

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 10-08

Reasons for decision

Teamsters Local Union 938,
applicant,
and
Transpro Freight Systems Ltd.,
respondent.

Board File: 27027-C

CITED AS: Transpro Freight Systems Ltd.

Neutral Citation: 2008 CIRB 422
November 3, 2008

This is an application pursuant to section 19.1 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Application for interim relief—Coercion and intimidation by employer—Remedies—Practice and procedure—Application arising out of an earlier unfair labour practice complaint alleging that the employer interfered with the union’s organizing activities—Union argued that the employer violated the *Code* by telling a union organizer he was fired, and by telling other employees that the business would close if a union came in—Union argued that the owner-operators at the heart of the organizing campaign have suffered a decrease in income since the campaign became public—“Objectives” of Part I of the *Code* as that term is used in section 19.1?—An employer is not obliged to remain silent during an organizing campaign and can express a personal point of view—But another clear objective of the *Code* is to prevent employers from using coercion, intimidation, threats, promises or undue influence when employees are considering their basic freedoms as set out in section 8—The extensive unfair labour practices set out at section 94, and the Board’s remedial powers at sections 99 and 99.1, reinforce that employers cannot penalize employees for examining and exercising their basic freedoms under the *Code*—Board has not developed a definitive test for an application under section 19.1—Board appreciates, where material facts are in dispute, that issuing an order could have the unintended consequence of giving a privilege or an advantage to one party—Doing nothing

ISSN 1920-8448

Motifs de décision

Section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters,
requérante,
et
Transpro Freight Systems ltée,
intimée.

Dossier du Conseil : 27027-C

CITÉ : Transpro Freight Systems ltée

Référence neutre : 2008 CCRI 422
Le 3 novembre 2008

Il s’agit d’une demande en vertu de l’article 19.1 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Demande d’ordonnance provisoire – Coercition et intimidation par l’employeur – Mesures de redressement – Pratique et procédure – Demande découlant d’une plainte antérieure de pratique déloyale de travail alléguant que l’employeur s’était ingéré dans la campagne de recrutement du syndicat – Le syndicat a fait valoir que l’employeur avait enfreint le *Code* en déclarant à un organisateur syndical qu’il était congédié et en déclarant à d’autres employés que l’entreprise fermerait ses portes en cas de syndicalisation – Le syndicat a fait valoir que les propriétaires-exploitants qui étaient la cible de la campagne de recrutement avaient subi une baisse du revenu depuis que la campagne était devenue publique – « Objectifs » de la partie I du *Code* au sens où ce terme est utilisé à l’article 19.1? – Un employeur n’est pas tenu au silence au cours d’une campagne de recrutement et peut exprimer un point de vue personnel – Cependant, le *Code* a également pour objectif clair d’empêcher les employeurs de recourir à la coercition, à l’intimidation, à la menace, de faire des promesses ou d’user indûment de leur influence lorsque les employés songent à se prévaloir des libertés fondamentales qui sont énoncées à l’article 8 – Les nombreuses pratiques déloyales de travail énoncées à l’article 94 et les pouvoirs de redressement du Conseil prévus aux articles 99 et 99.1 ont pour but de renforcer le fait que les employeurs ne peuvent pénaliser les employés parce qu’ils examinent

where interim relief is justified prejudices a party which finds itself on an uneven playing field, while awaiting a hearing and a decision on the merits of its case—Employer does not deny that its owners expressed views to key employee organizers and the union’s representatives, which would cause a reasonable person to believe their employment was in jeopardy and that the business would be closed if they continued on their organizing path—The purpose of an interim order is to ensure “the fulfillment of the objectives” of Part I of the *Code*—Union has persuaded the Board that it is appropriate to issue interim relief which ensures that the employees know of their freedoms under the *Code* and that they can explore these basic freedoms without fear of reprisal—Board orders that the employer post a notice to employees and owner-operators concerning their rights under the *Code*; distribute a copy of this decision to all employees and owner-operators; and, refrain from using coercion, intimidation, threats, promises or undue influence with regard to the employees’ and owner-operators’ right to determine whether or not they want to belong to a trade union.

et exercent leurs libertés fondamentales en vertu du *Code* – Le Conseil n’a pas mis au point de critère définitif aux fins d’une demande présentée aux termes de l’article 19.1 – Le Conseil sait bien que, lorsque les faits pertinents sont contestés, rendre une ordonnance pourrait avoir comme conséquence non souhaitée de conférer un privilège ou un avantage à une partie – Se garder de rendre une ordonnance provisoire lorsque celle-ci serait justifiée porte préjudice à une partie, qui se retrouve alors dans une situation inéquitable, en attendant qu’une audience soit tenue et qu’une décision sur le bien-fondé de l’affaire soit rendue – L’employeur ne nie pas que ses propriétaires ont exprimé à des organisateurs syndicaux clés et à des représentants du syndicat des opinions qui amèneraient une personne raisonnable à croire que son emploi était en péril et que l’entreprise fermerait ses portes si l’effort de syndicalisation se poursuivait – Une ordonnance provisoire a pour but d’assurer la « réalisation des objectifs » de la partie I du *Code* – Le syndicat a convaincu le Conseil qu’il y a lieu de rendre une ordonnance provisoire faisant en sorte que les employés connaissent les libertés que leur garantit le *Code* et qu’ils puissent examiner ces libertés fondamentales sans craindre d’être victimes de représailles – Le Conseil ordonne à l’employeur d’afficher un avis à l’intention des employés et des propriétaires-exploitants à l’égard de leurs droits en vertu du *Code*, de distribuer une copie de la présente décision à tous les employés et propriétaires-exploitants, et de se garder de recourir à la coercition, à l’intimidation, à la menace, de faire des promesses et d’user indûment de son influence relativement au droit des employés et des propriétaires-exploitants de déterminer s’ils souhaitent ou non adhérer à un syndicat.

