

A-74-00

**Public Service Alliance of Canada** (*Applicant*)

v.

**Bombardier Inc., Bombardier Services Group and Frontec Corporation** (*Respondents*)**INDEXED AS: PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA v. BOMBARDIER INC. (C.A.)**Court of Appeal, Linden, McDonald and Malone J.J.A.  
—Regina, November 16; Ottawa, December 20, 2000.

*Labour relations — Successor rights — PSAC was certified bargaining agent for civilian support staff at military base used for pilot training — Duties contracted out — CIRB applying Canada Labour Code, ss. 47, 47.1 concluding no successor rights regarding new NATO flight training program at base — PSAC's certification not extending thereto — Code successor rights provisions explained — Legislation amended to extend successor rights where government functions privatized — Where, as here, notice to bargain collectively given regarding collective agreement in force prior to severance, Board lacks power to terminate, limit its duration — Agreement remains in force till new one made or strike or lockout takes place — Effect of Board order to decertify PSAC, contrary to ss. 47, 47.1 — Irrelevant to instant application whether these workers will continue with private sector contractors once NATO program begun — Decertification application possible at later time — Bargaining rights attach to positions of employees in s. 47 severance — Purpose of provisions to preserve stability during transition period.*

*Public Service — Labour relations — Successor rights — Pursuant to Canada Labour Code, ss. 47, 47.1, existing collective bargaining rights of public service employees engaged in support and administration of pilot training programs at military base not adversely affected or lost upon contracting out of site support services formerly performed by PSAC-represented employees at base — Legislative amendment extended successor rights where government functions privatized — Bargaining rights attached to positions of employees in s. 47 severance.*

A-74-00

**L'Alliance de la fonction publique du Canada** (*demanderesse*)

c.

**Bombardier Inc., Bombardier Services et Frontec Corporation** (*défenderesses*)**RÉPERTORIÉ: ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA c. BOMBARDIER INC. (C.A.)**

Cour d'appel, juges Linden, McDonald et Malone, J.C.A.—Regina, 16 novembre; Ottawa, 20 décembre 2000.

*Relations du travail — Droits du successeur — L'AFPC était l'agent négociateur accrédité du personnel de soutien civil affecté à une base militaire pour la formation des pilotes — Ces services ont été sous-traités — Le CCRI a appliqué les art. 47 et 47.1 du Code canadien du travail et conclu à l'absence de droits de successeur à la base pour le nouveau programme de formation au vol des pilotes de l'OTAN — L'accréditation de l'AFPC n'englobait pas le nouveau programme — Explication des dispositions du Code en matière de droits du successeur — La législation a été modifiée pour étendre les droits du successeur à la privatisation de la fonction publique — Dans le cas où un avis de négociation a été donné au sujet d'une convention collective en vigueur avant la séparation, ce qui est le cas en l'espèce, le Conseil n'est pas habilité à mettre fin à cette convention ou à en limiter la durée — La convention reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou l'obtention du droit de grève ou de lock-out — La décision du Conseil a eu pour effet de révoquer l'accréditation de l'AFPC, ce qui est contraire aux art. 47 et 47.1 — Que ces employés continuent ou non à travailler pour des entrepreneurs du secteur privé quand le programme de l'OTAN débutera n'est pas pertinent à la présente demande — Une demande de révocation d'accréditation serait possible ultérieurement — Les droits de négociation sont liés aux postes des employés dans la séparation visée à l'art. 47 — Ces dispositions visent à protéger la stabilité au cours d'une période de transition.*

*Fonction publique — Relations du travail — Droits du successeur — Selon les art. 47 et 47.1 du Code canadien du travail, les droits de négociation collective existants des employés de la fonction publique assurant le soutien et l'administration des programmes de formation des pilotes à une base militaire ne sont pas affectés ou supprimés par la sous-traitance des services de soutien sur place antérieurement assurés à la base par du personnel représenté par l'AFPC — La législation a été modifiée pour étendre les droits du successeur à la privatisation de la fonction*

The applicant, Public Service Alliance of Canada (PSAC), had been certified as the bargaining agent to represent some 18 public service employees in a number of bargaining units, including certain civilian support employees of the Department of National Defence (DND) at CFB Moose Jaw which was operated as a Canadian military pilot training centre where training was delivered by Canadian military instructors to Canadian pilots on Tutor jets. In 1997, it was announced that CFB Moose Jaw would remain open as part of the NATO Flight Training in Canada (NFTC) plan. Agreements were entered into between Canada and Bombardier and between Bombardier and Frontec. The agreements had the effect of contracting out to Bombardier and Frontec the site support services for military pilot training formerly carried out by PSAC-represented employees at CFB Moose Jaw. PSAC brought applications to the Canada Industrial Relations Board requesting that it declare that the employees working for Bombardier and Frontec on the site support contract (from 1998 to 2000), to be followed by the NFTC program in 2000, constitute for each employer a single bargaining unit; that PSAC is the bargaining agent for each of the bargaining units; alternatively, that Bombardier and Frontec are a single employer.

The Board applied sections 47 and 47.1 of the *Canada Labour Code* concerning successor rights. It found that PSAC's status as bargaining agent was continued in respect of the work associated with the 1998-2000 site support contract. However, with respect to the NFTC program, it found that the mere fact that some former civilian DND employees would continue to be employed under the NFTC program, once the site support contract work had ended, did not give rise to a successor rights situation. It found that the most significant elements of the Tutor jet operation previously run by Canada were not substantially present under the subsequent NFTC program administered by Bombardier and Frontec. The Board also reasoned that, though some work activities carried out under the NFTC program are comparable to those performed prior to the program, "they do not originate from the same source, the former being the public sector, and the other a largely private sector venture, which is a new and very different entity". Accordingly, PSAC's applications for certification were held not to extend to the NFTC program but to terminate upon the expiry of the 1998-2000 site support contract in respect of the Tutor jet program.

*Held*, the application should be allowed.

*publique — Les droits de négociation sont liés aux postes des employés dans la séparation visée à l'art. 47.*

La demanderesse, l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), avait été accréditée comme agent négociateur pour représenter environ 18 employés de la fonction publique dans un certain nombre d'unités de négociation, dont quelques civils affectés aux services de soutien du ministère de la Défense nationale (MDN) à la BFC Moose Jaw, exploitée comme centre de formation des pilotes militaires canadiens. La formation des pilotes canadiens y était donnée par des instructeurs militaires canadiens sur des avions à réaction de type Tutor. En 1997, on a annoncé que la BFC Moose Jaw resterait ouverte pour faire partie du programme de formation au vol des pilotes de l'OTAN au Canada (le NFTC). Des contrats ont été passés par le Canada avec Bombardier et par Bombardier avec Frontec. Ces contrats avaient pour effet de sous-traiter à Bombardier et à Frontec les services de soutien sur place reliés à la formation des pilotes militaires, auparavant assurés par des employés représentés par l'AFPC à la BFC Moose Jaw. L'AFPC a déposé des demandes auprès du Conseil canadien des relations industrielles pour qu'il déclare que les employés travaillant pour Bombardier et Frontec aux termes du contrat de soutien sur place (de 1998 à 2000) et, par la suite en 2000, du contrat relié au programme NFTC, constituent chez chaque employeur une unité de négociation unique; que la requérante est l'agent négociateur de chacune des deux unités de négociation susmentionnées; subsidiairement, que Bombardier et Frontec constituent un employeur unique.

Le Conseil a appliqué les articles 47 et 47.1 du *Code canadien du travail* en matière de droits du successeur. Il a statué que la qualité de l'AFPC comme agent négociateur subsistait à l'égard des travaux associés au Contrat de soutien sur place 1998-2000. Toutefois, pour le programme NFTC, il a conclu que le seul fait que d'anciens employés civils du MDF continueraient de travailler au programme NFTC une fois terminés les travaux du Contrat de soutien sur place, ne créait pas une situation de droits du successeur. Le Conseil a jugé que les éléments les plus significatifs du programme de formation sur avions Tutor géré par le Canada se retrouvaient en substance dans le programme subséquent administré par Bombardier et Frontec. Le Conseil a également jugé que bien que certaines des tâches exécutées dans le cadre du programme NFTC soient comparables à certaines des tâches exécutées avant la création du NFTC, «elles ne proviennent pas de la même source. Dans le premier cas, il s'agit d'un ministère fédéral et, dans l'autre, d'une entreprise en grande partie financée par le secteur privé et, partant, d'une entité nouvelle et très différente». Par conséquent, le Conseil a décidé que les demandes d'accréditation de l'AFPC n'englobaient pas le programme NFTC et se terminaient à l'expiration du Contrat de soutien sur place 1998-2000 relatif au programme de formation sur avions Tutor.

*Arrêt*: la demande est accueillie.

This is the first time that the Federal Court of Appeal has been called upon to interpret sections 47 and 47.1 of the Code concerning successor rights and obligations. The proper interpretation of those provisions required a contextual understanding of them. They are part of the Code's framework for preserving collective bargaining rights against loss due to certain destabilizing events (union mergers, sales or reorientation of businesses, establishment or integration of part of the public service into or as a corporation or business). The introduction of successorship rights fundamentally altered the doctrine of privity of contract by allowing existing collective bargaining rights to survive notwithstanding a change in the legal relationships, such as the transfer of the ownership of a business.

Section 47 has been amended to extend successor rights to the situation of a privatization of government functions. It now provides for the continuation of bargaining rights where a "portion of the public service of Canada" is severed and established as part of a private business, if certain conditions are met.

The standard of review will be correctness in the case of a jurisdictional question and patent unreasonableness in the case of a question within the Board's recognized expertise: *Offshore Logistics Inc. v. International Longshoremen's Association, Local 269* (2000), 257 N.R. 338 (F.C.A.).

Whether or not the Board's interpretation of sections 47 and 47.1 of the Code is considered jurisdictional or within the Board's core expertise, the decision limiting the successor rights to the life of the site support contract must be set aside.

Under section 47.1 of the Code, where, as here, notice to bargain collectively has been given in respect of the collective agreement in force prior to a severance, the Board has no express authority to terminate it or limit its duration. Once notice is given, the collective agreement continues in force until a new one is entered into or there is a strike or lockout under section 89 of the Code. The effect of the Board's order was to decertify the bargaining agent, contrary to the purpose of sections 47 and 47.1.

Furthermore, the Board made a clearly irrational error of law. Once the former DND employees began to work for Bombardier and Frontec, they became part of those corporations, and the section 47 severance was complete. Whether these workers would or would not continue working for the companies in 2000 was irrelevant to the current application

Il s'agit de la première fois que la Cour d'appel fédérale est amenée à interpréter les articles 47 et 47.1 du Code concernant les droits et obligations du successeur. Pour bien interpréter ces articles, il faut les comprendre dans leur contexte. Ils forment partie intégrante du cadre établi par le Code pour que les droits de négociation collective acquis par les travailleurs ne soient pas supprimés à la survenance d'événements déstabilisateurs (fusions de syndicats, ventes ou changements opérationnels d'entreprises, constitution en personne morale ou en entreprise d'un secteur de la fonction publique ou intégration d'un secteur de la fonction publique à une personne morale ou à une entreprise). L'introduction des droits du successeur a modifié fondamentalement le principe de l'effet relatif du contrat en permettant que les droits de négociation collective existants subsistent malgré des changements importants aux relations juridiques, par exemple lors de la cession de la propriété d'une entreprise d'un employeur à un autre.

L'article 47 a été modifié pour étendre les droits du successeur à la privatisation de la fonction publique. Il prévoit désormais, à certaines conditions, le maintien des droits de négociation lorsqu'un «secteur de l'administration publique fédérale» est séparé et intégré à une entreprise privée.

La norme de contrôle sera le caractère correct pour une question de compétence, et le caractère manifestement déraisonnable pour une question relevant de l'expertise reconnue au Conseil: *Offshore Logistics Inc. c. Association internationale des débardeurs, section locale 269* (2000), 257 N.R. 338 (C.A.F.).

Que l'interprétation du Conseil des articles 47 et 47.1 du Code soit ou non considérée dans les limites de sa compétence ou de son expertise fondamentale, sa décision limitant les droits du successeur au contrat de soutien sur place doit être annulée.

En vertu de l'article 47.1 du Code, dans le cas où un avis de négociation a été donné au sujet d'une convention collective en vigueur avant la séparation, ce qui s'est produit en l'espèce, le Conseil n'est pas expressément habilité à mettre fin à la convention collective ou à en limiter la durée. Lorsque l'avis est donné, la convention collective reste en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou à l'obtention du droit de grève ou de lock-out conformément à l'article 89 du Code. La décision du Conseil a eu pour effet de révoquer l'accréditation de l'agent négociateur, ce qui est contraire à l'objet des articles 47 et 47.1.

En outre, le Conseil a commis une erreur de droit manifestement déraisonnable. Lorsque les anciens employés du MDN ont commencé à travailler pour Bombardier et Frontec, ils ont été intégrés à ces personnes morales et la séparation visée à l'article 47 a été achevée. Que certains de ces employés aient pu continuer à travailler ou cesser de

and that issue should have been left for later disposition, possibly upon an application to decertify. The Board ignored the plain wording of section 47, mistakenly applying the case law relating to the sale of a business under section 44. Under section 47, except in its deliberations about the proper bargaining unit and agent, the Board should not consider the changing nature of the undertaking as a factor in determining the existence of a severance. Strange as it may seem to the respondents, bargaining rights do attach to the positions of employees in a section 47 severance, for there is no business to which they may attach.

The successor provisions may, to a certain extent, sometimes cause exceptions to the principle of employees being represented by a union of their choosing. However, the successorship provisions are meant to be temporary, merely preserving stability and the *status quo* through a transition period.

#### STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

*Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, ss. 3(1) "unit", 8, 18.1 (as enacted by S.C. 1998, c. 26, s. 7), 22 (as am. by S.C. 1990, c. 8, s. 56; c. 44, s. 17; 1998, c. 26, s. 9), 35 (as am. *idem*, s. 17), 43, 44(1) (as am. by S.C. 1996, c. 18, s. 8), "business", "provincial business" (as enacted by S.C. 1998, c. 26, s. 21), "sell" (as am. *idem*), (2) (as am. *idem*), (3) (as enacted *idem*), 45 (as am. *idem*, s. 22), 46 (as am. *idem*), 47(1) (as am. by S.C. 1996, c. 18, s. 9), (2) (as am. *idem*), (3) (as am. *idem*), (4) (as am. *idem*), 47.1 (as enacted *idem*), 89(1).

*Federal Court Act*, R.S.C., 1985, c. F-7, s. 18.1(4) (as enacted by S.C. 1990, c. 8, s. 5).

