

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,

applicant,
and

Global Television Network Inc.; Global Communications Limited; CanWest Interactive Company (2846551 Canada Inc.); CanWest Television Inc.; CanWest Global Communications Corp.; CanWest Broadcasting Ltd.; CHEK owned and operated by Global Communications Limited; CHAN (BCTV) owned and operated by Global Communications Limited; CHBC owned and operated by Global Communications Limited; CICT (Global Calgary) owned and operated by Global Communications Limited; CITV (Global Edmonton) owned and operated by Global Communications Limited; CISA (Global Lethbridge) owned and operated by Global Communications Limited; CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.; CKND Television, a Division of CanWest Television Inc.; CIII (Global Ontario) owned and operated by Global Communications Limited; CIHF (Global St. John) owned and operated by Global Communications Limited; CIHF (Global Halifax) owned and operated by Global Communications Limited,

employers,
and

Canadian Association of Broadcasters,
interested party.

CITED AS: Global Television Network Inc. et al.

Board File: 22170-C

Decision no. 313
March 4, 2005

Application pursuant to sections 18, 18.1 and 35 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Review of bargaining unit structure - Single employer declaration - Burden of proof - Appropriateness - Community of interest - Merger of bargaining units - Practice and procedure - The union filed an application pursuant to sections 18, 18.1 and 35 of the *Code* requesting that the Board order that various respondents

Motifs de décision

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,

requérant,
et

Global Television Network Inc.; Global Communications Limited; CanWest Interactive Company (2846551 Canada Inc.); CanWest Television Inc.; CanWest Global Communications Corp.; CanWest Broadcasting Ltd.; CHEK, détenue et exploitée par Global Communications Limited; CHAN (BCTV), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CHBC, détenue et exploitée par Global Communications Limited; CICT (Global Calgary), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CITV (Global Edmonton), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CISA (Global Lethbridge), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.; CKND Television, une division de CanWest Television Inc.; CIII (Global Ontario), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CIHF (Global St. John), détenue et exploitée par Global Communications Limited; CIHF (Global Halifax), détenue et exploitée par Global Communications Limited,

employeurs,
et

Association canadienne des radiodiffuseurs,
partie intéressée.

CITÉ: Global Television Network Inc. et autres

Dossier du Conseil : 22170-C

Décision n° 313
Le 4 mars 2005

Demande présentée en vertu des articles 18, 18.1 et 35 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révision de la structure des unités de négociation - Déclaration d'employeur unique - Charge de la preuve - Habileté à négocier - Communauté d'intérêts - Fusion des unités de négociation - Pratiques et procédures - Le syndicat a présenté au Conseil, en vertu des articles 18, 18.1 et 35 du *Code*, une demande visant à obtenir une

and television stations are a single employer and a single federal work - The union further requested that the Board consolidate the existing bargaining unit certificates granted to the union at the respondents' various locations into one certificate and one bargaining unit - The union also requested an order clarifying that those employees employed as Web writers be included in the newly structured single bargaining unit - The party who asserts that section 18.1 applies carries the burden of proof requiring the presentation of sufficient evidence to convince the Board that the existing bargaining units are no longer appropriate - In analyzing the changes, the Board should consider the current organizational configurations regardless as to how they were introduced or who introduced them - The Board agrees that the necessary changes to the bargaining unit structures could be satisfactorily accomplished through other provisions of the *Code* relied upon by the applicant union - Most, if not all, of the components of the traditional test for the applicability of section 35 were readily evident in the facts underlying this application - Stations were given advice from CanWest on several key matters, which they chose to follow - CanWest has placed each station's labour relations in the hands of a capable consultant, which denotes a certain level of control over the labour relations in the local station by CanWest - There is similarity of orientation, both in the short and long terms, of the various CanWest television stations - The Board finds that the various Global television stations, which were the subject of this application, operate as a common employer pursuant to section 35 of the *Code* - There was no dispute that these stations constituted two or more employers that were operating businesses under federal jurisdiction - These employers are determined to be "associated or related" and operated under "common control or direction" - The evidence failed to demonstrate that employees of CanWest Interactive shared sufficient community of interest to be included in a bargaining unit with employees working at a television station, therefore CanWest Interactive will not be included in any common employer declaration at this time - Section 18.1 permits the Board's interference only after it has satisfied itself that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining - The objective for the Board under section 35 is not necessarily to pursue the optimal bargaining unit structure, but to examine the existing bargaining units in light of the direction each party is pursuing - One single bargaining unit stretching from coast to coast would not result in labour relations stability, but would instead lead to more labour disputes - The Board has

ordonnance selon laquelle les diverses intimées et les stations de télévision forment un employeur unique et une entreprise fédérale unique - Le syndicat a demandé également au Conseil de regrouper en un seul certificat et en une seule unité de négociation les certificats d'accréditation des unités de négociation existantes qui ont été délivrés aux divers établissements des intimées - Le syndicat espère obtenir également une ordonnance précisant que les employés qui occupent des postes de rédacteur des pages Web sont inclus dans la nouvelle structure d'unité de négociation unique - La partie qui prétend à l'application de l'article 18.1 assume la charge de la preuve. Cette charge nécessite la présentation d'éléments de preuve suffisants pour convaincre le Conseil que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement - Lorsqu'il entreprend cette analyse, le Conseil devrait se pencher également sur les configurations organisationnelles actuelles, sans égard à la question de savoir qui les a proposées et de quelle manière elles ont été proposées - Le Conseil convient que les changements qui s'imposent au niveau des structures des unités de négociation pourraient être réalisés de manière satisfaisante au moyen d'autres dispositions du *Code* sur lesquelles le syndicat requérant s'est fondé - La plupart, voire la totalité des éléments du critère traditionnel aux fins de l'applicabilité de l'article 35 ressortaient clairement des faits qui sous-tendent la présente demande - Des stations ont choisi de suivre les conseils obtenus de CanWest sur plusieurs questions clés - CanWest a décidé de remettre les relations du travail de chaque station entre les mains compétentes d'un conseiller, ce qui témoigne d'un certain niveau de contrôle exercé par CanWest sur les relations du travail de la station locale - Il existe une similarité au niveau de l'orientation, tant à long terme qu'à court terme, des diverses stations de télévision de CanWest - Le Conseil conclut que les diverses stations de télévision de Global qui sont visées par la présente demande mènent leurs activités en tant qu'employeur unique au sens de l'article 35 du *Code* - Personne ne conteste que ces stations constituent deux employeurs ou plus exploitant des entreprises de compétence fédérale - Ces employeurs sont «associés ou connexes» et exploitent leurs entreprises sous une «direction ou un contrôle exercés en commun» - La preuve n'a pas permis de démontrer que les employés de CanWest Interactive partageaient une communauté d'intérêts suffisante pour les inclure dans une unité de négociation formée également d'employés travaillant dans une station de télévision, par conséquent, CanWest Interactive ne sera pas incluse dans une déclaration d'employeur unique à ce moment-ci - L'article 18.1

chosen to amend the scope of the bargaining units - The Board is unable to declare that each or every station's bargaining unit structure is no longer appropriate for collective bargaining - The location of the master control and traffic functions was a key determinative factor in assessing the organization and administration of the various stations - The common or coordinated management in human resources and labour relations matters, particularly when it comes to collective bargaining, when combined with the shared technology and the potential impact it has on the bargaining unit, were significant factors considered by the Board in reaching its conclusion - The Board declares CanWest to be a single employer with respect to those broadcast operations in the Maritimes, specifically the units in Dartmouth and Saint John - These bargaining units, which are currently covered by separate certificates, shall be merged to form a single bargaining unit - The Board also declares that CanWest shall be designated as a single employer with respect to CanWest's broadcast operations in western Canada currently represented by the union, specifically the bargaining units in Winnipeg, Saskatoon, Lethbridge, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver and Victoria - The units which are currently covered by separate certificates shall be merged to form a single bargaining unit.

permet au Conseil d'intervenir uniquement s'il est convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement - Dans l'application de l'article 35, l'objectif du Conseil ne consiste pas nécessairement à en arriver à la structure d'unités de négociation optimale, mais plutôt à examiner les unités de négociation existantes à la lumière de la direction empruntée par chaque partie - Une unité de négociation unique s'étendant d'un océan à l'autre n'engendrerait aucune stabilité au niveau des relations du travail et donnerait davantage lieu à des conflits de travail - Le Conseil a choisi de modifier la portée des unités de négociation - Le Conseil ne peut déclarer que les unités de négociation de chacune des stations ne sont plus habiles à négocier collectivement - Le lieu où sont exercées les fonctions de régie centrale et de routage a constitué un facteur déterminant aux fins d'évaluer l'organisation et l'administration des diverses stations - La gestion commune et coordonnée des ressources humaines et des relations du travail, plus particulièrement lorsqu'il s'agit de négociations collectives, ainsi que la technologie commune et l'incidence que celle-ci peut avoir sur l'unité de négociation, ont joué un rôle important dans la conclusion du Conseil - Le Conseil déclare que CanWest constitue un employeur unique en ce qui concerne les établissements de radiodiffusion des Maritimes, plus précisément les unités de négociation qui existent à Dartmouth et à Saint-Jean - Ces unités de négociation, qui sont visées actuellement par des certificats distincts, sont fusionnées pour former une unité de négociation unique - Le Conseil déclare en outre que CanWest constitue un employeur unique en ce qui concerne ses établissements de radiodiffusion dans l'Ouest canadien qui sont représentés à l'heure actuelle par le syndicat, plus précisément les unités de négociation de Winnipeg, Saskatoon, Lethbridge, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver et Victoria - Ces unités, qui sont visées à l'heure actuelle par des certificats distincts, sont fusionnées pour former une unité de négociation unique.

The Board, consisting of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, Mrs. Karen S. Brennan and Mrs. Wendy E. Dawes, Members, considered the very extensive evidence and comprehensive arguments submitted in relation to the above-noted application. The hearings commenced in Vancouver, B.C., on April 8, 2002 and concluded in Toronto, Ontario, on May 23, 2003. Additional submissions were filed by both parties in February and September of 2004,

Le Conseil, composé de M^e Gordon D. Hamilton, Vice-président, et de M^{mes} Karen S. Brennan et Wendy E. Dawes, Membres, a examiné la très volumineuse preuve ainsi que les arguments exhaustifs qui ont été déposés en relation avec la demande mentionnée en rubrique. Les audiences ont commencé à Vancouver (C.-B.), le 8 avril 2002, et se sont terminées à Toronto (Ontario), le 23 mai 2003. Les deux parties ont déposé des observations supplémentaires en février et en septembre

updating the Board on developments subsequent to the conclusion of the formal hearings.

Appearances

Mr. Dan Rogers and Ms. Shona Moore, for the applicant union;
Messrs. Bill Olson and Keith Labossiere, for the respondent employers.

I - Nature of the Application

[1] On April 27, 2001, the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP or the union) filed an application pursuant to sections 18, 18.1 and 35 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) requesting that the Board order that the various respondents - CanWest Global Communications Corp., Global Television Network Inc., Global Communications Limited, CanWest Broadcasting Ltd., CanWest Television Inc., CanWest Interactive (2846551 Canada Inc.), and the following television stations considered part of the Global Television Network, namely CICT, CIII, CHAN (BCTV), CHEK, CKND, CHBC, CISA, CIHF, CITV, CFSK - are a single employer and a single federal work, undertaking or business for all purposes of the *Code*. The union further requested that the Board consolidate the existing bargaining unit certificates granted to the CEP at the respondents' various locations into one certificate and one bargaining unit. In its application, the CEP also requested an order clarifying that those employees employed as web writers be included in the newly structured single bargaining unit.

[2] The applicant union described the orders that it sought as follows:

... that the respondents are a single employer and a single federal work, undertaking or business pursuant to the provisions of section 35 of the *Canada Labour Code*.

... that the Board allow the parties to commence the process under Article 18.1 of the *Canada Labour Code* with the objective of coming to an agreement regarding the determination of bargaining unit structure. ...

...

2004 pour mettre le Conseil au courant d'événements qui se sont produits après la clôture des audiences formelles.

Ont comparu

M^{es} Dan Rogers et Shona Moore, pour le syndicat requérant;
M^{es} Bill Olson et Keith Labossiere, pour les employeurs intimés.

I - Nature de la demande

[1] Le 27 avril 2001, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP ou le syndicat) a présenté au Conseil, en vertu des articles 18, 18.1 et 35 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), une demande visant à obtenir une ordonnance selon laquelle les diverses intimées, CanWest Global Communications Corp., Global Television Network Inc., Global Communications Limited, CanWest Broadcasting Ltd., CanWest Television Inc., CanWest Interactive (2846551 Canada Inc.), et les stations de télévision suivantes, considérées comme faisant partie du réseau de télévision Global, à savoir CICT, CIII, CHAN (BCTV), CHEK, CKND, CHBC, CISA, CIHF, CITV, CFSK, forment un employeur unique et une entreprise fédérale unique pour l'application du *Code*. Le syndicat a demandé également au Conseil de regrouper en un seul certificat et en une seule unité de négociation les certificats d'accréditation des unités de négociation existantes qui ont été délivrés au SCEP aux divers établissements des intimées. Par sa demande, le SCEP espère obtenir également une ordonnance précisant que les employés qui occupent des postes de rédacteur des pages web sont inclus dans la nouvelle structure d'unité de négociation unique.

[2] Le syndicat requérant a décrit les ordonnances qu'il a demandées dans les termes suivants:

... que les intimées constituent un employeur unique et exploitent une entreprise fédérale unique au sens de l'article 35 du *Code canadien du travail*.

... que le Conseil permette aux parties d'entreprendre le processus prévu à l'article 18.1 du *Code canadien du travail* dans le but d'en arriver à une entente sur la détermination de la structure d'unité de négociation...

...

... that the Board retain its jurisdiction, pursuant to section 20 of the *Code*, to review the structure of the bargaining units in the event that the parties are unable to come to an agreement.

... que le Conseil se réserve le droit, conformément à l'article 20 du *Code*, d'examiner la structure d'unité de négociation si les parties sont incapables d'en arriver à une entente.

(traduction)

II - Facts

A - General Overview and History

[3] CanWest Global Communications Corp. (CanWest or Global) is an international media company that has been in existence since 1979. Its head offices are located in Winnipeg, Manitoba but it also has several operations outside of Canada. CanWest has many wholly and partially owned corporate entities in Canada, which include 3815668 Canada Inc., CanWest Entertainment Inc., Fireworks Entertainment Inc., CanWest Media Inc., Global Television Network Inc., CanWest Broadcasting Ltd., CanWest Television Inc., Global Communications Limited, CanWest Media Sales Ltd., Global Television Network Quebec Limited Partnership, Medbroadcast Corporation, and All Sport Ventures Inc. The preceding list may not be the most current iteration of corporate structuring of CanWest's operations in Canada, but it accurately represents a snapshot of its operations as outlined in its December 2000 Annual Information Form so as to provide a glimpse of the layering of its corporate structures.

[4] The Global network of television stations began with CKND Winnipeg operating as an independent station in the 1970's. Thereafter, two television stations were purchased in the 1980's, one in Toronto and one in Ottawa. New licences were also obtained for television stations in Saskatoon and Regina around the same time. In the late 1980's and early 1990's, existing television stations were purchased in Vancouver, Dartmouth, Saint John and Quebec. Each station is individually licenced by the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC); there is no network licence in existence.

[5] On March 31, 2000, Western International Communications (WIC) was purchased by CanWest, which included television stations in Vancouver, Victoria, Kelowna, Calgary, Edmonton, Red Deer, Hamilton and Montréal. As a result of a ruling by the CRTC, one of the Vancouver stations and one of the

II - Faits

A - Aperçu général et historique

[3] CanWest Global Communications Corp. (CanWest ou Global) est une entreprise médiatique internationale qui existe depuis 1979. Elle a son siège social à Winnipeg (Manitoba), mais elle compte également plusieurs établissements à l'étranger. CanWest détient au Canada de nombreuses entités soit en propriété exclusive, soit en propriété partielle, dont 3815668 Canada Inc., CanWest Entertainment Inc., Fireworks Entertainment Inc., CanWest Media Inc., Global Television Network Inc., CanWest Broadcasting Ltd., CanWest Television Inc., Global Communications Limited, CanWest Media Sales Ltd., Global Television Network Québec Limited Partnership, Medbroadcast Corporation, et All Sport Ventures Inc. La liste qui précède n'est peut-être pas l'itération la plus actuelle de la structure commerciale des établissements de CanWest au Canada, mais elle offre un portrait exact de ses activités telles qu'elles ont été exposées dans son formulaire d'information annuelle de décembre 2000 de manière à donner un aperçu des diverses couches qui composent ses structures commerciales.

[4] Le réseau de stations de télévision Global est né dans les années 1970. CKND Winnipeg exploitait alors une station indépendante. Par la suite, soit dans les années 1980, deux stations de télévision ont été achetées: l'une à Toronto et l'autre, à Ottawa. À peu près au même moment, de nouvelles licences ont été obtenues également à l'égard de stations de télévision à Saskatoon et à Regina. À la fin des années 1980 et au début des années 1990, Global a acheté des stations de télévision existantes à Vancouver, Dartmouth, Saint-Jean et Québec. Chaque station détient elle-même une licence qui lui a été délivrée par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications du Canada (CRTC). Il n'existe pas de licence de réseau.

[5] Le 31 mars 2000, CanWest a acheté Western International Communications (WIC), qui possédait des stations de télévision à Vancouver, Victoria, Kelowna, Calgary, Edmonton, Red Deer, Hamilton et Montréal. Par suite d'une décision du CRTC, l'une des stations de Vancouver et l'une des stations de Montréal ont été

Montréal stations were both sold. The CRTC did not approve of the purchase of WIC until July of 2000. During this same time period in 2000, CanWest also purchased substantially all of Hollinger's Canadian newspaper and Internet assets, a 50 percent interest in the National Post (which has since been increased to 100 percent), and a multicultural television station in Montréal.

[6] CEP currently is the certified bargaining agent representing employees in 12 of the television stations, CHAN Vancouver (BCTV), CHEK Victoria, CHBC Kelowna, CICT Calgary, CITV Edmonton, CISA Lethbridge, CFSK Saskatoon, CKND Winnipeg, CIII Toronto, CIII Ottawa, CIHF Saint John and CIHF Dartmouth. Toronto and Ottawa are covered by the same certification order, so that there are 11 bargaining units in total. Of these 12 stations, all were branded as Global Television when the hearing concluded, except for Victoria (branded as a CH station after being a CBC affiliate for years) and Kelowna (still a CBC affiliate). The CanWest-owned television stations in Red Deer, Regina, Hamilton and Montréal are not certified with the CEP.

[7] Of those stations which are certified with the CEP, there is no consistency in the scope of the bargaining units, with such differences as diverse as CIII Toronto and Ottawa where the single certification order covers only those employees involved in news-gathering in the two television stations, to CHBC Kelowna where the bargaining unit covers virtually all employees except selected managers and sales personnel working in the one station. Celese Fletcher, Vice President of Labour Relations with GlobalTV, described the certificates on the basis of the variety of scope and types of bargaining unit descriptions. She said that some are numerative, some only involve news activity, some are defined by geographic location, some have anchors in-scope, some have working supervisors in-scope, some have out-of-scope managers who "shoot," some have traffic in-scope and some have sales in-scope. She insisted that no two certificates look alike, and explained that the differences have arisen over the years from the historical practices of the station and the different management teams. In many cases, the particular bargaining unit description reflected the talents of the staff and the managers, the manner in which the work has been "bundled," the needs of the community and the CRTC obligations in place at the time of

ventures. Le CRTC n'a approuvé l'achat de WIC qu'au mois de juillet 2000. C'est au cours de cette même période, en 2000, que CanWest a acquis également la quasi totalité des journaux canadiens de Hollinger et de ses actifs Internet, une participation de 50 pour cent dans le National Post (qui a été portée à 100 pour cent depuis), et une station de télévision multiculturelle à Montréal.

[6] Le SCEP est à l'heure actuelle l'agent négociateur accrédité qui représente les employés de 12 stations de télévision, CHAN Vancouver (BCTV), CHEK Victoria, CHBC Kelowna, CICT Calgary, CITV Edmonton, CISA Lethbridge, CFSK Saskatoon, CKND Winnipeg, CIII Toronto, CIII Ottawa, CIHF Saint-Jean et CIHF Dartmouth. Toronto et Ottawa étant visées par la même ordonnance d'accréditation, il existe au total 11 unités de négociation. Ces 12 stations étaient toutes identifiées à Global Television au moment où l'audience a pris fin, à l'exception de la station de Victoria (qui portait le nom de CH, après avoir été une station affiliée au réseau CBC - la contrepartie anglaise de la Société Radio-Canada - pendant des années) et de celle de Kelowna (qui demeure une station affiliée à la CBC). Les employés des stations de télévision qui appartiennent à CanWest à Red Deer, Regina, Hamilton et Montréal ne sont pas représentés par le SCEP.

[7] Parmi les stations dont l'agent négociateur accrédité est le SCEP, il n'existe aucune uniformité sur le plan de la portée des unités de négociation. Par exemple, en ce qui concerne les stations de CIII Toronto et Ottawa, l'ordonnance d'accréditation unique couvre les seuls employés qui participent à la collecte de l'information dans les deux stations de télévision, alors que chez CHBC Kelowna, l'unité de négociation couvre pour ainsi dire tous les employés, à l'exception de certains directeurs et du personnel des ventes qui travaillent à la station en question. Celese Fletcher, vice-présidente des relations du travail pour GlobalTV, a décrit les certificats en fonction de la diversité de la portée et des types de descriptions des unités de négociation. Elle a déclaré que, tandis que certaines unités de négociation sont décrites de façon énumérative, d'autres concernent les seules activités liées aux informations ou sont définies en fonction d'un lieu géographique. Il y en a d'autres, a-t-elle signalé, qui incluent les chefs d'antenne ou les superviseurs exécutants, ou qui excluent les directeurs qui «tournent». Enfin, certaines unités de négociation incluent les fonctions de routage tandis que d'autres comprennent le personnel des ventes. M^{me} Fletcher a insisté sur le fait qu'aucun certificat ne ressemble à un autre certificat, et expliqué

certification. Some of the stations are incorporated entities, while other stations are not.

[8] The history of CanWest reflects the latest ownership trends in the Canadian broadcasting industry. The regulatory and legislative changes implemented by the CRTC have led to a consolidation of ownership. The relatively recent purchase of WIC furthers consolidation in the industry, as noted in the Board's decision in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, [1999] CIRB no. 7; 53 CLRBR (2d) 218; and 99 CLLC 220-073:

[11] ... While in the past, the television broadcast industry was largely characterized by fragmented individual ownership, there has been a move toward convergence of ownership to the point where there are now three major players in the private television broadcasting industry - WIC, CTV and Global - with an array of fragmented minor individual independents. ...

(pages 4-5; 227; and 143,740)

[9] CanWest has expanded the concept of convergence normally associated with television broadcasting, as it has taken steps to permit the further integration of its corporately-owned print and electronic media resources into its various television stations. Evidence was presented which clearly showed instances where National Post (or other CanWest newspapers) reporters and their stories were imported into either national or local news television programming.