This matter was heard by a panel of the Board composed of Mr. Graham J. Clarke, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3) of the *Canada Labour Code (Part I—Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in Toronto, Ontario, on October 8, 2008.

Appearances

Ms. Marisa Pollock, for the Teamsters Local Union 938;
Mr. Hugh R. Dyer, for Transpro Freight Systems Ltd.

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

La présente affaire a été entendue par un banc du Conseil composé de M^e Graham J. Clarke, Vice-président, siégeant seul en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a été tenue à Toronto (Ontario), le 8 octobre 2008.

Ont comparu

M^e Marisa Pollock, pour la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters;
M^e Hugh R. Dyer, pour Transpro Freight Systems Ltée.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Graham J. Clarke, Vice-président.

I–Nature of the Application

[1] On August 29, 2008, the Canada Industrial Relations Board (the Board) received an application for interim relief under section 19.1 of the *Code* from the Teamsters Local Union 938 (Teamsters). Section 19.1 reads as follows:

19.1 The Board may, on application by a trade union, an employer or an affected employee, make any interim order that the Board considers appropriate for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part.

[2] The Teamsters' application for interim relief arises out of their earlier unfair labour practice complaint (file 26994-C) against Transpro Freight Systems Ltd. (Transpro) alleging, *inter alia*, that Transpro interfered with the Teamsters' organizing activities. In that complaint, the Teamsters asked for remedial relief, including automatic certification pursuant to section 99.1 of the *Code*. Transpro is a broker of general commodities freight services.

[3] Pending the hearing of the unfair labour practice complaint, the Teamsters requested the following interim relief at paragraph 27 of their application:

(a) An order that the employer maintain all terms and conditions of employment, including job functions and duties, for all members of the bargaining unit, at least until the unfair labour practice complaint is determined by the Board;

(b) An order that the employer cease and desist from intimidating, threatening, and coercing drivers with messages that their involvement with the union will result in the loss of their jobs;

(c) An order that the employer cease and desist from harassing union organizers sitting near the employer's premises;

(d) An order that the employer provide a copy of the Board's decision to each of its employees, together with a summary of the employees' rights to organize pursuant to the *Code*;

(e) An order that the employer post in the workplace a copy of the Board's decision, together with a summary of the employees' rights under section 94 of the *Code*;

(f) An order allowing employees to attend three, one-hour meetings with the union, on paid company time, on dates and at locations to be selected by the union;

I – Nature de la demande

[1] Le 29 août 2008, le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) a reçu de la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters) une demande d'ordonnance provisoire aux termes de l'article 19.1 du *Code*, dont voici le libellé :

19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

[2] La demande d'ordonnance provisoire des Teamsters fait suite à la plainte de pratique déloyale de travail qu'ils ont déposée antérieurement (dossier 26994-C) à l'encontre de Transpro Freight Systems Ltd. (Transpro) et dans laquelle ils ont allégué notamment que Transpro s'est ingérée dans leurs activités de recrutement. Dans cette plainte, les Teamsters ont demandé au Conseil de rendre une ordonnance de redressement, notamment d'accorder l'accréditation automatique aux termes de l'article 99.1 du *Code*. Transpro est un courtier en services de transport de marchandises générales.

[3] En attendant que soit entendue leur plainte de pratique déloyale de travail, les Teamsters ont demandé l'ordonnance provisoire suivante au paragraphe 27 de leur demande :

a) Une ordonnance obligeant l'employeur à maintenir toutes les conditions d'emploi, y compris les fonctions professionnelles, de tous les membres de l'unité de négociation, au moins jusqu'à ce que la plainte de pratique déloyale de travail soit tranchée par le Conseil;

b) Une ordonnance obligeant l'employeur à cesser de recourir à l'intimidation, à la menace et à la coercition des chauffeurs au moyen de messages selon lesquels ils perdraient leur emploi s'ils participaient aux activités syndicales;

c) Une ordonnance obligeant l'employeur à cesser de harceler les organisateurs syndicaux près de son établissement;

d) Une ordonnance obligeant l'employeur à fournir une copie de la décision du Conseil à chacun de ses employés, ainsi qu'un résumé des droits des employés de se syndiquer en vertu du *Code*;

e) Une ordonnance obligeant l'employeur à afficher dans le lieu de travail une copie de la décision du Conseil ainsi qu'un résumé des droits des employés prévus à l'article 94 du *Code*;

f) Une ordonnance permettant aux employés d'assister à trois réunions d'une heure avec le syndicat, pendant les heures de travail, aux dates et aux endroits déterminés par le syndicat;

(g) Such other order or declaration that the complainants may request and that the Board deems appropriate.

g) Toute autre ordonnance ou déclaration que les plaignants peuvent demander et que le Conseil juge indiquée.

(traduction)

[4] The Teamsters also asked for costs for their interim relief application.

[4] Les Teamsters ont également demandé que l'employeur assume les frais liés à la demande d'ordonnance provisoire.

[5] Transpro requested that the Board dismiss the application for interim relief on several grounds. Transpro raised questions about the quality of the Teamsters' affidavit evidence under the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*). Transpro further argued that, even if the Teamsters had an arguable case, the balance of convenience favoured Transpro since no employees had been terminated or lost any work.

[5] Transpro a demandé au Conseil de rejeter la demande d'ordonnance provisoire pour plusieurs motifs. Elle a soulevé des questions sur la qualité de la preuve par affidavit des Teamsters en application du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*). Transpro a également fait valoir que, même si les Teamsters avaient des arguments défendables, la prépondérance des inconvénients jouent en faveur de Transpro, puisque aucun employé n'a été congédié ni n'a perdu de travail.

[6] Transpro further submitted that, even if some actions by its representatives may have given rise to an arguable case, Transpro remedied those actions by changing its conduct and sending a letter to its employees about their rights under the *Code*.