*Financial Administration Act*, R.S.C., 1985, c. F-11, Sch. 1.

*Public Sector Compensation Act*, S.C. 1991, c. 30.

*Public Service Staff Relations Act*, R.S.C., 1985, c. P-35, s. 2 "Public Service", 52 (as am. by S.C. 1992, c. 54, ss. 46, 78).

#### CASES JUDICIALLY CONSIDERED

##### APPLIED:

*Lester (W.W.) (1978) Ltd. v. United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local 740*, [1990] 3 S.C.R. 644; (1990), 88 Nfld. & P.E.I.R. 15; 48 Admin. L.R. 1; 91 CLLC 14,002; 123 N.R. 241; *Offshore Logistics Inc. v.*

travailler pour ces sociétés en 2000 n'était pas pertinent à la demande et cette question devait être traitée ultérieurement, éventuellement par la voie d'une demande de révocation d'accréditation. Le Conseil n'a tenu aucun compte du sens littéral de l'article 47 et utilisé à tort la jurisprudence applicable à la vente d'entreprise selon l'article 44. Aux termes de l'article 47, sauf dans ses délibérations sur l'unité de négociation et l'agent négociateur appropriés, le Conseil ne doit pas prendre en considération le changement dans la nature de l'entreprise comme critère de séparation. Aussi étrange que cela puisse sembler aux intimées, les droits de négociation sont effectivement liés aux postes des employés dans la séparation visée à l'article 47, vu l'absence d'une entreprise à laquelle ils pourraient être liés.

Les dispositions sur les droits du successeur peuvent, dans une certaine mesure, déroger parfois au principe de la liberté des employés d'être représentés par un syndicat de leur choix. Cependant, les dispositions sur les droits du successeur sont destinées à être temporaires, visant seulement à protéger la stabilité et le statu quo au cours d'une période de transition.

#### LOIS ET RÈGLEMENTS

*Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 3(1) «unité», 8, 18.1 (édité par L.C. 1998, ch. 26, art. 7), 22 (mod. par L.C. 1990, ch. 8, art. 56; ch. 44, art. 17; 1998, ch. 26, art. 9), 35 (mod., *idem*, art. 17), 43, 44(1) (mod. par L.C. 1996, ch. 18, art. 8), «entreprise», «entreprise provinciale» (édité par L.C. 1998, ch. 26, art. 21), «vente» (mod., *idem*), (2) (mod., *idem*), (3) (édité, *idem*), 45 (mod., *idem*, art. 22), 46 (mod., *idem*), 47(1) (mod. par L.C. 1996, ch. 18, art. 9), (2) (mod., *idem*), (3) (mod., *idem*), (4) (mod., *idem*), 47.1 (édité, *idem*; 1998, ch. 26, art. 23), 89(1).

*Loi sur la Cour fédérale*, L.R.C. (1985), ch. F-7, art. 18.1(4) (édité par L.C. 1990, ch. 8, art. 5).

*Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. (1985), ch. F-11, ann. I.

*Loi sur la rémunération du secteur public*, L.C. 1991, ch. 30.

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 2 «fonction publique», 52 (mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 46, 78).

#### JURISPRUDENCE

##### DÉCISIONS APPLIQUÉES:

*Lester (W.W.) (1978) Ltd. c. Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie, section locale 740*, [1990] 3 R.C.S. 644; (1990), 88 Nfld. & P.E.I.R. 15; 48 Admin. L.R. 1; 91 CLLC 14,002; 123 N.R. 241; *Offshore Logistics Inc.*

*International Longshoremen's Association, Local 269* (2000), 257 N.R. 338 (F.C.A.).

REFERRED TO:

*Saskatoon (City) v. Public Service Alliance of Canada et al.* (1998), 229 N.R. 207 (F.C.A.); *International Longshoremen's Association, Local 1845 v. Terminus Maritime Inc. et al.* (1983), 83 CLLC 14,235 (C.L.R.B.); *International Longshoremen's Association, Local 1845 and Newfoundland Steamships Ltd. and Chimo Shipping Ltd. (mis-en-cause) and Chimo Terminal Ltd. and International Longshoremen's Association, Local 1932 (mis-en-cause)* (1981) 2 CLRBR (NS) 40 (Can.); *Canada Post Corp. and C.U.P.W. (Nieman's Pharmacy)* (1989), 4 C.L.R.B.R. (2d) 161; *United Steelworkers of America et al. v. Seafarers' International Union of Canada et al.* (1986), 87 CLLC 16,008 (C.L.R.B.); *Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454*, [1998] 1 S.C.R. 1079; (1998), 160 D.L.R. (4th) 1; [1999] 6 W.W.R. 453; 10 Admin. L.R. (3d) 1; 168 Sask. R. 104; 226 N.R. 319; *Dynamex Canada Inc. v. Canadian Union of Postal Workers*, [1999] 3 F.C. 349; (1999), 241 N.R. 312 (C.A.).

AUTHORS CITED

Adams, G. W. *Canadian Labour Law*, 2nd ed. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 2000.  
 Canada. Task Force to Review Part I of the Canada Labour Code. *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review*. Ottawa: Labour Canada, 1996 (Chairman: Andrew C. L. Sims).  
 Clarke, G. J. *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, loose-leaf ed. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 2000.  
*Highlights of Major Developments in Labour Legislation, 1995-1996*. Human Resources Development Canada.  
*Oxford English Dictionary*, 2nd ed. Oxford: Clarendon Press, 1989, "sever".

APPLICATION for judicial review of a Canada Industrial Relations Board decision (*Bombardier Inc. (Re)*, [2000] C.I.R.B.D. No. 3 (QL)) that certain circumstances did not give rise to the successor rights provisions of the *Canada Labour Code*. Application allowed.

APPEARANCES:

*Andrew J. Raven* for applicant.

*c. Association internationale des débardeurs, section locale 269* (2000), 257 N.R. 338 (C.A.F.).

DÉCISIONS CITÉES:

*Saskatoon (Ville) c. Alliance de la Fonction publique du Canada et al.* (1998), 229 N.R. 207 (C.A.F.); *International Longshoremen's Association, Local 1845 v. Terminus Maritime Inc. et al.* (1983), 83 CLLC 14,235 (C.C.R.T.); *International Longshoremen's Association, Local 1845 and Newfoundland Steamships Ltd. and Chimo Shipping Ltd. (mis-en-cause) and Chimo Terminal Ltd. and International Longshoremen's Association, Local 1932 (mis-en-cause)* (1981), 2 CLRBR (NS) 40 (Can.); *Société canadienne des postes et S.T.T.P. (pharmacie Nieman)* (1989), 4 C.L.R.B.R. (2d) 161; *Métallurgistes unis d'Amérique et al. c. Syndicat international des gens de mer du Canada et al.* (1986), 87 CLLC 16,008 (C.C.R.T.); *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454*, [1998] 1 R.C.S. 1079; (1998), 160 D.L.R. (4th) 1; [1999] 6 W.W.R. 453; 10 Admin. L.R. (3d) 1; 168 Sask. R. 104; 226 N.R. 319; *Dynamex Canada Inc. c. Syndicat des postiers du Canada*, [1999] 3 C.F. 349; (1999), 241 N.R. 312 (C.A.).

DOCTRINE

Adams, G. W. *Canadian Labour Law*, 2nd ed. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 2000.  
 Canada. Groupe de travail aux fins de réviser la partie I du Code canadien du travail. *Vers l'équilibre: Code canadien du travail, partie I, révision*. Ottawa: Travail Canada, 1996 (Président: Andrew C. L. Sims).  
 Clarke, G. J. *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, éd. à feuilles mobiles. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 2000.  
*Faits saillants de l'évolution de la législation du travail, 1995-1996*. Développement des ressources humaines Canada.  
*Oxford English Dictionary*, 2nd ed. Oxford: Clarendon Press, 1989, «sever».

DEMANDE de contrôle judiciaire d'une décision du Conseil canadien des relations industrielles (*Bombardier Inc. (Re)*, [2000] D.C.C.R.I. n° 3 (QL)) portant que certaines conditions n'ouvraient pas droit aux dispositions sur les droits du successeur du *Code canadien du travail*. Demande accueillie.

ONT COMPARU:

*Andrew J. Raven* pour la demanderesse.

*Dennis P. Ball* for respondent Bombardier.  
*Susan B. Barber* for respondent Frontec.  
*Diane Magas* for Canada Industrial Relations Board.

*Dennis P. Ball* pour la défenderesse Bombardier.  
*Susan B. Barber* pour la défenderesse Frontec.  
*Diane Magas* pour le Conseil canadien des relations industrielles.

SOLICITORS OF RECORD:

*Raven, Allen, Cameron & Ballantyne*, Ottawa, for applicant.  
*MacPherson Leslie & Tyerman*, Regina, for respondent Bombardier.  
*McDougall, Ready*, Regina, for respondent Frontec.  
*Canada Industrial Relations Board* for Canada Industrial Relations Board.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER:

*Raven, Allen, Cameron & Ballantyne*, Ottawa, pour la demanderesse.  
*MacPherson Leslie & Tyerman*, Regina, pour la défenderesse Bombardier.  
*McDougall, Ready*, Regina, pour la défenderesse Frontec.  
*Le Conseil canadien des relations industrielles* pour le Conseil canadien des relations industrielles.

*The following are the reasons for judgment rendered in English by*

*Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par*

LINDEN J.A.:

LE JUGE LINDEN, J.C.A.:

Introduction

Introduction

[1] This is an application for judicial review in respect of a decision of the Canada Industrial Relations Board (the Board) dated January 14, 2000 [*Bombardier Inc. (Re)*, [2000] C.I.R.B.D. No. 3 (QL)] involving the successor rights provisions of the *Canada Labour Code*.<sup>1</sup> The Board's decision was rendered in response to two applications filed by the applicant, Public Service Alliance of Canada (PSAC), pursuant to paragraph 47.1(c) [as enacted by S.C. 1996, c. 18, s. 9] of Part I of the Code. The first application named Bombardier Inc. and Bombardier Services Group (Bombardier) as respondents. The second application named Frontec Corporation (Frontec) as the respondent. By the applications, PSAC sought to be certified as bargaining agent for employees then employed by Bombardier and Frontec to provide certain services in relation to the Canadian military pilot training program at CFB 15 Wing Moose Jaw (CFB Moose Jaw). It also sought to be certified as bargaining agent for a potentially larger group of employees who would be employed in the future by Bombardier in respect of a new initiative known as the NATO Flight Training in Canada (NFTC) program.

[1] La présente demande de contrôle judiciaire vise une décision du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), datée du 14 janvier 2000 [*Bombardier Inc. (Re)*, [2000] D.C.C.R.I. n° 3 (QL)], concernant les dispositions sur les droits du successeur du *Code canadien du travail*<sup>1</sup>. La décision du Conseil statue à l'égard de deux demandes présentées par la demanderesse, l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), en vertu de l'alinéa 47.1c [édicte par L.C. 1996, ch. 18, art. 9; 1998, ch. 26, art. 23] de la partie I du Code. La première demande désignait Bombardier Inc. et Bombardier Services (Bombardier) comme intimées. La seconde demande désignait Frontec Corporation (Frontec) comme intimée. Par ses demandes, l'AFPC visait à obtenir l'accréditation comme agent négociateur des personnes employées par Bombardier et Frontec pour fournir certains services dans le cadre du programme de formation des pilotes de l'Aviation canadienne à la 15<sup>e</sup> Escadre BFC Moose Jaw (BFC Moose Jaw). Elle cherchait également à être accréditée comme agent négociateur d'un groupe potentiellement plus grand d'employés qui devaient être recrutés ultérieurement par Bombardier pour une nouvelle initiative appelée le programme de

### Successor Rights and the *Canada Labour Code*

[2] This appeal marks the first time that a Court has been required to interpret sections 47 [as am. by S.C. 1996, c. 18, s. 9] and 47.1 of the *Canada Labour Code*.<sup>2</sup> Those sections fall under the heading “Successor Rights and Obligations” in Division III (“Acquisition and Termination of Bargaining Rights”) of Part I (“Industrial Relations”) of the Code. The proper interpretation of sections 47 and 47.1 requires a contextual understanding of those provisions. (See Annex for full text of legislation).

[3] The sections in question form an integral part of the Code’s framework (established in sections 43 to 47.1 [sections 44 (as am. by S.C. 1996, c. 18, s. 8; 1998, c. 26, s. 21), 45 (as am. *idem*, s. 22), 46 (as am. *idem*)] for preserving collective bargaining rights acquired by workers. This framework is designed to ensure that the existing collective bargaining rights of workers, whether they exist by virtue of certification or of a subsisting collective bargaining agreement, are not adversely affected or lost upon the occurrence of certain potentially destabilizing events. Such events include (1) trade union mergers (section 43), (2) the sale of a business or the change in a business’s activity (sections 44 - 46), and (3) the deletion or severance of part of the public service and its establishment as, or integration into, a corporation or business (sections 47 and 47.1).

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

formation au vol des pilotes de l’OTAN au Canada (le NFTC).

### Les droits du successeur selon le *Code canadien du travail*

[2] Il s’agit de la première fois qu’un tribunal est amené à interpréter les articles 47 [mod. par L.C. 1996, ch. 18, art. 9] et 47.1 du *Code canadien du travail*.<sup>2</sup> Ces dispositions figurent sous l’intitulé «Droits et obligations du successeur» de la section III («Acquisition et extinction des droits de négociation») de la partie I («Relations du travail») du Code. Pour bien interpréter ces articles, il faut les comprendre dans leur contexte (on trouvera le texte complet de ces deux articles en annexe).

[3] Les dispositions visées forment partie intégrante du cadre établi par le Code (aux articles 43 à 47.1 [articles 44 (mod. par L.C. 1996, ch. 18, art. 8; 1998, ch. 26, art. 21), 45 (mod., *idem*, art. 22), 46 (mod., *idem*)] pour le maintien des droits de négociation collective acquis par les travailleurs. Ce cadre est conçu pour faire en sorte que les droits de négociation collective existants des travailleurs, qu’ils découlent d’une accréditation ou d’une convention collective en vigueur, ne soient pas affectés ou supprimés à la survenance de certains événements potentiellement déstabilisateurs. Ces événements comprennent 1) les fusions de syndicats (article 43), 2) la vente d’une entreprise ou les changements opérationnels (articles 44 à 46) et 3) la radiation ou la séparation d’un secteur de la fonction publique et sa constitution en personne morale ou en entreprise ou son intégration à une personne morale ou à une entreprise (articles 47 et 47.1).