[10] In the CRTC hearings involving Global's acquisition of the WIC television properties, there were representatives from almost every existing Global station in attendance. Presentations were made by senior managers employed by one or another of CanWest's umbrella corporations. It was clearly conveyed that the application was not seeking a group licence (even though the presentations were using the CRTC's new group licencing renewal process), but rather it was wanting to continue with the individual station licences that had been in place with WIC. In

que les différences se sont forgées au fil des ans du fait des pratiques historiques de chacune des stations et des différentes équipes de gestion qui les ont menées. Dans de nombreux cas, la description de l'unité de négociation en cause témoignait des talents du personnel et des directeurs, de la manière dont le travail a été regroupé, des besoins de la communauté et des obligations imposées par le CRTC qui étaient en vigueur au moment de l'accréditation. Certaines des stations sont des entités constituées en personne morale, tandis que d'autres ne le sont pas.

[8] L'historique de CanWest témoigne des plus récents courants observés au Canada au chapitre de la propriété dans le secteur de la radiodiffusion. Les changements réglementaires et législatifs mis de l'avant par le CRTC ont mené à un regroupement de la propriété. L'acquisition assez récente de WIC accentue ce mouvement, ainsi que le Conseil l'a fait remarquer dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, [1999] CCRI n° 7; 53 CLRBR (2d) 218; et 99 CLLC 220-073:

[11] ... Alors que par le passé le secteur de la télédiffusion privée était largement fragmenté, on y retrouve aujourd'hui trois grands diffuseurs - WIC, CTV et Global - et un ensemble de petites stations indépendantes...

(pages 4-5; 227; et 143,740)

[9] CanWest a élargi le concept de convergence que l'on associe habituellement à la télédiffusion en prenant des mesures visant à accroître, au sein de ses diverses stations de télévision, l'intégration des ressources de la presse écrite et de la presse électronique appartenant à l'entreprise. La preuve produite a clairement démontré des cas où des journalistes du National Post (ou d'autres journaux appartenant à CanWest) et leurs reportages avaient été intégrés aux bulletins télévisés d'informations locales ou nationales.

[10] Lors des audiences qui se sont tenues devant le CRTC sur l'acquisition par Global des établissements de radiodiffusion de WIC, des représentants de presque toutes les stations Global existantes étaient présents. Des membres de la haute direction travaillant pour l'une ou l'autre société parapluie de CanWest ont présenté des observations. Ils ont clairement indiqué que la demande ne visait pas à obtenir une licence de groupe (bien que l'on ait utilisé le nouveau processus collectif de renouvellement des licences du CRTC), mais plutôt à poursuivre les activités au moyen des

seeking the CRTC's approval of the purchase, CanWest outlined the additional programming, investment and other resources that would be infused into certain of the weaker television stations being purchased.

[11] Virtually every witness that appeared before this panel of the Board accepted that policy changes by the CRTC have had an impact on how local stations operate. The modification to local programming requirements, among other things, has moved the entire industry towards consolidation and rationalization, with a greater concentration of ownership than ever before. This has resulted in a movement away from local and regional programming and a loss of employment for those working in the production side of the business. Robert Lumgair suggested that Global was not much different than others in the industry, with an increasingly centralized responsibility and service delivery in respect to its programming, technological changes and platforms, labour relations, accounting and regulatory affairs.

B - Station by Station Review

1 - CHAN Vancouver (BCTV)

[12] The bargaining unit for CHAN Vancouver (BCTV) has been previously described in the latest Board order dated August 6, 1997 [7239-U], as:

all employees of BCTV, a Division of Westcom TV Group Limited, at Station CHAN-TV, **excluding** those employed in Traffic, Programming, Promotions, Administration, Computer Group, Cafeteria, New Business Development, Building Maintenance, Security, Sales, and **excluding** from "News" - News Director, Editing Co-ordinator, Research Supervisor, Weather Announcer, Executive Assistant, Sr. Producer, News Gathering, VP News, Sports Director, Supervising Director, Senior Producer Technical, Manager News Administration, Chief Cameraman, Team Leader Production; from "Canada Tonight" - Reporter/Edmonton, Anchor, Reporter/Toronto; from "Operations On-air" - Manager, Master Control/tape; from "Engineering" - Director Engineering, Chief Engineer/Transmitter, Chief Engineer; from "Production" - Producer/Director, Executive Producer, Production & On-Air Creative; from "Mobile" - Mobile Coordinator/Technical Director, Assistant Mobile Co-ordinator; from "Commercial Production" - Manager Production, Producer/Director; from "Studio Operations" - Manager Operations, Video Switcher, Technical

licences de chacune des stations que le WIC détenait déjà. Dans sa demande d'approbation de l'acquisition présentée au CRTC, CanWest a donné un aperçu des nouveaux programmes qu'elle entendait intégrer à certaines stations de télévision plus faibles qui faisaient partie de l'acquisition, et des investissements et autres ressources qu'elle entendait y injecter.

[11] À peu près tous les témoins qui ont comparu devant le présent banc du Conseil ont admis que les changements fondamentaux que le CRTC a adoptés avaient eu des répercussions sur le fonctionnement des stations locales. Les exigences nouvelles au niveau de la programmation locale, entre autres choses, ont entraîné l'industrie toute entière vers un regroupement et une rationalisation, d'où une concentration de la propriété plus importante que jamais auparavant. En conséquence, la programmation locale et régionale a été délaissée et les travailleurs de la production ont dû faire face à des pertes d'emploi. Robert Lumgair a indiqué que Global n'était pas très différente des autres joueurs qui œuvrent dans ce secteur d'activités, la responsabilité et la prestation des services étant de plus en plus centralisées au niveau de sa programmation, des changements et plates-formes technologiques, des relations du travail, de la comptabilité et des questions de nature réglementaire.

B - Examen station par station

1 - CHAN Vancouver (BCTV)

[12] L'unité de négociation formée au sein de CHAN Vancouver (BCTV) a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 6 août 1997 [7239-U]:

tous les employés de BCTV, une division de Westcom TV Group Limited, travaillant à la station CHAN-TV, **à l'exclusion** de ceux qui travaillent aux services du trafic, de la programmation, de la promotion, de l'administration, du Groupe informatique, de la cafétéria, du développement de nouveaux marchés, de l'entretien des immeubles, de la sécurité, des ventes, et **à l'exclusion** du secteur des «Nouvelles» - du directeur du service des nouvelles, du coordonnateur de la rédaction, du superviseur à la recherche, de l'annonceur - météorologie, de l'adjoint administratif, du premier réalisateur, du préposé à la collecte d'informations, du VP des nouvelles, du directeur des sports, du directeur superviseur, du premier réalisateur - technique, du directeur de l'administration des nouvelles, du caméraman principal, du chef d'équipe de la production; du secteur «Canada Tonight» - du journaliste/Edmonton, du présentateur, du journaliste/Toronto; du secteur «En ondes» - du directeur de la régie centrale/bandes; du secteur «Ingénierie» - du directeur du service de l'ingénierie, de l'ingénieur en chef/transmission, de l'ingénieur en chef; du

Director; from "Computer Graphics" - Technical Director Computer Graphics.

secteur «Production» - du réalisateur/directeur, du réalisateur-coordonnateur, production et création en ondes; du secteur «Exploitation à l'extérieur» - du coordonnateur du service d'exploitation à l'extérieur/directeur technique, du coordonnateur adjoint; du secteur «Production commerciale» - du directeur du service de production, du réalisateur/directeur; du secteur «Exploitation des studios» - du chef d'exploitation, de l'aiguilleur, du directeur technique; du secteur «Infographie» - du directeur technique - infographie.

[13] Mark Cameron has been employed for 14 years with BCTV in Vancouver. At the time of his testimony, he was the ENG news editor. For the previous three years, he had been on the CEP executive, most recently as the secretary-treasurer for the local. The bargaining unit at BCTV includes approximately 197 employees, comprising temporary, part-time and full-time staff. Some employees work outside of the Greater Vancouver area. There is one reporter in Victoria covering the provincial legislature and two transmitter technicians in the interior of the province. The camera person, who used to assist the legislative reporter in Victoria, has been absent on long term disability leave, and the vacancy has not been filled from within the bargaining unit. BCTV was a WIC television station prior to its acquisition by Global. It used to be a CTV affiliate until August 1, 2001, meaning it broadcast news and other programs typically found on the main CTV network such as *Canada AM*, *National News with Lloyd Robertson* and *The West Wing*. The CTV affiliation continued after the purchase by Global, such that the viewers would not have seen many changes during the first year of Global's ownership. The station was re-branded to a Global station in September 2001, when the affiliation agreement with CTV ended.

[13] Mark Cameron travaille pour BCTV à Vancouver depuis 14 ans. Au moment de témoigner, il était directeur de l'information (journalisme électronique). Au cours des trois années passées, il a été membre de la direction du SCEP, plus récemment à titre de secrétaire-trésorier de la section locale. L'unité de négociation de BCTV compte approximativement 197 employés comprenant des employés temporaires ainsi que des employés à temps partiel et à temps plein. Certains employés travaillent à l'extérieur du grand Vancouver. Il y a, à Victoria, un journaliste qui couvre l'assemblée législative provinciale, tandis que deux techniciens d'émetteur travaillent sur le continent. Le caméraman, qui aidait auparavant le journaliste affecté à l'assemblée législative à Victoria, est en congé d'invalidité à long terme, et son poste n'a pas été comblé par un employé provenant de l'unité de négociation. BCTV était une station de télévision de WIC avant son acquisition par Global. Elle avait été, jusqu'au 1^{er} août 2001, une station affiliée à CTV, ce qui signifie qu'elle diffusait des émissions d'information et autres séries que diffusait généralement le réseau principal de CTV, comme *Canada AM*, *National News with Lloyd Robertson* et *The West Wing*. L'affiliation avec CTV ayant été maintenue après l'acquisition par Global, les téléspectateurs n'ont pas remarqué beaucoup de changements au cours de l'année qui a suivi l'acquisition. La station a commencé à être identifiée à Global en septembre 2001, lorsque le contrat d'affiliation conclu avec CTV a expiré.

[14] BCTV has the dominant supper news hour program in the Vancouver market, and has maintained that position for decades. Mark Cameron described it as "the number one local news show on the continent in terms of viewers."

[14] À l'heure du souper, c'est BCTV qui diffuse le bulletin d'information d'une heure le plus regardé dans le marché de Vancouver, et elle maintient cette position depuis des dizaines d'années. Mark Cameron l'a qualifié de «bulletin d'informations locales numéro un sur le continent pour ce qui est du nombre de téléspectateurs» (traduction).

[15] Prior to Global's acquisition, there was significant integration between the Vancouver station and CHEK, Global's newly acquired Victoria station from the WIC group. The master control had been moved to Victoria

[15] Avant l'acquisition par Global, la station de Vancouver et CHEK, la station de Victoria que Global avait récemment achetée au groupe WIC, étaient très intégrées. La régie centrale avait été déplacée à Victoria

before the Global purchase, while the traffic function moved to Vancouver. (Traffic operations are outside the scope of the BCTV Vancouver bargaining unit.) The newsrooms were very cooperative with each other and were closely integrated, in terms of interviews, news shots and exchange of news footage. It was not uncommon for a manager to move from BCTV to CHEK, or vice versa. Old equipment from BCTV that had been replaced was often sent to CHEK. For ten years, Brian Kavanagh managed the human resources for both BCTV and CHEK from the Vancouver station. There was also coordination in programming. The Vancouver Canucks hockey games would be produced in Vancouver and shown on BCTV. CHEK covered the Vancouver Grizzlies basketball games. Programming and scheduling were extensively coordinated, to ensure that the same program was not being shown on both stations at the same time. Mark Cameron testified that he understood that BCTV controlled the decision-making over programming.

[16] Since the acquisition by Global, the degree of integration and coordination has increased even more. Mark Cameron described the integration as “one big newsroom separated by a ferry ride.” He cited the *SportsPage* programs, which are both produced in Vancouver just down the hall from each other, as an example of the degree of integration between the two stations. There are two control rooms and two studios for the two live productions. Each is produced six times per week, with the signal feeds going to the master control in Victoria.

[17] There is virtually no separation in BCTV’s production of local and national news, according to Mark Cameron. Both use the same edit bay in the microwave van for live news. The original idea of a national reporter and a national camera person has never come into effect. The news editor works on the national news until 3:30 p.m. and then moves to cut a local news story for the local news program.

avant l’acquisition par Global, tandis que la fonction de routage relevait de la station de Vancouver. (Les activités liées au routage ne relèvent pas de la compétence de l’unité de négociation de BCTV Vancouver.) Les salles des nouvelles ont fait preuve d’une très grande coopération entre elles et ont été étroitement intégrées, au chapitre des entrevues, des images et de l’échange de reportages. Il n’était pas rare qu’un directeur passe de BCTV à CHEK, ou vice versa. Le vieil équipement de BCTV qui avait été remplacé était souvent envoyé à CHEK. Pendant dix ans, Brian Kavanagh a géré les ressources humaines tant pour BCTV que pour CHEK, à partir de la station de Vancouver. On coordonnait également la programmation. Les parties de hockey des Canucks de Vancouver étaient produites à Vancouver et diffusées par BCTV, et CHEK couvrait les parties de basket-ball des Grizzlies de Vancouver. La programmation et la grille-horaire étaient coordonnées presque en tous points pour s’assurer qu’un même programme ne soit pas diffusé sur les deux stations en même temps. Mark Cameron a témoigné avoir cru comprendre que BCTV détenait le pouvoir de prendre les décisions liées à la programmation.

[16] Depuis l’acquisition par Global, le degré d’intégration et de coordination s’est encore accru. Mark Cameron a dit de cette intégration qu’elle avait entraîné la création d’une «grande salle des nouvelles que sépare un trajet en traversier» (traduction). Il a donné en exemple, pour démontrer le degré d’intégration entre les deux stations, les programmes *SportsPage*, qui sont tous deux produits à Vancouver, au même étage d’un même immeuble. Les deux émissions diffusées en direct sont dotées de leur propre régie et disposent de leur propre studio. Chacune est produite six fois par semaine, et les signaux d’alimentation sont transmis à la régie centrale à Victoria.

[17] D’après Mark Cameron, il n’existe pour ainsi dire aucune séparation au niveau de la production par BCTV d’émissions d’informations locales et nationales. Dans les deux cas, on utilise la même aire de montage dans le camion micro-ondes pour les nouvelles diffusées en direct. L’idée initiale consistant à avoir un journaliste au niveau national et un caméraman au niveau national ne s’est jamais concrétisée. Le directeur de l’information travaille à l’information nationale jusqu’à 15 h 30, puis se consacre au montage d’un reportage local pour le bulletin d’informations locales.

[18] Mark Cameron sees Global as “one big newsroom across the country.” There are daily conference calls about that day’s news stories. The assignment editor is on the phone regularly with others across the country. Everyone uses the ENPS system, which is a shared database with full text and script. Anyone else in another Global station can look at what BCTV is doing on a story. The graphics are readily transportable, with their production being done in one location like Vancouver for a story being aired in Ottawa or Halifax. Mark Cameron cited the anniversary of 9-11 as an example of the integration and cooperation of the Global stations. During the week of that anniversary, Global’s national news program, *Global National with Kevin Newman*, traveled across Canada. It used the local resources of the Global station in the area of its broadcast, with everything coordinated and directed through the Vancouver hub. Although the national news relies upon the Global News Exchange (GNX) system, it can interface with ENPS and is very similar to it. However, GNX is for the exclusive use of employees working on the national news program, not for local news reporters or editors.

[19] The integration and coordination has expanded beyond the television media to include CanWest’s print media. BCTV regularly cross-merchandises the local newspaper owned by CanWest by airing a pre-tape of “what’s in tomorrow’s paper.” This is supported by a television camera that is permanently maintained in the Pacific Press newsroom. The size of Global’s operations across the country has enabled BCTV to access news stories from Ottawa and the Maritimes without any of the problems that existed prior to Global’s acquisition. Investigative journalism is now coordinated on more than one media level (e.g. a feature report on bullying).

[20] Mark Cameron indicated that with the integration has come more rules and mandatory approvals. For example, if BCTV wished to break into its broadcast of *Global National with Kevin Newman*, BCTV would

[18] Mark Cameron voit Global comme une «seule grande salle des nouvelles qui couvre tout le pays». Des téléconférences se déroulent tous les jours au sujet des événements qui font l’actualité. L’agent des affectations s’entretient régulièrement au téléphone avec d’autres agents de partout au pays. Tous utilisent le système ENPS, une base de données commune permettant un accès aux textes et aux scripts complets. Quiconque se trouve dans une autre station de Global peut regarder comment BCTV traite un reportage. Les graphismes sont facilement transportables, étant donné qu’ils sont produits dans un seul endroit, comme Vancouver, pour un reportage diffusé à Ottawa ou à Halifax. Mark Cameron a cité l’anniversaire des événements du 11 septembre à titre d’exemple de l’intégration et de la coopération qui existent entre les stations de Global. Pendant la semaine de l’anniversaire, le bulletin d’informations nationales de Global, *Global National with Kevin Newman*, s’est promené partout au Canada. Il a fait appel aux ressources de la station Global qui se trouvait dans la région de sa télédiffusion, tout étant coordonné et dirigé par la station pivot de Vancouver. Bien que les informations nationales dépendent du système Global News Exchange (GNX), il demeure possible de se raccorder au ENPS, qui compte beaucoup de similarités avec le premier système. Toutefois, le GNX est réservé à l’utilisation exclusive des employés qui travaillent au bulletin national et non à celle des journalistes et chefs des informations locales.

[19] L’intégration et la coordination se sont étendues au-delà du médium de la télévision pour inclure les médias imprimés de CanWest. Il arrive régulièrement à BCTV de faire la promotion des journaux locaux dont CanWest est propriétaire en diffusant un segment préenregistré de ce qui se trouvera dans l’édition du lendemain. On se sert à cette fin d’une caméra de télévision, qui est maintenue en permanence dans la salle de presse de la région du Pacifique. La taille des activités de Global au Canada a permis à BCTV d’avoir accès à des reportages provenant d’Ottawa et des Maritimes sans éprouver les difficultés qui existaient avant l’acquisition par Global. Le journalisme d’enquête est maintenant coordonné au niveau de plus d’un médium (p. ex. un reportage de fond sur le taxage).

[20] Mark Cameron a indiqué que l’intégration ne s’était pas faite sans l’entrée en jeu de règles et d’approbations obligatoires supplémentaires. Ainsi, si elle souhaitait interrompre la diffusion du *Global*

need the approval of someone from Global's Toronto offices.

[21] Brian Kavanagh was the chief spokesperson for the employer at the collective bargaining involving BCTV. Robert Lumgair was the chief spokesperson for the union, being a national representative with CEP based out of Vancouver. Brian Kavanagh pointed out the impact that Global's acquisition of the WIC stations would have on the company proposals, saying that the landscape had changed and that any proposals from the union of a national nature would not receive much attention in bargaining. He advised the union that certain Global proposals arose from a national concern, and directed the union to the anti-boycott proposal and some jurisdictional issues. One of the major issues in collective bargaining involved pensions, and Brian Kavanagh would often advise Mark Cameron that Global management back east had directed him to adopt a certain position. Similar testimony was presented concerning grievance settlements, with much of the blame for tardy resolutions being placed on the many approvals required from Winnipeg or Toronto.

[22] Robert Lumgair identified two common themes from Global in the BCTV collective bargaining. The first was the anti-boycott language (also referred to as the "no harms" provision) that was described by Brian Kavanagh as "near and dear" to Global. However, this proposal was eventually withdrawn in BCTV's final offer, after the employer's chief spokesperson notified Celese Fletcher in Toronto. The second involved a provision dealing with the transfer of work between jurisdictions, which required the substitution of corporate names to reflect the new owners and to modify the scope of the work transfers. It was suggested that the work transfers would go beyond the newly acquired television stations of Global to include job transfers to the print media side of CanWest's operations.

[23] Robert Lumgair testified that Brian Kavanagh had to repeatedly check with someone who was not on the bargaining committee for approval on certain items, which meant that he occasionally was forced to admit that he could not deliver on certain proposals like the

National with Kevin Newman, BCTV devrait obtenir l'approbation des bureaux de Global à Toronto.

[21] Brian Kavanagh était le porte-parole principal de l'employeur au cours des négociations collectives mettant en cause BCTV. Robert Lumgair, qui était un représentant national du SCEP basé à Vancouver, était le porte-parole principal du syndicat. Brian Kavanagh a souligné l'impact que l'acquisition par Global des stations de WIC a eu sur les propositions de l'entreprise, affirmant que le paysage avait subi des modifications et que toute proposition provenant du syndicat revêtant un caractère national jouirait de peu d'attention dans les négociations. Il a indiqué au syndicat que certaines propositions de Global étaient le résultat d'un enjeu national, et dirigé son attention vers la proposition relative à l'interdiction de boycotter et certaines questions de compétence. L'un des principaux enjeux dans les négociations collectives concernait les pensions, et Brian Kavanagh a souvent fait remarquer à Mark Cameron que la direction de Global dans la région de l'Est lui avait demandé d'adopter une certaine position. Un témoignage similaire a été donné concernant les règlements de griefs, le plus gros du blâme, en ce qui concerne les règlements tardifs, étant attribué aux nombreuses approbations requises de Winnipeg ou de Toronto.

[22] Robert Lumgair a relevé deux points communs dans les propositions que Global a présentées aux employés de BCTV dans le cadre des négociations collectives. Le premier est la clause interdisant le boycottage (également appelée la clause de «non-préjudice») dont Brian Kavanagh a dit qu'elle était très chère à Global. Toutefois, cette proposition a dû, en bout de ligne, être retirée de l'offre finale de BCTV, après que le porte-parole principal de l'employeur en eut avisé Celese Fletcher à Toronto. Le deuxième point mettait en cause une disposition portant sur le transfert de tâches entre administrations, ce qui nécessitait la substitution des noms des sociétés pour tenir compte des nouveaux propriétaires et modifier la portée des transferts de tâches. On a indiqué que les transferts de tâches ne toucheraient pas uniquement les stations de télévision de Global nouvellement acquises et qu'ils s'étendraient également aux établissements de presse écrite appartenant à CanWest.

[23] Robert Lumgair a témoigné que Brian Kavanagh avait dû, à maintes reprises, s'adresser à une personne qui ne faisait pas partie du comité de négociation pour obtenir son approbation sur certains points, ce qui signifie qu'il a dû, à l'occasion, être forcé d'admettre

wrapping up of the existing pension plan. At one point, Brian Kavanagh reportedly advised Robert Lumgair that as a result of a conference call with Toronto and Winnipeg, he had been instructed to withdraw the previously agreed upon harassment clause. (Based upon other collateral testimony, it was likely that the two individuals in Toronto and Winnipeg were Celese Fletcher and Harold Piercey, although nothing turns upon this fact alone.) He had refused, knowing it would be bargaining in bad faith. In an effort to work around those instructions, he had agreed to some changes to the agreed-upon anti-harassment provisions, which he felt should pose no problem to the union. Celese Fletcher testified concerning her involvement in the proposed anti-harassment language. She was contacted by Brian Kavanagh to review the anti-harassment language. She pointed out some potential problems with the proposal in relation to human rights complaints, but did not direct him to do anything. At the point of her last involvement in the proposal, Brian Kavanagh was undecided as to what to do with the proposal that had already been agreed to with the union. Later, she found out that Brian Kavanagh had talked to Jack Tomik, a former manager of CHEK Victoria, about the proposal, but she was uncertain of the details involving how things had finally worked themselves out in the collective bargaining.