[6] Transpro a également fait valoir que, même si certains gestes posés par ses représentants ont pu donner naissance à des arguments défendables, Transpro a remédié à ces gestes en modifiant son comportement et en faisant parvenir à ses employés une lettre les informant de leurs droits en vertu du *Code*.

II—Facts

II – Faits

[7] Each party submitted numerous affidavits with regard to the facts in this case. The Board will summarize the background to this application.

[7] Chaque partie a déposé de nombreux affidavits concernant les faits de la présente affaire. Le Conseil résumera le contexte de la présente demande.

[8] In or about May 2008, Mr. Bill Harrigan, a Transpro owner-operator, contacted Mr. John Hull, a Teamsters representative, in order to commence an organizing campaign. Mr. Hull and Mr. Harrigan began collecting cards from drivers in June/July 2008.

[8] En mai 2008 ou vers cette date, M. Bill Harrigan, un propriétaire-exploitant de Transpro, a communiqué avec M. John Hull, un représentant des Teamsters, pour entreprendre une campagne de recrutement. M. Hull et M. Harrigan ont commencé à recueillir des cartes d'adhésion auprès des chauffeurs en juin-juillet 2008.

[9] In late June or early July, another owner-operator, Mr. Faizudden Mohammed, who employs two other drivers for his vehicles, joined in the effort of speaking to other drivers and collecting signed cards.

[9] À la fin du mois de juin ou au début du mois de juillet, un autre propriétaire-exploitant, M. Faizudden Mohammed, qui emploie deux autres chauffeurs pour ses véhicules, s'est joint aux efforts et a commencé à parler à d'autres chauffeurs et à recueillir des cartes d'adhésion signées.

[10] In early August 2008, the Teamsters made their organizing campaign at Transpro more public by stationing a Teamsters representative, Mr. Joe

[10] Au début du mois d'août 2008, les Teamsters ont rendu leur campagne de recrutement chez Transpro davantage publique en postant un de leurs

Castellano, near Transpro's operation in order to collect more membership cards.

[11] The Teamsters alleged that the two owners of Transpro, Mr. Frank Prosia and Mr. Joe Carusi, reacted to the now public organizing drive by speaking to a number of drivers and indicating that those supporting the union would be fired and that Transpro would close its doors if it became unionized.

[12] While Transpro does not accept the characterization of the facts as put forward by the Teamsters, it did produce candid affidavit material about the actions of Mr. Prosia and Mr. Carusi.

[13] For example, Mr. Prosia's September 8, 2008 affidavit indicates at paragraph 8 that, on August 13, 2008, "I told Mr. Shiwprasad that the company would terminate all the brokers and close down the business if the union was certified". Mr. Shiwprasad is a Transpro employee who was speaking to Mr. Castellano at the time Mr. Prosia made his comment.

[14] Mr. Joe Carusi, in his September 8, 2008 affidavit, agreed that he spoke to Mr. Shiwprasad on August 13, 2008, and said that "if the Applicant were to be successful the Respondent would not be able to remain competitive in a primarily non-unionized industry and would probably have to close its business as a result."

[15] Mr. Prosia also confirmed comments Mr. Carusi made at another meeting on August 13, 2008, with Mr. Mohammed that Mr. Harrigan "was probably going to be fired as a result of his involvement with the Applicants' organizing drive and that there may be other individuals terminated as a result of involvement in the organizing drive." Mr. Prosia swore in his affidavit that Mr. Carusi "made statements to the effect that Mr. Mohammed's trucks would not be dispatched if he was involved with the Applicant."

[16] Mr. Carusi confirmed in his September 8, 2008 affidavit that when he met with Mr. Mohammed on August 13, 2008, he advised him that Mr. Harrigan, "was probably going to be fired as a result of his involvement with the Applicant's organizing drive and

représentants, M. Joe Castellano, près de l'établissement de Transpro, de manière qu'il puisse recueillir un plus grand nombre de cartes d'adhésion.

[11] Les Teamsters ont allégué que les deux propriétaires de Transpro, M. Frank Prosia et M. Joe Carusi, avaient réagi à la campagne de recrutement devenue publique en s'adressant à un certain nombre de chauffeurs et en déclarant que quiconque qui appuyait le syndicat serait congédié et que Transpro fermerait ses portes en cas de syndicalisation.

[12] Même si Transpro n'accepte pas la description des faits tels qu'ils ont été présentés par les Teamsters, elle a produit une preuve par affidavit franche au sujet des gestes posés par MM. Prosia et Carusi.

[13] Ainsi, l'affidavit de M. Prosia, daté du 8 septembre 2008, indique au paragraphe 8 que, le 13 août 2008 : « J'ai dit à M. Shiwprasad que la compagnie congédierait tous les courtiers et qu'elle fermerait ses portes si le syndicat était accrédité » (traduction). M. Shiwprasad est un employé de Transpro qui parlait avec M. Castellano au moment où M. Prosia a formulé ses commentaires.

[14] Dans son affidavit daté du 8 septembre 2008, M. Joe Carusi a admis avoir parlé avec M. Shiwprasad le 13 août 2008 et a dit que, « si la requérante obtenait gain de cause, l'intimée ne pourrait demeurer compétitive dans un secteur d'activité en grande partie non syndiqué et serait probablement contrainte, de ce fait, de fermer ses portes » (traduction).

[15] M. Prosia a confirmé également les commentaires que M. Carusi avait formulés lors d'une autre rencontre, tenue le 13 août 2008, avec M. Mohammed, selon lesquels M. Harrigan « allait probablement être congédié en raison de sa participation à la campagne de recrutement de la requérante et que d'autres personnes risquaient d'être congédiées en raison de leur participation à la campagne de recrutement » (traduction). M. Prosia a déclaré sous serment dans son affidavit que M. Carusi « a déclaré que M. Mohammed n'obtiendrait pas de travail pour ses camions s'il collaborait avec la requérante » (traduction).