[4] Le Parlement a décidé de protéger les droits acquis de négociation collective en faisant appel à la notion de «droits du successeur». L’introduction des droits du successeur modifie fondamentalement le principe de l’effet relatif du contrat en permettant que les droits de négociation collective existants subsistent malgré des changements importants aux relations juridiques, par exemple lors de la cession de la propriété d’une entreprise d’un employeur à un autre. Dans le contexte des affaires, les dispositions relatives

trade union's right to bargain and (2) to protect any subsisting agreement from termination on sale.<sup>3</sup>

[5] In *Lester (W.W.) (1978) Ltd. v. United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local 740*,<sup>4</sup> McLachlin J., as she then was, explained the legislative intention behind the enactment of these successor rights provisions:

Successorship provisions similar to s. 89 of the Act exist in all provincial labour acts and in the *Canada Labour Code*. While there are slight variations in the wording, the purpose attributed to successorship provisions is consistent. One of the oft-cited quotes explaining the underlying rationale for successorship provisions in the private sector is found in a decision of the British Columbia Labour Relations Board in *Kelly Douglas & Co. Ltd. and W.H. Malkin Ltd.*, [1974] 1 CLRBR 77, at pp. 81-82:

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

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

au successeur visent un double objet: 1) protéger le droit de négociation du syndicat et 2) protéger toute convention existante contre l'extinction à la vente<sup>3</sup>.

[5] Dans l'affaire *Lester (W.W.) (1978) Ltd. c. Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie, section locale 740*<sup>4</sup>, M<sup>me</sup> le juge McLachlin (maintenant juge en chef) a exposé en ces termes l'intention du législateur sous-tendant l'adoption des dispositions sur les droits du successeur:

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

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

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

Within that framework, it is important that the Board give a full and liberal interpretation to the concept of successorship. In particular, little reliance should be placed on the technical legal form which a business disposition happens to take as between the old employer and its successor. The significant factor as far as collective bargaining law is concerned is the relationship between the successor, the employees, and the undertaking.

[6] The bulk of legislative activity on successorship rights has addressed a business sale or corporate reorganization. Both those situations are governed by sections 44 to 46 of the Code. When the transfer or sale of a business or part of a business is effected, subsection 44(2) automatically and immediately applies, *inter alia*, to preserve and continue the bargaining agent status of the union representing the employees employed in the business and to bind the new employer to the terms and conditions of any collective agreement applicable to those employees.<sup>5</sup> The Board will only be implicated where there is a dispute as to whether a business has in fact been sold. Subsection 44(3) [as enacted by S.C. 1998, c. 26, s. 21] operates in the same way to continue bargaining rights where a provincial business, by virtue of a change in its activity or a sale, becomes regulated under the federal labour relations regime.

[7] Section 45 applies to the sale of a business under section 44 which results in the intermingling of employees from the acquired business with employees from the acquiring business. The provision is designed as a complement to the automatic successorship in section 44 in that it allows the employer or any trade union that is affected by a sale or transfer under section 44 to ask the Board to “determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining”. In making such determinations, the Board enjoys the powers conferred upon it under section 18.1 [as enacted by S.C. 1998, c. 26, s. 7] of the Code regarding Board review of the structure of bargaining units.

[8] Section 46 rounds out the successorship provisions regarding the sale or reorganization of a business. That provision reserves to the Board the decision-making authority to “determine any question that arises under section 44, including a question as to

Dans ce contexte, il importe que la Commission donne une interprétation entière et libérale à la notion d'obligation du successeur. Plus précisément, on ne devrait accorder que peu d'importance à la forme juridique particulière que revêt une aliénation d'entreprise entre l'ancien employeur et son successeur. Du point de vue du droit en matière de conventions collectives, le facteur important en jeu est la relation entre le successeur, les employés et l'entreprise.

[6] L'essentiel de l'activité législative sur les droits du successeur a porté sur la vente ou la réorganisation de l'entreprise. Ces deux situations sont régies par les articles 44 à 46 du Code. Quand intervient la cession ou la vente d'une entreprise ou d'une partie de l'entreprise, le paragraphe 44(2) s'applique d'office immédiatement, notamment en vue de protéger et de maintenir la qualité d'agent négociateur du syndicat qui représente les employés de l'entreprise et de lier le nouvel employeur aux conditions de toute convention collective applicable à ces employés<sup>5</sup>. Le Conseil n'intervient qu'en cas de différend au sujet de l'existence effective de la vente. De la même manière, le paragraphe 44(3) [édicte par L.C. 1998, ch. 26, art. 21] maintient les droits de négociation dans le cas où une entreprise provinciale, par l'effet d'un changement d'activité ou d'une vente, devient assujettie au régime fédéral des relations du travail.

[7] L'article 45 s'applique à la vente de l'entreprise visée par l'article 44 dans le cas où elle entraîne l'intégration des employés de l'entreprise acquise à ceux de l'entreprise qui fait l'acquisition. L'article vise à compléter les dispositions de l'article 44 sur la succession d'office en autorisant l'employeur ou tout syndicat touché par une vente ou une cession au titre de l'article 44 de s'adresser au Conseil pour «décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement». Dans ses décisions, le Conseil exerce les pouvoirs que lui confère l'article 18.1 [édicte par L.C. 1998, ch. 26, art. 7] du Code en matière de révision de la structure des unités de négociation.

[8] L'article 46 complète les dispositions sur les droits du successeur concernant la vente ou la réorganisation d'une entreprise. Il réserve au Conseil le pouvoir de «trancher, pour l'application de l'article 44, toute question qui se pose, notamment quant à la

whether or not a business has been sold or there has been a change of activity of a business, or as to the identity of the purchaser of a business". Section 46 reinforces the privative clause in section 22 [as am. by S.C. 1990, c. 8, s. 56; c. 44, s. 17; 1998, c. 26, s. 9] of the Code by granting to the Board a very broad jurisdiction to determine the conditions for the exercise of its "sale of business" powers.

[9] Most of the jurisprudence has been devoted to explication of the provisions regarding the sale of a business. Much of the discussion has centred on the question of whether a sale has in fact taken place, and, therefore, whether collective bargaining rights continue after the transaction. Without launching into an exhaustive review of the relevant case law, which has not been free from inconsistencies or scholarly criticisms,<sup>6</sup> the general approach to determining the sale of a business is nevertheless important to note for present purposes.

[10] The objective of protecting the permanence of bargaining rights has led to a broad legislative definition of the word "sell" and to the notion that the word "sale" should be given a liberal interpretation.<sup>7</sup> A broad understanding of a sale as encompassing any method of disposing of a business is crucial to preventing the unwarranted termination of bargaining rights merely by operation of the formalities of ownership transfer. However, in recognition of the fact that successor rights were never intended to apply to certain circumstances (namely genuine instances of subcontracting, the loss of business to a competitor or corporate dissolution), a section 44 sale requires a minimum nexus between predecessor and alleged successor employers. The Board has generally adopted a two-pronged analysis in determining the existence of such nexus. This traditional approach was explained in *International Longshoremen's Association, Local 1845 and Newfoundland Steamships Ltd. and Chimo Shipping Ltd. (mis-en-cause)* and *Chimo Terminal Ltd. and International Longshoremen's Association, Local 1932 (mis-en-cause)*<sup>8</sup> as requiring a continuity in the activities carried out by the employees and in the purpose of the business. This test has been applied by the Board on a case-by-case basis in order to respond to

survenance d'une vente d'entreprise, à l'existence des changements opérationnels et à l'identité de l'acquéreur». L'article 46 renforce la clause privative de l'article 22 [mod. par L.C. 1990, ch. 8, art. 56; ch. 44, art. 17; 1998, ch. 26, art. 9] du Code en conférant au Conseil une compétence très large pour décider des conditions d'exercice de ses pouvoirs dans les cas de vente d'entreprise.

[9] La plus grande partie de la jurisprudence a été consacrée à l'interprétation des dispositions touchant la vente de l'entreprise. L'analyse a porté pour l'essentiel sur le caractère effectif ou fictif de la vente et, par conséquent, sur le maintien ou l'extinction des droits de négociation collective après l'opération. Sans entreprendre une revue exhaustive de la jurisprudence applicable, qui n'est pas à l'abri des contradictions ni des critiques de la doctrine<sup>6</sup>, il est important pour les besoins des présents motifs de signaler l'approche générale des décisions en matière de vente d'entreprise.

[10] L'objectif de protéger la permanence des droits de négociation a conduit à donner une définition législative étendue du terme «vendre» et à imposer une interprétation libérale du terme «vente»<sup>7</sup>. Il est crucial de donner à la vente une acception compréhensive, comprenant toute forme de disposition d'une entreprise, pour empêcher l'extinction indue des droits de négociation par l'effet de simples formalités de cession de propriété. Cependant, compte tenu du fait que les droits du successeur ne devaient jamais s'appliquer à certaines circonstances (notamment aux cas authentiques de sous-traitance, de la perte de clientèle aux mains d'un concurrent ou de dissolution d'une entreprise), la vente aux termes de l'article 44 prescrit un lien minimal entre l'employeur prédécesseur et l'employeur allégué comme successeur. Le Conseil a généralement adopté une approche en deux étapes dans son analyse visant à décider de l'existence de ce lien. Cette approche classique exposée dans *International Longshoremen's Association, Local 1845 and Newfoundland Steamships Ltd. and Chimo Shipping Ltd. (mis-en-cause)* and *Chimo Terminal Ltd. and International Longshoremen's Association, Local 1932 (mis-en-cause)*<sup>8</sup> exige une continuité dans les activités accomplies par les employés et dans la finalité de

the individual circumstances of each alleged sale and to ensure the achievement of section 44's policy objectives.

[11] More recent case law at the Board level has narrowed the scope for the continuation of bargaining rights. In *Canada Post Corp. and C.U.P.W. (Niemán's Pharmacy)*,<sup>9</sup> the Board reformulated the test for a section 44 sale in the following terms:

For successor rights to be triggered, there must be more than a transfer of assets or of work. While the transfer of any one or all of the foregoing might be a compelling indicia that a sale within the meaning of the Code has occurred, each on their own is not conclusive. For successor rights to apply, the business as a whole or any part thereof must pass from the seller to the purchaser. For the purposes of a sale under the Code, any part of a business has been defined as meaning a coherent and severable part of a business' economic organization, or a functional economic vehicle or a going concern capable of standing alone. It is not enough that employees of another employer are now doing work previously done by employees of a predecessor employer for a sale of business to have taken place. There must also be some continuity in the employing enterprise for which a union holds bargaining rights as well as continuity in the nature of the work. The two go hand in hand.

[12] In contrast to successor rights in private business situations under section 44, the continuance of bargaining rights by operation of sections 47 and 47.1 in the public service sphere has not been the subject of any sustained analysis. It is, therefore, necessary to explain how sections 47 and 47.1 function within the larger framework of the Code. The provisions of section 47 express a similar automatic continuance mechanism in public service cases as follows:

47. (1) Where the name of any portion of the public service of Canada specified from time to time in Part I or II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* is deleted and that portion of the public service of Canada is established as or becomes a part of a corporation or business to which this Part applies, or where a portion of the public service of Canada included in a portion of the public service of Canada so specified in Part I or II of Schedule I to that Act is severed from the portion in which it was included and established as or becomes a part of such a corporation or business,

l'entreprise. C'est le critère qui a été appliqué cas par cas par le Conseil pour tenir compte des circonstances particulières de chaque vente alléguée et pour assurer la mise en œuvre des objectifs de politique de l'article 44.

[11] Une jurisprudence plus récente du Conseil est venue réduire la portée de la continuation des droits de négociation. Dans l'affaire *Société canadienne des postes et S.T.T.P. (pharmacie Nieman)*<sup>9</sup>, le Conseil a reformulé le critère applicable à la vente visée à l'article 44 en ces termes:

Pour que les droits de successeur s'appliquent, il faut plus qu'un transfert d'avoirs ou de travail. Un tel transfert pourrait être un signe manifeste de vente d'entreprise au sens du Code, mais cela ne constitue pas pour autant une preuve concluante. Pour que les droits de successeur s'appliquent, l'entreprise doit en totalité ou en partie passer du vendeur à l'acquéreur. En ce qui concerne la vente en vertu du Code, une partie d'entreprise est une partie cohérente et dissociable de l'organisation économique d'une entreprise, un véhicule économique fonctionnel ou encore une entreprise active pouvant être exploitée d'une manière indépendante. Pour qu'il y ait vente d'entreprise, il ne suffit pas que les employés du nouvel employeur effectuent le travail qu'exécutaient autrefois les employés du prédécesseur. Il doit également exister une certaine continuité dans l'entreprise à l'égard de laquelle un syndicat possède des droits de négociation ainsi qu'une continuité dans la nature du travail exécuté. Les deux vont de pair.

[12] Contrairement aux droits du successeur applicables aux cas des entreprises privées, le maintien des droits de négociation dans la fonction publique par l'effet des articles 47 et 47.1 n'a fait l'objet d'aucune analyse approfondie. Il est donc nécessaire d'expliquer le rôle des articles 47 et 47.1 dans le cadre plus large du Code. Les dispositions de l'article 47 exposent en ces termes le mécanisme de maintien d'office des droits dans la fonction publique:

47. (1) La convention collective ou la décision arbitrale applicable aux employés d'un secteur de l'administration publique fédérale qui, par radiation de son nom de la partie I ou II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou par sa séparation d'un secteur mentionné à l'une ou l'autre de ces parties, devient régi par la présente partie en tant que personne morale ou qu'entreprise ou est intégré à une personne morale ou à une entreprise régie par la présente partie:

(a) a collective agreement or arbitral award that applies to any employees in that portion of the public service of Canada and that is in force at the time the portion of the public service of Canada is established as or becomes a part of such a corporation or business continues in force, subject to subsections (3) to (7), until its term expires; and

(b) the *Public Service Staff Relations Act* applies in all respects to the interpretation and application of the collective agreement or arbitral award.

[13] Thus, as a general rule, bargaining rights will be continued and a trade union may apply for certification in either of two cases: (1) where there is a deletion of the name of any portion of the specified public service which is established as or becomes part of a federally regulated business or corporation, or (2) where there is a severance of a "portion of a portion" of the specified public service which is established as or becomes part of a federally regulated corporation or business. It can be readily seen that the original purpose of section 47 was to protect bargaining rights in the rare situation when a portion of the public service became a Crown Corporation.<sup>10</sup> This explains the use of the words "deletion" of "a name of any portion of the public service of Canada as specified from time to time in Part I or II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act*". Schedule I of the *Public Service Staff Relations Act*<sup>11</sup> lists the departments and other portions of the public service which are employed by the Treasury Board (Part I) or a separate employer (Part II). Therefore, a "deletion" of any of the names on that list would represent the removal or "deletion" of a government department from the Public Service of Canada.