[24] As a result of a discussion between rounds of collective bargaining involving Brian Kavanagh, Harold Piercey, Celese Fletcher and Jack Tomik, it was concluded that BCTV should withdraw the anti-boycott language. Celese Fletcher suggested it was Jack Tomik who came to the conclusion that it was no longer necessary for BCTV to push this proposal further in its collective bargaining. She advised that it would be safe to remove this proposal, once it became clear that Brian Kavanagh would be following Jack Tomik's conclusion at the bargaining table.

qu'il ne pouvait pas donner suite à certaines propositions, comme la proposition relative à la liquidation du régime de pension existant. À un moment donné, Brian Kavanagh aurait informé Robert Lumgair que, par suite d'une téléconférence avec Toronto et Winnipeg, il avait reçu l'ordre de retirer la clause de non-harcèlement sur laquelle les parties s'étaient auparavant entendues (compte tenu d'un autre témoignage incident, il est probable que les deux personnes à Toronto et Winnipeg aient été Celese Fletcher et Harold Piercey, bien que rien ne porte sur ce fait seul). Il avait refusé, sachant que cela reviendrait à négocier de mauvaise foi. Dans un effort pour trouver une solution de rechange à ces directives, il avait accepté d'apporter aux dispositions relatives au non-harcèlement sur lesquelles les parties s'étaient entendues certains changements qu'à son avis le syndicat n'aurait aucune difficulté à accepter. Celese Fletcher a témoigné au sujet du rôle qu'elle a joué à l'égard du libellé proposé de la disposition relative au non-harcèlement. Brian Kavanagh a communiqué avec elle pour lui demander d'examiner le libellé de la clause en question. Elle a souligné certains problèmes potentiels dans la proposition sur le plan des droits de la personne, mais elle ne lui a pas demandé de faire quoi que ce soit. Au moment de la dernière intervention de M^{me} Fletcher touchant la proposition, Brian Kavanagh était indécis quant à ce qu'il allait faire de la proposition qui avait déjà été convenue avec le syndicat. Plus tard, M^{me} Fletcher a appris que Brian Kavanagh avait parlé avec Jack Tomik, un ancien directeur de CHEK Victoria, au sujet de la proposition, mais elle n'a pu donner aucun détail précis sur la manière dont les choses se sont finalement réglées dans le cadre des négociations collectives.

[24] Aux termes d'une discussion qui s'est tenue entre les rondes de négociations collectives et qui a mis en présence Brian Kavanagh, Harold Piercey, Celese Fletcher et Jack Tomik, on en est arrivé à la conclusion que BCTV devait retirer la clause interdisant le boycottage. Celese Fletcher a indiqué que c'était Jack Tomik qui en était arrivé à la conclusion qu'il n'était plus nécessaire que BCTV tente de pousser cette proposition plus avant dans le cadre de ses négociations collectives, et que l'on avait jugé bon de retirer cette proposition lorsqu'il était devenu évident que Brian Kavanagh adhérerait à la conclusion de Jack Tomik à la table des négociations.

2 - CHEK Victoria

[25] The bargaining unit for CHEK Victoria has been previously described in the latest Board order dated June 30, 1995 [6710-U], as:

all employees of CHEK-TV, a Division of Westcom TV Group Limited employed at its television station CHEK, Saanich, B.C., **excluding** station manager, executive secretary, sales manager, account executive, news director, production supervisor, assistant production supervisor, chief studio technician, and freelance hosts and hostesses.

[26] Jack Tomik, the current President of CanWest Media Sales Ltd., used to manage CHEK Victoria. He suggested that its programming was an embarrassment to the city of Victoria because it aired the BCTV Vancouver news programs. With Global's purchase, local programming increased from 13 to 26 hours per week, resulting in a 20 percent increase in staff and a 30 percent increase in production staff. The advertising revenue increased significantly for CHEK. Approximately 10 million dollars was invested in local production upgrades for the station.

[27] In March of 2001, Robert Lumgair had informally proposed to Brian Kavanagh, CHEK's chief negotiator, that the CHEK Victoria bargaining table be combined with BCTV Vancouver's collective bargaining. This proposal was rejected with a statement that since there was never a single bargaining table used even when both stations were under a single employer certification, it would be inappropriate to combine them in the present circumstances. Robert Lumgair acknowledged that it would be unlikely that CHEK's proposals would be identical to BCTV's proposals, although there were significant similarities in both proposals and collective agreements. Other details of CHEK's operations and organization are included in the overview of the facts concerning BCTV Vancouver.

3 - CHBC Kelowna

[28] The bargaining unit for CHBC Kelowna has been previously described in the latest Board order dated July 10, 1995 [6775-U], as:

2 - CHEK Victoria

[25] L'unité de négociation en place au sein de CHEK Victoria a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 30 juin 1995 [6710-U]:

tous les employés de CHEK-TV, une division de Westcom TV Group Limited qui travaillent à sa station de télévision CHEK-TV, Saanich (C.-B.), à l'**exclusion** du directeur de la station, du secrétaire administratif, du directeur des ventes, du directeur de la comptabilité, du directeur du service des nouvelles, du superviseur à la réalisation, du superviseur adjoint à la réalisation, du technicien en chef du studio, et des hôtes et des hôtesse pigistes.

[26] Jack Tomik, l'actuel président de CanWest Media Sales Ltd., a déjà dirigé les activités de CHEK Victoria. Il a indiqué que sa programmation constituait une honte pour la ville de Victoria, car la station diffusait les bulletins d'information de BCTV Vancouver. Grâce à l'acquisition par Global, la programmation locale est passé de 13 à 26 heures par semaine, ce qui a donné lieu à une hausse de 20 pour cent du personnel et de 30 pour cent du personnel de production. Les recettes tirées de la publicité ont augmenté de manière importante pour CHEK, et approximativement 10 millions de dollars ont été investis dans la modernisation de la production locale.

[27] En mars 2001, Robert Lumgair avait proposé de manière informelle à Brian Kavanagh, le négociateur principal de CHEK, de combiner les négociations de CHEK Victoria avec celles de BCTV Vancouver. Cette proposition a été rejetée au motif que, puisque l'on n'avait jamais eu recours à une table de négociation commune même à l'époque où les deux stations étaient visées par une accréditation touchant un employeur unique, il ne serait pas opportun de les combiner dans les circonstances actuelles. Robert Lumgair a reconnu qu'il était peu probable que les propositions de CHEK soient identiques à celles de BCTV, bien qu'il existait des similarités profondes tant dans les propositions que dans les conventions collectives. D'autres détails concernant les activités et l'organisation de CHEK sont énoncés dans l'aperçu général qui porte sur BCTV Vancouver.

3 - CHBC Kelowna

[28] L'unité de négociation en place au sein de CHBC Kelowna a déjà été décrite dans les termes suivants dans l'ordonnance la plus récente du Conseil, datée du 10 juillet 1995 [6775-U]:

all employees of Okanagan Valley Television (CHBC-TV), a Division of Westcom TV Group Limited, **excluding** president, general manager, vice-president, vice-president finance and finance personnel, vice-president programming/station operations, and their respective secretaries, vice-president engineering, production manager, M.I.S. coordinator, news director, vice-president sales, retail sales manager, sales representatives, retail sales coordinator, national sales coordinator.

[29] CHBC Kelowna was a CBC affiliate station at the time of the Board hearings. While it is owned and operated by CanWest, it was under contract to broadcast programming delivered or produced by the Canadian Broadcasting Corporation (CBC). As a result, it did not air Global's national news programming but instead carried *The National with Peter Mansbridge*. Similarly, it broadcasted programming exclusively associated with the CBC such as *Hockey Night in Canada*, *Coronation Street*, *The Red Green Show* and *This Hour Has 22 Minutes*. Various witnesses indicated that the future direction of this station in relation to its continuing status as a CBC affiliate was unclear.

[30] CHBC Kelowna was represented by Keith Williams in its collective bargaining with CEP. It was his first time acting as chief spokesperson in labour negotiations. Robert Lumgair was the union's chief spokesperson. As in Vancouver, Calgary and Lethbridge, anti-boycott language and a transfer of work clauses were included in the employer's collective bargaining proposals. Given the timing of the negotiations, the Kelowna anti-boycott proposal reflected the same changes that were made to Calgary's anti-boycott proposals. Keith Williams referred to it as a CanWest proposal, and confirmed that he was aware of what had transpired in Lethbridge and Calgary, although he also suggested he had less contact with CanWest management than other stations.

[31] At one point in the midst of collective bargaining, Keith Williams traveled to Calgary and met with Chris McGinley. When negotiations resumed after his visit, collective bargaining quickly reached an impasse and moved into the conciliation stage. Don Wright, from BCTV in Vancouver, visited Kelowna to assist Keith Williams with his bargaining proposals. CHBC

tous les employés de Okanagan Valley Television (CHBC-TV), une division de Westcom TV Group Limited, **à l'exclusion** du président, du directeur général, du vice-président, du vice-président et des employés des finances, du vice-président de la programmation/exploitation de la station, et de leur secrétaires respectives, du vice-président au service de l'ingénierie, du chef de la production, du coordonnateur du S.I.G., du directeur des nouvelles, du vice-président des ventes, du directeur des ventes au détail, du représentant des ventes, du coordonnateur des ventes au détail et du coordonnateur national des ventes.

[29] CHBC Kelowna était une station affiliée à la CBC au moment des audiences devant le Conseil. Bien que CanWest en soit la propriétaire et qu'elle exploite la station, celle-ci était tenue par contrat de diffuser une programmation livrée ou produite par la CBC (contrepartie anglaise de la Société Radio-Canada). Pour cette raison, elle diffusait non pas le bulletin d'informations nationales de Global, mais plutôt *The National with Peter Mansbridge*. Elle diffusait également une programmation liée exclusivement à la CBC, comme *Hockey Night in Canada*, *Coronation Street*, *The Red Green Show* et *This Hour Has 22 Minutes*. Divers témoins ont indiqué que l'orientation future de cette station eu égard au maintien de son statut de station affiliée à la CBC était indéterminée.

[30] CHBC Kelowna était représentée par Keith Williams dans ses négociations collectives avec le SCEP. Il s'agissait, pour M. Williams, d'une première expérience à titre de porte-parole principal dans le cadre de négociations collectives. Robert Lumgair était le porte-parole principal du syndicat. Comme cela avait été le cas pour Vancouver, Calgary et Lethbridge, des clauses relatives à l'interdiction de boycotter et au transfert de tâches avaient été incluses dans les propositions de négociations de l'employeur. Étant donné l'époque à laquelle les négociations se sont tenues, la proposition interdisant le boycottage présentée à Kelowna tenait compte des changements qui avaient été apportés à la même proposition qui avait été présentée à Calgary. Keith Williams a dit de cette proposition qu'elle provenait de CanWest; il a confirmé qu'il savait ce qui s'était produit à Lethbridge et à Calgary, bien qu'il ait indiqué également qu'il avait eu moins de contacts avec la direction de CanWest que d'autres stations.

[31] À un moment donné en plein milieu des négociations collectives, Keith Williams s'est rendu à Calgary pour y rencontrer Chris McGinley. Lorsqu'elles ont repris à la suite de cette visite, les négociations collectives en sont rapidement arrivées à une impasse et sont passées à l'étape de la conciliation. Don Wright, de BCTV Vancouver, s'est rendu à

Kelowna tabled a final offer shortly after the visit, which did not have the anti-boycott provisions but included the BCTV collective agreement version of the transfer of work clause. The final offer was rejected by the union membership in Kelowna because of a disagreement over wages. In subsequent discussions between Keith Williams and Robert Lumgair over what was required to get a deal, Keith Williams reportedly said that job losses and centralization would occur at a faster rate than the union anticipated. Thereafter, Keith Williams made one final adjustment to the wage package, and the Kelowna employees accepted the revised final offer in spite of the union bargaining committee's recommendation to reject it. Robert Lumgair indicated that the Kelowna monetary package was less favorable than at other stations because approximately \$350,000 in advertising revenue was lost to BCTV Vancouver directly as a result of the Global purchase.

4 - CISA Lethbridge

[32] The bargaining unit for CISA Lethbridge has been previously described in the latest Board order dated July 10, 1995 [6779-U], as:

all employees of Lethbridge Television, a Division of Westcom TV Group Ltd., **excluding** the president and general manager, operations manager, production manager, director of news and information, director of engineering, management secretary, sales manager, sales secretary, sales executives, traffic manager, creative supervisor, chief photographer, production coordinator, and all employees of the Accounting Department located in Calgary.

[33] CISA Lethbridge has an employee group comprised of 28 FTE's (full-time equivalents). Most employees work full time, although there are some part-time employees. There are 22 employees in the bargaining unit certified with the CEP. Almost every bargaining unit employee is involved in local programming production.

[34] Prior to the Global purchase, CISA Lethbridge was a straight re-broadcast of the CICT Calgary station. Jack Tomik, the President of CanWest Media Sales

Kelowna pour aider Keith Williams aux fins de ses propositions de négociations. Peu de temps après cette visite, CHBC Kelowna a déposé son offre finale, dont avait été retranchée la disposition interdisant le boycottage, mais où avait été incluse la version de la clause de la convention collective de BCTV relative au transfert de tâches. L'offre finale a été rejetée par les membres du syndicat de Kelowna en raison d'un désaccord sur les salaires. Au cours de discussions qui se sont tenues par la suite entre Keith Williams et Robert Lumgair sur ce que les parties souhaitaient obtenir pour en arriver à une entente, Keith Williams aurait déclaré que les pertes d'emploi et la centralisation se produiraient à un rythme plus rapide que ce que le syndicat avait prévu. Par la suite, Keith Williams a effectué un dernier rajustement à l'offre visant les salaires, et les employés de Kelowna ont accepté l'offre finale révisée en dépit de la recommandation du comité des négociations de la rejeter. Robert Lumgair a expliqué que l'offre monétaire présentée à Kelowna était moins avantageuse que celle qui avait été présentée aux autres stations parce que des recettes publicitaires d'environ 350 000 \$ avaient été perdues au profit de BCTV Vancouver en raison, directement, de l'acquisition par Global.

4 - CISA Lethbridge

[32] L'unité de négociation formée au sein de CISA Lethbridge a déjà été décrite dans les termes suivants dans l'ordonnance la plus récente du Conseil, datée du 10 juillet 1995 [6779-U]:

tous les employés de Lethbridge Television, une division de Westcom TV Group Ltd., à l'**exclusion** des postes de président/directeur général, chef des opérations, chef de la production, directeur des nouvelles et de l'information, directeur de l'ingénierie, secrétaire de la direction, chef du service des ventes, secrétaire du service des ventes, représentants des ventes, chef du service de routage, superviseur du service de la créativité, photographe en chef, coordonnateur de la production et tous les employés du service de la comptabilité situé à Calgary.

[33] CISA Lethbridge est formée d'un groupe d'employés composé de 28 équivalents temps plein (ETP). La plupart des employés travaillent à temps plein, bien qu'il y ait aussi quelques employés à temps partiel. L'unité de négociation, représentée par le SCEP, compte 22 employés. Presque tous travaillent à la production de la programmation locale.

[34] Avant l'achat par Global, CISA Lethbridge se contentait de retransmettre la programmation de la station CICT Calgary. Jack Tomik, président de

Ltd., indicated that the station was on “life support” and that the purchase by Global actually increased the amount of local production and the number of local staff. While the actual numbers may not seem that significant in light of the dramatic cuts prior to the Global purchase, they were significant in re-establishing a local identity for the station.

[35] Robert Lumgair, a national representative with CEP based out of Vancouver, provided information on his involvement with Global Lethbridge. He was chief spokesperson at this bargaining table as well. Chris McGinley, GlobalTV Alberta’s General Manager, was the chief spokesperson for Global Lethbridge. The other two members of the employer’s bargaining team included Fraser Hiltz, GlobalTV Alberta’s human resources specialist based in Edmonton and Peter Days, the General Manager for Global Lethbridge. Several of the employer’s proposals were identical in language or intent with those presented to CEP and Robert Lumgair at the BCTV negotiations, and some proposals were clearly specific to Global Lethbridge’s operations. Similar to other Global locations, employer proposals dealing with anti-boycott provisions and transfer of work jurisdiction were introduced by Global Lethbridge in its collective bargaining.

[36] The Lethbridge station had undergone significant changes prior to the first set of collective bargaining involving Global. Global Lethbridge had abandoned its production of commercials and as a result had lost some of its more specialized workers. The master control and traffic functions had also been transferred out of Lethbridge by WIC prior to the official acquisition by Global, resulting in an accumulated reduction by approximately 50 percent of the workforce. With the lower number of employees, the opportunities to maintain a work schedule that was “family-friendly” became more difficult. A scheduling rotation was achieved as a resolution, albeit outside of the formal collective agreement. Robert Lumgair was advised that this method of settlement was preferred in order to ensure that no precedent was set by Global. However, the resolution was not acted upon because an unfair labour practice complaint to this Board was filed. The Board ruled on that complaint, in *Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV)*, December 10, 2001 (CIRB LD 563), which

CanWest Media Sales Ltd., a indiqué que la station était «maintenue en vie artificiellement» et que l’achat par Global avait en fait permis d’augmenter la proportion de production locale et le nombre d’employés locaux. Bien que ces données puissent paraître modestes étant donné les coupures spectaculaires qui ont été effectuées avant l’acquisition effectuée par Global, elles ont constitué un élément important dans le rétablissement de l’identité locale de la station.

[35] Robert Lumgair, un représentant national du SCEP basé à Vancouver, a témoigné sur le rôle qu’il a joué auprès de Global Lethbridge. Il a agi à titre de porte-parole principal au cours de ces négociations également. Chris McGinley, directrice générale de GlobalTV Alberta, était la porte-parole principale de Global Lethbridge. Les deux autres membres de l’équipe de négociation de l’employeur étaient Fraser Hiltz, spécialiste des ressources humaines de GlobalTV Alberta basé à Edmonton, et Peter Days, directeur général de Global Lethbridge. Plusieurs des propositions de l’employeur étaient identiques, au niveau du libellé ou de l’esprit, à celles qui avaient été présentées au SCEP et à Robert Lumgair dans le cadre des négociations menées avec BCTV, tandis que certaines propositions étaient clairement propres aux activités de Global Lethbridge. À l’instar des autres stations de Global, Global Lethbridge a présenté les propositions de l’employeur relatives à l’interdiction de boycotter et au transfert de sphères de compétence dans le cadre de ses négociations collectives.

[36] La station de Lethbridge avait subi des changements profonds avant la première série de négociations collectives menées avec Global. Elle avait abandonné la production d’annonces publicitaires et, de ce fait, perdu une partie de ses travailleurs plus spécialisés. En outre, WIC avait retiré à Lethbridge les fonctions de régie centrale et de routage avant l’acquisition en bonne et due forme par Global, ce qui avait entraîné une réduction cumulative de 50 pour cent environ de la main-d’œuvre. Le nombre réduit d’employés a rendu plus difficile la tâche de maintenir un horaire de travail permettant de concilier travail et famille. On a résolu le problème au moyen d’une rotation de l’horaire, à l’extérieur cependant du cadre de la convention collective. Robert Lumgair a été informé que l’on avait privilégié cette méthode de règlement pour s’assurer que Global n’établisse aucun précédent. Toutefois, il n’a pas été donné suite à la résolution parce qu’une plainte de pratique déloyale de travail a été déposée au Conseil, qui s’est prononcé sur cette plainte dans l’affaire *Global Lethbridge, une*

involved the anti-boycott proposal put forward by Global in collective bargaining. Evidence presented before the Board by Chris McGinley in the current application suggested that the author of the anti-boycott proposal was Harold Piercey, an external labour relations consultant employed by the various Global television stations to assist with their collective bargaining.

5 - CICT Calgary

[37] The bargaining unit for CICT Calgary has been previously described in the latest Board order dated October 3, 1996 [7059-U], as:

all employees of Calgary Television, a Division of Westcom TV Group Limited, **excluding** accounting department employees, confidential secretaries, vice presidents and those above and the following: Programming/New Business Manager, Revenue Systems Manager, Commercial Mobile Manager, Director of Programming and Creative Services, Director of Technical Services, Technical Services Manager, Financial Information and Services Manager, Managing Editor, News, Operations Manager, General Sales Manager, Account Executives, Creative Services Manager, Director of News and Public Affairs.

[38] CICT Calgary has an employee group comprised of 151 FTE's. Most employees work full time, although there are some part-time employees. There are 124 employees in the bargaining unit certified to the CEP. Approximately 85-90 percent of the bargaining unit employees are involved in local programming production.

[39] Robert Lumgair, a national representative with CEP, was the chief spokesperson for the union in collective bargaining at Global Calgary. The spokesperson for Global Calgary was Chris McGinley. The same or similar proposals concerning anti-boycott language and transfer of work that had been tabled in Lethbridge were included in the employer's Global Calgary proposals. Both proposals were responded to in a similar manner by the union. The union also filed an unfair labour practice complaint with this Board over the anti-boycott proposal, which has been determined by this Board in *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.*, [2003] CIRB no. 247. (This Board decision was issued after Robert Lumgair presented his evidence in this matter.) Robert Lumgair

division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), 10 décembre 2001 (CCRI LD 563), laquelle mettait en cause la proposition interdisant le boycottage mise de l'avant par Global dans le cadre des négociations collectives. Le témoignage rendu devant le Conseil par Chris McGinley aux fins de la présente demande indique que l'auteur de la proposition interdisant le boycottage était Harold Piercey, un conseiller en relations du travail engagé de l'extérieur par les diverses stations de télévision de Global pour les aider dans les conventions collectives.

5 - CICT Calgary

[37] L'unité de négociation en place chez CICT Calgary a déjà été décrite dans les termes suivants dans l'ordonnance la plus récente du Conseil, datée du 3 octobre 1996 [7059-U]:

tous les employés de Calgary Television, une division de Westcom TV Group Limited, **à l'exclusion** du personnel affecté au service de comptabilité, des secrétaires particulières, des vice-présidents et de ceux de rang supérieur, ainsi que les postes suivants: chef de la programmation et des nouvelles affaires, chef des systèmes comptables, directeur commercial (extérieur), directeur de la programmation et des services de création, directeur des services techniques, chef des services techniques, chef des données et services financiers, directeur du service des nouvelles, chef de l'exploitation, directeur général des ventes, chargés de comptes, chef des services de création, directeur des nouvelles et des affaires publiques.

[38] CICT Calgary est formée d'un groupe d'employés qui compte 151 ETP. La plupart des employés travaillent à temps plein, bien qu'il y en ait certains qui travaillent à temps partiel. L'unité de négociation, représentée par le SCEP, compte 124 employés, dont 85 à 90 pour cent environ travaillent à la production de la programmation locale.