[16] M. Carusi a confirmé dans son affidavit daté du 8 septembre 2008 que, lorsqu'il a rencontré M. Mohammed le 13 août 2008, il lui a dit que M. Harrigan « allait probablement être congédié en raison de sa participation à la campagne de recrutement

that there may be other individuals terminated as a result of involvement in the organizing drive.” Mr. Carusi further stated “that Mr. Mohammed’s trucks would not be dispatched if he was involved with the Applicant.” Mr. Carusi advised Mr. Mohammed to provide Mr. Prosia with information about the Teamsters’ organizing activities or “he could start looking for a new job.”

[17] Mr. Prosia affirmed that he consulted with an experienced labour lawyer for the first time after the meeting with Mr. Mohammed and received legal advice with respect to his obligations under the *Code*. After receiving legal advice, Mr. Prosia advised that Mr. Carusi contacted Mr. Mohammed, apologized for the statements made earlier in the day and reassured Mr. Mohammed that he would continue to receive work, notwithstanding his earlier comments.

[18] Mr. Carusi, in his affidavit, indicated he spoke to Mr. Prosia later that same day about the comments from legal counsel. His affidavit indicates he apologized to Mr. Mohammed for the statements he had made and reassured Mr. Mohammed “that he and his employees would continue to receive work notwithstanding his earlier comments.”

[19] The Teamsters’ legal counsel sent a letter on August 13, 2008, contesting Mr. Mohammed’s treatment. Transpro alleged it did not receive this letter until after Mr. Carusi’s apology to Ms. Mohammed. On or about August 15, 2008, Transpro sent letters to all its owner-operators and employees setting out, *inter alia*, their right to choose to join a trade union.

[20] The Teamsters’ affidavit evidence differs in many ways from that put in by Transpro. For example, whereas Mr. Carusi and Mr. Prosia alleged that Mr. Mohammed said that he had been coerced by Mr. Harrigan into signing a union card, Mr. Mohammed denies that statement.

[21] The Teamsters also filed other affidavits, including one from Mr. Harrigan, suggesting that his income had been negatively affected since August 13, 2008. Mr. Harrigan believes the decrease resulted from his organizing activities. This explains the Teamsters’

de la requérante et que d’autres personnes risquaient d’être congédiées en raison de leur participation à la campagne de recrutement ». M. Carusi a déclaré également « que M. Mohammed n’obtiendrait pas de travail pour ses camions s’il collaborait avec la requérante ». M. Carusi a demandé à M. Mohammed de fournir à M. Prosia des renseignements sur les activités de recrutement des Teamsters, à défaut de quoi « il pouvait commencer à se chercher un nouvel emploi » (traduction).

[17] M. Prosia a déclaré avoir consulté un avocat chevronné en droit du travail pour la première fois après sa rencontre avec M. Mohammed et avoir obtenu des conseils juridiques sur ses obligations en vertu du *Code*. Après avoir reçu ces conseils juridiques, M. Prosia a indiqué que M. Carusi avait communiqué avec M. Mohammed, qu’il s’était excusé pour les déclarations qu’il avait faites plus tôt ce jour-là et qu’il avait garanti à M. Mohammed qu’il continuerait d’obtenir du travail malgré ce qu’il avait dit plus tôt.

[18] Dans son affidavit, M. Carusi a déclaré avoir parlé avec M. Prosia, plus tard le même jour, des commentaires obtenus du conseiller juridique. Il indique dans son affidavit s’être excusé auprès de M. Mohammed pour les déclarations qu’il avait faites et lui avoir garanti « que lui et ses employés continueraient d’obtenir du travail malgré ce qu’il avait dit plus tôt » (traduction).

[19] Le 13 août 2008, le conseiller juridique des Teamsters a envoyé une lettre dans laquelle il contestait le traitement réservé à M. Mohammed. Transpro a allégué n’avoir reçu cette lettre qu’après que M. Carusi s’était excusé auprès de M. Mohammed. Le 15 août 2008 ou vers cette date, Transpro a envoyé des lettres à tous ses propriétaires-exploitants et employés pour les informer notamment de leur droit de choisir d’adhérer à un syndicat.

[20] La preuve par affidavit des Teamsters diffère à de nombreux égards de celle qu’a produite Transpro. À titre d’exemple, alors que MM. Carusi et Prosia ont allégué que M. Mohammed avait dit avoir été contraint par M. Harrigan de signer une carte d’adhésion au syndicat, M. Mohammed nie avoir fait cette déclaration.

[21] Les Teamsters ont déposé d’autres affidavits, notamment celui de M. Harrigan, dans lequel il donnait à entendre que son revenu avait accusé une baisse depuis le 13 août 2008. M. Harrigan estime que la baisse résultait de ses activités syndicales. C’est ce qui

interim request that the employees' terms and conditions of employment be maintained.

[22] Transpro, by contrast, has alleged in its affidavit material that all dispatching has been done exactly as it occurred previously.

III–Parties' Submissions

A–Teamsters

[23] The Teamsters relied on two main positions in their request for interim relief. First of all, they argued that Transpro had essentially admitted violating the *Code*, *inter alia*, by telling a union organizer he was fired, and by telling other employees that the business would close if a union came in.

[24] Secondly, the Teamsters argued that the owner-operators at the heart of the organizing campaign have suffered a decrease in income since the campaign became public.

[25] The Teamsters argued that interim relief protecting income was necessary since the decrease in revenue for the owner-operators means they may have to leave Transpro in order to search for other, more remunerative employment. That would effectively gut the effectiveness of the organizing campaign.

[26] While Transpro maintains that business has been conducted as before, the Teamsters take issue with that explanation and argue there has been no specific response to the allegation that income has decreased to the detriment of those involved in the organizing campaign.