[14] However, as part of a general overhaul of Part I of the Code, section 47 was amended to extend successor rights to the situation of privatization of government functions. In the process, it was necessary to contemplate the piecemeal privatization of government functions which might not involve the severance of whole departments or large units of the public service.<sup>12</sup> Accordingly, section 47 now provides for the

a) continue d'avoir effet, sous réserve des paragraphes (3) à (7), jusqu'à la date d'expiration qui y est fixée;

b) reste totalement assujettie, quant à son interprétation et à son application, à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

[13] Ainsi, la règle générale prévoit que les droits de négociation sont maintenus et qu'un syndicat peut demander une accréditation dans l'un ou l'autre des deux cas suivants: 1) dans le cas d'une radiation du nom de tout secteur mentionné de l'administration publique fédérale qui devient régi par cette partie (du Code) en tant que personne morale ou qu'entreprise ou est intégré à une personne morale ou à une entreprise régie par cette partie (du Code); 2) dans le cas d'une séparation d'un «secteur d'un secteur» mentionné de l'administration publique fédérale qui devient régi par cette partie (du Code) en tant que personne morale ou qu'entreprise ou est intégré à une personne morale ou à une entreprise régie par cette partie (du Code). On voit rapidement que le but initial de l'article 47 était de protéger les droits de négociation dans le cas exceptionnel où un secteur de la fonction publique devenait une société d'État<sup>10</sup>. Cela explique l'emploi des mots «radiation» de «son nom de la partie I ou II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*». L'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*<sup>11</sup> dresse la liste des ministères et autres secteurs de l'administration publique qui sont employés par le Conseil du trésor (partie I) ou par un employeur distinct (partie II). Par conséquent, la «radiation» de tout nom figurant sur cette liste représente, pour un ministère, son retrait ou sa «radiation» de la Fonction publique du Canada.

[14] Toutefois, dans la refonte générale de la partie I du Code, l'article 47 a été modifié pour étendre les droits du successeur à la privatisation de la fonction publique. Dans le cours du processus, il fallait envisager la privatisation de la fonction publique à la pièce, ne visant pas nécessairement la séparation de ministères au complet ou de grandes entités de la fonction publique<sup>12</sup>. L'article 47 prévoit désormais le maintien

continuance of bargaining rights where “a portion of the public service of Canada included in a portion of the public service of Canada so specified . . . in Schedule I to [the PSSRA]” is severed and established as part of a private business. In other words, the successorship of bargaining rights does not depend upon the wholesale deletion of a major part of the public service; it may also operate when a smaller part of the public service is privatized.

[15] In the case at bar, there has been no deletion of a name of any portion of the public service as defined in Schedule I of the PSSRA. Rather, we are dealing with the severance of a portion of a portion of the public service, namely support staff at CFB Moose Jaw. What, then, is necessary in order to qualify as a section 47 “severance” and to trigger the successor rights that accompany such a severance? In my view, four different elements are required.

(A) A portion of a portion of the public service

First, a portion of a portion of the public service must be involved. Nowhere in section 47 is the size of a “portion” defined. The term “Public Service” is defined in the PSSRA as “the several positions in or under any department or other portion of the public service of Canada specified in Schedule I” [emphasis added]. This definition makes it very clear that the acceptable unit of measurement in determining a portion of the public service is “positions”. In addition, there must be more than one employee. This is so because paragraph 47(1)(a) and subsection 47(2) imply that the employees forming the portion of the public service must comprise a bargaining unit or units, which units must be composed of “a group of two or more employees”.<sup>13</sup>

(B) Specified in Part I or II of Schedule I to the PSSRA

This is a purely mechanical requirement which ensures that reference is made to what is properly

des droits de négociation lorsqu’un secteur de l’administration publique fédérale appartenant à un secteur de l’administration publique fédérale mentionné à l’annexe I de la LRTFP est séparé et intégré à une entreprise privée. En d’autres termes, les droits du successeur à l’égard des droits de négociation ne dépendent pas de la radiation en bloc d’une partie importante de la fonction publique; ils valent également pour la privatisation d’un secteur plus petit de la fonction publique.

[15] En l’espèce, on ne trouve pas de radiation du nom d’un secteur de l’administration publique fédérale mentionné à l’annexe I de la LRTFP. Il s’agit plutôt de la séparation d’un secteur à l’intérieur d’un secteur de la fonction publique, soit le personnel de soutien de la BFC Moose Jaw. Quelles conditions doivent donc être réunies pour qu’il y ait «séparation» au sens de l’article 47 et qu’elle fasse naître les droits du successeur afférents? À mon avis, quatre éléments sont nécessaires.

A) Constituer un secteur d’un secteur de la fonction publique

En premier lieu, un secteur d’un secteur de la fonction publique doit être visé. L’article 47 ne donne aucune définition de la taille d’un «secteur». L’expression «fonction publique» est définie dans la LRTFP comme l’«[e]nsemble des postes qui sont compris dans les ministères ou autres secteurs de l’administration publique fédérale spécifiés à l’annexe I». Selon cette définition, il est très clair que l’unité de mesure pour définir un secteur de la fonction publique est le terme «postes». De plus, il doit y avoir au moins deux employés. En effet, l’alinéa 47(1)a) et le paragraphe 47(2) laissent entendre que les employés qui forment un secteur de la fonction publique doivent comprendre une ou plusieurs unités de négociation, ces unités devant être composées «d’un groupe d’au moins deux employés<sup>13</sup>».

B) Mentionné à la partie I ou II de l’annexe I de la LRTFP

Il s’agit là d’une condition de pure forme exigeant qu’on fasse référence à ce qu’on entend

understood to constitute the “public service of Canada”.

(C) Severance

There must be a “severance” of the portion from the public service. The term should be given its ordinary meaning. The *Oxford English Dictionary*, 2nd ed., defines “sever” as “To put apart, set asunder . . . ; to part or separate by putting in different places . . . To disjoin, dissociate, disunite”. The requirement is minimal; it involves the splitting-off of certain employees from a portion of the public service. This separation might occur in many different ways, including the letting-go, release or dropping of the employees from the public service. It should be noted that there is nothing in the meaning of the word “severance” (“*séparation*” in the French version) or in the wording of section 47 which requires a “sale”, “transfer”, “lease” or “other disposition”, which apply to situations governed by section 44. This does not mean, however, that a sale of a portion of the public service, if such were entered into, might not amount to a severance.

(D) Established as or becomes part of such a corporation or business

The portion severed from the public service must be “established as” or “become a part of” a corporation or business governed by Part I of the Code. Section 47 provides no express guidance as to what is involved in this step; no special definition of “established as” or “become a part of” is provided. It is clear, however, that section 47 does not require that a sale, transfer or legislative enactment be involved. Rather, the severed portion must, in some way or other, simply “become a part” of a federally regulated business or corporation.

If these four conditions are met, the existing bargaining rights of the former public service employees automatically continue after the severance in accord-

normalement par la «Fonction publique du Canada».

C) La séparation

Il doit y avoir une «séparation» du secteur de la fonction publique. Ce terme doit s’entendre dans son acception ordinaire. L’*Oxford English Dictionary*, 2<sup>e</sup> éd., définit «*sever*» (séparer) comme [TRADUCTION] «mettre de côté, mettre à part, partager ou répartir en plaçant à divers endroits . . . disjoindre, dissocier, désunir». L’exigence est minimale, soit la dissociation de certains employés d’un secteur de la fonction publique. Cette séparation peut intervenir de plusieurs façons, et consister notamment à se défaire d’employés de la fonction publique, à les renvoyer ou à les licencier. Il convient de noter que le mot «séparation» («*severance*» dans la version anglaise), ou la formulation de l’article 47, n’exigent en rien une «vente», un «transfert», une «location» ou une «autre forme de disposition», comme c’est le cas pour les situations régies par l’article 44. Cela ne signifie pas, toutefois, que la vente d’un secteur de la fonction publique, le cas échéant, ne pourrait pas être assimilée à une séparation.

D) Qui devient régi (en tant que personne morale ou qu’entreprise) ou est intégré à une personne morale ou à une entreprise régie par la présente partie (du Code)

Le secteur qui est séparé de la fonction publique doit être «régé en tant que» personne morale ou qu’entreprise ou être «intégré à» une personne morale ou à une entreprise régie par la partie I du Code. L’article 47 ne donne aucune instruction expresse sur ce que comporte cette étape, ne fournit aucune définition particulière des termes «régé en tant que» ou «intégré à». Il est clair, cependant, que l’article 47 n’exige pas une vente, un transfert ou un texte législatif. Le secteur qui est séparé doit plutôt, d’une manière ou d’une autre, devenir simplement «intégré» à une entreprise ou à une personne morale de régime fédéral.

Si ces quatre conditions sont remplies, les droits de négociation existants des employés de l’ancien secteur de la fonction publique subsistent d’office après la

ance with paragraphs 47(1)(a) and (b). Presumably, these rights continue despite changes in the numbers of employees and their functions, at least until the Board determines otherwise.

[16] The successor rights described above are guaranteed subject to variation by Board determination made pursuant to an application brought under subsection 47(3) by the new employer or a bargaining agent affected by the change in employment. Such application may be made during a window of time which runs from the 120th to the 150th day after the severed portion becomes part of the business or corporation. If a subsection 47(3) application is properly brought within that time frame, the Board must determine whether the severed employees constitute one or more units appropriate for collective bargaining, which trade union will be the bargaining agent for the employees in each such unit, and whether the collective agreement or arbitral award that has been continued by paragraph 47(1)(a) shall remain in force and, if so, for how long. This latter power is needed in this context to ensure that there is a common expiry date for the collective agreements when several units are merged by the Board so that bargaining can commence at the same time.

[17] A slightly different regime applies where a notice to bargain collectively has been given prior to a section 47 severance. In such cases, the provisions of section 47.1 apply. Section 47.1 reads as follows:

**47.1** Where, before the deletion or severance referred to in subsection 47(1), notice to bargain collectively has been given in respect of a collective agreement or arbitral award binding on employees of a corporation or business who, immediately before the deletion or severance, were part of the public service of Canada,

(a) the terms and conditions of employment contained in a collective agreement or arbitral award that, by virtue of section 52 of the *Public Service Staff Relations Act*, are continued in force immediately before the date of the deletion or severance or that were last continued in force before that date, in respect of those employees shall continue or resume in force on and after that date and

séparation, conformément aux alinéas 47(1)a) et b). Ces droits subsistent, peut-on présumer, indépendamment des changements dans le nombre des employés et dans leurs fonctions, tout au moins jusqu'à ce que le Conseil en décide autrement.

[16] Les droits du successeur qui viennent d'être décrits sont garantis sous réserve de modification par une décision du Conseil prise en regard d'une demande présentée en vertu du paragraphe 47(3) par le nouvel employeur ou par l'agent négociateur touché par le changement. La demande doit être présentée au moins 120 jours et au plus 150 jours après la date où le secteur séparé a été intégré à l'entreprise ou à la personne morale. Dans le cas où la demande est dûment présentée dans le délai imparti, le Conseil doit décider si les employés du secteur séparé constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement, quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités, et si chaque convention collective ou décision arbitrale subsistant par l'effet de l'alinéa 47(1)a) doit rester en vigueur et, dans l'affirmative, pour quel délai. Ce dernier pouvoir est nécessaire dans le contexte où plusieurs unités étant fusionnées par le Conseil, il faut fixer une date commune d'expiration des conventions collectives de sorte que la négociation collective puisse être engagée en même temps.

[17] Le régime est légèrement différent dans le cas où un avis de négociation collective a été signifié avant la séparation visée par l'article 47. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe 47.1 sont applicables. Le paragraphe 47.1 prévoit:

**47.1** Si, avant la radiation ou la séparation visées au paragraphe 47(1), un avis de négociation collective avait été donné à l'égard d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale liant les employés d'une personne morale ou d'une entreprise qui, immédiatement avant la radiation ou la séparation, faisait partie de l'administration publique fédérale:

a) les conditions d'emploi figurant dans la convention collective ou la décision arbitrale maintenues en vigueur par l'effet de l'article 52 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* continuent de lier—ou lient de nouveau si l'article 52 avait cessé d'avoir effet—la personne morale ou l'entreprise, l'agent négociateur et les employés, sauf entente à l'effet contraire entre

shall be observed by the corporation or business, as employer, the bargaining agent for those employees and those employees until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the employer and the bargaining agent agree otherwise;

(b) the *Public Service Staff Relations Act* applies in all respects to the interpretation and application of any term or condition continued or resumed by paragraph (a);

(c) on application by the corporation or business, as employer, or the bargaining agent for those employees, made during the period beginning on the one hundred and twentieth day and ending on the one hundred and fiftieth day after the date of the deletion or severance, the Board shall make an order determining

(i) whether the employees of the corporation or business who are represented by the bargaining agent constitute one or more units appropriate for collective bargaining, and

(ii) which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each such unit;

(d) where the Board makes the determinations under paragraph (c), the corporation or business, as employer, or the bargaining agent may, by notice, require the other to commence collective bargaining under this Act for the purpose of entering into a collective agreement; and

(e) this Part, other than section 80, applies in respect of a notice given under paragraph (d).

The effect of section 47.1 is described by G. J. Clarke in the following terms:

This new section freezes the existing terms and conditions of employment until either the right to strike or lock-out has been obtained. This new provision maintains in force the freeze which would have applied to the parties had they continued to be governed by the *Public Service Staff Relations Act*.<sup>14</sup>

Section 47.1 provides, therefore, that notice to bargain prior to a severance will preserve the *status quo* achieved by virtue of section 52 [as am. by S.C. 1992, c. 54, ss. 46, 78] of the PSSRA. Under section 47.1, the Board's power to intervene is limited to the making of orders determining the appropriateness of bargaining units and bargaining agents. Such orders, as is the case under section 47, can only be made upon application by the employer or an affected trade union during the period between the 120th and 150th day after the date of the severance. However, it must

l'employeur et l'agent négociateur, tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies;

b) les conditions d'emploi visées à l'alinéa a) restent totalement assujetties, quant à leur interprétation et à leur application, à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;

c) sur demande de la personne morale ou de l'entreprise qui devient l'employeur, ou de l'agent négociateur touché par le changement, présentée au moins cent vingt jours et au plus cent cinquante jours après celui-ci, le Conseil décide par ordonnance:

(i) si les employés de la personne morale ou de l'entreprise qui sont représentés par l'agent négociateur constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement,

(ii) quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités;

d) dans les cas où le Conseil rend une ordonnance dans le cadre de l'alinéa c), la personne morale ou l'entreprise qui devient l'employeur ou l'agent négociateur peut transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue de la conclusion d'une convention collective;

e) la présente partie, à l'exception de l'article 80, s'applique à l'avis prévu à l'alinéa d).