[39] Robert Lumgair, un représentant national du SCEP, était le porte-parole principal du syndicat au cours des négociations collectives menées avec Global Calgary. La porte-parole de Global Calgary était Chris McGinley. Les propositions présentées par cet employeur étaient identiques ou similaires, au chapitre de l'interdiction de boycotter et du transfert de tâches, à celles qui avaient été déposées à Lethbridge. Le syndicat a répondu à ces deux propositions d'une manière semblable. En outre, il a déposé une plainte de pratique déloyale de travail auprès du Conseil concernant la proposition interdisant le boycottage, sur laquelle le Conseil s'est prononcé dans l'affaire *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.*, [2003] CCRI n° 247. (Cette décision du Conseil

was advised that the changes to the anti-boycott provisions partially reflected the Board's reasons in *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp., supra*, however this did not dissuade the union from filing its complaint over the similar proposal in Calgary.

[40] Given the time between responses to proposals in collective bargaining by Chris McGinley, Robert Lumgair believed that she was obtaining her instructions from outside the Calgary offices.

[41] One of the operational tensions that had arisen within the Global Calgary news team was the willingness of Global to pre-empt a local news program. This was very seldom done when the station was owned by WIC, and the news team in Calgary has recently worked to educate the CanWest management about the importance of local news to the longer term cost and revenue structure of the station.

[42] Chris McGinley, as the General Manager for CICT Calgary in addition to her responsibilities with GlobalTV Alberta, explained the allocation process for company-wide costs. She cited the examples of programming, IT software and payroll charges that are allocated to the local station for the services provided to the station by CanWest through its facilities outside of Calgary. These costs are identified as part of the budget preparation process, and then monitored by Chris McGinley on a regular basis to ensure that the cost allocations are accurately charged to CICT Calgary.

[43] Chris McGinley, along with her station's department managers, has the authority to hire and fire bargaining unit personnel at the Calgary station. She has no such authority in any of the other Alberta station, as this ultimately rests with the local station manager. She admitted to regularly hiring staff without waiting for the authorization form to be returned with the appropriate signatures from more senior CanWest managers outside of the Calgary station. Discipline is dealt with locally, often after obtaining advice from a

a été rendue après que Robert Lumgair eut témoigné dans la présente affaire.) Robert Lumgair a été informé que les changements apportés aux dispositions interdisant le boycottage tenaient compte en partie des motifs rendus par le Conseil dans l'affaire *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp.*, précitée, ce qui n'a toutefois pas empêché le syndicat de déposer sa plainte à l'égard de la proposition semblable présentée à Calgary.

[40] Étant donné le délai qui s'est écoulé entre les réponses que Chris McGinley a données aux propositions faites dans le cadre des négociations collectives, Robert Lumgair en est venu à la conclusion que M^{me} McGinley avait obtenu ses instructions de l'extérieur des bureaux de Calgary.

[41] L'une des tensions qui était née sur le plan opérationnel au sein de l'équipe de l'information de Global Calgary résultait de la volonté de Global d'éliminer un bulletin d'informations locales. Cela s'était produit très rarement lorsque WIC était propriétaire de la station; l'équipe de l'information de Calgary a récemment tenté de renseigner la direction de CanWest quant à l'importance des informations locales sur les coûts à plus long terme et la structure des recettes de la station.

[42] En sa qualité de directrice générale de CICT Calgary - elle assumait aussi certaines responsabilités auprès de GlobalTV Alberta - Chris McGinley a expliqué le processus de répartition des coûts engagés à l'échelle de l'entreprise. Elle a cité en exemple les frais de la programmation, des logiciels d'IT et des salaires qui sont attribués à la station locale pour les services qui lui sont fournis par CanWest par l'intermédiaire de ses installations qui sont à l'extérieur de Calgary. Ces coûts sont considérés comme faisant partie du processus d'établissement du budget, et ils sont régulièrement surveillés par Chris McGinley de manière qu'ils soient imputés avec exactitude à CICT Calgary.

[43] Chris McGinley, comme les chefs de services de ses stations, a le pouvoir d'engager et de congédier le personnel faisant partie de l'unité de négociation à la station de Calgary. En ce qui a trait aux autres stations de l'Alberta, elle ne détient pas ce pouvoir, puisque celui-ci appartient au directeur local de la station. Elle a admis avoir régulièrement engagé du personnel sans avoir attendu que lui soit retourné le formulaire d'autorisation affichant les signatures requises d'autres membres de la haute direction de CanWest de

local labour lawyer. Collective bargaining is handled locally as well, although Chris McGinley agreed to include Harold Piercey in the consultation process upon the suggestion of a senior CanWest manager.

[44] The number of staff employed at CICT Calgary has fluctuated since 1999. Prior to Global's acquisition of the station, there was a significant reduction in staff numbers. Once Global took over the station, a new program called, *Global Sunday* was added, which resulted in three new employees being hired. Two more employees, a reporter and a videographer, were added as a result of CICT Calgary's obligations to support Global's commitment to a national news program.

6 - CITV Edmonton

[45] The bargaining unit for CITV Edmonton has been previously described in the latest Board order dated February 1, 2001 [7979-U], as:

all employees of CITV SUB Inc., Apple Box Productions SUB Inc. and WIC-TV Productions SUB Inc., **excluding** casuals, sales, on-air and managerial employees and those employed in a confidential capacity in relation to industrial relations.

[46] CITV Edmonton has an employee group comprised of 143 FTE's. Most employees work full time, although there are some part-time employees. There are 115 employees in the bargaining unit certified with the CEP. Approximately 85-90 percent of the bargaining unit employees are involved in local programming production. The number of staff employed at CITV Edmonton has fluctuated since 1999. Prior to Global's acquisition of the station, there was a significant reduction in staff numbers. Since Global took over the station's operations, there has been a news bureau person added with responsibilities for Yellowknife.

[47] Richard Zyp, who has worked at Global Edmonton since 1981 when the station was known as ITV, is an EFP (Electronic Field Production) cameraman with the news operations department. He is also the President of the CEP, Local 1900 since it was certified in February of 2001 to represent employees of CITV Edmonton.

l'extérieur de la station de Calgary. On règle les questions de discipline à l'échelle locale, souvent après avoir obtenu les conseils d'un avocat en droit du travail de l'endroit. Les négociations collectives sont menées sur le plan local également, bien que Chris McGinley ait convenu d'intégrer Harold Piercey au processus de consultation à la suggestion d'un haut dirigeant de CanWest.

[44] Le nombre d'employés travaillant à CICT Calgary a fluctué depuis 1999. Avant l'acquisition de la station par Global, ce nombre avait été réduit sensiblement. Après que Global eut pris la station en main, un nouveau programme appelé *Global Sunday* a été créé, de sorte que trois nouveaux employés ont été engagés. Deux employés supplémentaires, à savoir un journaliste et un vidéaste, se sont ajoutés à l'équipe pour aider CICT Calgary à appuyer l'engagement de Global relatif à la diffusion d'un bulletin d'informations nationales.

6 - CITV Edmonton

[45] L'unité de négociation formée au sein de CITV Edmonton a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 1^{er} février 2001 [7979-U]:

tous les employés de CITV SUB Inc., Apple Box Productions SUB Inc. et WIC-TV Productions SUB Inc., à l'**exclusion** des employés occasionnels, du personnel des ventes, des animateurs en ondes, du personnel de gestion et du personnel exerçant des fonctions confidentielles aux fins des relations de travail.

[46] Le groupe d'employés de CITV Edmonton est formé de 143 ETP. La plupart des employés travaillent à temps plein, bien qu'il y en ait certains qui travaillent à temps partiel. L'unité de négociation représentée par le SCEP compte 115 employés, dont environ 85 à 90 pour cent participent à la production de la programmation locale. Le nombre d'employés travaillant à CITV Edmonton a fluctué depuis 1999. Avant l'acquisition de la station par Global, ce nombre avait été réduit de façon importante. Depuis la prise en main des activités de la station par Global, un employé de bureau journalistique s'est ajouté à l'équipe et assume des responsabilités à l'égard de Yellowknife.

[47] Richard Zyp travaille chez Global Edmonton depuis 1981 - époque à laquelle la station était connue sous le nom de ITV - à titre de cameraman de PVL (production vidéo légère) au sein du service des nouvelles. Il est aussi le président de la section locale 1900 du SCEP depuis que celui-ci a été accrédité en

Previously, he was a Director (i.e. shop steward) and a Vice-President of the ITV Staff Association. In 1993, ITV was sold by the Allard family to WIC. While still under WIC's ownership, the master control moved to Calgary in 2000. The master control in Calgary provided services to not only CITV Edmonton, but also to other WIC stations in Lethbridge, Red Deer and Calgary. These other stations have since been purchased by CanWest and are now considered part of the Global family of stations. The relocation of the master control resulted in a loss of 12 jobs at CITV Edmonton. However, while Edmonton experienced a new loss of employees, Calgary gained some.

[48] For a period of nine months while Global was waiting for CRTC approval of the WIC purchase, the Edmonton station (as well as all the other WIC stations) was held in trust and managed by a group of trustees. It was during this period of trusteeship, or just before Global acquired actual control of the Global Edmonton and the other WIC stations in Alberta, that the master control for all four Alberta stations was relocated to Calgary. At the same time, the traffic function was centralized in Edmonton for all four stations with all stations changing from the Columbine to the BIAS traffic system. Several employees lost their traffic positions in Edmonton. They were not offered the relocated traffic positions in Calgary nor advised that their seniority would follow them to Calgary if they applied for the jobs.

[49] As a result of other re-organizational changes associated with the WIC purchase, there were additional reductions in the number of bargaining unit members in Edmonton. Any vacancies that arose had to be reviewed by Global managers outside the station before they could be posted. The introduction of the BIAS technology required, in practice, that the two IT technicians responsible for that technology in Edmonton obtain their instructions from Winnipeg's IT people. The Edmonton station lost its mobile truck, resulting in the termination of two employees. This decision was discussed and announced prior to the CRTC's approval of the WIC purchase by Global. One engineer was offered a job in Ontario and a scheduling clerk was laid off. A technician operator retained his

février 2001 pour représenter les employés de CITV Edmonton. Auparavant, il avait été directeur (c.-à-d. délégué syndical) et vice-président de l'association des employés de ITV. En 1993, ITV a été vendue par la famille Allard à WIC. À l'époque où WIC était encore propriétaire de la station, soit en 2000, la régie centrale a été déplacée à Calgary, qui desservait non seulement CITV Edmonton, mais aussi les stations de WIC à Lethbridge, Red Deer et Calgary. Ces autres stations ont depuis été achetées par CanWest et elles sont aujourd'hui considérées comme faisant partie de la famille de Global. La réinstallation de la régie centrale a entraîné la perte de 12 emplois chez CITV Edmonton. Toutefois, bien que la station d'Edmonton ait perdu d'autres employés, celle de Calgary en a gagné quelques-uns.

[48] Sur une période de neuf mois, pendant lesquels Global a attendu l'approbation, par le CRTC, de l'acquisition de WIC, la station d'Edmonton (ainsi que les autres stations de WIC) a été maintenue sous une tutelle et gérée par un groupe de fiduciaires. C'est pendant cette période, ou juste avant que Global n'ait acquis le contrôle véritable de Global Edmonton et des autres stations de WIC en Alberta, que la régie centrale des quatre stations de l'Alberta a été réinstallée à Calgary. Au même moment, la fonction de routage a été centralisée à Edmonton pour les quatre stations, chacune d'elles ayant alors délaissé le système de routage dit Columbine pour adopter le système BIAS. Plusieurs employés ont perdu leur poste de routage à Edmonton. On ne leur a pas offert les postes de routage déplacés à Calgary, ni informés qu'ils maintiendraient leur ancienneté à Calgary s'ils y postulaient les emplois.

[49] Par suite d'autres changements effectués au niveau de la réorganisation en relation avec l'acquisition de WIC, le nombre de membres de l'unité de négociation à Edmonton a subi d'autres réductions. Les postes qui, le cas échéant, sont devenus vacants, ont dû être examinés par des directeurs de Global provenant de l'extérieur de la station avant qu'ils ne puissent être affichés. Dans la pratique, en raison de l'adoption de la technologie BIAS, les deux techniciens de la TI qui en étaient chargés à Edmonton devaient obtenir leurs directives du personnel de la TI de Winnipeg. La station d'Edmonton a perdu son camion de reportage, ce qui a entraîné le congédiement de deux employés. Cette décision a fait l'objet de discussions et a été annoncée avant l'approbation par le CRTC de

position by being assigned to another job in Edmonton that came open because of a retirement.

[50] Richard Zyp admitted that many of the changes had been previously talked about or were in the works as early as 1996 or 1998, long before Global appeared on the scene as a potential purchaser of the WIC stations. The potential of downsizing was recognized and discussed prior to Global's purchase, even during the 1999 round of collective bargaining, with some changes starting as early as September 21, 1999. For example, the restructuring of the Creative Services department took place around the same time as the traffic and master control consolidations. The master control and traffic rationalization was mentioned in a document dated January 9, 2000 and another document from March of 2000 discussed the cost of upgrading the master control equipment.

[51] Like other Global stations, the newly purchased Edmonton station set up a permanent camera in its local CanWest-owned print facility, the *Edmonton Journal*. This practice was consistent with other testimony received concerning other print facilities in other cities with a Global television station. In Edmonton, specific evidence was presented that confirmed that the camera was installed in 1998, and continued there until the present, with the exception of a short period of time.

[52] The current grievance process under the Edmonton collective agreement outlines separate grievance steps that require meetings with Fraser Hiltz and Chris McGinley, both of whom hold GlobalTV Alberta positions carrying managerial responsibilities for more than one Alberta station. The collective bargaining that was ongoing at the time when the Board received evidence from Richard Zyp included a Global bargaining team comprised of two Edmonton managers, Fraser Hiltz and an external consultant. Richard Zyp indicated that the spokesperson for Global suggested that new anti-boycotting language being introduced by

l'acquisition de WIC par Global. Un ingénieur s'est fait offrir un emploi en Ontario et un commis aux horaires a été congédié. Un technicien opérateur a pu conserver son poste après avoir été affecté, à Edmonton, à un autre poste qui s'est ouvert à la suite d'un départ à la retraite.

[50] Richard Zyp a admis que nombre des changements avaient fait l'objet de discussions antérieures ou qu'ils étaient en voie de se produire dès 1996 ou 1998, bien avant que Global ne fasse son apparition sur la scène en qualité d'acheteur potentiel des stations de WIC. Le risque de réduction des effectifs a été reconnu et a fait l'objet de discussions avant l'acquisition par Global, même au cours de la ronde de négociations collectives de 1999, certains changements ayant été mis en place dès le 21 septembre 1999. Ainsi, la restructuration des services de création s'est produite au même moment à peu près où les fonctions de routage et de régie centrale ont été regroupées. La rationalisation de la régie centrale et de la fonction de routage a été mentionnée dans un document daté du 9 janvier 2000, et les coûts d'amélioration de l'équipement de la régie centrale ont fait l'objet d'un document daté du mois de mars 2000.

[51] À l'instar d'autres stations de Global, la station d'Edmonton récemment acquise a installé une caméra permanente dans la salle d'un journal local dont CanWest était propriétaire, le *Edmonton Journal*. Cette pratique confirme les témoignages qui ont été entendus concernant des journaux publiés dans d'autres villes où une station de télévision Global était installée. En ce qui concerne Edmonton, on a produit une preuve spécifique confirmant que la caméra avait été installée en 1998, qu'elle s'y trouvait encore aujourd'hui et qu'elle s'y était trouvée en tout temps, sauf pendant une brève période.

[52] Le processus actuel de règlement des griefs prévu dans la convention collective de la station d'Edmonton fait l'énoncé de chacune des étapes au cours de laquelle il faut tenir des rencontres avec Fraser Hiltz et Chris McGinley qui, tous deux, occupent des postes chez GlobalTV Alberta et assument des responsabilités de direction à l'égard de plus d'une station albertaine. Les négociations collectives qui étaient menées au moment où le Conseil a entendu le témoignage de Richard Zyp mettaient en présence une équipe de négociation de Global composée de deux directeurs d'Edmonton, Fraser Hiltz et un conseiller de l'extérieur. Richard Zyp

Global was decided upon by people who were not present at the bargaining table.

7 - CFSK Saskatoon

[53] The bargaining unit for CFSK Saskatoon has been previously described in the latest Board order dated October 24, 2002 [8350-U], as:

all employees of CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc., **excluding** General Manager/Sales Manager, Executive Assistant, Sales Supervisor, News Director, Production/Promotion Manager, Marketing Consultant and Director of Engineering.

[54] Terry Allington has worked at Global Saskatoon since the fall of 1994. He currently works as a TV news photographer and had previously worked for one year as a news editor. He was elected as President of the union local in 2000. The CEP union was just recently certified by order no. 8350-U (October 24, 2002) to represent this bargaining unit, with the predecessor union being the STV Staff Association.

[55] Global Saskatoon has always been owned by CanWest since its inception in the late 1980's. Its brand name has changed over the years from Saskatchewan Television (STV) to its current branding as Global Saskatoon. Global Regina was also known as STV prior to the recent Global branding changes, and has always been owned by CanWest as well. In 1997, the Saskatoon station underwent a change in its branding from STV to Global. This involved new logos, animations, and other visual production changes. With the start-up of *Global National with Kevin Newman* in the fall of 2001, a new and updated graphics package was introduced that complemented Global's new national news program and its graphics. Consistent with other Global stations, the local supper news was moved to 5:30 p.m. so that national news could run in the 6 p.m. time slot. Terry Allington stated that this programming change was a "network" decision. The local news content has also changed, with standard promotional news "teasers" inserted into the local news

a indiqué que le porte-parole de Global avait mentionné que la décision concernant la nouvelle clause interdisant le boycottage proposée par Global avait été prise par des personnes n'ayant pas participé aux négociations.

7 - CFSK Saskatoon

[53] L'unité de négociation formée au sein de CFSK Saskatoon a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 24 octobre 2002 [8350-U]:

tous les employés de CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc., **à l'exclusion** du directeur général/directeur des ventes, de l'adjoint administratif, du superviseur des ventes, du directeur des nouvelles, du directeur de la production/promotion, de l'expert-conseil en marketing et du directeur de l'ingénierie.

[54] Terry Allington travaille pour Global Saskatoon depuis l'automne de 1994. Il travaille à l'heure actuelle à titre de reporter photographe pour la télévision et il a auparavant travaillé pendant un an à titre de directeur de l'information. Il a été élu président de la section locale en 2000. Le SCEP a été tout récemment accrédité par l'ordonnance n° 8350-U (24 octobre 2002) pour représenter cette unité de négociation, le syndicat l'ayant précédé étant la STV Staff Association.

[55] Global Saskatoon a toujours appartenu à CanWest depuis sa création à la fin des années 1980. Son nom commercial a changé au fil des ans. En effet, avant de s'appeler Global Saskatoon, elle s'appelait Saskatchewan Television (STV). Global Regina était connue également sous le nom de STV avant d'adopter récemment la marque de Global, et elle a toujours été la propriété de CanWest elle aussi. En 1997, la station de Saskatoon a délaissé le nom de STV pour adopter celui de Global. Il a donc fallu créer de nouveaux logos, des animations et effectuer d'autres changements au niveau de la production visuelle. En raison de l'entrée en ondes du *Global National with Kevin Newman* à l'automne de 2001, on a adopté une nouvelle série de graphismes actualisés qui sont venus compléter le nouveau programme d'informations nationales de Global et ses graphismes. Comme ce fut le cas pour les autres stations de Global, les informations locales présentées à l'heure du souper ont été déplacées à 17 h 30 de manière que les informations nationales puissent être

to draw viewers to the subsequent national news program.

[56] Since 1993, shortly after the start-up of the two Saskatchewan stations, the master control for both stations has been located in Regina. Global Regina is a non-union operation. There are physical links between the two stations that have been there since the 1990's. For example, there is a fibre optic link that connects the Regina and Saskatoon stations. This physical link enables Global to run the same programming in Saskatoon as in Regina, except with local news, local sports and local commercials. The production is routed live from Regina to Saskatoon, with a break-out for local commercial spots or programs, and then is switched back to Regina for a continuation of its programming feed. The Saskatoon and Regina assignment editors meet daily and the fibre optic link also allows for the sharing of news stories between the two stations on a daily basis. There was little dispute that the Saskatoon and Regina stations work very closely together, but there is almost no intermingling of employees between the two stations.

[57] Global Saskatoon maintains a traffic log, but only of commercials. The rest of the traffic function for both Saskatoon and Regina was located in Regina, but recent plans anticipate that it will be moved to Toronto. Saskatoon's General Manager, Stan Schmidt, indicated it was anticipated that the earlier decision to locate traffic in Regina would reduce the number of employees from the four traffic employees in each location. However, the net result saw an increase to 12 employees in Regina. Both Saskatoon and Regina have their own separate commercial production departments. The station's information technology personnel work closely with Toronto and the streaming video being provided from there. Saskatoon, at the time of the hearing, was testing an edit suite that would allow greater capabilities and interaction with the video server currently being used by the station.

[58] The station's engineering is effectively managed from Winnipeg since the station receives engineering support from Len Virog, a Manager employed with

présentées à 18 h. Terry Allington a déclaré que la décision de modifier ainsi la programmation avait été prise par le «réseau». Le contenu du bulletin d'informations locales a changé lui aussi, des parties de reportages standards y étant insérés à titre de publicité pour amener les téléspectateurs à regarder le bulletin d'informations nationales qui suit.

[56] Depuis 1993, soit peu après la mise sur pied des deux stations de la Saskatchewan, la régie centrale des deux stations se trouve à Regina. Global Regina est un établissement non syndiqué. Il existe entre les deux stations des liens physiques qui remontent aux années 1990, comme le lien de fibre optique qui les relie. Ce lien physique permet à Global de faire passer la même programmation à Saskatoon et à Regina, à l'exception des informations - dont les informations sportives - et des annonces locales. La production est acheminée en direct de Regina à Saskatoon, avec une interruption pour les annonces ou émissions locales, puis elle revient à Regina pour la suite de la programmation. Les agents des affectations de Saskatoon et de Regina se réunissent tous les jours, et le lien par fibre optique permet également aux deux stations de s'échanger des reportages quotidiennement. On ne conteste à peu près pas le fait que les stations de Saskatoon et Regina travaillent très étroitement ensemble, mais il n'y a presque aucune intégration au niveau de leurs employés.

[57] Global Saskatoon maintient un journal du routage, mais uniquement pour les annonces. Le reste de la fonction de routage en ce qui concerne Saskatoon et Regina se trouve à Regina, mais des plans récents en prévoient le déplacement à Toronto. Le directeur général de Saskatoon, Stan Schmidt, a indiqué que l'on avait initialement prévu que le déplacement du routage à Regina entraînerait la réduction du nombre d'employés - quatre dans chaque endroit. Or, dans les faits, le nombre d'employés a été porté à 12 à Regina. Les stations de Saskatoon et de Regina sont toutes deux dotées de leur propre service de production d'annonces. Le personnel de la technologie de l'information de la station travaille étroitement avec Toronto, d'où provient la séquence vidéo. Au moment de l'audience, Saskatoon mettait à l'essai une salle de montage qui devait créer des capacités et permettre une interaction accrues avec le serveur vidéo utilisé à l'heure actuelle par la station.