[27] The Teamsters argued that the Board must remedy what they characterize as the current “starving” of the employees or else the entire unfair labour practice complaint could become academic.

B–Transpro

[28] Transpro argued that the application was really an attempt by the Teamsters to prop up an organizing campaign that had not succeeded. Secondly, Transpro

explique la demande d'ordonnance provisoire des Teamsters visant à maintenir les conditions d'emploi des employés.

[22] Transpro, quant à elle, a allégué dans ses affidavits que tout le travail avait été attribué exactement ainsi qu'il l'avait été précédemment.

III – Observations des parties

A – Teamsters

[23] Les Teamsters ont invoqué deux arguments principaux dans leur demande d'ordonnance provisoire. Premièrement, ils ont fait valoir que Transpro avait essentiellement admis avoir enfreint le *Code*, notamment en déclarant à un organisateur syndical qu'il était congédié et en déclarant à d'autres employés que l'entreprise fermerait ses portes en cas de syndicalisation.

[24] Deuxièmement, les Teamsters ont fait valoir que les propriétaires-exploitants qui étaient la cible de la campagne de recrutement avaient subi une baisse du revenu depuis que la campagne était devenue publique.

[25] Les Teamsters ont fait valoir qu'une ordonnance provisoire visant à protéger les revenus était nécessaire, puisque la baisse du revenu des propriétaires-exploitants signifiait qu'ils seraient peut-être contraints de quitter Transpro pour se chercher un autre emploi mieux rémunéré. Dans les faits, cela paralyserait l'efficacité de la campagne de recrutement.

[26] Même si Transpro maintient que les affaires sont menées comme elles l'étaient auparavant, les Teamsters contestent cette affirmation et prétendent qu'aucune réponse précise n'a été opposée à l'allégation selon laquelle les personnes qui avaient participé à la campagne de recrutement avaient subi une baisse du revenu.

[27] Les Teamsters ont fait valoir que le Conseil doit remédier au fait que, à leur avis, les employés « crèvent de faim » à l'heure actuelle, à défaut de quoi toute la plainte de pratique déloyale de travail pourrait devenir théorique.

B – Transpro

[28] Transpro a fait valoir que la demande était en réalité une tentative des Teamsters de soutenir une campagne de recrutement qui avait échoué.

argued that the Teamsters wanted the Board to issue a punitive order such as that related to maintaining the employees' past earnings, regardless of economic challenges that might be affecting the business.

[29] Transpro argued that employees have been dispatched as they have been in the past, without change. Any change to the employees' earnings resulted from a decrease of work at Transpro.

[30] Transpro contested what they termed the "draconian order" being sought by the Teamsters, given the difficult economic times. An interim order which provided employees with a guaranteed income, while ignoring the fact that volumes had gone down, would be highly detrimental to Transpro.

[31] Transpro also argued that the Teamsters' anecdotal affidavit evidence, including evidence where the source of the information is not disclosed, should not be preferred to the clear affidavit evidence from Transpro with regard to the current state of the business and how work has been assigned. Transpro examined the requirements of section 18 of the *Regulations* and noted that an affiant must provide the source of his or her information. Transpro argued that there were too many examples of anonymous sources of information in the Teamsters' affidavits.

[32] Transpro also commented on the balance of convenience analysis that it proposed the Board undertake. In Transpro's submission, forcing them to guarantee the earnings of employees, based on heavily contested evidence, would be completely inappropriate. Transpro argued that most cases of interim relief deal with the reinstatement of a key individual who had been fired. Transpro alleged this is not a case of terminating a key union individual, but a case of a company saying inappropriate things but reversing those errors immediately.

[33] Transpro also argued that allowing the Teamsters to meet with employees on paid company time would go against the spirit of section 95(d) of the *Code* and also ignored the fact that owner-operators are paid based solely on the mileage they drive.

Deuxièmement, elle a soutenu que les Teamsters souhaitaient que le Conseil rende une ordonnance à caractère punitif prévoyant notamment le maintien des gains antérieurs des employés, sans égard aux difficultés économiques qui pourraient avoir une incidence sur l'entreprise.

[29] Transpro a fait valoir que les employés obtiennent du travail comme ils en ont obtenu par le passé, sans aucun changement. Si le revenu des employés a changé, c'est par suite d'un ralentissement du travail chez Transpro.

[30] Transpro a contesté ce qu'elle a appelé l'« ordonnance draconienne » demandée par les Teamsters, étant donné le contexte économique difficile. Une ordonnance provisoire accordant aux employés un revenu garanti et faisant fi de la baisse des volumes serait fort préjudiciable à Transpro.

[31] Transpro a également fait valoir que la preuve par affidavit anecdotique des Teamsters, y compris la preuve contenant des informations dont la source n'est pas révélée, ne devrait pas l'emporter sur la preuve par affidavit claire produite par Transpro sur la situation actuelle de l'entreprise et la manière dont le travail est attribué. Elle a examiné les conditions énoncées à l'article 18 du *Règlement* et fait remarquer que le déposant doit fournir la source de ses informations. Transpro a fait valoir que les affidavits des Teamsters contenaient un trop grand nombre d'exemples de sources anonymes.

[32] Transpro s'est prononcée également sur l'analyse de la prépondérance des inconvénients qu'elle proposait au Conseil d'entreprendre. De l'avis de Transpro, il serait tout à fait déraisonnable de la forcer à garantir le revenu des employés, compte tenu d'une preuve fort contestée. Transpro a fait valoir que la plupart des cas d'ordonnance provisoire portent sur le rétablissement dans ses fonctions d'un employé clé qui a été congédié. Elle a allégué également qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'un cas de congédiement d'un représentant syndical clé, mais d'un cas où une entreprise a tenu des propos malvenus, puis a corrigé ces erreurs immédiatement.