L'effet de l'article 47.1 est décrit par G. J. Clarke dans les termes suivants:

[TRADUCTION] Ce nouvel article gèle les conditions d'emploi en vigueur jusqu'à l'obtention du droit de grève ou de lock-out. La nouvelle disposition maintient en vigueur le gel qui se serait appliqué aux parties si elles étaient restées régies par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.<sup>14</sup>

Par conséquent, l'article 47.1 prévoit que l'avis de négociation signifié avant la séparation sauvegarde le statu quo obtenu par l'effet de l'article 52 [mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 46] de la LRTFP. En vertu de l'article 47.1, le pouvoir du Conseil se limite aux ordonnances statuant sur les unités qui sont habiles à négocier collectivement et sur les agents négociateurs. Ces ordonnances, comme c'est le cas en application de l'article 47, ne peuvent être prononcées qu'à la suite d'une demande de l'employeur ou du syndicat touché, présentée dans le délai compris entre le 120<sup>e</sup> jour et le

be noted that, unlike the situation in subparagraph 47(4)(c)(ii), there is no specific power vested in the Board to end or limit the duration of an existing collective agreement, because it is not needed, the term of the collective agreement being in its last three months and approaching expiry. Consequently, absent an agreement between the employer and bargaining agent, the terms of the existing collective agreement continue until a new agreement is signed or until the time when a valid strike or lockout may be called and beyond, in accordance with the various requirements set out in paragraphs 89(1)(a) to (d) of the Code.

### The Facts

[18] Having outlined the way that successor rights operate by virtue of sections 43 to 47 of the Code, the facts of the case before the Court can now be briefly summarized. PSAC had been certified as the bargaining agent under the PSSRA to represent some 18 public service employees in a number of bargaining units, including certain civilian support employees of the Department of National Defence (DND) at CFB Moose Jaw. DND operated CFB Moose Jaw as a Canadian military pilot training centre where training was delivered by Canadian military instructors to Canadian pilots on Tutor jets.

[19] In the late 1980s, it became apparent that CFB Moose Jaw would have to close down as a result of a shrinking air force and increased operating costs. In 1995, Bombardier approached DND with a plan to offer, at CFB Moose Jaw and CFB Cold Lake, in successive phases, military pilot training for both Canadian pilots and pilots from other NATO member states as well as from other specified countries. The plan was to be known as NATO Flight Training in Canada (NFTC). In November, 1997, it was announced that the NFTC would go forward and that CFB Moose Jaw would therefore remain open.

[20] In 1998, a series of contracts were entered into between Her Majesty in right of Canada (Canada) and

150<sup>e</sup> jour après la date de la séparation. Toutefois, on notera que contrairement à la situation visée au sous-alinéa 47(4)(c)(ii), il n'est conféré aucun pouvoir spécifique au Conseil pour mettre fin à une convention collective en vigueur ou en limiter la durée, cela n'étant pas nécessaire puisque la convention collective arrive à expiration dans un délai maximal de trois mois. Par conséquent, sauf entente entre l'employeur et l'agent négociateur, les conditions de la convention collective en vigueur subsistent jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à l'obtention du droit de grève ou de lock-out légal et au-delà, conformément aux diverses dispositions des alinéas 89(1)(a) à (d) du Code.

### Les faits

[18] Au terme de cet exposé du fonctionnement des droits du successeur selon les articles 43 à 47 du Code, passons maintenant à un bref exposé des faits de l'affaire soumise à la Cour. L'AFPC avait été accréditée comme agent négociateur conformément à la LRTFP pour représenter environ 18 employés de la fonction publique du ministère de la Défense nationale (MDN) dont quelques civils affectés aux services de soutien dans un certain nombre d'unités de négociation à la BFC Moose Jaw. Le MDN exploitait la BFC Moose Jaw comme centre de formation des pilotes militaires canadiens, la formation y étant donnée par des instructeurs militaires canadiens aux pilotes canadiens sur des avions à réaction de type Tutor.

[19] À la fin des années 80, il est devenu évident que la BFC Moose Jaw devrait fermer en raison de la réduction des effectifs des forces aériennes et de la hausse des coûts d'exploitation. En 1995, Bombardier a approché le MDN en lui proposant un programme visant à assurer, à la BFC Moose Jaw et à la BFC Cold Lake, par étapes successives, la formation des pilotes militaires canadiens, des pilotes des autres pays membres de l'OTAN et d'autres pays spécifiés. Ce programme allait s'appeler le programme de formation au vol des pilotes de l'OTAN au Canada (le NFTC). En novembre 1997, on a annoncé que le NFTC allait être mis en œuvre et que la BFC Moose Jaw restait donc ouverte.

[20] En 1998, une série de contrats ont été passés par Sa Majesté du chef du Canada (le Canada) avec

Bombardier and between Bombardier and Frontec. These agreements had the effect, *inter alia*, of contracting out to Bombardier and Frontec the site support services for military pilot training formerly carried out by PSAC-represented employees at CFB Moose Jaw. The support services covered clerical, administrative, technical, runway, grounds and building maintenance, and infrastructure services at CFB Moose Jaw. Not covered were pilot training, aircraft maintenance and other professional employees as well as military personnel. By two separate contracts,<sup>15</sup> the support services were to be provided by Bombardier in respect of the already existing Tutor-based pilot training which was scheduled to be phased out some time in the year 2000 as well as in respect of the subsequent NFTC program scheduled to launch in the autumn of 2000. Bombardier subcontracted to Frontec the following functions in regard to these programs: facilities management, runway maintenance and fire protection.

[21] An "Employment Obligations Agreement" between Bombardier and Canada set out the minimum requirements which Bombardier and its subcontractors had to meet in the employment of former CFB Moose Jaw public servants. Bombardier and its subcontractors were to draw 70% of the NFTC site support workforce from existing indeterminate public servants at CFB Moose Jaw. Job offers had to be for a minimum of two years at no less than 85% of the employee's current pay. It was contemplated that the employees who were offered employment under the NFTC program would initially be employed in support of the existing Tutor-based training program prior to their commencing work under the NFTC.

[22] In all, Frontec hired 56 former public servants to carry out site support work, most of whom started working in July and August of 1998. Only 18 received offers to continue on the NFTC program once site support work was phased out for the Tutor program. Bombardier envisioned hiring 237 employees to do all of the work on the NFTC Contract. With other

Bombardier et par Bombardier avec Frontec. Ces contrats avaient notamment pour effet de sous-traiter à Bombardier et à Frontec les services de soutien sur place reliés à la formation des pilotes militaires, auparavant assurés par des employés représentés par l'AFPC à la BFC Moose Jaw. Ces services de soutien comprenaient des services de secrétariat, des services administratifs, des services techniques, l'entretien des pistes, terrains et immeubles et des services d'infrastructures à la BFC Moose Jaw. Ils ne comprenaient pas la formation des pilotes, l'entretien des aéronefs ni d'autres services assurés par du personnel professionnel et militaire. Conformément à deux contrats distincts<sup>15</sup>, Bombardier devait fournir les services de soutien pour la formation en cours sur les avions Tutor, qui était appelée à être progressivement éliminée au cours de 2000, et pour le programme NFTC dont le lancement était prévu pour l'automne de 2000. Bombardier a sous-traité à Frontec les fonctions suivantes de ces deux programmes de formation: la gestion des installations, l'entretien des pistes et la protection contre les incendies.

[21] Un [TRADUCTION] «Accord de recrutement» conclu entre Bombardier et le Canada énonçait les obligations minimales de Bombardier et de ses sous-traitants à l'égard du recrutement des anciens fonctionnaires de la BFC Moose Jaw. Bombardier et ses sous-traitants s'y engageaient à ce que 70 % du personnel de soutien du site du NFTC soit composé de fonctionnaires travaillant à durée indéterminée à la BFC Moose Jaw. Les offres d'emploi devaient offrir une garantie d'emploi d'au moins deux ans et un salaire au moins égal à 85 % du salaire actuel de l'employé. Il était prévu que les employés à qui on offrait un emploi dans le cadre du programme NFTC seraient initialement recrutés pour le programme de formation en cours sur les avions Tutor avant leur entrée en fonction dans le cadre du NFTC.

[22] Au total, Frontec a recruté pour l'exécution du travail de soutien sur place 56 anciens fonctionnaires, qui ont pour la plupart commencé à travailler en juillet et en août 1998. Seulement 18 d'entre eux ont reçu des offres pour continuer à travailler dans le cadre du programme NFTC, une fois terminé le travail de soutien sur place du programme Tutor. Bombardier

employees hired by subcontractors, the total number comes to approximately 350 employees (to be achieved in 2000). Of the 136 former public servants at CFB Moose Jaw, 20 were working for Bombardier, 56 for Frontec and 10 for a food services subcontractor at the time of the hearing before the Board, for a total of 86. Between 10 and 20 of the 50 former public servants who were not given offers remain with DND.

[23] DND's civilian employees at CFB Moose Jaw that are involved in this litigation were divided into various PSAC-represented bargaining units which had collective agreements with the Treasury Board. Those agreements had expired in 1991 but were extended to 1997 by the *Public Sector Compensation Act* [S.C. 1991, c. 30]. The terms and conditions of employment had been frozen by virtue of notice to bargain given April 22, 1997 under the PSSRA, and the bargaining freeze was still in effect as of October 27, 1998, when PSAC brought its applications under section 47.1 of the Code.

[24] These applications requested that the Board make the following orders:

- (1) Pursuant to paragraph 47.1(c), the employees working for Bombardier and Frontec on the Site Support Contract, to be followed by the NFTC program, constitute for each employer a single bargaining unit.
- (2) PSAC is declared the bargaining agent for each of the two above-mentioned bargaining units.
- (3) Alternatively, Bombardier and Frontec are declared a single employer pursuant to section 35 [as am. by S.C. 1998, c. 26, s. 17] of the Code.

#### The Board's Decision

[25] The Board found that PSAC had brought its applications under paragraph 47.1(c) within the time

envisageait de recruter 237 employés pour l'ensemble des travaux du contrat relié au programme NFTC. Compte tenu des autres employés recrutés par les sous-traitants, le nombre total s'élève à environ 350 employés (effectif de l'an 2000). Au moment de l'audience devant le Conseil, des 136 anciens fonctionnaires de la BFC Moose Jaw, 20 travaillaient pour Bombardier, 56 pour Frontec et 10 pour un sous-traitant de services d'alimentation, soit un nombre total de 86. De 10 à 20 personnes parmi les 50 anciens fonctionnaires n'ayant pas reçu d'offres d'emploi sont demeurées au MDN.

[23] Le personnel civil du MDN à la BFC Moose Jaw visé par la présente instance appartenait à diverses unités de négociation représentées par l'AFPC, qui avaient passé des conventions collectives avec le Conseil du Trésor. Ces conventions collectives avaient expiré en 1991 mais avaient été prolongées jusqu'à 1997 par la *Loi sur la rémunération du secteur public* [L.C. 1991, ch. 30]. Les conditions d'emploi avaient été gelées par l'avis de négociation donné le 22 avril 1997 aux termes de la LRTFP, et le gel était toujours en vigueur le 27 octobre 1998, date à laquelle l'AFPC a déposé ses demandes en vertu de l'article 47.1 du Code.

[24] Ces demandes avaient pour but d'obtenir du Conseil les ordonnances suivantes:

- 1) qu'en application de l'alinéa 47.1(c), les employés travaillant pour Bombardier et Frontec aux termes du contrat de soutien sur place et, par la suite, du contrat relié au programme NFTC, constituent chez chaque employeur une unité de négociation unique;
- 2) qu'il soit déclaré que la requérante est l'agent négociateur de chacune des deux unités de négociation susmentionnées;
- 3) subsidiairement, qu'il soit déclaré que Bombardier et Frontec constituent un employeur unique en application de l'article 35 [mod. par L.C. 1998, ch. 26, art. 17] du Code.

#### La décision du Conseil

[25] Le Conseil a conclu que l'AFPC avait présenté ses demandes au titre de l'alinéa 47.1(c) dans le délai

limit set out in that subsection. The Board determined that the severance of the relevant DND employees at CFB Moose Jaw and their commencement of work under their new employers occurred over the span of several months, namely from May 15 to August 31, 1998 in the case of Frontec as employer and from June 16 to September 30, 1998 in the case of Bombardier as employer. The Board appeared to reason that PSAC had to have brought its paragraph 47.1(c) application between the 120th and 150th days after any date in those ranges. Having brought its applications on October 28, 1998, PSAC was safely within the time limits.

[26] The Board proceeded to determine whether a section 47 severance had occurred in respect to Bombardier and Frontec under the circumstances. Bombardier and Frontec each agreed that they were corporations governed by Part I of the Code. The Board then reviewed Part I of Schedule I of the PSSRA and found that DND was referred to therein by way of being included in Schedule I of the *Financial Administration Act* [R.S.C., 1985, c. F-11]. Therefore, the former DND employees constituted a “portion” of the public service within the meaning of subsection 47(1). It then remained for the Board to determine whether such employees were “included and established as or [became] a part” of Frontec and Bombardier.

[27] The Board found that Frontec’s role as Bombardier’s subcontractor did nothing to suspend or otherwise affect the operation of section 47 successor rights. Indeed, the Board noted that subsection 47(1) did not limit the manner in which a portion of the public service could be established as or become part of a federally regulated business. The Board reasoned [at paragraph 93] that “[t]o conclude differently would defeat the purpose of the said section in that it would allow that the work severed not be covered by section 47(1) were it to be subcontracted to one or more subcontractors rather than being performed by the main contractor”. In the result, the Board ruled that both Frontec and Bombardier fell within the scope of subsection 47(1) “insofar as the Site Support Contract work [covering the transitional period] is concerned”.

imparti. Le Conseil a décidé que la séparation des employés visés du MDN à la BFC Moose Jaw et le début de leur emploi avec leur nouvel employeur s’étaient étendus sur plusieurs mois, soit du 15 mai au 31 août 1998 dans le cas de l’employeur Frontec, et du 16 juin au 30 septembre 1998 dans le cas de l’employeur Bombardier. Le Conseil a semblé tenir le raisonnement que l’AFPC devait, aux termes de l’alinéa 47.1c), présenter ses demandes dans un délai se situant entre le 120<sup>e</sup> et le 150<sup>e</sup> jour après toute date tombant dans les intervalles mentionnés. Ses demandes ayant été présentées le 28 octobre 1998, l’AFPC a largement respecté le délai imparti.