[58] Les services d'ingénierie de la station sont efficacement gérés à partir de Winnipeg par Len Virog, qui occupe un poste de directeur chez CKND

CKND Winnipeg. The engineering support is mainly over the telephone, but there is also a regular monthly visit. In addition to being charged for a portion of Len Virog's costs, all travel expenses for the monthly visit are paid for by STV Saskatoon. The full extent of his assistance can be seen in the example provided by the General Manager, where Len Virog conducted interviews of college graduates for a junior engineering position on behalf of the Saskatoon station. The General Manager also had Len Virog conduct a review of "Parkervision," also referred to as a "station in a box." Although there were some initial advantages to it, Len Virog's analysis concluded that a small station like Saskatoon could not afford a digital version of the "Parkervision" technology. The analog version of the technology, while less costly, cannot provide the picture quality that viewers demand. The recommendation was not to consider introducing any technology like "Parkervision" that would provide for a remotely driven robotic camera system, because it was not justifiable on the basis of cost.

[59] Global Saskatoon produces some promotional material that is fed to Regina via the fibre optic cable, where it is stored for later use. In some cases, it is immediately logged to run for those time slots associated with the promotion. When it makes sense, some Saskatoon personnel will conduct an interview for the Regina station, and vice versa. The example provided to the Board involved news stories and interviews by Regina news personnel concerning a province-wide labour dispute in the health care sector, where the employer's head office was in Regina.

[60] The number of employees working at Global Saskatoon has remained relatively constant. Terry Allington described the hiring process, which requires sign-offs by senior managers that work outside of the confines of Global Saskatoon. The Board was also advised that the News Director, Lisa Ford, makes the hiring decisions for the station. In the last round of collective bargaining, the management bargaining team was headed by Stan Schmidt, the station's General Manager. Previously, Harold Piercey, an external labour relations consultant, had assisted in the collective bargaining, but his presence may have been

Winnipeg. Ce dernier offre son appui technique principalement au téléphone mais, une fois par mois, il effectue une visite chez STV Saskatoon qui, en plus d'être facturée pour une portion de ses coûts, assume aussi tous les frais de déplacement liés à cette visite mensuelle. On peut saisir toute la mesure de l'aide que M. Virog apporte grâce à l'exemple qu'a donné le directeur général. Ce dernier a expliqué que Len Virog avait mené des entrevues auprès de diplômés collégiaux, au nom de la station de Saskatoon, pour combler un poste d'ingénieur subalterne. Le directeur général a aussi demandé à Len Virog de se pencher sur la «Parkervision», aussi appelée «station clé en main». Bien que ce concept comporte au départ certains avantages, l'analyse effectuée par Len Virog a permis de conclure qu'une petite station comme celle de Saskatoon n'avait pas les moyens de se doter d'une version numérique de la technologie de «Parkervision». La version analogique de la technologie, bien que moins coûteuse, ne peut cependant offrir la qualité d'image que les téléspectateurs exigent. L'on a donc recommandé de ne pas adopter une technologie comme celle de «Parkervision», qui offre un système de caméra robotique commandé à distance, car le coût associé à cette technologie n'est pas justifiable.

[59] Global Saskatoon produit un peu de matériel publicitaire, qui est transmis à Regina via le câble de fibre optique, où il est entreposé pour un usage futur. Dans certains cas, ce matériel est immédiatement consigné pour être passé aux heures d'écoute qui sont associées à la promotion. Lorsqu'il est raisonnable de le faire, certains membres du personnel de Saskatoon mènent une entrevue pour la station de Regina, et vice versa. L'exemple donné au Conseil mettait en cause des reportages et des entrevues effectués par les journalistes de Regina concernant un conflit de travail qui touchait, à l'échelle provinciale, le secteur des soins de la santé, et où le siège social de l'employeur concerné se trouvait à Regina.

[60] Le nombre d'employés travaillant à Global Saskatoon est demeuré assez constant. Terry Allington a décrit le processus d'embauche, qui requiert les signatures de hauts dirigeants de l'extérieur de Global Saskatoon. Le Conseil a été informé également que Lisa Ford, directrice de l'information, prend les décisions en matière d'embauche pour la station. Au cours de la dernière ronde de négociations collectives, l'équipe de négociation de la direction était menée par Stan Schmidt, le directeur général de la station. Auparavant, Harold Piercey, un conseiller en relations du travail de l'extérieur, avait apporté son aide aux fins des

in response to the union retaining a local labour lawyer to assist it with the collective bargaining. One of the unique features of the Saskatoon collective agreement that covers employees in the Global Saskatoon bargaining unit is the absence of wage scales in the agreement. The labour relations at Global Saskatoon have been quite harmonious, with no grievances filed in the last seven or eight years.

[61] Stan Schmidt is the General Manager for STV in Saskatoon. He previously held positions in Prince Albert and Winnipeg and has been in the broadcasting industry since 1968. Of the 47 full-time equivalent (FTE) positions in Saskatoon comprising both full-time and part-time employees, there are approximately 35 employees in the bargaining unit.

[62] One of the biggest challenges for the Saskatoon station is the time zone issue and the simulcasting of foreign properties. By now, most Canadians are aware that Saskatchewan does not switch to daylight saving time in the summer months. The basic problem is that simulcasting interferes with the local news program during the summer, and Stan Schmidt is reluctant to preempt the local news. The inability to simulcast results in a significant loss of revenue for the station. He suggested that the station has not made a profit in the last five or six years.

[63] Global's licence renewal process before the CRTC has not changed for years. Stan Schmidt indicated that the licence renewal has always been done jointly with STV Regina, so the move to the CRTC's grouped licence renewals has had little impact on his station's renewal application. The Saskatoon licence stipulates 9 hours and 15 minutes of local programming is required each week, which has not changed for the last 3 licence renewals.

[64] Stan Schmidt conducts the collective bargaining on behalf of the station. In 1992 when the first collective agreement was signed, Harold Piercey acted as chief negotiator. If Stan Schmidt was unhappy with the

négociations collectives, mais il est possible que sa présence ait été une réponse à la décision du syndicat de retenir les services d'un avocat en droit du travail de l'endroit pour l'aider dans le cadre des négociations collectives. L'une des caractéristiques uniques de la convention collective de Saskatoon à laquelle sont assujettis les employés formant l'unité de négociation de Global Saskatoon est l'absence d'une échelle salariale. Les relations du travail à Global Saskatoon ont, à ce jour, été tout à fait harmonieuses, aucun grief n'ayant été déposé au cours des sept ou huit dernières années.

[61] Stan Schmidt est le directeur général de STV Saskatoon. Il a auparavant détenu des postes à Prince Albert et Winnipeg, et travaille dans le domaine de la radiodiffusion depuis 1968. Sur les 47 équivalents temps plein (ETP) qui existent à Saskatoon et qui sont détenus par des employés tant à temps plein qu'à temps partiel, il y a environ 35 employés qui font partie de l'unité de négociation.

[62] L'un des plus grands défis que doit relever la station de Saskatoon est la question du fuseau horaire et la diffusion simultanée de produits étrangers. Aujourd'hui, la plupart des Canadiens savent que la Saskatchewan ne passe pas à l'heure avancée pendant les mois d'été. La principale difficulté tient au fait qu'en été, la diffusion simultanée entre en conflit avec le bulletin d'informations locales, que Stan Schmidt hésite à retirer de l'horaire. Or, l'incapacité d'effectuer une diffusion simultanée entraîne une importante perte de revenus pour la station qui, d'après M. Schmidt, n'a réalisé aucun profit au cours des cinq ou six dernières années.

[63] Le processus de renouvellement de la licence de Global devant le CRTC n'a subi aucune modification depuis des années. D'après Stan Schmidt, il a toujours été mené conjointement avec STV Regina, de sorte que l'adoption, par le CRTC, d'un processus de renouvellement de licences collectif a eu peu d'incidence sur la demande de renouvellement de la licence de la station de Saskatoon. La licence à laquelle la station de Saskatoon est assujettie stipule qu'elle doit diffuser, chaque semaine, 9 heures et 15 minutes de programmation locale, ce qui n'a pas changé depuis les 3 derniers renouvellements de licence.

[64] Stan Schmidt mène les négociations collectives pour le compte de la station. En 1992, lorsque la première convention collective a été signée, Harold Piercey agissait à titre de négociateur principal. S'il

services provided by Harold Piercey, he would not have to use his services, but expects he would have to explain his rationale to others within CanWest given Harold Piercey's reputation.

[65] Stan Schmidt indicated that the collective agreement in Saskatoon contains no salary scales. He has compared Saskatoon's collective agreement with some other Global stations, and has noted some similarities and some differences. The only other Global station without salary scales is CKND Winnipeg. The anti-boycott language has been in the collective agreement since before 1992, when Stan Schmidt joined the station. In the latest round of collective bargaining, the employer's proposals included the same "transfer of work" proposal that appeared in the employer's bargaining proposals at other Global stations, but Stan Schmidt decided to withdraw that proposal in exchange for other provisions. He did not seek nor require permission from anyone else to withdraw this proposal.

[66] The budgeting process was described in detail by Stan Schmidt. He outlined the impact of any decrease in spending by national advertisers, as they often cut back on the smaller markets like Saskatoon first. He admitted that the majority of revenue for the station comes from national advertising, not local advertising. He often budgets for a small increase in revenue, but admitted that it is very hard to achieve any increase in revenue in such a small market. Global's head office provides annual guidelines to assist in the budgeting process for each station. He has always prepared his budget within those guidelines, but the guidelines do not limit his collective bargaining and salary adjustments with the union. In the end, he alone made the decision concerning the recent bargained wage settlement, but had been previously asked by a senior manager with CanWest to explain why he expected to settle for the amount that he eventually did. Interestingly, after Global Saskatoon settled its collective bargaining at an amount greater than that

était mécontent des services fournis par Harold Piercey, Stan Schmidt pourrait ne pas y faire appel mais, à son avis, il devrait en fournir la raison à d'autres dirigeants de CanWest étant donné la réputation dont jouit Harold Piercey.

[65] Stan Schmidt a indiqué que la convention collective en vigueur à la station de Saskatoon ne prévoit aucune échelle salariale. Il a comparé la convention collective de Saskatoon avec celle de certaines autres stations de Global, et il a relevé certaines similarités et certaines différences. La seule autre station de Global ne disposant d'aucune échelle salariale est CKND Winnipeg. La disposition interdisant le boycottage figurait déjà à la convention collective en 1992, au moment où Stan Schmidt s'est joint à la station. Au cours de la plus récente ronde de négociations collectives, figurait au nombre des propositions de l'employeur la proposition relative au «transfert de tâches» qui avait figuré dans les propositions de négociation de l'employeur soumises à d'autres stations de Global, mais Stan Schmidt a décidé de retirer cette proposition en échange d'autres dispositions. Il n'a pas demandé, ni n'était-il tenu de demander la permission à quiconque de retirer cette proposition.

[66] Le processus d'établissement du budget a été décrit de manière détaillée par Stan Schmidt. Ce dernier a exposé dans ses grandes lignes l'incidence de toute diminution des dépenses des annonceurs nationaux, qui tendent souvent à couper d'abord au niveau des marchés plus restreints comme celui de Saskatoon. Il a admis que la majorité des revenus de la station proviennent de la publicité nationale et non de la publicité locale. Il lui arrive souvent de prévoir dans le budget une hausse légère des revenus, mais il a admis qu'il était très difficile d'obtenir une telle hausse dans un marché aussi restreint. Le siège social de Global publie des directives annuelles visant à faciliter le processus d'établissement du budget pour chaque station. Il a toujours préparé son budget en respectant ces directives, mais celles-ci ne limitent pas ses négociations collectives, ni les rajustements salariaux apportés de concert avec le syndicat. En bout de ligne, c'est lui et lui seul qui a pris la décision concernant le règlement récemment négocié sur la question des

provided for in the guidelines, the guidelines were changed to reflect the Saskatoon wage settlement.

[67] Don Wright is the Vice-President of Finance responsible for CanWest's western operations. He has over 30 years of experience in the industry. This is the individual to whom Stan Schmidt has gone for advice, not direction, on human resources or accounting matters. There is an annual charge back for his services to STV Saskatoon. Stan Schmidt sometimes consults with Harold Piercey for labour relations advice, who is on a monthly retainer with the Saskatoon station. He has only checked with Celese Fletcher in Toronto once or twice in the last two years concerning labour relations matters, preferring instead to use either Don Wright or Harold Piercey. However, labour relations is one topic for regular monthly updates among general managers working at the Global stations. He has developed a Saskatoon employee handbook, taking an earlier version and modifying it to reflect the Saskatoon station. Aside from looking at other employee handbooks from other Global stations, he has had no external assistance in modifying and updating Saskatoon's handbook.

[68] Stan Schmidt explained how sales are made and credited to the Saskatoon station. He indicated that an advertiser decides to buy a certain number of rating points in the Saskatoon market. A national advertiser would place some of those points on certain shows that are likely being broadcast in every market, and then increase the points to the desired level by selecting individual spots in the local market. Each market is different for each product. For example, he noted that Regina's station has more conventional viewers, whereas Saskatoon viewers watch more specialty programming. As a result, the national advertisers would want to, and do, select a different mix of advertising for the Regina and Saskatoon markets. This was one significant difference between how Global structures its advertising options for national advertisers

salaires, mais un haut dirigeant de CanWest lui a déjà demandé d'expliquer pourquoi s'il s'était attendu à régler avec le syndicat pour le montant du règlement. Il est intéressant de noter qu'après que Global Saskatoon eut accepté un montant plus élevé que celui qui était prévu dans les directives, celles-ci ont été modifiées pour tenir compte du règlement conclu avec les employés de Saskatoon sur la question des salaires.

[67] Don Wright est vice-président, finances, chargé des activités de CanWest dans l'Ouest canadien. Il compte plus de 30 années d'expérience dans le domaine. C'est à lui que Stan Schmidt a fait appel pour obtenir des conseils, et non des instructions, sur les questions de ressources humaines ou de comptabilité. La station STV Saskatoon doit verser annuellement un certain montant pour obtenir ses services. Pour obtenir des conseils dans le domaine des relations du travail, Stan Schmidt fait parfois appel à Harold Piercey, qui est lié par un mandat mensuel de représentation à la station de Saskatoon. Il n'a vérifié auprès de Celese Fletcher qu'à une ou deux reprises au cours des deux dernières années concernant les questions de relations du travail, préférant avoir recours soit à Don Wright, soit à Harold Piercey. Cependant, la question des relations du travail fait l'objet de mises à jour mensuelles régulières parmi les directeurs généraux qui travaillent au sein des stations de Global. Il a élaboré un guide de l'employé de Saskatoon, en se fondant sur une version précédente qu'il a modifiée de manière à l'adapter aux réalités de la station de Saskatoon. Il n'a jamais bénéficié d'une aide extérieure pour modifier et mettre à jour le guide de l'employé de Saskatoon, se fondant uniquement sur ce qu'il a tiré de l'examen des guides de l'employé provenant d'autres stations de Global.

[68] Stan Schmidt a expliqué comment les ventes sont effectuées puis imputées à la station de Saskatoon. Il a indiqué qu'un annonceur décide d'acheter un certain nombre de points de classement dans le marché de Saskatoon. L'annonceur national affecte une partie de ces points à certaines émissions qui sont probablement diffusées dans chaque marché, puis hausse le nombre de points jusqu'au niveau souhaité en sélectionnant des spots individuels dans le marché local. Chaque marché est différent pour chaque produit. Ainsi, a-t-il fait remarquer, la station de Regina compte davantage de téléspectateurs conventionnels, alors que les téléspectateurs de Saskatoon s'intéressent davantage à la programmation spécialisée. En conséquence, les annonceurs nationaux voudront sélectionner et sélectionneront un mélange différent de publicités pour

and how they are structured by other broadcasters like CTV or CBC.

[69] Stan Schmidt outlined the management structure in place outside of the station. He said there has always been centralized control over some things in the past, even when Global comprised only three stations. Since Global signed on the airwaves in 1987, the local station has always accessed certain services, there have always been guidelines and there has always been a senior management structure outside of the station. While some outside CanWest managers could technically overrule him, in most circumstances he would still do what he thought best anyway, after listening to all the advice from senior managers.

8 - CKND Winnipeg

[70] The bargaining unit for CKND Winnipeg has been previously described in the latest Board order dated July 10, 1995 [6772-U], as:

all employees of CKND Television, a Division of CanWest Television Inc. working at its television station, CKND-TV, **excluding** general manager, secretary to general manager, assistant general manager, secretary to assistant general manager, general sales manager, retail sales supervisor, account executive, operations manager, secretary to operations manager, production director, chief engineer, assistant chief engineer, news/sports department personnel, program director, business manager, accounting supervisor, building maintenance and janitorial staff, and casual part-time employees.

[71] Bill Nazer, who has worked at Global Winnipeg since 1985, is presently Technical Director at CKND Winnipeg. He is also the President of CEP, Local 820M, having been on the union's executive since 1990. Bill Nazer's main functions center around the news and CKND's mobile facility.

[72] The bargaining unit in Winnipeg is comprised of news room reporters, editors, writers, producers, client

les marchés de Regina et de Saskatoon. C'est une différence énorme entre la manière dont Global structure ses options de publicité pour les annonceurs nationaux et la manière dont des diffuseurs comme CTC ou CBC structurent leurs options.

[69] Stan Schmidt a expliqué dans ses grandes lignes la structure de gestion qui est en place à l'extérieur de la station. Il a affirmé que, par le passé, le contrôle sur certains aspects de l'entreprise avait toujours été centralisé, même lorsque Global ne comptait que trois stations. Depuis que Global a fait son entrée sur les ondes en 1987, la station locale a toujours eu accès à certains services, elle a toujours dû adhérer à certaines directives et elle a toujours été assujettie à une haute direction provenant de l'extérieur de la station. Bien que certains directeurs de CanWest de l'extérieur de la station puissent en théorie infirmer ses décisions, dans la plupart des cas, Stan Schmidt pourrait encore agir en fonction de ce qu'il croit être le mieux, même après avoir écouté tous les conseils donnés par les hauts dirigeants.

8 - CKND Winnipeg

[70] L'unité de négociation formée au sein de CKND Winnipeg a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 10 juillet 1995 [6772-U]:

tous les employés de CKND Television, une division de CanWest Television Inc. travaillant à sa station de télévision CKND-TV, **à l'exclusion** du directeur général, de la secrétaire du directeur général, du directeur général adjoint, de la secrétaire du directeur général adjoint, du directeur général des ventes, du superviseur des ventes au détail, de l'administrateur des comptes, du directeur des opérations, de la secrétaire du directeur des opérations, du directeur de la production, du machiniste en chef, du machiniste en chef adjoint, du personnel du service des nouvelles et du sport, du directeur des programmes, du directeur commercial, du superviseur de la comptabilité, du personnel d'entretien et de conciergerie de l'édifice, et des employés occasionnels à temps partiel.

[71] Bill Nazer, qui travaille pour Global Winnipeg depuis 1985, est à l'heure actuelle directeur technique chez CKND Winnipeg. Membre de la direction du syndicat depuis 1990, il occupe également à l'heure actuelle le poste de président du SCEP, section locale 820M. Il exerce ses fonctions principalement dans le domaine des nouvelles et des installations mobiles de CKND.

[72] L'unité de négociation de Winnipeg est formée des journalistes de la salle de rédaction, des monteurs, des

services (TMG) and ENG personnel, photographers, operations, VTR production and master control personnel. Certain Winnipeg managers are not only responsible for the CKND Winnipeg operations, but in some cases, a manager will have responsibility for another station as well. For example, Len Virog is the Director of Engineering for both Manitoba and Saskatchewan. In his multi-station capacity, Len Virog would also provide direction to the CanWest stations in Regina and Saskatoon. In other cases, managers must get approval from CanWest's Winnipeg head office. For example, Bill Nazer recounted an incident where his operations manager had recommended a merit increase for him. The operations manager indicated that "Downtown" refused to approve the recommended compensation adjustment. 'Downtown' was a reference to CanWest's corporate offices in downtown Winnipeg.

[73] CKND Winnipeg started in 1975 as an independent station. Once Toronto was acquired by CanWest in the early 1980's, CKND started to get its satellite feed directly from Toronto. Around this time, the satellite pick-up was permanently tuned to Toronto's signal, and Toronto's shows would be recorded for later broadcasting in Winnipeg. A faxed copy of the day's line-up from Toronto was sent to Winnipeg, and various time slots, like the news, would be filled up with local news or sports programming. CanWest recently introduced six specialty digital channels, which have increased the number of bargaining unit positions from the bargaining unit's previous complement. The satellite communication system for these specialty channels is located on the premises of CKND Winnipeg.

[74] With the establishment of the *Global National with Kevin Newman* from Vancouver, the focus of the Global news correspondent's responsibilities has changed from Toronto to Vancouver. The Global news correspondent is a Winnipeg bargaining unit position that originally took direction from the Global news desk in Toronto. On those few days when there is insufficient work being assigned by Toronto, CKND directs him to work on other stories of interest to Winnipeg viewers.

rédacteurs, des réalisateurs, des préposés aux services à la clientèle (TMG), du personnel technique, des photographes, des préposés aux opérations, du personnel affecté à l'enregistrement sur bande magnétoscopique et du personnel de la régie centrale. Certains directeurs de Winnipeg sont non seulement chargés des activités de CKND Winnipeg mais, dans certains cas, assument cette responsabilité à l'égard d'une autre station. Ainsi, Len Virog est le directeur de l'ingénierie tant pour le Manitoba que pour la Saskatchewan. En sa qualité de responsable de stations multiples, Len Virog assurerait également la direction des stations de CanWest à Regina et à Saskatoon. Dans d'autres cas, les directeurs doivent obtenir l'approbation du siège social de CanWest à Winnipeg. Par exemple, Bill Nazer a relaté le cas où son directeur des opérations avait recommandé qu'on lui accorde une augmentation de salaire au mérite. Le directeur des opérations a indiqué que le «centre-ville» avait refusé d'approuver le rajustement de salaire recommandé, le «centre-ville» signifiant les bureaux de la société CanWest situés au centre-ville de Winnipeg.

[73] CKND Winnipeg a entrepris ses activités en 1975 en tant que station indépendante. Après que Toronto eut été acquise par CanWest au début des années 1980, CKND a commencé à obtenir son alimentation par satellite directement de Toronto. Au même moment à peu près, la réception de signaux de satellite a été raccordée définitivement au signal de Toronto, et les émissions produites à Toronto étaient enregistrées en vue d'une diffusion ultérieure à Winnipeg. Une télécopie de la grille-horaire de la journée à Toronto était envoyée à Winnipeg, et diverses cases horaires, comme celles des informations, étaient comblées par les émissions d'informations ou sportives locales. CanWest a récemment mis sur pied six chaînes numériques spécialisées, ce qui a donné lieu à une hausse du nombre de postes relevant de la portée de l'unité de négociation par rapport aux effectifs qui en faisaient partie auparavant. Le système de communication par satellite réservé à ces chaînes spécialisées se trouve dans les locaux de CKND Winnipeg.