[33] Transpro a également fait valoir que permettre aux Teamsters de rencontrer des employés pendant les heures de travail irait à l'encontre de l'esprit de l'alinéa 95d) du *Code* et ferait fi du fait que les propriétaires-exploitants sont rémunérés sur le seul fondement des kilomètres qu'ils parcourent.

[34] Transpro disagreed with all of the remedies being requested and further argued that labour relations boards do not award costs, especially for applications for interim relief.

C–Teamsters’ Reply

[35] The Teamsters argued that Transpro was giving its own evidence about the success of the Teamsters’ organizing campaign. There was no basis for the conclusions they were asking the Board to draw.

[36] The Teamsters advised there was uncontested evidence that the campaign had been going along well until the events of August 13, 2008 unfolded.

[37] The Teamsters reminded the Board that it had significant remedial authority and maintaining the employees’ income was the only way to level the playing field, given what had occurred.

[38] The Teamsters also argued that there was no evidence from Transpro to contradict the affidants they put forward who confirmed that their income had decreased since the campaign had become public.

[39] In the Teamsters’ view, the Board can order that the employees’ wages be maintained and can then supervise the impact of its order.

IV–Analysis and Decision

[40] For ease of reference, section 19.1 of the *Code* provides:

19.1 The Board may, on application by a trade union, an employer or an affected employee, make any interim order that the Board considers appropriate for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part.

[41] Unlike section 98 of Ontario’s *Labour Relations Act*, 1995, which provides significant guidance to the Ontario Labour Relations Board on when and how it can issue interim relief, the *Code* preferred giving this Board the wide discretion found in section 19.1.

[34] Transpro a rejeté toutes les mesures de redressement demandées et a prétendu également que les commissions des relations de travail n’adjudent pas les frais, tout particulièrement dans les cas de demande d’ordonnance provisoire.

C – Réplique des Teamsters

[35] Les Teamsters ont fait valoir que Transpro fournissait sa propre preuve au sujet du succès de la campagne de recrutement des Teamsters. Rien ne justifiait les conclusions qu’elle a demandé au Conseil de tirer.

[36] Les Teamsters a indiqué qu’il existe une preuve non contestée selon laquelle la campagne s’était bien déroulée jusqu’aux événements du 13 août 2008.

[37] Les Teamsters ont rappelé au Conseil qu’il détenait un vaste pouvoir de redressement et que maintenir le revenu des employés représente le seul moyen d’assurer que les parties sont sur le même pied d’égalité, étant donné ce qui s’est produit.

[38] Les Teamsters ont également fait valoir que Transpro n’a déposé aucune preuve pour contredire les témoignages produits par les déposants qui confirmaient que leur revenu avait diminué depuis que la campagne était devenue publique.

[39] De l’avis des Teamsters, le Conseil peut ordonner le maintien du salaire des employés et peut ensuite superviser l’effet de son ordonnance.

IV – Analyse et décision

[40] Par souci de commodité, l’article 19.1 du *Code* dit ce qui suit :

19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d’un syndicat, d’un employeur ou d’un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu’il juge indiquées afin d’assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

[41] Contrairement à l’article 98 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l’Ontario, qui fournit beaucoup de directives à la Commission des relations de travail de l’Ontario sur la manière dont elle peut rendre une ordonnance provisoire et le moment où elle autorisée à le faire, le *Code* confère plutôt au Conseil le vaste pouvoir discrétionnaire énoncé à l’article 19.1.

[42] What are the “objectives” of Part I of the *Code* as that term is used in section 19.1?

[43] The Preamble to the *Code* helps identify some of Part I’s objectives such as the encouragement of free collective bargaining and the freedom of association:

WHEREAS there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

AND WHEREAS Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

AND WHEREAS the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

AND WHEREAS the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;

NOW THEREFORE, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows: ...

[44] Section 8 of the *Code* confirms every employee’s basic freedom to join a trade union. Employers have a similar right to join an employers’ organization:

8.(1) Every employee is free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities.

(2) Every employer is free to join the employers’ organization of their choice and to participate in its lawful activities.

[45] While the *Code* encourages free collective bargaining and the freedom of association, it also requires that a trade union have majority support in an appropriate bargaining unit in order to gain access to the rights and privileges the *Code* grants a certified bargaining agent:

28. Where the Board

[42] Quels sont les « objectifs » de la partie I du *Code* au sens où ce terme est utilisé à l’article 19.1?

[43] Le préambule du *Code* aide à cerner certains des objectifs qui sous-tendent la partie I, comme l’encouragement de la pratique des libres négociations collectives et la liberté d’association :

Attendu : qu’il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l’encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d’établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l’Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu’il s’est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette organisation;

que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu’il estime que l’établissement de bonnes relations du travail sert l’intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès,

Sa Majesté, sur l’avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte...

[44] L’article 8 du *Code* confirme la liberté fondamentale de tous les employés d’adhérer à un syndicat. Les employeurs jouissent d’un droit semblable d’adhérer à une organisation patronale :

8.(1) L’employé est libre d’adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

(2) L’employeur est libre d’adhérer à l’organisation patronale de son choix et de participer à ses activités licites.

[45] Même si le *Code* encourage la pratique des libres négociations collectives et la liberté d’association, il exige également qu’un syndicat jouisse de l’appui de la majorité au sein d’une unité habile à négocier collectivement pour jouir des droits et des privilèges que le *Code* confère à un agent négociateur accrédité :

28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies :

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

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

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

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

[46] An employer is not obliged to remain silent during an organizing campaign and can express a personal point of view. But another clear objective of the *Code* is to prevent employers from using coercion, intimidation, threats, promises or undue influence when employees are considering their basic freedoms as set out in section 8. Section 94(2)c) recognizes an employer's limited freedom of speech, but also emphasizes its limits:

94.(2) An employer is deemed not to contravene subsection (1) by reason only that they

...