[26] Le Conseil s’est ensuite penché sur la question de savoir si, dans les circonstances, une séparation aux termes de l’article 47 était intervenue à l’égard de Bombardier et Frontec. Bombardier et Frontec ont convenu toutes les deux qu’elles étaient des personnes morales régies par la partie I du Code. Le Conseil a alors examiné la partie I de l’annexe I de la LRTPF et conclu que le MDN y figurait du fait qu’il était inclus à l’annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques* [L.R.C. (1985), ch. F-11]. Il s’ensuivait que les anciens employés du MDN constituaient un «secteur» de la fonction publique au sens du paragraphe 47(1). Il restait alors au Conseil à décider si ces employés étaient «régis[s] . . . en tant que personne morale ou qu’entreprise ou [. . .] intégré[s] à» Frontec et à Bombardier.

[27] Le Conseil a conclu que le rôle de sous-traitant de Bombardier joué par Frontec n’avait aucunement l’effet de suspendre ou de modifier d’une autre manière l’application des droits du successeur prévus à l’article 47. Le Conseil a même noté que le paragraphe 47(1) ne posait pas de restriction en ce qui concerne la façon dont un secteur de l’administration publique fédérale peut devenir régi en tant que personne morale ou qu’entreprise ou être intégré à une personne morale ou une entreprise en vertu de la partie I du Code. Selon son raisonnement [au paragraphe 93], «[s]’il tirait une conclusion différente, le Conseil irait à l’encontre du but visé par ladite disposition du fait qu’il permettrait de soustraire de l’application du paragraphe 47(1) les tâches cédées qui sont confiées en sous-traitance à un ou plusieurs

[28] The Board held that PSAC had given notice to bargain collectively in accordance with paragraph 47.1(a). Specifically, it determined that:

Once the requirements of sections 47(1) and 47.1(a) are met, they apply automatically where “notice to bargain collectively has been given in respect of a collective agreement,” which is the case here.<sup>16</sup>

[29] The Board ruled that PSAC’s status as bargaining agent was therefore continued in respect of the work associated with the 1998-2000 Site Support Contract. However, the Board felt it necessary to go on and analyse the nature of the NFTC program in order to determine the scope of the work to which the decision would apply. It considered this analysis was necessary despite the fact that PSAC had amended its applications during the course of the hearings so as to delete any reference to NFTC work.<sup>17</sup> In contrast to the support work related to the existing Tutor training program, the NFTC initiative was found by the Board to constitute “a new enterprise or endeavour” such that it could not be

. . . construed as a “severance” from the previous DND activity where DND owned the land, the buildings, the training equipment and the aircraft, and was solely and completely in charge of the syllabus and training of Canadian military pilots with Canadian military instructors, all of which was through public funding.<sup>18</sup>

[30] The Board adopted the approach established in *United Steelworkers of America et al. v. Seafarers’ International Union of Canada et al.*<sup>19</sup> for determining whether a sale of a business had taken place under section 44 of the Code. On the basis of this approach, the Board found that the mere fact that some former civilian DND employees would continue to be employed under the NFTC program, once the Site Support Contract work had ended, did not give rise to

sous-traitants au lieu d’être exécutées par l’entrepreneur principal». En conclusion, le Conseil a statué que Frontec et Bombardier étaient assujetties au paragraphe 47(1) «en ce qui concerne les tâches exécutées en vertu du contrat de soutien sur place [pour la période de transition]».

[28] Le Conseil a conclu que l’AFPC avait donné un avis de négociation collective suivant l’alinéa 47.1(a). Plus particulièrement, il a décidé:

Une fois réunies les conditions énoncées au paragraphe 47(1) et à l’alinéa 47.1(a), celles-ci s’appliquent d’office lorsqu’«un avis de négociation collective [a] été donné à l’égard d’une convention collective», ce qui est le cas en l’espèce<sup>16</sup>.

[29] Le Conseil a statué que la qualité de l’AFPC comme agent négociateur subsistait à l’égard des travaux associés au Contrat de soutien sur place de 1998-2000. Toutefois, le Conseil a estimé nécessaire d’entreprendre l’analyse de la nature du programme NFTC en vue de déterminer les tâches auxquelles la décision s’appliquerait. Il a considéré qu’une telle analyse était nécessaire bien que l’AFPC ait modifié ses demandes pendant les audiences de façon à supprimer toute mention des tâches devant être exécutées dans le cadre du programme NFTC<sup>17</sup>. Le Conseil a jugé que, contrairement aux travaux de soutien reliés au programme de formation sur avions Tutor, le programme NFTC constituait une «nouvelle entreprise»: on ne pouvait

[. . .] dire qu’il y a eu «séparation» d’une activité antérieure du MDN où le MDN était propriétaire du terrain, des installations, de l’équipement de formation et des aéronefs et qu’il était uniquement et entièrement responsable du programme de cours et de la formation de pilotes militaires canadiens par des instructeurs militaires canadiens, le tout étant financé par l’État<sup>18</sup>.

[30] Le Conseil a adopté l’approche établie dans l’affaire *Métallurgistes unis d’Amérique et al. c. Syndicat international des gens de mer du Canada et al.*<sup>19</sup> pour décider s’il s’agissait d’une vente d’entreprise aux termes de l’article 44 du Code. En se fondant sur cette approche, le Conseil a conclu que le seul fait que d’anciens employés civils du MDN continueraient de travailler dans le cadre du programme NFTC une fois terminés les travaux afférents

a successor rights situation. Instead, the Board looked to see if the most significant elements of the Tutor jet operation previously run by Canada were substantially present under the subsequent NFTC program administered by Bombardier and Frontec. The most significant feature of the original Tutor jet training program was the actual training by military personnel who were never represented by PSAC. Accordingly, those employees could not be considered a “portion” of the public service that had been “severed” within the meaning of section 47. DND’s former civilian employees who carried out support services for the Tutor jet program, being only an ancillary part of the original training operation, could not be considered in the analysis, according to the Board.

[31] The Board held that a more fundamental stumbling block existed to the continuance of bargaining rights under the NFTC program. Though some work activities carried out under the NFTC program are comparable to those performed prior to the program, the Board reasoned that “they do not originate from the same source, the former being the public sector, and the other a largely private sector venture, which is a new and very different entity”.<sup>20</sup> In the result, the Board determined that the NFTC contract did not constitute a severance of a portion of the public service of Canada as required by sections 47 and following of the Code. Accordingly, PSAC’s applications for certification were held not to extend to the NFTC program but to terminate upon the expiry of the 1998-2000 Site Support Contract in respect of the Tutor jet program.

#### Analysis

##### ■ The standard of review

[32] The parties have all made submissions regarding the appropriate standard of review to be applied to the Board’s decision. The Board is protected by a

au Contrat de soutien sur place, ne créait pas une situation de droits du successeur. Le Conseil a plutôt examiné si les éléments les plus significatifs du programme de formation sur avions Tutor géré par le Canada se retrouvaient en substance dans le programme subséquent administré par Bombardier et Frontec. La composante la plus significative du programme initial de formation sur avions à réaction Tutor était la formation assurée par du personnel militaire qui n’avait jamais été représenté par l’AFPC. Par conséquent, ces employés ne pouvaient pas être considérés comme un «secteur» de la fonction publique qui aurait été «séparé» aux termes de l’article 47. Selon le Conseil, les anciens employés civils du MDN qui exécutaient les services de soutien dans le cadre du programme sur avions à réaction Tutor, n’étant qu’une partie accessoire du fonctionnement du programme de formation initial, ne pouvaient être pris en compte dans l’analyse.

[31] Le Conseil a jugé qu’une considération encore plus fondamentale faisait obstacle au maintien des droits de négociation dans le programme NFTC. Bien que certaines des tâches exécutées dans le cadre du programme NFTC soient comparables à certaines des tâches exécutées avant la création du programme NFTC, le Conseil a jugé qu’«elles ne proviennent pas de la même source. Dans le premier cas, il s’agit d’un ministère fédéral et, dans l’autre, d’une entreprise en grande partie financée par le secteur privé et, partant, d’une entité nouvelle et très différente»<sup>20</sup>. Par conséquent, le Conseil a décidé que le contrat NFTC ne constituait pas une séparation d’un secteur de l’administration publique fédérale aux termes de l’article 47 et des articles suivants du Code. Pour ce motif, il a jugé que les demandes d’accréditation de l’AFPC n’englobaient pas le programme NFTC et se terminaient à l’expiration du Contrat de soutien sur place 1998-2000 relatif au programme de formation sur avions Tutor.

#### Analyse

##### ■ La norme de contrôle

[32] Les parties ont toutes présenté des observations au sujet de la norme de contrôle qui devait s’appliquer à la décision du Conseil. Le Conseil est protégé par

broad privative clause in section 22 of the Code. That section contemplates the review of Board decisions only on grounds specified in paragraphs 18.1(4)(a), (b) or (e) of the *Federal Court Act*.<sup>21</sup> Of particular relevance in the present case is paragraph 18.1(4)(a) which allows the Federal Court to exercise its review powers to grant the appropriate relief where the Board has acted without jurisdiction, acted beyond its jurisdiction or refused to exercise its jurisdiction. On issues of jurisdictional error such as these, it has been held that the Board's decisions are reviewable on a standard of correctness.<sup>22</sup>

[33] By contrast, it has been decided that a decision made within the jurisdiction of the Board may only be interfered with if it is patently unreasonable. This position has been affirmed on numerous occasions, including recent decisions of this Court which have applied the pragmatic and functional approach to determining the appropriate standard of review as mandated by the Supreme Court of Canada in its jurisprudence. In *Offshore Logistics Inc. v. International Longshoremen's Association Local 269*,<sup>23</sup> this Court laid out the proper approach to take in determining the appropriate standard of review in applications from decisions of this Board. At paragraphs 13 and 14 of the decision, Rothstein J.A. wrote the following:

It is now well settled that the standard of review is to be determined according to a functional and pragmatic approach. The test is whether the question which the provision under consideration raises is one that was intended by Parliament to be left to the exclusive decision of the Board, subject to review only for patent unreasonableness. See *Pasiechnyk et al. v. Procrane Inc. et al.*, [1997] 2 S.C.R. 890 . . . at paragraph 18, and *Pushpanathan v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1998] 1 S.C.R. 982 . . . , at paragraphs 26 to 28. The factors to be taken into account in the functional and pragmatic approach, among others, are the presence or absence of a privative clause, expertise of the tribunal, the purpose of the Act as a whole and the provision in particular, and whether the nature of the problem is one of fact or law and the generality of the proposition under consideration. (See *Pushpanathan*, supra, paragraphs 29-38 [S.C.R.] )

une clause privative étendue à l'article 22 du Code. Cet article prévoit que les décisions du Conseil ne peuvent faire l'objet de révision que pour les motifs visés aux alinéas 18.1(4)a, b) ou e) de la *Loi sur la Cour fédérale*.<sup>21</sup> L'alinéa 18.1(4)a) est d'un intérêt particulier en l'espèce, car il habilite la Cour fédérale à exercer son pouvoir de contrôle pour accorder les réparations indiquées dans le cas où le Conseil a agi sans compétence, outrepassé celle-ci ou refusé de l'exercer. S'agissant d'erreurs de compétence de cette nature, il est admis que les décisions du Conseil peuvent faire l'objet de révision selon la norme de la décision correcte.<sup>22</sup>

[33] Par contre, il a été décidé que, dans le cas d'une décision rendue par le Conseil dans les limites de sa compétence, la Cour ne doit intervenir que si la décision est manifestement déraisonnable. Cette position a été affirmée à de nombreuses reprises, notamment dans des décisions récentes de la Cour. Ces décisions ont adopté une approche pragmatique et fonctionnelle pour fixer la norme de contrôle appropriée, selon ce qui est demandé dans la jurisprudence de la Cour suprême du Canada. Dans l'affaire *Offshore Logistics Inc. c. Association internationale des débardeurs, section locale 269*<sup>23</sup>, la Cour a établi l'approche à privilégier pour fixer la norme de contrôle appropriée dans les demandes de révision des décisions du Conseil. Aux paragraphes 13 et 14 de sa décision, le juge Rothstein a écrit:

Il est maintenant bien établi que la norme de contrôle doit être fixée selon une approche pragmatique et fonctionnelle. Le critère à appliquer est celui de savoir si la question soulevée par la disposition en cause appartient à celles que le législateur avait l'intention de confier à la compétence exclusive du Conseil, sous réserve de l'exercice du pouvoir de contrôle judiciaire uniquement selon le critère du caractère manifestement déraisonnable. Voir *Pasiechnyk et al. c. Procrane Inc. et al.*, [1997] 2 R.C.S. 890 [ . . . ], au paragraphe 18, et *Pushpanathan c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1998] 1 R.C.S. 982 [ . . . ], aux paragraphes 26 à 28. Les facteurs à prendre en compte dans une approche pragmatique et fonctionnelle sont notamment la présence ou l'absence d'une clause privative, l'expertise du tribunal, l'objet de la Loi dans son ensemble et de la disposition en cause, ainsi que la nature du problème, c'est-à-dire s'il s'agit d'une question de fait ou de droit, et la généralité de la disposition examinée. (Voir *Pushpanathan*, précité, aux paragraphes 29 à 38 [R.C.S.] )

It is now trite law that decisions of the Canada Labour Relations Board and its successor, the Canada Industrial Relations Board, are, in matters within their core expertise, to be granted substantial deference by the Courts. (See **Canadian Broadcasting Corp. v. Canada (Labour Relations Board) et al.**, [1995] 1 S.C.R. 157 . . ., **Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada**, [1993] 1 S.C.R. 941 . . . at 962-963 [S.C.R.]. The Supreme Court has also cautioned that the Courts should not be aggressive as branding as jurisdictional, and therefore subject to broader curial overview, that which may be doubtfully so. (See **International Longshoremen and Warehousemen Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain**, [1996] 2 S.C.R. 432 . . . at 445-46.

Consequently, keeping in mind the Supreme Court's note of caution regarding the issue of whether a decision goes to the Board's jurisdiction, it is clear that the standard of review will be correctness in the case of a jurisdictional question and will be patent unreasonableness in the case of a question within the Board's recognized expertise.

■ The Board's interpretation of sections 47 and 47.1

[34] Whether or not the Board's interpretation of sections 47 and 47.1 of the Code is considered jurisdictional or within the Board's core expertise, I am of the view that the decision limiting the successor rights to the life of the Site Support Contract must be set aside.