[74] En raison de la mise en ondes du *Global National with Kevin Newman* à partir de Vancouver, le centre des responsabilités des correspondants de Global a été déplacé de Toronto à Vancouver. Le poste de correspondant de Global relève de l'unité de négociation de Winnipeg et le titulaire recevait auparavant ses instructions de la salle de rédaction de Global à Toronto. Certains jours, lorsque Toronto n'attribue pas suffisamment de travail, ce qui est rare,

In early September of 2002, a National Post reporter arrived to work in the CKND newsroom. Bill Nazer was unaware of any news story by this reporter that has appeared on the local CKND news.

[75] CKND Winnipeg gets most of its news feeds from Global's national feed, NBC or CNN. There are essentially three news programs aired by the Winnipeg station - the local news (called *Global News*), the *Global National with Kevin Newman* and *SportsLink*, a sports and entertainment program that is produced in Winnipeg and aired nationally (i.e. CKND Winnipeg produced *SportsLink* for one of CanWest's new digital stations, *Fox Sportsworld Canada*, with some employees working on both *SportsLink* and local CKND Winnipeg productions). Some of the local Winnipeg news stories are also shown on the *Global National with Kevin Newman*. There is a conference call almost every morning between Kevin Newman and someone from the Winnipeg news desk to discuss the day's news stories. Direction on national news matters has shifted from Toronto to Vancouver, as a result of the change in the production location for Global's high profile national news program.

[76] Bill Nazer testified that since 1997, CKND Winnipeg has changed from a very local appearance to the "Global look," resulting in the loss of the station's identity as "Winnipeg TV." The change was not well received by most employees, including the station manager. In 1997, the station's graphics were updated to reflect the new look, and the old Chyron graphics machine and software were replaced with new ones. A technician from the Global Regina station was brought in to help get the new Chyron technology working properly. An employee of Global Saskatoon provided the training of Winnipeg employees so they could operate the new technology. The Winnipeg station adopted the Global graphics package developed in Toronto that was being utilized elsewhere in other CanWest stations. This change resulted in a loss of much of the local in-house graphics production in Winnipeg. A similar trend toward uniformity and centralized production occurred in 1997 in the CKND Winnipeg promotions department, with a decrease in staffing levels from four to two people. In 2001,

CKND demande au titulaire du poste en question de travailler à d'autres reportages ayant de l'intérêt pour les téléspectateurs de Winnipeg. Au début du mois de septembre 2002, un journaliste du National Post a commencé à travailler dans la salle de rédaction de CKND. D'après Bill Nazer, aucun reportage effectué par ce journaliste n'a, à ce jour, été diffusé dans le cadre de l'émission d'informations locales de CKND.

[75] CKND Winnipeg obtient le plus gros de ses nouvelles du service national de Global, ainsi que de NBC et de CNN. Essentiellement, la station de Winnipeg diffuse trois bulletins d'informations - les informations locales (appelées *Global News*), le *Global National with Kevin Newman* et *SportsLink*, une émission de sports et de divertissement produite à Winnipeg et diffusée à l'échelle nationale (c.-à-d. que CKND Winnipeg produisait *SportsLink* pour l'une des nouvelles chaînes numériques de CanWest, *Fox Sportsworld Canada*, certains employés travaillant à la production de *SportsLink* et aux productions locales de CKND Winnipeg). Certains des reportages locaux de Winnipeg sont diffusés également dans le cadre du *Global National with Kevin Newman*. Presque tous les matins, Kevin Newman s'entretient par voie de téléconférence avec un employé affecté à la salle de rédaction de Winnipeg pour discuter des reportages de la journée. La direction, au niveau des informations nationales, est passée de Toronto à Vancouver, par suite du changement du lieu de production du bulletin d'informations nationales d'envergure de Global.

[76] Bill Nazer a témoigné que, depuis 1997, CKND Winnipeg a délaissé son image très locale pour adopter le «look» de Global, de sorte qu'elle a perdu son image de télévision de Winnipeg. La plupart des employés, y compris le directeur de la station, n'ont pas apprécié ce changement. En 1997, les graphismes de la station ont été actualisés pour tenir compte davantage de la nouvelle image, et les anciens logiciels ainsi que l'ancien appareil de marque Chyron ont été remplacés par de nouveaux. Un technicien de la station Global de Regina a été mis à contribution, sa tâche consistant à faire en sorte que la nouvelle technologie Chyron fonctionne bien. Un employé de Global Saskatoon a assuré la formation des employés de Winnipeg de manière qu'ils puissent faire fonctionner la nouvelle technologie. La station de Winnipeg a adopté les graphismes de Global créés à Toronto qui étaient utilisés aussi dans d'autres stations de CanWest. Ce changement a entraîné une perte du plus gros de la production à l'interne (à Winnipeg) des graphismes locaux. Une tendance similaire vers l'uniformité et la

additional changes were introduced, with an increased strict adherence to branding being required. The Winnipeg station is required to follow Global's style guide which dictates the "look" of the programming and the promotions, including such things as the banner that appears at the bottom of the screen and the colors that can be used. The production of show promotions was virtually eliminated by this time as well, with show promotions being prepared elsewhere. Additional technological changes are anticipated, such as the ENPS system, which interfaces with the new Chyron technology.

[77] Bill Nazer indicated that other changes since 1997 included the loss of participation in the purchasing of shows, the increase in the number of live events being broadcast by CKND Winnipeg, the loss of payroll and accounting services at the station level, and the time when local news was aired. As a result of these and other changes, there have been some changes to the programming and promotion departments' staffing levels both within and outside the bargaining unit. However, the number of bargaining unit members has remained relatively constant since 1992. The addition of *Fox Sportsworld Canada* to the Global corporate family might actually result in an increase in the size of the bargaining unit.

[78] Global Winnipeg also has aired national Global programming. In 1997, the Winnipeg flood was reported locally and aired nationally. More recently, the funeral of Her Majesty the Queen Mother and the attack on Yasser Arafat's compound were national news stories that resulted in an interruption of regular programming. In both cases, the decision to interrupt the local program was made by someone outside of the local television station.

9 - CIII Toronto (Global Toronto) and CIII Ottawa (Global Ottawa)

[79] The bargaining unit for CIII Toronto and CIII Ottawa has been previously described in the latest Board order dated October 26, 1995 [6850-U], as:

production centralisée s'est dessinée en 1997 au sein du service de la publicité de CKND Winnipeg, le nombre d'employés dans ce domaine étant passé de quatre à deux. En 2001, d'autres changements ont été apportés, une adhésion plus stricte à la marque étant désormais requise. La station de Winnipeg est tenue de suivre le guide de style de Global, qui dicte l'image de la programmation et de la publicité, ce qui comprend des aspects comme la bannière qui figure au bas de l'écran et les couleurs qui peuvent être utilisées. En outre, la production de promotions d'émissions est pour ainsi dire éliminée aujourd'hui, car elle est effectuée ailleurs. Des changements technologiques supplémentaires sont prévus, en ce qui concerne notamment le système ENPS, raccordé à la nouvelle technologie Chyron.

[77] Bill Nazer a signalé que d'autres changements avaient été effectués depuis 1997, notamment que la station ne participait plus à l'acquisition d'émissions de télévision, que le nombre d'événements diffusés en direct par CKND Winnipeg avait augmenté, que la station ne s'occupait plus des services de la paie et de la comptabilité, et qu'elle ne déterminait plus l'heure à laquelle les informations locales sont diffusées. Par suite de ces autres changements, il a fallu changer également les niveaux de dotation des services de la programmation et de la publicité relevant ou non de la portée de l'unité de négociation. Cependant, le nombre de membres formant l'unité de négociation est demeuré assez constant depuis 1992. L'ajout de *Fox Sportsworld Canada* à la famille de Global pourrait en fait entraîner une augmentation de la taille de l'unité de négociation.

[78] Global Winnipeg a aussi diffusé par le passé la programmation nationale de Global. En 1997, les inondations survenues à Winnipeg ont été rapportées à l'échelle locale et diffusées à l'échelle nationale. Plus récemment, les funérailles de Sa Majesté la Reine Mère et l'attaque des appartements de Yasser Arafat ont fait l'objet de reportages diffusés à l'échelle nationale qui ont nécessité l'interruption de la programmation régulière. Dans les deux cas, la décision d'interrompre la programmation locale a été prise par une personne de l'extérieur de la station de télévision locale.

9 - CIII Toronto (Global Toronto) et CIII Ottawa (Global Ottawa)

[79] L'unité de négociation formée au sein de CIII Toronto et CIII Ottawa a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 26 octobre 1995 [6850-U]:

all employees of Global Television News employed in Toronto, and Ottawa, **excluding** vice-president news and information programming, news director/executive producer news, sports director, general manager news and current affairs, executive producer information programming, executive producer news and information programming, manager production administration and finance, production manager Toronto, unit manager, administrative assistant to manager production administration and finance, executive secretary to general manager news and current affairs, administrative assistant to vice-president news and information programming, Ottawa bureau chief, news operations manager Ottawa, engineering and maintenance department Ottawa, senior producer writers, producer writer Ottawa, assignment editor, supervising librarian, supervising editor Toronto, supervising creative director, supervising director, supervising cameraman Toronto, senior writer, administration co-ordinators, administrative assistant to unit manager, and anchors.

[80] Sean O'Shea testified as the President of CEP, Local 722M in Toronto. He had previously held the union position of Vice-President for four years in the 1990's. He is a reporter with Global Toronto, having occupied various reporting assignment positions for the past 16 years. His working conditions are governed by a CanWest policy that sets the journalistic principles and practices for all Global reporters. The Toronto bargaining unit has approximately 125 to 135 members, including both full-time and part-time employees of Global and has remained relatively constant in the last 5 years. The bargaining unit covers only the news operations of CIII Toronto and Ottawa.

[81] He indicated that the Toronto station has changed over the years from a relatively independent local station to a station that is part of a national network. Previously, the focus had been to gather local news for a local audience. Now, the news gathering function has expanded to include the gathering of news stories that will likely be shared with other Global stations. Some local productions, like the segment, *Consumer Smart*, are picked up on an *ad hoc* basis by other Global stations. Other local productions, like *Money Wise*, is distributed through every Global television station and also on *Prime*, a premium specialty channel owned by CanWest. In many cases, all or a portion of the text from these local productions are posted on the canada.com Toronto website, which is maintained and owned by CanWest. In the case of *Money Wise*, print

tous les employés du service des nouvelles de Global Television, travaillant à Toronto et à Ottawa, **à l'exclusion** du vice-président des nouvelles et de la programmation de l'information, directeur des nouvelles/réalisateur-coordonnateur - nouvelles, directeur des nouvelles des sports, chef des nouvelles et actualités, réalisateur-coordonnateur - programmation de l'information, réalisateur-coordonnateur - nouvelles et programmation de l'information, chef, administration et finances - production, chef de la production à Toronto, chef de section, adjoint administratif du chef, administration et finance - production, secrétaire de direction auprès du chef des nouvelles et actualités, adjoint administratif du vice-président des nouvelles et de la programmation de l'information, chef du bureau d'Ottawa, chef de l'exploitation des nouvelles à Ottawa, département du génie et de l'entretien à Ottawa, rédacteurs-réalisateurs principaux, rédacteur-réalisateur à Ottawa, rédacteur à l'affectation, bibliothécaire en chef, rédacteur en chef à Toronto, directeur en chef du service de la créativité, directeur en chef, caméraman en chef à Toronto, rédacteur principal, coordonnateurs des services administratifs, adjoint administratif du chef de section, et présentateurs.

[80] Sean O'Shea a témoigné en sa qualité de président de la section locale 722M du SCEP à Toronto. Il a déjà occupé le poste de vice-président du syndicat pendant quatre ans au cours des années 1990. Il est journaliste pour Global Toronto et, à ce titre, il a accepté diverses affectations au cours des 16 dernières années. Ses conditions de travail sont régies par une politique de CanWest qui énonce les principes et les pratiques journalistiques auxquels doivent adhérer tous les journalistes de Global. L'unité de négociation qui est en place à Toronto compte de 125 à 135 membres environ, ce qui inclut les employés à temps plein et les employés à temps partiel de Global, et ce chiffre est demeuré assez constant au cours des 5 dernières années. L'unité de négociation couvre uniquement les activités journalistiques de CIII Toronto et Ottawa.

[81] Le témoin a indiqué que la station de Toronto a évolué au fil des ans. De station locale assez indépendante qu'elle était, elle est devenue une station faisant partie d'un réseau national. Auparavant, l'objectif premier était de recueillir des informations locales destinées à une audience locale. Aujourd'hui, la fonction de collecte de l'information s'est élargie et inclut maintenant la collecte de reportages qui seront probablement communiqués à d'autres stations de Global. Certaines productions locales, comme le segment intitulé *Consumer Smart*, sont reprises de façon ponctuelle par d'autres stations de Global. D'autres productions locales, comme *Money Wise*, sont distribuées à chaque station de télévision Global et sur la chaîne *Prime*, une chaîne spécialisée de la télévision payante appartenant à CanWest. Il arrive dans de

journalists from a CanWest owned newspaper are regularly featured on the program.

[82] Sean O'Shea described the significance of being a part of a network. Previously, there was no established protocol for accessing news stories from another television station. Now, through the use of common technologies, dedicated daily satellite news feeds and a dedicated intranet (i.e. Global News Exchange - GNX), any Global station can readily access, and subsequently edit, the news stories of other stations for their own local programming needs. Daily conference calls involving every station ensure that all stations are aware of that day's stories, so that requests can be made to place a particular story on the satellite feed. With the introduction of *Global National with Kevin Newman* in September 2001, the integration of news gathering and news production between the various Global television stations increased even more. For example, Global Vancouver can look into the news line-up at Global Toronto and select those Toronto stories it wishes to air in Vancouver. There are even reporters who are assigned exclusively to the *Global National with Kevin Newman* who are located in Toronto and are members of the CIII Toronto bargaining unit. However, the decision to air a story from another station is made by the local television manager.

[83] Historically, Toronto has always served other stations as the distributor of national news and coordinator of news specials, even before the production of *Global National with Kevin Newman*. When Global produced the predecessor national news program, *First National*, there were national reporters working out of local stations. There were also daily conference calls between stations back then in order to plan the news stories for the upcoming national news broadcast.

nombreux cas que la totalité ou une partie du texte provenant de ces productions locales soit affiché sur le site Internet canada.com de Toronto, qui est maintenu par CanWest, qui en est la propriétaire. Dans le cas de *Money Wise*, les journalistes d'un journal appartenant à CanWest voient régulièrement leurs reportages diffusés dans le cadre de l'émission.

[82] Sean O'Shea a expliqué combien il était important de faire partie d'un réseau. Auparavant, aucun protocole n'était établi aux fins d'accéder à des reportages provenant d'une autre station de télévision. Aujourd'hui, grâce à l'utilisation d'une technologie commune, à une transmission quotidienne de nouvelles par satellite spécialisée et à un site intranet spécialisé (c.-à-d. Global News Exchange - GNX), n'importe quelle station Global peut accéder facilement à des reportages provenant d'autres stations, puis en effectuer le montage de manière à les adapter à ses propres besoins en matière de programmation locale. Tous les jours, des téléconférences ont lieu pour que chaque station s'assure que toutes les autres stations connaissent les reportages du jour, de manière qu'elles puissent demander la transmission par satellite d'un reportage qu'elles souhaitent diffuser. Par suite du lancement de *Global National with Kevin Newman* en septembre 2001, l'intégration des fonctions de collecte de l'information et de réalisation des bulletins de nouvelles entre les diverses stations de télévision Global s'est approfondie davantage. Ainsi, par exemple, Global Vancouver peut consulter le montage du bulletin de nouvelles de Global Toronto et sélectionner les reportages qu'elle souhaite diffuser à Vancouver. Il y a même des journalistes affectés exclusivement au *Global National with Kevin Newman* qui travaillent à partir de Toronto et qui sont membres de l'unité de négociation de CIII Toronto. Cependant, la décision de diffuser un reportage produit par une autre station est prise par le directeur de la station locale.

[83] Par le passé, la station de Toronto a toujours fait office, pour les autres stations, de distributeur des informations nationales et de coordonnateur des bulletins spéciaux, même avant la production du bulletin d'informations *Global National with Kevin Newman*. Lorsque Global réalisait *First National*, l'ancien bulletin d'informations nationales, des journalistes nationaux travaillaient dans les stations locales. À cette époque, on tenait aussi des téléconférences quotidiennes entre les stations, en vue de planifier les reportages qui seraient diffusés dans le cadre du bulletin d'informations nationales à venir.

[84] He also testified about the amount of control exercised by CanWest over daily decision-making. He suggested that the head office in Winnipeg ultimately dictated whether vacancies at the individual station level would be filled or not, however he was uncertain as to whether there was any distinction between a budgeted position vacancy and an incremental (i.e. not budgeted) position vacancy.

[85] CanWest consolidated some of its Toronto operations into its head office in Winnipeg. The Toronto accounting, traffic and payroll departments were relocated to Winnipeg since the start of 2001. This recent consolidation into Winnipeg has had no effect on the Toronto bargaining unit as Global Toronto's accounting, traffic and payroll positions are outside the scope of the Toronto certification order.

[86] Global Toronto provides several master control services for other CanWest television stations. There is an adjacent master control on the second floor of the Global Toronto building that provides master control for CH Horizon in Quebec. In 2002, CanWest moved the master control for CHCH Hamilton from Hamilton to the Toronto facilities, which are also located on the second floor. This resulted in the loss of some positions in Hamilton, however it was unclear whether there was any net loss once newly created positions at CHCH Hamilton were considered. Although CHCH Hamilton is a separate station, it is encouraged to use other CanWest resources.

[87] CanWest's acquisition of the Hollinger newspapers has resulted in the integration of writers and journalists from the print media being used as on-air journalists with CanWest's television stations. Several Global television stations including Global Toronto, have a television camera located in the editorial office of a newspaper, such as exists at the National Post. There is little doubt that the amount of integration and crossover between the print and television media will continue to increase within the CanWest organizations.

[88] CanWest has described itself as a network both to the general public and to its shareholders in various documents on various occasions. It has also been recognized within the broadcasting industry as a

[84] M. O'Shea a témoigné également au sujet de la mesure du contrôle qu'assurait CanWest sur la prise de décisions au quotidien. Il a indiqué que le siège social de Winnipeg déterminait en bout de ligne si les postes vacants dans les stations locales devaient être comblés ou non, mais il n'a pu dire avec certitude s'il existait une distinction entre une vacance prévue au budget et une vacance supplémentaire (c.-à-d. non prévue au budget).

[85] CanWest a regroupé à son siège social de Winnipeg certaines des activités qui étaient accomplies à Toronto. Les services de comptabilité, de routage et de paie de Toronto ont été réinstallés à Winnipeg au début de 2001. Ce récent regroupement à Winnipeg n'a eu aucun effet sur l'unité de négociation de Toronto, puisque les postes liés aux services de comptabilité, de routage et de paie à Toronto ne relèvent pas de la portée de l'ordonnance d'accréditation touchant l'unité de négociation de Toronto.

[86] Global Toronto fournit plusieurs services de régie centrale à d'autres stations de télévision de CanWest. Il y a, au deuxième étage de l'édifice de Global à Toronto, une régie centrale adjacente qui assure la régie centrale de CH Horizon au Québec. En 2002, CanWest a déplacé la régie centrale de CHCH Hamilton de Hamilton aux établissements de Toronto, qui sont situés eux aussi au deuxième étage. Il en a découlé une perte de certains postes à Hamilton, mais M. O'Shea n'a pu dire avec certitude s'il en a résulté une perte nette si l'on prend en considération les nouveaux postes créés au sein de CHCH Hamilton. Bien que cette station soit distincte, elle est encouragée à faire appel aux autres ressources de CanWest.

[87] L'acquisition par CanWest des journaux de Hollinger a donné lieu à l'intégration des rédacteurs et des journalistes de la presse écrite qui sont appelés à agir à titre de journalistes de la télévision au sein des stations de télévision de CanWest. Plusieurs stations de télévision Global, y compris Global Toronto, ont installé une caméra de télévision dans la salle de rédaction d'un journal, comme c'est le cas au National Post. Il ne fait aucun doute que l'intégration et les croisements entre la presse écrite et la télévision continueront leur progression au sein des organisations de CanWest.

[88] CanWest a dit de son organisation, dans divers documents et à diverses occasions, qu'elle est un réseau tant pour le public en général que pour ses actionnaires. Elle a été reconnue également au sein du secteur de la

network, as evidenced in various awards it has received. It has frequently acted like a national network, covering certain national events such as the 2000 federal election and the Pierre Trudeau funeral. The direction and coordination of the news coverage for such events emanated from a single senior manager with CanWest, often the National Vice-President of News. The coordination included satellite feeds and live remotes, as well as overall editorial direction.

[89] David Lewington is a national staff representative with CEP. He provided specific information concerning the Toronto and Ottawa bargaining units which he services. As of the date of the CEP application, there were 120 employees in the Toronto bargaining unit, with an additional 17 bargaining unit employees in Ottawa. He indicated that the employer's bargaining committee included Harold Piercey and Celese Fletcher, who had recently participated in Global Dartmouth's collective bargaining. Harold Piercey is a labour relations consultant who has assisted CanWest and other broadcasting companies at many bargaining sessions with the CEP. The Board was advised that he has represented not only Global stations, but also various broadcasting stations owned by CTV, Craig, Golden West Broadcasting, NTV, and Maritime Radio. In the CIII Toronto and CIII Ottawa collective bargaining with Harold Piercey, he repeatedly raised what had been agreed upon in Dartmouth with the CEP. In particular, the comparative provisions for pensions, severance packages and grievance procedure were discussed. It is not uncommon in some industries to have the negotiators in collective bargaining for each side make reference to similar or comparable settlements in an effort to convince the other side to accept an isolated term of the settlement. At one point, David Lewington suggested that Harold Piercey indicated a desire to homogenize the language across Global stations.

[90] David Lewington had wanted his bargaining committee to propose positive changes to the pension plan, but the local committee refused. They did not want to propose a strike issue, as they were fully aware

radiodiffusion comme étant un réseau, ainsi qu'en font foi les divers prix qu'elle a obtenus. Elle a fréquemment agi comme réseau national, couvrant certains événements nationaux comme les élections fédérales de 2000 et les funérailles de Pierre Trudeau. La direction et la coordination de la couverture de l'actualité pour de tels événements ont été assurées par un seul dirigeant de CanWest, à savoir, dans plusieurs cas, le vice-président national de l'information. Ce travail de coordination portait notamment sur l'alimentation par satellite et les retransmissions, ainsi que sur l'orientation générale sur le plan rédactionnel.

