Division employees, and also **excluding** dispatchers, office and sales staff, supervisors and those above.

[233] Teamsters Local Union 938 is certified for the appropriate unit. In view of the complexity of the facts and issues discussed herein the Board expressly retains jurisdiction in this matter.

CASES CITED

Acadian Lines Limited (1994), 96 di 41 (CLRB no. 1094)

Alberta Government Telephones v. Canada (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission), [1989] 2 S.C.R. 225

Arnone Transport Limited (1998), 106 di 59; and 39 CLRB (2d) 193 (CLRB no. 1220)

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; and 15 CLRB (2d) 128 (CLRB no. 856)

Economy Carriers Limited et al. (1991), 86 di 209 (CLRB no. 910)

MacCosham Van Lines Limited (1979), 34 di 716; and [1979] 1 Can LRBR 498 (CLRB no. 177)
Mackie Moving Systems Corporation, January 7, 2000

[232] En conséquence, le Conseil statue que l'unité de négociation habile à négocier collectivement est la suivante:

tous les employés de Mackie Moving Systems Corporation, qui travaillent à partir des provinces de Québec et d'Ontario, incluant ses chauffeurs, les chauffeurs au service de Mackie qui sont embauchés par le biais d'agences de placement et desquels Mackie exerce le contrôle essentiel, les propriétaires-exploitants et courtiers, les chauffeurs des propriétaires-exploitants et des courtiers qui assurent des services de transport seulement auprès de Mackie, **à l'exclusion** des employés affectés à la division du contrat de Pitney Bowes, des chauffeurs affectés au contrat de Lear Seating, embauchés par Mackie par le biais de Adams Services, des courtiers et leurs chauffeurs qui sont dans un contexte ou dont les activités sont jugées, par le Conseil, plus discrets et qui ne partagent pas complètement la même communauté d'intérêts que les employés de l'unité de négociation, des employés de Auto Hauling Maritimes, des employés affectés à la Division Household Goods «A» (transport extra-provincial), et aussi **à l'exclusion** des répartiteurs, des employés de bureau et des ventes, des superviseurs, et de ceux de rang supérieur.

[233] La section locale 938 des Teamsters est accréditée à titre d'agent négociateur de l'unité jugée habile à négocier collectivement. Compte tenu de la complexité des faits et des questions soulevées en l'espèce, le Conseil demeure expressément saisi de la présente affaire.

AFFAIRES CITÉES

Acadian Lines Limited (1994), 96 di 41 (CCRT n° 1094)

Alberta Government Telephones c. Canada (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes), [1989] 2 R.C.S. 225

Arnone Transport Limited (1998), 106 di 59; et 39 CLRB (2d) 193 (CCRT n° 1220)

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; et 15 CLRB (2d) 128 (CCRT n° 856)

Economy Carriers Limited et autres (1991), 86 di 209 (CCRT n° 910)

MacCosham Van Lines Limited (1979), 34 di 716; et [1979] 1 Can LRBR 498 (CCRT n° 177)

(CIRB LD 168)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CIRB no. 100

Montreal v. Montreal Locomotives Works Ltd. et al., [1947] 1 D.L.R. 161 (P.C.)

Nationair (Nolisair International Inc.) (1987), 70 di 44; and 19 CLRBR (NS) 81 (CLRB no. 630)

Northern Telecom Limited v. Communications Workers of Canada et al., [1980] 1 S.C.R. 115

Northern Television Systems Ltd. (1976), 14 di 136; and 76 CLLC 16,031 (CLRB no. 64)

Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court), [1997] 1 S.C.R. 1015

Transport Damaco International Ltée (1991), 84 di 84; and 92 CLLC 16,055 (CLRB no. 853)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 4; 24

Mackie Moving Systems Corporation, 7 janvier 2000 (CCRI LD 168)

Maritime-Ontario, Parcel Division, [2000] CCRI n° 100

Montreal v. Montreal Locomotives Works Ltd. et al., [1947] 1 D.L.R. 161 (C.P.)

Nationair (Nolisair International Inc.) (1987), 70 di 44; et 19 CLRBR (NS) 81 (CCRT n° 630)

Northern Telecom Limitée c. Travailleurs en communication du Canada et autres, [1980] 1 R.C.S. 115

Northern Television Systems Ltd. (1976), 14 di 136; et 76 CLLC 16,031 (CCRT n° 64)

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015

Transport Damaco International Ltée (1991), 84 di 84; et 92 CLLC 16,055 (CCRT n° 853)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 4; 24