(c) express a personal point of view, so long as the employer does not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence.

[47] The extensive unfair labour practices set out at section 94, and the Board's remedial powers at sections 99 and 99.1, reinforce a key objective of the *Code* that employers cannot penalize employees, such as through termination, layoff, discipline or other intimidation, for examining and exercising their basic freedoms under the *Code*.

[48] The Board has not developed a definitive test for an application under section 19.1. The Board must be very careful in exercising its interim power. The Board appreciates, where material facts are in dispute, that issuing an order could have the unintended consequence of giving a privilege or an advantage to one party. Each party argued that either granting an order, or declining to do so, would give the other an unfair advantage.

a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;

b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[46] Un employeur n'est pas tenu au silence au cours d'une campagne de recrutement et peut exprimer un point de vue personnel. Cependant, le *Code* a également pour objectif clair d'empêcher les employeurs de recourir à la coercition, à l'intimidation, à la menace, de faire des promesses ou d'user indûment de leur influence lorsque les employés songent à se prévaloir des libertés fondamentales qui sont énoncées à l'article 8. L'alinéa 94(2)c) reconnaît la liberté d'expression limitée de l'employeur, mais il en souligne également les limites :

94.(2) Ne constitue pas une violation du paragraphe (1) le seul fait pour l'employeur :

...

(c) soit d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.

[47] Les nombreuses pratiques déloyales de travail énoncées à l'article 94 et les pouvoirs de redressement du Conseil prévus aux articles 99 et 99.1 ont pour but d'appuyer un objectif clé du *Code*, à savoir que les employeurs ne peuvent pénaliser les employés, sous forme par exemple d'un congédiement, d'une mise à pied, d'une mesure disciplinaire ou d'une autre forme d'intimidation, parce qu'ils examinent et exercent leurs libertés fondamentales en vertu du *Code*.

[48] Le Conseil n'a pas mis au point de critère définitif aux fins d'une demande présentée aux termes de l'article 19.1. Il doit faire preuve d'une grande prudence dans l'exercice de son pouvoir de rendre des ordonnances provisoires. Il sait bien que, lorsque les faits pertinents sont contestés, rendre une ordonnance pourrait avoir comme conséquence non souhaitée de conférer un privilège ou un avantage à une partie. Chaque partie a fait valoir que rendre une ordonnance, ou refuser de le faire, donnerait à l'autre partie un avantage injuste.

[49] In the Board's view, doing nothing where interim relief is justified prejudices a party which finds itself on an uneven playing field, while awaiting a hearing and a decision on the merits of its case.

[50] In the instant case, the Teamsters have persuaded the Board that some interim relief is appropriate.

[51] While the extent and degree of Transpro's comments and actions remain to be determined when hearing the unfair labour practice complaint on the merits, Transpro does not deny that its owners expressed views to key employee organizers and Teamsters representatives which would cause a reasonable person to believe their employment was in jeopardy and that the business would be closed if they continued on their organizing path.

[52] While Transpro appears to have benefitted from the advice of experienced labour law counsel, and took some steps to modify its actions, the bell cannot be unring. Even if Mr. Mohammed was not fired *de jure* once legal counsel had been consulted, the reality is that Mr. Mohammed was told he was fired by the owners of the company. The August 15, 2008 letter to employees about their rights goes beyond merely summarizing the employee's rights under the *Code*. That does not mean, however, that the Board has found that it violates the *Code*.

[53] The purpose of an interim order is to ensure "the fulfillment of the objectives" of Part I of the *Code*. The Teamsters have persuaded the Board that it is appropriate to issue interim relief which ensures that Transpro's employees know of their freedoms under the *Code* and that they can explore these basic freedoms without fear of reprisal.

[54] However, the Board has not been convinced to order that terms and conditions of employment be maintained given that the issue of whether there has been a change has been hotly contested. It will be examined when the complaint is heard on the merits. The Board retains extensive remedial authority depending on its conclusion as to the Teamsters' complaint on the merits. The Board, consistent with its

[49] De l'avis du Conseil, se garder de rendre une ordonnance provisoire lorsque celle-ci serait justifiée porte préjudice à une partie, qui se retrouve alors dans une situation inéquitable, en attendant qu'une audience soit tenue et qu'une décision sur le bien-fondé de l'affaire soit rendue.

[50] Dans la présente affaire, les Teamsters ont convaincu le Conseil qu'il y a lieu de rendre une ordonnance provisoire.

[51] Même si la portée et la mesure des commentaires de Transpro et des gestes posés devront être déterminées dans le cadre de l'audience sur le bien-fondé de la plainte de pratique déloyale de travail, Transpro ne nie pas que ses propriétaires ont exprimé à des organisateurs syndicaux clés et à des représentants des Teamsters des opinions qui amèneraient une personne raisonnable à croire que son emploi était en péril et que l'entreprise fermerait ses portes si l'effort de syndicalisation se poursuivait.

[52] Bien que Transpro paraisse avoir tiré profit des conseils d'un avocat chevronné en droit du travail et qu'elle ait pris certaines mesures pour modifier les gestes qu'elle avait posés, le mal était fait. Même si M. Mohammed n'a pas été congédié *de droit* après que l'on eut consulté un conseiller juridique, le fait est que les propriétaires de l'entreprise lui ont dit qu'il était congédié. La lettre du 15 août 2008 aux employés sur leurs droits est bien plus qu'un simple résumé des droits des employés en vertu du *Code*. Cela ne signifie pas cependant que le Conseil en est arrivé à la conclusion que cette lettre a violé le *Code*.