[89] David Lewington est représentant national du personnel du SCEP. Il a donné des renseignements précis sur les unités de négociation de Toronto et d'Ottawa qu'il dessert. Au moment de la présentation de la demande du SCEP, l'unité de négociation de Toronto comptait 120 employés, et Ottawa en comptait 17. Il a indiqué que Harold Piercey et Celese Fletcher, qui avaient récemment participé aux négociations collectives menées pour Global Dartmouth, faisaient partie du comité de négociation de l'employeur. Harold Piercey est un conseiller en relations du travail qui a aidé CanWest et d'autres entreprises de radiodiffusion lors de nombreuses séances de négociations avec le SCEP. Le Conseil a été informé qu'il avait représenté non seulement des stations de Global, mais aussi diverses stations de radiodiffusion appartenant à CTV, Craig, Golden West Broadcasting, NTV et Maritime Radio. Dans le cadre des négociations collectives qu'il a menées avec Harold Piercey concernant CIII Toronto et CIII Ottawa, M. Lewington a, à maintes reprises, invoqué les dispositions sur lesquelles la station de Dartmouth et le SCEP s'étaient entendus. Plus particulièrement, les dispositions comparatives portant sur les pensions, les indemnités de départ et la procédure de règlement des griefs ont fait l'objet de discussions. Il n'est pas rare, dans certains secteurs d'activités, que les négociateurs de chaque partie renvoient à des règlements semblables ou comparables dans le but de convaincre l'autre partie d'accepter une modalité de règlement isolée. À un moment donné, David Lewington a indiqué que Harold Piercey avait exprimé le souhait d'uniformiser le libellé des conventions collectives de toutes les stations Global.

[90] David Lewington avait souhaité que son comité de négociation propose des changements positifs au régime de pension, ce que le comité local a cependant refusé, ne souhaitant proposer aucune question inconcessible,

of what had happened with the CanWest-CEP Winnipeg strike.

[91] Upon the conclusion of a tentative settlement, Harold Piercey announced that the terms of settlement would be applied to all of the Global employees in Ontario. David Lewington was surprised by this announcement, particularly as he was not aware that this had been an established practice. He was also involved in the discussions and settlements of grievances arising out of this bargaining unit. In all cases, the negotiation of grievances initially involved David O'Rourke as Manager of News Administration and Finance, but the more productive and substantive negotiations invariably included Celese Fletcher, Vice-President of Labour Relations for GlobalTV and Ken MacDonald, the National Vice-President of News with CanWest.

[92] David Lewington testified about the transfer of work into the Toronto bargaining unit. He was unaware of any work transferred from the Dartmouth or Saint John stations, but was aware of work transferred from CHCH Hamilton. The Hamilton station is a non-union station, that is branded as a CH station, not as a Global branded station. His recollection was that a total of 31 positions were added as a result of the initial purchase of CHCH Hamilton by CanWest, and then 37 positions were cut because of restructuring. For example, the Hamilton master control was relocated to Toronto from Hamilton, affecting 23 technicians and 7 traffic personnel, with only 3 new positions created in Toronto from the relocated Master Control.

[93] David Lewington recounted the impact of the CanWest purchase of CHCH Hamilton. There were three positions lost in Ottawa because of corporate restructuring, but he was not aware if any of the positions that were eliminated were transferred to Toronto or elsewhere. He believed that the decision to eliminate these three jobs was made in Toronto, not in Ottawa. He also indicated that the move of the national news program from Toronto to Vancouver had an impact on the Toronto bargaining unit. However, there were no job losses, but several people had their duties modified. As well, Toronto personnel assisted in the

car il savait très bien ce qui s'était produit dans le cadre de la grève qui avait opposé CanWest et le SCEP à Winnipeg.

[91] Lorsqu'une entente de principe a été conclue, Harold Piercey a annoncé que les modalités de cette entente seraient appliquées à tous les employés de Global en Ontario. David Lewington en a été étonné, surtout qu'il ignorait qu'il s'agissait là d'une pratique établie. Il a pris part également aux discussions et aux règlements de griefs qui ont touché cette unité de négociation. Dans tous les cas, la négociation entourant les griefs a mis en cause, au départ, David O'Rourke, à titre de directeur de l'administration et des finances, mais les négociations les plus productives et les plus efficaces ont invariablement mis en présence Celese Fletcher, vice-présidente des relations du travail pour GlobalTV, et Ken MacDonald, vice-président national de l'information chez CanWest.

[92] David Lewington a témoigné au sujet du transfert de tâches en faveur de l'unité de négociation de Toronto. Il n'était au courant d'aucun transfert de tâches relevant des stations de Dartmouth ou de Saint-Jean, mais il savait que des tâches avaient été retirées à CHCH Hamilton. La station de Hamilton n'est pas syndiquée, et elle est identifiée comme étant une station CH, et non pas comme étant une station de Global. Il se souvient que 31 postes au total ont été ajoutés par suite de l'acquisition initiale de CHCH Hamilton par CanWest, et que 37 postes ont ensuite été éliminés en raison d'une restructuration. Par exemple, la régie centrale de la station de Hamilton a quitté Hamilton et a été réinstallée à Toronto, ce qui a touché 23 techniciens et 7 employés affectés au routage, tandis que 3 postes seulement ont été créés à Toronto du fait de la réinstallation de la régie centrale.

[93] David Lewington s'est exprimé également sur l'impact qu'a eu l'acquisition par CanWest de CHCH Hamilton. À Ottawa, trois postes ont été éliminés en raison de la restructuration de l'entreprise, mais il ignore si l'un ou l'autre des postes qui ont été éliminés a été transféré à Toronto ou ailleurs. Il croit que la décision d'éliminer ces trois emplois a été prise à Toronto et non à Ottawa. Il a indiqué également que le déplacement du bulletin d'informations nationales de Toronto à Vancouver avait eu des répercussions sur l'unité de négociation de Toronto. Cependant, aucun emploi n'y a été perdu, bien que les fonctions de

set-up of the Vancouver national news program, because of their experience.

[94] He outlined the present configuration of master control among the CanWest stations includes a master control in Dartmouth (covering Dartmouth and Saint John), Toronto (covering Ottawa and Hamilton), Winnipeg, Regina (covering Regina and Saskatoon), Calgary (covering Calgary, Edmonton, Lethbridge and Red Deer), Kelowna and Victoria (covering Vancouver and Victoria).

10 - CIII Ottawa

[95] The bargaining unit that includes news employees of CIII Ottawa is part of the larger bargaining unit that also includes news employees of CIII Toronto. A description of the relevant facts concerning CIII Ottawa and its bargaining unit employees is largely contained in the narrative dealing with CIII Toronto above.

[96] On March 20, 2003, a newspaper article announced the launch of a new television program called *Ottawa Inside Out*. It was a joint effort between the *Ottawa Citizen* newspaper, which is owned by CanWest, and CIII Ottawa. The Ottawa television station manager contacted Celese Fletcher for her advice on the labour relations implications and collective agreement provisions that might be impacted from the potential contracting out of work to Rogers Cable that would normally be performed by members of the bargaining unit. No direction was given by Celese Fletcher. She simply provided advice as to how to best avoid any breach of the collective agreement.

11 - CIHF Saint John and CIHF Halifax

[97] The bargaining unit for CIHF Saint John has been previously described in the latest Board order dated November 28, 1996 [7099-U], as:

all television employees of CanWest Maritime Television employed by MITV at Saint John, New Brunswick, **excluding** station manager, sales manager, salespersons, news director, business manager, chief engineer, confidential secretary,

plusieurs personnes aient été modifiées. De même, en raison de son expérience, le personnel de Toronto a participé à la mise sur pied du bulletin d'informations nationales de Vancouver.

[94] Le témoin a expliqué que la configuration actuelle de la régie centrale entre les diverses stations de CanWest est la suivante: il y a une régie centrale à Dartmouth (qui couvre Dartmouth et Saint-Jean), il y en a une à Toronto (qui couvre Ottawa et Hamilton), une autre à Winnipeg, à Regina (qui couvre Regina et Saskatoon), à Calgary (qui couvre Calgary, Edmonton, Lethbridge et Red Deer), à Kelowna et à Victoria (qui couvre Vancouver et Victoria).

10 - CIII Ottawa

[95] L'unité de négociation qui est composée d'employés du service de l'information de CIII Ottawa fait partie d'une unité de négociation plus grande qui inclut aussi des employés du service de l'information de CIII Toronto. Les faits qui se rapportent à CIII Toronto et qui ont été relatés précédemment valent également pour CIII Ottawa et pour les employés de cette station qui font partie de l'unité de négociation.

[96] Le 20 mars 2003, un article de journal faisait l'annonce du lancement d'un nouveau bulletin d'informations télévisé appelé *Ottawa Inside Out*. Il était le fruit d'un effort conjoint entre le *Ottawa Citizen*, qui appartient à CanWest, et CIII Ottawa. Le directeur de la station de télévision d'Ottawa a communiqué avec Celese Fletcher pour obtenir des conseils sur ce que la possibilité de donner en sous-traitance à Rogers Cable des tâches normalement exécutées par des membres de l'unité de négociation signifiait sur le plan des relations du travail et des dispositions des conventions collectives qui étaient susceptibles d'être touchées. Celese Fletcher n'a donné aucune directive, se contentant d'offrir des conseils sur la meilleure manière d'éviter un manquement à la convention collective.

11 - CIHF Saint-Jean et CIHF Halifax

[97] L'unité de négociation formée à la station CIHF Saint-Jean a déjà été décrite dans les termes suivants dans l'ordonnance la plus récente du Conseil, datée du 28 novembre 1996 [7099-U]:

tous les employés de télévision de CanWest Maritime Television - MTV, à Saint-Jean, (Nouveau-Brunswick), à **l'exclusion** du chef de la station, du chef de la vente, des vendeurs, du directeur des nouvelles, de l'administrateur de

technical manager, operations/production manager, senior producer, manager/program services.

bureau, de l'ingénieur en chef, de la secrétaire confidentielle, du directeur technique, du chef de l'exploitation/production, du réalisateur de production principal, du directeur des services de programmation.

[98] Mark Rice, an electrical technician responsible for the maintenance and repair of equipment in New Brunswick and Prince Edward Island provided information concerning Saint John's Global television station. The CanWest station was often referred to as MITV, an abbreviation for Maritime Independent Television. He was employed with the previous owners of the Saint John television station, New Brunswick Broadcasting Limited (NBBCL), when MITV had both a sister television station in Saint John (CHSJ) as a CBC affiliate and an affiliated radio station. Many employees of NBBCL worked in a portion of the operations of all three broadcasting operations. Mark Rice indicated that before MITV was purchased by CanWest, many of the station's functions were performed outside of the Saint John station itself. For example, locally produced shows from Saint John were recorded, sent to Dartmouth (i.e. CIHF Halifax), and then fed back to Saint John on a dedicated fibre line. The traffic logs were also sent to Dartmouth for entering in the traffic system. Continuity between programs was the responsibility of Dartmouth, not Saint John personnel. The programming, accounting, traffic, graphics design and engineering were generally shared between the three broadcasting operations of NBBCL, including the MITV station and the CHSJ station.

[98] Mark Rice, un technicien en électricité chargé de l'entretien et de la réparation de l'équipement au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, est venu témoigner sur la station de télévision de Global à Saint-Jean. La station de CanWest a souvent été appelée MITV (Maritime Independent Television). Le témoin travaillait pour les anciens propriétaires de la station de télévision de Saint-Jean, New Brunswick Broadcasting Limited (NBBCL), à l'époque où MITV avait une station sœur à Saint-Jean (CHSJ) en tant que station affiliée au réseau CBC, ainsi qu'une station de radio affiliée. Nombre des employés de NBBCL travaillaient au sein d'un secteur des activités des trois établissements de radiodiffusion. Mark Rice a indiqué qu'avant que MITV ne soit acquise par CanWest, bon nombre des fonctions rattachées à la station étaient exécutées à l'extérieur de la station de Saint-Jean. Ainsi, les émissions réalisées au niveau local, à Saint-Jean, étaient enregistrées, puis transmises à Dartmouth (c.-à-d. CIHF Halifax), avant d'être retransmises à Saint-Jean sur une ligne à fibres réservée à cette fin. Les registres de routage étaient eux aussi envoyés à Dartmouth où ils étaient entrés dans le système de routage. La continuité entre les émissions relevait non pas du personnel de Saint-Jean, mais de celui de Dartmouth. La programmation, la comptabilité, le routage, les graphismes et les services techniques étaient de manière générale partagés entre les trois entreprises de radiodiffusion de NBBCL, ce qui comprenait la station MITV et la station CHSJ.

[99] With the sale of MITV to CanWest in 1994, the union and the new employer, CanWest, met to work out the lay-offs resulting from the sale. The CBC had established a new station in Fredericton, New Brunswick, and did not accept any successorship responsibilities, thereby increasing the number of lay-offs in Saint John. Only assets, not employees, were transferred to Fredericton, although the CBC job functions were moved there. The union met with Harold Piercey, a labour relations consultant, and various managers from CanWest's Toronto and Dartmouth offices to work out the details surrounding the layoffs resulting from the CanWest purchase. These matters were resolved within a month or two, as the skill sets of individual employees had to be first identified, and then seniority evaluated. Thirty-five positions were initially

[99] Par suite de la vente de MITV à CanWest en 1994, le syndicat et le nouvel employeur, CanWest, se sont rencontrés pour fixer le nombre de mises à pied qui découleraient de la vente. Le réseau CBC avait mis sur pied une nouvelle station à Fredericton (Nouveau-Brunswick), et refusait toute responsabilité en matière de succession, ce qui devait se traduire par un nombre plus élevé de mises à pied à Saint-Jean. Des biens seulement, et non des employés, ont été transférés à Fredericton, bien que les fonctions rattachées à la CBC y aient été transférées. Le syndicat a rencontré Harold Piercey, conseiller en relations du travail, et divers directeurs des bureaux de CanWest à Toronto et Dartmouth, pour arrêter les détails des mises à pied découlant de l'acquisition par CanWest. Ces questions ont été réglées dans un délai d'un mois ou deux: il a

abolished, with the workforce significantly reduced to only 19 employees.

[100] In February of 1995, the collective agreement expired, and collective bargaining commenced shortly thereafter with Harold Piercey acting as the chief spokesman for CanWest's newly acquired station. The employer bargaining committee also included Rick Friesen (the General Manager of the Halifax-Dartmouth Global television station), Sheila Calhoun (the Traffic Manager of Dartmouth's Global television station) and John Burgess (Vice-President of Finance for CanWest, who was located in Toronto). It was clear to the union at the outset of the acquisition by CanWest that some of the work would be moved to Dartmouth. Much of the initial rounds of collective bargaining dealt with the loss of Saint John jobs to the Dartmouth station.

[101] After the conclusion of collective bargaining and around the end of July of 1995, the traffic function was relocated to non-union positions in Dartmouth. Programming was also moved to Dartmouth around the same time. No union organizing of news personnel took place in Dartmouth until 1996-1997.

[102] By the end of 1995, employees in Saint John who worked with satellite feeds were permanently laid off, as the satellite feed was received in Dartmouth and then fed to Saint John. The current workforce in Saint John only has about 12 employees, with the loss of the receptionist position, production workers, some operations people, and a news reporter from 1995 to the present. The 12 employees involve 11 people in news gathering (including one supervisor) and one part-time person.

[103] Subsequent collective bargaining saw the employer's committee's representation and key source of direction transition from the more senior CanWest managers out of Toronto to more local managers from Dartmouth, although Celese Fletcher from Toronto was the lead spokesperson in 1997. In 2000, only local Dartmouth managers were present at the Saint John bargaining table, with the exception of the labour

fallu, dans un premier temps, établir les compétences de chacun des employés et, dans un deuxième temps, évaluer leur ancienneté. Trente-cinq postes ont été abolis au départ, et l'effectif a été réduit sensiblement pour être ramené à 19 employés seulement.

[100] En février 1995, la convention collective a expiré, et les négociations collectives ont été entreprises peu de temps après, Harold Piercey agissant à titre de porte-parole principal de la station récemment acquise par CanWest. Le comité de négociation de l'employeur comptait également dans ses rangs Rick Friesen (le directeur général de la station de télévision de Global de Halifax-Dartmouth), Sheila Calhoun (chef du service de routage de la station de Global à Dartmouth) et John Burgess (vice-président des Finances chez CanWest qui travaillait à Toronto). Le syndicat savait parfaitement, dès l'acquisition par CanWest, qu'une partie des tâches seraient transférées à Dartmouth. Le gros des premières rondes de négociations collectives a porté sur la perte d'emplois à Saint-Jean au profit de la station de Dartmouth.

[101] À l'issue des négociations collectives, vers la fin du mois de juillet 1995, la fonction de routage a été confiée à des titulaires de postes non syndiqués à Dartmouth. La programmation a elle aussi été déplacée à Dartmouth à peu près au même moment. Il n'y a eu de campagne de syndicalisation du personnel de l'information à Dartmouth qu'en 1996-1997.

[102] À la fin de 1995, les employés de Saint-Jean qui travaillaient à la transmission par satellite ont été congédiés indéfiniment, la transmission par satellite étant désormais captée à Dartmouth avant d'être acheminée vers Saint-Jean. À l'heure actuelle, Saint-Jean ne compte que 12 employés environ, le poste de réceptionniste et les postes de travailleurs à la production, de certains travailleurs aux opérations et d'un journaliste de l'information ayant été éliminés entre 1995 et aujourd'hui. Onze des 12 employés qui restent travaillent à la collecte de l'information (y compris un superviseur), le douzième travaillant à temps partiel.

[103] Au cours de négociations collectives subséquentes, on a écarté les plus hauts dirigeants de CanWest à Toronto pour s'en remettre aux directeurs locaux de Dartmouth pour représenter l'employeur et assurer principalement la direction des négociations, bien que Celese Fletcher, de Toronto, ait été la porte-parole principale en 1997. En 2000, seuls les directeurs de Dartmouth étaient présents à la table de

relations consultant, Harold Piercey, who assisted at the conciliation stage. Ken Know, a Production Editor at the Global Halifax station in Dartmouth, explained the effect that CanWest ownership had on that television station and its employees. He was also the past president of the CEP, Local 918M that represents employees in the two Dartmouth bargaining units, one for news and one for operations.

[104] With the purchase by CanWest, the Saint John station's branding moved from MITV to Global Maritimes. A great deal of local production disappeared, some of it by design and some by circumstances such as the loss of external funding. Ken Know indicated that, aside from local news and sports programs, almost all of the current programming originates outside of the Saint John station. However, a Dartmouth-based noon news program and a weekend news program were added after the Global purchase, as well as the production of various 30 minute documentaries. An additional news bureau was opened in Sydney, Nova Scotia. The traffic department initially remained at approximately the same number of staff, even after Saint John's traffic function was moved to Dartmouth. However, as a result of new software being introduced into the station around the time of the hearing, the number of traffic department staff was being reduced from a total of seven or eight (including the manager) to three plus a manager.

[105] Various other station functions have been moved to Toronto. Payroll and accounting, as well as the initial preparation of the traffic log, are performed in Toronto. Production of promotional spots has primarily been turned over to Toronto, although some local promotional material is still produced at the local station. The late night news has been dropped, replaced by Global's national news program in the same time spot.

[106] Employees who were laid off as a result of the move of several functions to Toronto were invited to apply for the new positions in Toronto. However, none pursued the opportunities as no one was interested in

négociations à Saint-Jean, à l'exception du conseiller en relations du travail, Harold Piercey, qui a apporté son aide à l'étape de la conciliation. Ken Know, monteur à la réalisation affecté à la station Global Halifax à Dartmouth, a expliqué l'effet que l'acquisition par CanWest avait eu sur cette station et ses employés. Il était également l'ancien président de la section locale 918M du SCEP qui représente les employés des deux unités de négociation de Dartmouth, l'une pour le secteur de l'information et l'autre, pour celui des opérations.

[104] Par suite de l'acquisition par CanWest, la station de Saint-Jean, qui s'appelait auparavant MITV, a adopté le nom de Global Maritimes. Une grande partie de la production locale a été éliminée, dans certains cas à dessein et dans d'autres cas en raison des circonstances, par exemple la perte d'un financement extérieur. Ken Know a indiqué que, mis à part les informations et les émissions sportives locales, presque toute la programmation actuelle provient de l'extérieur de la station de Saint-Jean. Cependant, une émission d'information basée à Dartmouth et présentée à l'heure du midi ainsi qu'une émission d'information présentée en fin de semaine ont été ajoutées après l'acquisition des stations par Global, ainsi que la production de divers documentaires de 30 minutes. Un autre bureau journalistique a été ouvert à Sydney (Nouvelle-Écosse). Au départ, le service du routage a conservé le même nombre d'employés à peu près, même après que la fonction de routage de Saint-Jean eut été transférée à Dartmouth. Toutefois, par suite de l'adoption de nouveaux logiciels par la station à peu près au moment de l'audience, le nombre d'employés du service de routage est passé de sept ou huit au total (ce qui inclut le directeur) à trois, en plus du directeur.

[105] Diverses autres fonctions ont été transférées à Toronto. Le service de la paie et de la comptabilité, ainsi que la préparation initiale du registre de routage, sont assurés à Toronto. La réalisation d'annonces publicitaires a été confiée, pour l'essentiel, à Toronto, bien que la station produise encore certains documents publicitaires locaux. Le bulletin d'informations de fin de soirée a été éliminé et remplacé par le bulletin d'informations nationales de Global dans le même créneau.

[106] Les employés qui ont été mis à pied par suite du transfert de plusieurs fonctions à Toronto ont été invités à postuler de nouveaux postes à Toronto. Toutefois, aucun d'entre eux n'a donné suite à cette option, car ils

moving to Toronto, particularly when they would be considered as a new hire in the Toronto station.

[107] There were several operational and technological changes that moved the Dartmouth station into a more consistent operation with other CanWest television stations. For example, two new software technologies, ENPS and BRIMS, were introduced into the Dartmouth operation. (Other evidence indicated that ENPS was also used in the CanWest stations in Vancouver, Saskatoon, Toronto, and Montréal, as well as in many independent and network stations not owned by CanWest in the United States.) A style guide was adopted, which covered such things as Global branding and on-air graphics, as the station moved closer to the standard Global “look” in its promotional and programming operations. The stations’ business manager takes direction from Toronto on many issues, including whether or not employees could be paid their banked overtime.

[108] There are two bargaining units for CIHF Halifax. One has been previously described in the latest Board order dated June 9, 1999 [7607-U], as:

all employees of CanWest Maritime Television - Halifax, a Division of Global Communications Ltd., **excluding** the General Manager, Business Manager, Traffic Manager, General Sales Manager, Operations Manager, Technical/MIS Manager, Program/Promotions Manager, Chief Engineer, Account Executive, Administrative/Human Resources Co-ordinator, Operations Supervisor, employees employed in the News and Public Affairs Department, Sales Assistant, Creative Services Supervisor, Producer/Director (Creative Services) and employees employed in the production of the program “Leading Edge.”

The other bargaining unit was described in Board order dated July 25, 1996 [7037-U], as:

all employees of CanWest Maritime Television - MITV (a Division of Global Communications Limited) who work in or out of the news and public affairs department in Dartmouth, Nova Scotia, classified as senior producer, assignment editor, producer/director, ENG supervisor, senior production/director, senior anchor/producer, producer/anchor - public affairs, producer/anchor (or sports director), reporter, news editor, photojournalist, production assistant, anchor/producer, producers assistant, ENG camera, researcher/P.A., and sports assistant, **excluding** news director, Global correspondent, and

n’étaient pas intéressés à déménager à Toronto, surtout du fait qu’ils y seraient considérés comme de nouveaux employés.