[35] First, in my view, the Board's decision to terminate the bargaining rights of former DND employees in these bargaining units upon the expiry of the Site Support Contract was made without jurisdiction and must be set aside. PSAC brought its applications under section 47.1 of the Code which is the provision that applies where notice to bargain collectively has been given in respect of a collective agreement in force before a severance described in section 47. This notice can only be given during the last three months of a collective agreement. By subparagraphs 47.1(c)(i) and (ii), the Board has been given jurisdiction only to determine whether the employees represented by the bargaining agent constitute one or more

Il va maintenant sans dire, en droit, que les tribunaux doivent faire preuve d'une grande retenue envers les décisions du Conseil canadien des relations du travail et l'organisme qui lui a succédé, le Conseil canadien des relations industrielles, dans les affaires qui sont au cœur de leur expertise. (Voir **Société Radio-Canada c. Conseil des relations du travail du Canada et al.**, [1995] 1 R.C.S. 157 [. . .], **Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada.**, [1993] 1 R.C.S. 941 [. . .], aux pages 962 à 963. La Cour suprême a aussi averti les tribunaux d'éviter de qualifier trop rapidement un point de question de compétence, et ainsi de l'assujettir à un examen judiciaire plus étendu, lorsqu'il existe un doute à cet égard. (Voir **Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain**, [1996] 2 R.C.S. 432 [. . .], aux pages 445 et 446).

Par conséquent, compte tenu de l'avertissement de la Cour suprême sur l'empressement à qualifier un point de question de compétence, il est clair que la norme de contrôle sera le caractère correct pour une question de compétence, et le caractère manifestement déraisonnable pour une question relevant de l'expertise reconnue au Conseil.

■ L'interprétation des articles 47 et 47.1 par le Conseil

[34] Que l'interprétation du Conseil des articles 47 et 47.1 du Code soit ou non considérée dans les limites de sa compétence ou de son expertise fondamentale, je suis d'avis que sa décision limitant les droits du successeur au Contrat de soutien sur place doit être annulée.

[35] En premier lieu, j'estime que la décision du Conseil de mettre fin aux droits de négociation des anciens employés du MDN dans ces unités de négociation à l'expiration du Contrat de soutien sur place est entachée d'un défaut de compétence et doit être annulée. L'AFPC a présenté ses demandes en vertu de l'article 47.1 du Code, disposition qui s'applique dans le cas où un avis de négociation a été donné au sujet d'une convention collective en vigueur avant la séparation visée à l'article 47. Cet avis ne peut être signifié que dans les trois derniers mois de la convention collective. Les sous-alinéas 47.1c)(i) et (ii) ne confèrent au Conseil de compétence que pour décider si les employés représentés par l'agent négociateur

units appropriate for collective bargaining and which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each such unit. Unlike the situation prevailing in a subsection 47(3) application, there is no express authority given to the Board to terminate or limit the duration of any collective agreement that was in force prior to the severance. In these cases, there is no reason to enable the Board to shorten the duration of the collective agreement because it is about to expire anyway. When notice is given, the existing collective agreements between the parties continue in force until a new agreement is achieved or a legal strike or lockout is declared pursuant to section 89 of the Code. While the Board did not explicitly terminate the collective agreements binding upon the former DND employees, its decision necessarily had the effect of terminating those rights upon the expiry of the Site Support Contract in 2000, something it lacked the jurisdiction to do. The effect of such an order would be to decertify a bargaining agent, something entirely inconsistent with the purpose of sections 47 and 47.1.

[36] Second, an alternative rationale for setting aside the decision exists. Although considerable deference is due to this Board on legal matters, the Board made a clearly irrational error of law. When the Board decided to consider the nature of the future NFTC undertaking, after having correctly found that the former DND employees in the units in question had been severed and that their bargaining rights continued in respect of the site support services for the Tutor jet training program, it made a patently unreasonable legal error. For a section 47 severance to take place, the Code requires that public service employees be established as or become a part of a corporation, that is, Bombardier and Frontec. Once these former DND employees began to work for Bombardier and Frontec, they became part of those corporations, and the section 47 severance was complete. The bargaining rights of their union were preserved for the time being at least. That some of these employees might continue working for those companies after the expiry of the Tutor jet training program in 2000, or might cease to do so, has no bearing on any further severance analysis, as the employees had already been severed from

constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement et quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chaque unité. Contrairement à la situation visée par la demande en vertu du paragraphe 47(3), le Conseil n'est pas expressément habilité à mettre fin à une convention collective en vigueur avant la séparation ou à limiter sa durée. Dans ces cas, il n'existe aucune raison de permettre au Conseil de réduire la durée de la convention collective puisqu'elle arrive bientôt à expiration de toute façon. Lorsque l'avis est donné, les conventions collectives entre les parties restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou jusqu'à l'obtention du droit de grève ou de lock-out légal conformément à l'article 89 du Code. Bien que le Conseil n'ait pas explicitement mis fin aux conventions collectives liant les anciens employés du MDN, sa décision a nécessairement eu pour effet de mettre fin à ces droits à l'expiration du Contrat de soutien sur place en 2000, ce pour quoi il n'avait pas compétence. Une ordonnance de cette nature aurait pour effet de révoquer l'accréditation de l'agent négociateur, ce qui est tout à fait contraire à l'objet des articles 47 et 47.1.

[36] En deuxième lieu, il existe une autre raison d'annuler la décision du Conseil. Nonobstant la grande réserve dont il convient de faire preuve à son égard sur les questions juridiques, le Conseil a commis une erreur de droit manifestement irrationnelle. Lorsque le Conseil a décidé d'examiner la nature de l'entreprise nouvelle que constituerait le programme NFTC, après avoir conclu avec raison que les anciens employés du MDN des unités en question avaient fait l'objet d'une séparation et que leurs droits de négociation subsistaient à l'égard des services de soutien sur place du programme de formation sur avions Tutor, le Conseil a commis une erreur de droit manifestement déraisonnable. Pour qu'il y ait une séparation au sens de l'article 47, le Code exige que les employés de la fonction publique deviennent régis en tant que personne morale ou intégrés à une personne morale, en l'occurrence Bombardier et Frontec. Lorsque les anciens employés du MDN ont commencé à travailler pour Bombardier et Frontec, ils ont été intégrés à ces personnes morales et la séparation aux termes de l'article 47 a été achevée. Les droits de négociation de leur syndicat ont été maintenus pour cette période au

the public service and incorporated into Bombardier and Frontec. The situation in 2000 should have been left to be dealt with at a later time by means of a different application, possibly in an application to decertify or, pursuant to section 44, as a disposition from one corporation to another.

[37] Furthermore, in determining whether a severance in respect of the NFTC program had taken place, the Board was clearly irrational in completely ignoring the plain wording of section 47 and mistakenly applying the language and jurisprudence pertaining to the sale of a business under section 44 of the Code. This error is curious given the Board's explicit recognition earlier in its decision [at paragraph 93] that "Section 47(1) does not limit the manner in which the 'portion of the public service of Canada' may become established or become a part of a corporation or business". Nonetheless, the Board ignored this correct principle and concluded that the NFTC program constituted a new enterprise or endeavour that could not be construed as a severance from the previous DND activity under the Tutor jet program. Under section 47, except in its deliberations about the proper bargaining unit and agent, the Board should not consider the changing nature of the undertaking as a factor in determining the existence of a severance. Of course, any new entity will by necessity be somewhat different than the pre-existing one. That does not matter as long as there is a severance of a portion of the public service that becomes part of a business.

[38] A section 47 severance is not the sale of a business. The Board was clearly wrong to invoke, in this section 47 application, the words from *Canada Post Corp.*, *supra*, [at page 174] that "bargaining rights attach to a business, not to any particular

moins. Que certains de ces employés aient pu continuer à travailler ou cesser de travailler pour ces sociétés au terme du programme de formation sur avions à réaction Tutor en 2000 n'est pas pertinent dans l'analyse d'une séparation ultérieure, les employés ayant déjà été séparés de la fonction publique et intégrés à Bombardier et Frontec. La situation en 2000 devait être traitée ultérieurement dans le cadre d'une demande distincte, éventuellement par la voie d'une demande de révocation d'accréditation ou, selon l'article 44, au titre d'une disposition d'une personne morale à une autre.

[37] De plus, en décidant si le programme NFTC constituait ou ne constituait pas une séparation, le Conseil s'est montré manifestement irrationnel en ne tenant aucun compte du sens littéral de l'article 47 et en utilisant à tort les termes et la jurisprudence qui s'appliquent à la vente d'entreprise selon l'article 44 du Code. Cette erreur est curieuse car le Conseil avait explicitement reconnu précédemment dans sa décision [au paragraphe 93] que «[le] paragraphe 47(1) ne pose pas de restriction en ce qui concerne la façon dont un "secteur de l'administration publique fédérale" peut devenir régi en tant que personne morale ou qu'entreprise ou être intégré à une personne morale ou une entreprise». Néanmoins, le Conseil n'a pas tenu compte de ce principe correct et il a conclu que le programme NFTC était une nouvelle entreprise qui ne pouvait pas être réputée constituer une séparation de l'activité antérieure du MDN liée au programme de formation sur avions Tutor. Aux termes de l'article 47, sauf dans ses délibérations sur l'unité de négociation et l'agent négociateur appropriés, le Conseil ne doit pas prendre en considération le changement dans la nature de l'entreprise comme critère de séparation. Il tombe sous le sens que toute nouvelle entité sera nécessairement quelque peu différente de celle qui l'a précédée. Cela n'importe pas dans la mesure où il y a une séparation d'un secteur de la fonction publique et son intégration à une entreprise.

[38] La séparation prévue à l'article 47 n'est pas la vente d'une entreprise. Le Conseil a manifestement commis une erreur en recourant, à l'égard d'une demande présentée en vertu de l'article 47, aux observations de l'affaire *Société canadienne des*

incumbent employees”. On the contrary, section 47 speaks of a “portion of the public service”, (not a part of a business), which is defined as the “several positions in or under any department or other portion of the public service”. However strange it might seem to the respondents, bargaining rights do indeed attach to the positions of the incumbent employees in a section 47 severance, for there is no business to which they may attach. These egregious errors of law amount, in my view, to patent unreasonableness.

[39] There was some concern expressed by counsel for Bombardier about this section 47 process of successor bargaining rights because it may involve a violation of the section 8 freedom of employees to join and be represented by a union of their choice. He considered it “unconscionable” for potential new employees to be included, against their wishes perhaps, in a bargaining unit represented by a union which they had not freely joined. That is a matter of some concern. There is no doubt that these successor provisions may, to a certain extent, sometimes cause exceptions to the principle of employees being represented by a union of their choosing. However, the successorship provisions are meant to be temporary, merely preserving stability and the *status quo* through a transition period. In due course, if the employees are dissatisfied with their bargaining agent and wish to be represented by a different union or to be free of any union, the mechanisms exist in the Code for them eventually to alter the interim situation they find themselves in pursuant to section 47.

[40] In conclusion, the decision of the Board to limit the certification to the 1998-2000 Site Support Contract was made without jurisdiction. Alternatively, the Board’s determination that no severance occurred with respect to the NFTC program should not have been made and, in any event, it completely ignored the language of section 47, relied on irrelevant

*postes*, précitée [à la page 174], «les droits de négociation sont liés à l’entreprise et non aux employés particuliers en place». Au contraire, l’article 47 parle d’un «secteur de l’administration publique» (non d’une partie d’une entreprise), qui est défini comme l’«[e]nsemble des postes qui sont compris dans les ministères ou autres secteurs de l’administration publique». Aussi étrange que cela puisse sembler aux intimées, les droits de négociation sont effectivement liés aux postes des employés en place dans la séparation visée à l’article 47, vu l’absence d’une entreprise à laquelle ils pourraient être liés. J’estime que les erreurs de droit flagrantes du Conseil confèrent à sa décision un caractère manifestement déraisonnable.

[39] L’avocat de la société Bombardier s’est montré quelque peu préoccupé par le fait que l’application de l’article 47 sur les droits du successeur en matière de négociation pouvait porter atteinte à la liberté des employés d’adhérer au syndicat de leur choix et d’être représentés par le syndicat de leur choix, prévue à l’article 8. Il considérait «abusif» pour de nouveaux employés d’être inclus, peut-être contre leur gré, dans une unité de négociation à laquelle ils n’avaient pas librement adhéré. Il y a là en effet matière à réflexion. Il ne fait pas de doute que les dispositions sur les droits du successeur peuvent, dans une certaine mesure, déroger parfois au principe de la liberté des employés d’être représentés par un syndicat de leur choix. Cependant, les dispositions sur les droits du successeur sont destinées à être temporaires, visant seulement à protéger la stabilité et le statu quo au cours d’une période de transition. En temps opportun, si les employés ne sont pas satisfaits de leur agent négociateur et souhaitent être représentés par un syndicat différent ou ne pas être représentés par un syndicat, le Code prévoit des mécanismes leur permettant éventuellement de modifier la situation transitoire résultant de l’application de l’article 47.

[40] En conclusion, la décision du Conseil de limiter l’accréditation au Contrat de soutien sur place de 1998-2000 est entachée d’un défaut de compétence. Subsidièrement, la décision du Conseil que le programme NFTC ne constituait pas une séparation n’aurait pas dû être rendue et, en tout état de cause, ne tenait aucunement compte des termes de l’article 47,

jurisprudence and, hence, was a patently unreasonable error of law.

### Disposition

[41] The application will be allowed and the matter will be remanded to the Canada Industrial Relations Board for redetermination in accordance with sections 47 and 47.1 of the *Canada Labour Code* as they have been interpreted herein with the direction that the Board amend the certification orders to state as follows:

(1) all employees of Bombardier Inc. engaged in support and administration of military pilot training programs at CFB 15 Wing Moose Jaw, Saskatchewan save and except the Site Manager and the Senior Human Resource Advisor;

(2) all employees of Frontec Corporation engaged in the provision of support services to military pilot training programs at CFB 15 Wing Moose Jaw, Saskatchewan, save and except Operations Manager, Project Manager, Manager of Finance and Administration, Supervisor Human Resources and Accounting, Systems Administration Clerk and Receptionist/ Works Control Clerk.

The applicant shall have its costs throughout.

MCDONALD J.A.: I agree.

MALONE J.A.: I agree.

<sup>1</sup> R.S.C., 1985, c. L-2, as amended (hereinafter the Code).

<sup>2</sup> This Court dismissed an application to set aside a Board decision relating to a severance under s. 47 in *Public Service Alliance of Canada et al.* (1998), 229 N.R. 207 (F.C.A.); however, no analysis of that section was undertaken by the Court.

<sup>3</sup> G. W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2nd ed. (Aurora: Canada Law Book, 2000), at ¶ 8.10.

<sup>4</sup> [1990] 3 S.C.R. 644, at pp. 673-674.