[53] Une ordonnance provisoire a pour but d'assurer la « réalisation des objectifs » de la partie I du *Code*. Les Teamsters ont convaincu le Conseil qu'il y a lieu de rendre une ordonnance provisoire faisant en sorte que les employés de Transpro connaissent les libertés que leur garantit le *Code* et qu'ils puissent examiner ces libertés fondamentales sans craindre d'être victimes de représailles.

[54] Cependant, le Conseil n'est pas convaincu qu'il y a lieu d'ordonner le maintien des conditions d'emploi étant donné que la question de savoir s'il y a eu un changement a été vivement contestée. Cette question sera abordée dans le cadre de l'audience sur le bien-fondé de la plainte. Le Conseil conserve un vaste pouvoir de redressement, selon sa conclusion sur le bien-fondé de la plainte des Teamsters. Conformément

past practice, will not award costs in this application for interim relief.

V–Order

[55] Accordingly, after considering the parties' materials and submissions, the Board orders, pursuant to section 19.1 of the *Code*, that Transpro:

1. Post the attached notice (Appendix A) in a conspicuous place at its establishment where it is most likely to come to the attention of Transpro's employees and owner-operators;
2. Distribute a copy of this decision to all of Transpro's employees and owner-operators; and
3. Refrain from using coercion, intimidation, threats, promises or undue influence with regard to the employees' and owner-operators' right to determine whether or not they want to belong to a trade union.

Appendix A

Canada Labour Code

Notice to Employees

Posted by order of the Canada Industrial Relations Board

The Canada Industrial Relations Board has ordered Transpro to post this notice and to refrain from using coercion, intimidation, threats, promises or undue influence with regard to employees' and owner-operators' right to determine whether or not they want to belong to a trade union.

The Board has not yet held a hearing into the merits of the Teamsters' unfair labour practice complaint and has made no findings in that regard. However, the Board did issue this interim order because certain actions of Transpro may have impacted upon the Teamsters' right, and that of Transpro employees and owner-operators, to examine and exercise their rights under the *Code*.

à la pratique qu'il a adoptée par le passé, le Conseil n'adjudgera pas les frais dans la présente demande d'ordonnance provisoire.

V – Ordonnance

[55] Par conséquent, après avoir examiné les documents et les observations des parties, le Conseil ordonne à Transpro, en vertu de l'article 19.1 du *Code* :

1. d'afficher l'avis joint (Annexe A) dans un endroit bien en vue dans son établissement, où il est le plus susceptible d'attirer l'attention des employés et propriétaires-exploitants de Transpro;
2. de distribuer une copie de la présente décision à tous les employés et propriétaires-exploitants de Transpro;
3. de se garder de recourir à la coercition, à l'intimidation, à la menace, de faire des promesses et d'user indûment de son influence relativement au droit des employés et des propriétaires-exploitants de déterminer s'ils souhaitent ou non adhérer à un syndicat.

Annexe A

Code canadien du travail

Avis aux employés

Affiché sur ordonnance du Conseil canadien des relations industrielles

Le Conseil canadien des relations industrielles a ordonné à Transpro d'afficher le présent avis et de se garder de recourir à la coercition, à l'intimidation, à la menace, de faire des promesses ou d'user indûment de son influence relativement au droit des employés et des propriétaires-exploitants de déterminer s'ils souhaitent ou non adhérer à un syndicat.

Le Conseil n'a tenu aucune audience sur le bien-fondé de la plainte de pratique déloyale de travail des Teamsters et n'a encore tiré aucune conclusion à cet égard. Cependant, il a rendu une ordonnance provisoire parce que certains gestes posés par Transpro peuvent avoir eu une incidence sur le droit des Teamsters et celui des employés et propriétaires-exploitants de Transpro d'examiner et d'exercer leurs droits en vertu du *Code*.

Every employee and owner-operator is free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities.

Employees and owner-operators have the right not to be discriminated against or penalized by an employer because they seek to exercise rights under the *Code*.

Section 94(2)c) of the *Code* permits an employer or a person acting on behalf of an employer to express a personal point of view regarding a trade union, so long as the employer does not use coercion, intimidation, threats, promises, or undue influence.

The Board has an extensive remedial authority to counteract violations of the *Code*.

This is an official notice of the Board and must not be removed or defaced.

This notice must remain posted at Transpro for 60 consecutive working days in a place where it is most likely to come to the attention of Transpro's affected employees and owner-operators.

Dated this 3rd day of November, 2008.

(s)Graham Clarke
Vice-Chairperson

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 18

Canada Labour Code, Part I, ss. 8; 19.1; 28; 94, 94(2)(c); 95(d); 99, 99.1

Labour Relations Act, 1995, s. 98

Chaque employé et propriétaire-exploitant est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer aux activités syndicales licites.

Les employés et propriétaires-exploitants ont le droit de ne pas être victimes de discrimination ou de ne pas être pénalisés par un employeur du seul fait qu'ils cherchent à exercer leurs droits en vertu du *Code*.

L'alinéa 94(2)c) du *Code* permet à un employeur ou à une personne qui agit pour le compte d'un employeur d'exprimer un point de vue personnel sur un syndicat, pourvu que l'employeur n'ait pas recours à la coercition, à l'intimidation, à la menace, qu'il ne fasse aucune promesse et qu'il n'ait pas usé indûment de son influence.

Le Conseil détient un vaste pouvoir de redressement pour remédier aux violations du *Code*.

Ceci est un avis officiel du Conseil qu'on ne doit ni enlever ni altérer.

Le présent avis doit demeurer affiché chez Transpro pendant 60 jours de travail consécutifs dans un endroit où il est le plus susceptible d'attirer l'attention des employés et des propriétaires-exploitants visés de Transpro.

Fait ce 3^e jour de novembre 2008.

Graham Clarke
Vice-président

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 8; 19.1; 28; 94, 94(2)(c); 95(d); 99, 99.1

Loi de 1995 sur les relations de travail, art. 98

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 18