<sup>5</sup> S. 44(2)(a) and (c).

était fondée sur une jurisprudence non pertinente et constituait donc une erreur de droit manifestement déraisonnable.

### Dispositif

[41] La demande est accueillie et l'affaire est renvoyée au Conseil canadien des relations industrielles pour un réexamen effectué en conformité avec les articles 47 et 47.1 du *Code canadien du travail*, selon l'interprétation donnée dans les présents motifs et avec directive donnée au Conseil de modifier ses ordonnances d'accréditation comme suit:

1) tous les employés de Bombardier Inc. affectés au soutien et à l'administration des programmes de formation de pilotes militaires à la 15<sup>e</sup> Escadre BFC Moose Jaw, Saskatchewan, à l'exclusion du chef du site et du conseiller principal en ressources humaines;

2) tous les employés de Frontec Corporation affectés aux services de soutien des programmes de formation des pilotes militaires à la 15<sup>e</sup> Escadre BFC Moose Jaw, à l'exclusion du chef des opérations, gestionnaire de projet, du chef des finances et de l'administration, du superviseur des ressources humaines et de la comptabilité, du commis à l'administration des systèmes et du réceptionniste/ commis aux travaux.

Les dépens sont adjugés à la demanderesse en totalité.

LE JUGE MCDONALD, J.C.A.: Je souscris à ces motifs.

LE JUGE MALONE, J.C.A.: Je souscris à ces motifs.

<sup>1</sup> L.R.C. (1985), ch. L-2, modifiée (le Code).

<sup>2</sup> La Cour a rejeté une demande d'annulation d'une décision du Conseil concernant une séparation visée à l'art. 47 dans l'affaire *Saskatoon (Ville) c. Alliance de la Fonction publique du Canada et al.* (1998), 229 N.R. 207 (C.A.F.); toutefois, la Cour n'a pas fait l'analyse de cet article.

<sup>3</sup> G. W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2<sup>e</sup> éd. (Aurora: Canada Law Book, 2000), au ¶ 8.10.

<sup>4</sup> [1990] 3 R.C.S. 644, aux pp. 673 et 674.

<sup>5</sup> Art. 44(2)(a) et c).

<sup>6</sup> See e.g. G. J. Clarke, *Clarke's Canada Industrial Relations Board* (Aurora: Canada Law Book, 2000), at p. I 11-10.

<sup>7</sup> In s. 44(1), "sell" is said to include "transfer", "leasing", or "other disposition". See also *International Longshoremen's Association, Local 1845 v. Terminus Maritime Inc. et al.* (1983), 83 CLLC 14,235 (C.L.R.B.).

<sup>8</sup> (1981), 2 CLRBR (NS) 40 (Can.), at pp. 59-60.

<sup>9</sup> (1989), 4 C.L.R.B.R. (2d) 161 (C.L.R.B.), at pp. 174-175.

<sup>10</sup> G. J. Clarke, *supra*, note 6, at p. I 11-25; Human Resources Development Canada, *Highlights of Major Developments in Labour Legislation, 1995-1996*, at p. 13.

<sup>11</sup> R.S.C., 1985, c. P-35, as amended (hereinafter PSSRA).

<sup>12</sup> Sims Task Force, *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (February, 1996).

<sup>13</sup> See s. 3 of the Code.

<sup>14</sup> G. J. Clarke, *supra*, note 6, at p. I 11-27.

<sup>15</sup> The "Site Support Contract" related to support services during the transitional period (June 1, 1998 to May 31, 2000) during which the Tutor-based training would be phased out and the NFTC program phased in. The NFTC contract related to the NFTC program once phased in and is expressed in a number of agreements relating to the rights and responsibilities of the parties under different aspects of the program.

<sup>16</sup> [2000] C.I.R.B.D. No. 3 (QL), at par. 102.

<sup>17</sup> *Ibid.*, at para. 103.

<sup>18</sup> *Ibid.*, at para. 106.

<sup>19</sup> (1986), 87 CLLC 16,008 (C.L.R.B.).

<sup>20</sup> *Supra*, note 16, at para. 114.

<sup>21</sup> R.S.C., 1985, c. F-7, as enacted by S.C. 1990, c. 8, s. 5.

<sup>22</sup> See e.g., *Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454*, [1998] 1 S.C.R. 1079, at pp. 1094-1095; *Dynamex Canada Inc. v. Canadian Union of Postal Workers*, [1999] 3 F.C. 349 (C.A.), at p. 359 ff.

<sup>23</sup> (2000), 257 N.R. 338 (F.C.A.).

<sup>6</sup> Voir par exemple G. J. Clarke, *Clarke's Canada Industrial Relations Board* (Aurora: Canada Law Book, 2000), à la p. I 11-10.

<sup>7</sup> À l'art. 44(1), «vendre» s'entend notamment du «transfert», de la «location» ou de «toute autre forme de disposition». Voir aussi *International Longshoremen's Association, Local 1845 v. Terminus Maritime Inc. et al.* (1983), 83 CLLC 14,235 (C.C.R.T.).

<sup>8</sup> (1981), 2 CLRBR (NS) 40 (Can.), aux p. 59 et 60.

<sup>9</sup> (1989), 4 C.L.R.B.R. (2d) 161 (C.C.R.T.), aux p. 174 et 175.

<sup>10</sup> G. J. Clarke, *supra*, note 6, à la p. I 11-25, Développement des ressources humaines Canada, *Faits saillants de l'évolution de la législation du travail, 1995-1996*, aux p. 13 et 14.

<sup>11</sup> L.R.C. (1985), ch. P-35, modifiée (ci-après LRTFP).

<sup>12</sup> Groupe de travail Sims, *Vers l'équilibre: Code canadien du travail, partie I, révision* (février 1996).

<sup>13</sup> Voir l'art. 3 du Code.

<sup>14</sup> G. J. Clarke, *supra*, note 6, à la p. I 11-27.

<sup>15</sup> Le [TRADUCTION] «Contrat de soutien sur place» portait sur les services de soutien de la période de transition (du 1<sup>er</sup> juin 1998 au 31 mai 2000) au cours de laquelle la formation sur les avions Tutor serait progressivement remplacée par le programme de formation NFTC. Le contrat du NFTC visait le programme NFTC une fois mis en place et comportait un certain nombre d'accords touchant les droits et les obligations des parties dans les divers aspects du programme.

<sup>16</sup> [2000] D.C.C.R.I. n° 3 (QL), au par. 102.

<sup>17</sup> *Ibid.*, au par. 103.

<sup>18</sup> *Ibid.*, au par. 106.

<sup>19</sup> (1986), 87 CLLC 16,008 (C.C.R.T.).

<sup>20</sup> Précité, note 16, au par. 114.

<sup>21</sup> L.R.C. (1985), ch. F-7, édicté par L.C. 1990, ch. 8, art. 5.

<sup>22</sup> Voir par exemple *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454*, [1998] 1 R.C.S. 1079, aux p. 1094 et 1095; *Dynamex Canada Inc. c. Syndicat des postiers du Canada*, [1999] 3 C.F. 349 (C.A.), aux p. 359 et s.

<sup>23</sup> (2000), 257 N.R. 338 (C.A.F.).

## ANNEX: LEGISLATION

Sections 44 through 47.1 of the Code are set forth as follows:

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

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

“provincial business” means a work, undertaking or business, or any part of a work, undertaking or business, the labour relations of which are subject to the laws of a province;

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

(2) Where an employer sells a business,

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

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

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

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

...

45. In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application by the employer or any trade union affected, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

46. The Board shall determine any question that arises under section 44, including a question as to whether or not a business has been sold or there has been a change of activity of a business, or as to the identity of the purchaser of a business.

47. (1) Where the name of any portion of the public service of Canada specified from time to time in Part I or II

## ANNEXE: LÉGISLATION

Les articles 44 à 47.1 du Code prévoient:

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

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

«entreprise provinciale» Installations, ouvrages, entreprises—ou parties d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises—dont les relations de travail sont régies par les lois d'une province.

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

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

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

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

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

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

[. . .]

45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

46. Il appartient au Conseil de trancher, pour l'application de l'article 44, toute question qui se pose, notamment quant à la survenance d'une vente d'entreprise, à l'existence des changements opérationnels et à l'identité de l'acquéreur.

47. (1) La convention collective ou la décision arbitrale applicable aux employés d'un secteur de l'administration

of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* is deleted and that portion of the public service of Canada is established as or becomes a part of a corporation or business to which this Part applies, or where a portion of the public service of Canada included in a portion of the public service of Canada so specified in Part I or II of Schedule I to that Act is severed from the portion in which it was included and established as or becomes a part of such a corporation or business,

(a) a collective agreement or arbitral award that applies to any employees in that portion of the public service of Canada and that is in force at the time the portion of the public service of Canada is established as or becomes a part of such a corporation or business continues in force, subject to subsections (3) to (7), until its term expires; and

(b) the *Public Service Staff Relations Act* applies in all respects to the interpretation and application of the collective agreement or arbitral award.

(2) A trade union may apply to the Board for certification as the bargaining agent for the employees affected by a collective agreement or arbitral award referred to in subsection (1), but may so apply only during a period in which an application for certification of a trade union is authorized to be made under section 24.

(3) Where the employees in a portion of the public service of Canada that is established as or becomes a part of a corporation or business to which this Part applies are bound by a collective agreement or arbitral award, the corporation or business, as employer of the employees, or any bargaining agent affected by the change in employment, may, during the period beginning on the one hundred and twentieth day and ending on the one hundred and fiftieth day after the date on which the portion of the public service of Canada is established as or becomes a part of the corporation or business, apply to the Board for an order determining the matters referred to in subsection (4).

(4) Where an application is made under subsection (3) by a corporation or business or bargaining agent, the Board, by order, shall

(a) determine whether the employees of the corporation or business who are bound by any collective agreement or arbitral award constitute one or more units appropriate for collective bargaining;

(b) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each such unit; and

(c) in respect of each collective agreement or arbitral award that applies to employees of the corporation or business,

(i) determine whether the collective agreement or arbitral award shall remain in force, and

publique fédérale qui, par radiation de son nom de la partie I ou II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou par sa séparation d'un secteur mentionné à l'une ou l'autre de ces parties, devient régi par la présente partie en tant que personne morale ou qu'entreprise ou est intégré à une personne morale ou à une entreprise régie par la présente partie:

a) continue d'avoir effet, sous réserve des paragraphes (3) à (7), jusqu'à la date d'expiration qui y est fixée;

b) reste totalement assujettie, quant à son interprétation et à son application, à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

(2) Un syndicat peut demander au Conseil son accréditation à titre d'agent négociateur des employés régis par la convention collective ou la décision arbitrale mentionnée au paragraphe (1); il ne peut toutefois le faire qu'au cours de la période pendant laquelle il est permis, aux termes de l'article 24, de solliciter l'accréditation.

(3) Dans les cas de transfert visés au paragraphe (1) où les employés sont régis par une convention collective ou une décision arbitrale, la personne morale ou l'entreprise qui devient l'employeur, ou tout agent négociateur touché par ce changement, peut, au moins cent vingt jours et au plus cent cinquante jours après celui-ci, demander au Conseil de statuer par ordonnance sur les questions mentionnées au paragraphe (4).

(4) Saisi de la demande visée au paragraphe (3), le Conseil doit rendre une ordonnance par laquelle il décide:

a) si les employés de la personne morale ou de l'entreprise qui sont liés par la convention collective ou la décision arbitrale constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement;

b) quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités;

c) si chaque convention collective ou décision arbitrale qui s'applique à ces employés:

(i) restera en vigueur,

(ii) if the collective agreement or arbitral award is to remain in force, determine whether it shall remain in force until the expiration of its term or expire on such earlier date as the Board may fix.

...

47.1 Where, before the deletion or severance referred to in subsection 47(1), notice to bargain collectively has been given in respect of a collective agreement or arbitral award binding on employees of a corporation or business who, immediately before the deletion or severance, were part of the public service of Canada,

(a) the terms and conditions of employment contained in a collective agreement or arbitral award that, by virtue of section 52 of the *Public Service Staff Relations Act*, are continued in force immediately before the date of the deletion or severance or that were last continued in force before that date, in respect of those employees shall continue or resume in force on and after that date and shall be observed by the corporation or business, as employer, the bargaining agent for those employees and those employees until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the employer and the bargaining agent agree otherwise;

(b) the *Public Service Staff Relations Act* applies in all respects to the interpretation and application of any term or condition continued or resumed by paragraph (a);

(c) on application by the corporation or business, as employer, or the bargaining agent for those employees, made during the period beginning on the one hundred and twentieth day and ending on the one hundred and fiftieth day after the date of the deletion or severance, the Board shall make an order determining

(i) whether the employees of the corporation or business who are represented by the bargaining agent constitute one or more units appropriate for collective bargaining, and

(ii) which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each such unit;

(d) where the Board makes the determinations under paragraph (c), the corporation or business, as employer, or the bargaining agent may, by notice, require the other to commence collective bargaining under this Act for the purpose of entering into a collective agreement; and

(e) this Part, other than section 80, applies in respect of a notice given under paragraph (d).

(ii) si oui, le restera jusqu'à la date d'expiration qui y est stipulée ou jusqu'à la date antérieure qu'il fixe.

[. . .]

47.1 Si, avant la radiation ou la séparation visées au paragraphe 47(1), un avis de négociation collective avait été donné à l'égard d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale liant les employés d'une personne morale ou d'une entreprise qui, immédiatement avant la radiation ou la séparation, faisait partie de l'administration publique fédérale:

a) les conditions d'emploi figurant dans la convention collective ou la décision arbitrale maintenues en vigueur par l'effet de l'article 52 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* continuent de lier—ou lient de nouveau si l'article 52 avait cessé d'avoir effet—la personne morale ou l'entreprise, l'agent négociateur et les employés, sauf entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'agent négociateur, tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies;

b) les conditions d'emploi visées à l'alinéa a) restent totalement assujetties, quant à leur interprétation et à leur application, à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;

c) sur demande de la personne morale ou de l'entreprise qui devient l'employeur, ou de l'agent négociateur touché par le changement, présentée au moins cent vingt jours et au plus cent cinquante jours après celui-ci, le Conseil décide par ordonnance:

(i) si les employés de la personne morale ou de l'entreprise qui sont représentés par l'agent négociateur constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement,

(ii) quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités;

d) dans les cas où le Conseil rend une ordonnance dans le cadre de l'alinéa c), la personne morale ou l'entreprise qui devient l'employeur ou l'agent négociateur peut transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue de la conclusion d'une convention collective;

e) la présente partie, à l'exception de l'article 80, s'applique à l'avis prévu à l'alinéa d).