[107] Plusieurs changements opérationnels et technologiques ont permis à la station de Dartmouth de s’aligner davantage sur les autres stations de CanWest. Ainsi, deux nouvelles technologies, ENPS et BRIMS, ont été mises en place à la station de Dartmouth. (Un autre témoin a indiqué que le système ENPS était utilisé également dans les stations de CanWest à Vancouver, Saskatoon, Toronto et Montréal, ainsi que dans de nombreuses stations indépendantes et affiliées à un réseau qui n’appartiennent pas à CanWest aux États-Unis). On a adopté un guide du style qui couvre des questions comme la marque de Global et les graphismes utilisés en ondes, la station se rapprochant davantage de l’image type de Global dans ses activités de publicité et de programmation. Le directeur administratif des stations suit les directives de Toronto à de nombreux égards, notamment pour déterminer s’il y avait lieu ou non de payer aux employés leurs heures supplémentaires accumulées.

[108] Deux unités de négociation ont été formées chez CIHF Halifax. L’une d’entre elles a déjà été décrite dans les termes suivants dans la plus récente ordonnance du Conseil, datée du 9 juin 1999 [7607-U]:

tous les employés de CanWest Maritime Television - Halifax, une division de Global Communications Ltd., **à l’exclusion** du directeur général, du gestionnaire - activités commerciales, du directeur de la production, du directeur général des ventes, du chef des opérations, du directeur technique/SIG, du directeur des programmes/de la promotion, de l’ingénieur en chef, du chef de comptabilité, du coordonnateur administratif/des ressources humaines, du superviseur des opérations, des employés à la section des nouvelles et des affaires publiques, des adjoints aux ventes, du superviseur des services de création, du réalisateur/directeur (services de création), ainsi que des employés qui travaillent à la production de l’émission «Leading Edge».

La deuxième unité de négociation a été décrite dans les termes suivants dans l’ordonnance du Conseil datée du 25 juillet 1996 [7037-U]:

tous les employés de CanWest Maritime Television - MITV (une division de Global Communications Limited) qui travaillent au service des nouvelles et des affaires publiques à Dartmouth (Nouvelle-Ecosse) ou à partir de ce service, classifiés comme réalisateur principal, rédacteur à l’affectation, réalisateur/directeur, superviseur JE, directeur principal/réalisateur, présentateur principal/réalisateur, réalisateur/présentateur - affaires publiques, réalisateur/présentateur (ou directeur du service des sports), journaliste, rédacteur des nouvelles, photojournaliste, adjoint à la réalisation,

students engaged for a fixed term as a result of an arrangement with an educational institution.

présentateur/réalisateur, régisseur, des caméramans (JE), chercheur/A.P. et adjoint du service des sports, à l'exclusion du directeur du service des nouvelles, du correspondant Global, et des étudiants embauchés pour une période fixe dans le cadre d'une entente avec une institution d'enseignement.

[109] In every round of collective bargaining at the Dartmouth station in which Ken Know participated, Harold Piercey was active at the bargaining table. He acted as chief spokesperson in some rounds and as a labour relations advisor in every round. Local managers led the bargaining, with Harold Piercey and Celese Fletcher from Toronto present for at least some of the meetings. It was clear that Harold Piercey justified several proposals on what had previously occurred at other Global television stations. The employer introduced a template collective agreement, a practice which is common in first collective agreements. In this case, the template proposed by the employer was fashioned after the Toronto collective agreement and approximately 56 changes were made before a tentative collective agreement was reached. Ken Know acknowledged that there were differences between the Toronto and Dartmouth collective agreements in several of the clauses' wording, wages and benefit provisions.

[109] Lors de toutes les rondes de négociations collectives concernant la station de Dartmouth auxquelles Ken Know a participé, Harold Piercey a joué un rôle actif à la table des négociations. Il a agi à titre de porte-parole principal au cours de certaines rondes et à titre de conseiller en relations du travail au cours de toutes les rondes. Ce sont les directeurs locaux qui ont mené les négociations, et Harold Piercey et Celese Fletcher, de Toronto, étaient présents au moins à certaines des rencontres. Il est clair que Harold Piercey a justifié l'existence de plusieurs propositions par les événements qui s'étaient déroulés auparavant à l'égard d'autres stations de Global. L'employeur a présenté un modèle de convention collective, une pratique qui est courante pour les premières conventions collectives. Dans ce cas-ci, le modèle proposé par l'employeur avait été conçu d'après la convention collective conclue à Toronto, et approximativement 56 modifications ont été apportées avant qu'une entente de principe ne soit conclue. Ken Know a reconnu qu'il y avait des différences entre la convention collective de Toronto et celle de Dartmouth au niveau du libellé de plusieurs dispositions et au niveau des salaires et des avantages.

[110] Michael Fulmas is the News Director for Global's CIHF Halifax. He confirmed that there is a daily conference call involving the Halifax assignment editor and the national correspondent based in Halifax. These two individuals link-up with other similarly employed individuals from other Global stations across the country. It ensures that everyone is aware of the stories that are being prepared by other stations, so that a station can make a request for a copy of that story through the Global News Exchange. The Global News Exchange is a Toronto-based news feed source for all Global stations, to complement and enhance national and international news feeds like CNN. The local editorial team alone determines the content of the local news show, without any direction from GNTI (Global Television Network Inc.) or Global's Toronto offices. That same team makes the request to the Global News Exchange for the particular story feed that is required.

[110] Michael Fulmas est directeur de l'information chez CIHF Halifax de Global. Il a confirmé que l'agent des affectations de Halifax et le correspondant national basé à Halifax s'entretiennent tous les jours par voie de téléconférence. Ils sont en contact également avec les titulaires de postes semblables dans les autres stations de Global partout au pays. Ainsi, tous sont au courant des reportages qui sont en préparation par les autres stations et peuvent demander une copie d'un reportage donné au moyen du Global News Exchange, une source de transmission de l'information basée à Toronto et mise à la disposition de toutes les stations de Global pour compléter et renforcer les signaux de transmission d'informations nationales et internationales comme CNN. L'équipe de rédaction locale détermine seule le contenu du bulletin d'informations locales, sans aucune directive de GNTI (Global Television Network Inc.) ou des bureaux de Global à Toronto. C'est la même équipe qui, au moyen du Global News Exchange, demande un reportage dont elle a besoin.

[111] There are approximately 80 employees in Halifax. Any grievances arising out of this group are

[111] Il y a approximativement 80 employés à Halifax. Les griefs concernant ce groupe d'employés sont réglés

resolved locally. The two latest grievances that Michael Fulmas recalled were settled by either himself or the general manager. He took no direction from Celese Fletcher or Harold Piercey in the one he settled. If advice is required, he uses a local Halifax law firm. In the last round of collective bargaining in November of 2000, he was part of the negotiating team. The other members of the team included the general manager, the production supervisor and Harold Piercey as an external consultant. Michael Fulmas witnessed bargaining decisions being made by the general manager, not by Harold Piercey. For example, it was entirely the general manager's decision to seek a fourth year in the collective agreement.

[112] Programming decisions, such as the change in content for *Global Noon*, were made by Michael Fulmas. The decision to change the name and format of *Maritime Today* involved more people, but was still a local decision that was communicated to the CRTC at licence renewal time. However, on certain national issues, like federal election results, Toronto has exercised specific influence over what is shown locally in the Maritimes. Global Halifax has also seen many changes in the traffic and engineering areas, where there were local initiatives that resulted in a loss of several positions. He made no apologies about using a graphics package that was produced in Calgary and partially modified in his station, as his station did not have the financial resources to produce one that would convey such a professional station image.

[113] Global distributed a style guide outlining the proper use of graphics, music and other brand associated material for broadcast, which each station was expected to adopt and closely follow. It also circulated a code of ethics for journalists to the Maritime stations. Michael Fulmas simply opened the box with about 100 codes of ethics inside, and distributed copies to the staff. There was no discussion at all, nor was there any cover letter explaining what it was, how it was to be followed, or who actually sent it.

à l'échelle locale. Les deux plus récents griefs dont Michael Fulmas se souvient ont été réglés soit par lui-même, soit par le directeur général. Il n'a reçu aucune directive de Celese Fletcher ou de Harold Piercey dans le cadre du grief qu'il a réglé. S'il a besoin de conseils, il fait appel aux services d'un cabinet d'avocats de Halifax. Au cours de la dernière ronde de négociations, en novembre 2000, il a fait partie de l'équipe de négociation. Les autres membres de l'équipe étaient notamment le directeur général, le superviseur de la réalisation et Harold Piercey, à titre de conseiller externe. Michael Fulmas a été témoin des décisions qui ont été prises sur le plan des négociations par le directeur général, et non par Harold Piercey. Ainsi, c'est le directeur général seul qui a tenté d'ajouter une quatrième année à la durée de la convention collective.

[112] Les décisions en matière de programmation, comme celle consistant à changer le contenu du *Global Noon*, étaient prises par Michael Fulmas. La décision de changer le nom et le format de *Maritime Today* a été prise par un groupe de personnes, mais elle a tout de même été prise à l'échelle locale avant d'être communiquée au CRTC au moment de renouveler la licence. Cependant, sur certaines questions d'intérêt national, comme les résultats des élections fédérales, Toronto a pu spécifiquement influencer sur ce qui était diffusé dans les Maritimes. En outre, Global Halifax a vu de nombreux changements dans les domaines du routage et des services techniques, certains projets locaux ayant entraîné la perte de plusieurs postes. Le témoin n'a présenté aucune excuse relativement à l'utilisation de graphismes produits à Calgary et modifiés en partie au sein de sa station, puisque celle-ci ne disposait pas des ressources financières requises pour produire des graphismes projetant une image aussi professionnelle de la station.

[113] Global a distribué un guide du style exposant dans les grandes lignes l'usage approprié des graphismes, de la musique et d'autres matériels associés à la marque pour diffusion, que chaque station était tenue d'adopter et de suivre de près. Global a fait la distribution également d'un code de déontologie destiné aux journalistes des stations des Maritimes. Michael Fulmas s'est contenté d'ouvrir une boîte contenant une centaine de codes de déontologie et d'en faire la distribution au personnel. Il n'y a eu aucune discussion, pas plus qu'il n'y a eu de lettre d'accompagnement expliquant ce que c'était, comment le code devait être suivi et qui en avait fait l'envoi.

C - General Evidence of Union Representatives and Global Managers

[114] The Board heard evidence from several witnesses about technology that was generically called, “Station-in-a-Box.” It incorporated the concept that an entire television station could be operated with either one person or a minimal number of people physically required to run it. Jack Tomik indicated that he knew of no location in Canada that used this technology. He believed that the quality of production attainable with this technology was very low, and is therefore generally unsuitable for use.

[115] Employees are paid by one of two CanWest subsidiary corporations, either Global Communications Ltd. (GCL) or Global Television Network Inc. (GTNI). Robert Lumgair identified a pattern, which suggested that those who work on the production side in a television station are paid by GTNI, with those who work on the operations side are paid by GCL.

[116] Robert Lumgair outlined the impact of the significant changes within the last decade in the CRTC’s regulation of the Canadian telecommunications industry. He suggested that at Global stations today, programming decision-making is generally determined at a corporate level outside of the local station, and focuses on national or regional programming. Promotional material is no longer produced at the local station, but is done elsewhere through a centralized production facility. With some exceptions such as the Toronto station, those sales that provide the bulk of a local station’s revenue are a result of national sales, not local sales. Local production, except for local news and sports shows, has virtually disappeared. The primary traffic functions have been centralized, on either a regional or national level. The station’s television signal no longer originates from the local station, but from another broadcast location. Jack Tomik described the changes in the 1980’s and 1990’s, when the CRTC dropped the local programming requirement that contained categories and specific types of required programming. The CRTC revised its requirements to simply set a required number of hours of local programming, with each station free to determine the kind of programming within the stipulated number of hours. The end result has been a general transition away from children’s and local drama production in favor of more local news and sports programming by Global and others in the industry. However, some licences like

C - Preuve générale des représentants syndicaux et des directeurs de Global

[114] Le Conseil a entendu plusieurs témoignages au sujet de la technologie, que l’on appelle de manière générale la «station clé en main». Cette technologie fait appel au concept selon lequel une station de télévision entière peut être dirigée soit par une seule personne, soit par un nombre minimal de personnes. Jack Tomik a indiqué qu’il ne connaissait aucun endroit au Canada où l’on utilisait cette technologie. À son avis, le niveau de la qualité de production que cette technologie permet d’atteindre est très bas, de sorte qu’en général, il ne convient pas de l’utiliser.

[115] Les employés sont payés par l’une ou l’autre de deux filiales de CanWest, c’est-à-dire Global Communications Ltd. (GCL) ou Global Television Network Inc. (GTNI). Robert Lumgair a signalé qu’habituellement, les travailleurs affectés à la production dans une station de télévision sont payés par GTNI, tandis que les travailleurs au niveau opérationnel sont payés par GCL.

[116] Robert Lumgair a expliqué brièvement l’impact des changements profonds qui ont été effectués au cours de la dernière décennie au niveau de la réglementation, par le CRTC, du secteur des télécommunications au Canada. Il a indiqué qu’aujourd’hui, au sein des stations Global, les décisions relatives à la programmation sont prises, de manière générale, par la société, à l’extérieur de la station concernée, et que l’accent est mis davantage sur la programmation nationale ou régionale. Le matériel publicitaire n’est plus créé par la station et relève plutôt d’un établissement de production centralisé. À certaines exceptions près, comme la station de Toronto, les ventes qui représentent le gros des revenus d’une station sont le résultat de ventes nationales et non de ventes locales. Sauf en ce qui concerne les émissions d’informations et les émissions sportives locales, la production locale a pour ainsi dire disparu. Les principales fonctions de routage ont été centralisées soit à l’échelle régionale, soit à l’échelle nationale. Le signal de télévision de la station ne provient plus de la station, mais plutôt d’un autre établissement radiodiffuseur. Jack Tomik a décrit les changements qui ont été apportés dans les années 1980 et 1990. Le CRTC a alors laissé tomber ses exigences au niveau de la programmation locale concernant les catégories et les types précis de programmation qui étaient obligatoires. Le CRTC a révisé ses exigences pour en arriver simplement à établir un nombre requis d’heures de programmation locale, chaque station étant

CHEK Victoria still have non-news programming requirements included in its licence from the CRTC.

[117] Robert Lumgair indicated that the collective bargaining relationship has also changed at the Global stations whereby the union bargaining committee is not dealing with those who ultimately make the key decisions. The labour relations power balance has shifted away from the union to the employer to such an extent that a union has virtually no ability to affect the station's programming or impact its bottom line, with the sole exception being local news programming. Robert Lumgair suggested that an employer's balance sheet would actually improve during a strike, because local news programming costs more than it generates in revenue. He recognized that there was increasing coordination of bargaining with WIC prior to Global's acquisition.

[118] Jack Tomik indicated that the concept of a single master control for all of the Global stations made no sense. From a cost perspective, it could not be justified. Unlike CBC, which has a single product with network-wide advertising, Global structured its advertising differently. A Global advertiser can pick and choose which specific station it wishes to have broadcast its advertisements. Global also has 15 different signals, not just one signal like CBC. Global has different commitments to programming in each market, adding to the inconsistency in advertising purchasing. He cited the difficulties with running two different schedules and two different loads on the one master control in Victoria. Although it was done well in Victoria, it would be too difficult to accomplish on a national basis, particularly given the local market demands and the time zones challenges such as the problem created by

libre de déterminer la sorte de programmation qu'elle allait privilégier, tout en étant tenue de respecter le nombre d'heures qui lui était imposé. En bout de ligne, cela a mené Global et d'autres joueurs de l'industrie à laisser tomber, de manière générale, la production d'émissions pour enfants et d'émissions dramatiques locales en faveur d'un plus grand nombre d'émissions d'informations et d'émissions sportives locales. Cependant, certaines licences, comme celle de CHEK Victoria, prévoient encore aujourd'hui des exigences relatives à une programmation non liée aux informations.

[117] Robert Lumgair a indiqué que la relation de négociation collective avait changé également au sein des stations Global. En effet, le comité de négociation du syndicat ne traite pas avec les individus qui, en bout de ligne, prennent les décisions clés. Le pouvoir, en matière de relations du travail, a échappé au syndicat au profit de l'employeur, à tel point qu'un syndicat est, pour ainsi dire, incapable d'influer sur la programmation d'une station ou sur ses résultats nets, sauf en ce qui concerne les informations locales. Robert Lumgair a fait remarquer qu'en fait, le bilan de l'employeur s'améliore pendant une grève, parce que les coûts des émissions d'informations locales sont plus élevés que les recettes qu'elles génèrent. Il a reconnu qu'il y avait une coordination de plus en plus importante des négociations avec WIC avant l'acquisition par Global.

[118] Jack Tomik a indiqué que le concept d'une régie centrale unique pour toutes les stations Global n'était pas du tout inspiré. Du point de vue des coûts, l'on ne pouvait justifier une telle solution. Contrairement à la CBC, qui offre un produit unique et une publicité à l'échelle du réseau, Global a structuré sa publicité différemment. Un annonceur qui fait affaires avec Global peut choisir la station sur laquelle il souhaite faire passer ses annonces. Global dispose de 15 signaux différents, et non d'un seul signal, comme la CBC. En outre, Global est liée par différents engagements aux fins de la programmation dans chaque marché, ce qui ajoute à l'incohérence en matière d'achat de publicité. Le témoin a invoqué les difficultés qu'entraîne, pour la régie centrale unique à Victoria, la tâche de desservir deux horaires différents et de tenir compte de deux charges différentes. Bien que l'on ait relevé le défi à

Saskatchewan remaining on standard time in the summertime.

[119] Jack Tomik admitted that payroll, which used to be done on a station-by-station basis, had been moved to Toronto and is now centralized in Winnipeg. The centralization has resulted in a lower cost to the local station, and that is likely why every station has taken advantage of the lowered payroll cost alternative. He recognized that the WIC purchase has resulted in an increase in the communication and interaction between Global stations, particularly in the area of news and scheduling. The end result of this interaction has been an improved product for broadcast, with the ability to easily obtain footage of news stories from Global stations in other parts of the country.

[120] CanWest Media Sales Ltd. sells advertising for GTNI, which is its primary function. It also sells advertising on behalf of the Global affiliates. In some cases, national advertisers choose to deal directly with the local station. Any revenue arising out of a sale is automatically attributed as a sale by the local station on which the advertising will air. Once a sale is made by CanWest Media Sales Ltd., the local traffic department books the order and the spot, and then issues a contract and an invoice. For example, if McDonald's Restaurants purchases a spot on 12 stations when the show, *Friends*, is aired, there are 12 contracts and 12 invoices generated. No discount is available if an advertiser chooses to purchase a spot in every Global station, as each station sets its own advertising rates.

[121] As a result of the group licencing process, Jack Tomik indicated that there were conditions that were applied by the CRTC to every Global and CH-branded station. He indicated that many of these conditions applied equally to every television station in the country, whether it was a Global, a CTV or a CBC station. He indicated that in the CRTC licence for the CanWest Maritime stations, there was very little reference to anything but some limited local programming, and even that had very little regulation surrounding it. He pointed out that this licencing approach was a consistent one adopted by the CRTC for weaker stations like the ones in the Maritimes, and

Victoria, il serait trop difficile d'en faire autant à l'échelle nationale, surtout compte tenu des demandes du marché local et des difficultés qu'engendrent les différents fuseaux horaires, comme le fait que la Saskatchewan continue de vivre à l'heure normale en été.

[119] Jack Tomik a admis que le service de la paie, qui était auparavant géré par chaque station, a été déplacé à Toronto et qu'il est maintenant centralisé à Winnipeg. Cette centralisation a entraîné une baisse des coûts pour la station locale, et c'est probablement la raison pour laquelle chaque station a tiré parti de cette solution de rechange. Il a reconnu que l'acquisition de WIC a permis d'accroître les communications et l'interaction entre les stations Global, plus particulièrement dans le domaine de l'information et de l'établissement de l'horaire. En bout de ligne, cette interaction a permis d'améliorer le produit diffusé et d'avoir un accès facile à des images provenant des stations Global d'autres régions du pays.

[120] CanWest Media Sales Ltd. vend de la publicité pour GTNI; c'est sa principale fonction. Elle vend également de la publicité pour le compte des sociétés affiliées de Global. Dans certains cas, les annonceurs nationaux choisissent de traiter directement avec la station locale. Les revenus provenant d'une vente sont automatiquement imputés à la station locale qui diffusera l'annonce. Après la conclusion d'une vente par CanWest Media Sales Ltd., le service de routage local donne suite à la commande et réserve un espace, puis délivre un contrat et une facture. Ainsi, si la chaîne de restauration McDonald's achète un espace sur 12 stations à l'heure de diffusion de l'émission *Friends*, 12 contrats et 12 factures sont préparés. Aucune réduction n'est offerte à l'annonceur qui choisit d'acheter un espace dans chaque station Global, la raison étant que chaque station fixe ses propres tarifs de publicité.

[121] Jack Tomik a indiqué que, du fait du processus collectif d'octroi de licences, certaines conditions sont imposées par le CRTC à toutes les stations Global et à toutes les stations identifiées à CH. Il a indiqué que nombre de ces conditions s'appliquent également à toutes les stations de télévision du pays, qu'elles appartiennent à Global, à CTV ou à la CBC. Il a ajouté que la licence octroyée par le CRTC pour les stations de CanWest situées dans les Maritimes ne prévoyait que très peu de conditions, si ce n'est relativement à une certaine programmation locale, et même alors cette programmation locale était assujettie à une réglementation très limitée. Il a souligné que cette

for the stations in Winnipeg and Saskatoon. In other stations, the amount of hours for local programming is much more onerous and specific. He noted that in the case of CHEK Victoria, the CRTC was very interested in the amount of local non-news programming that would be produced in Victoria. He also noted that one of the major differences between the 1980's style independent stations and a modern Global station is that the graphics package is now produced externally so that a more professional and cost-effective product is achieved. Today, the local Global news programming benefits from more cooperation from other stations, whereas previously the news feeds were begged and traded for between stations. He cited an example from CKVU Vancouver in the 1980's where the station would pick up news feeds from Global, from ITV Edmonton and CKND Winnipeg, in order to put its local news production together. While the process is more formalized with exchange arrangements, the final decision still rests with the local news director as to what goes on the air.

[122] Jack Tomik consistently refuted any suggestion that Global's intention is to follow the lead of CBC whereby a single master control handles the broadcasting for every station across the country. He cited Global's approach to the sale and broadcast of commercials at Global stations, which permits different commercials at each station as compared to a more uniform approach to commercials with CBC, such that every station could be showing the same commercial in the same time slot. While CBC does have a time delay to manage some problems associated with a single master control, Jack Tomik emphasized that such a set-up just wouldn't work for Global.

[123] Gary Maveria is the Senior Vice-President of CanWest Interactive and Vice-President of Specialty TV. Prior to joining CanWest in 1998, he had worked in various capacities with CTV. He outlined the separate function of the web writers within the overall mandate of providing information to the public and to

méthode d'octroi de licences était une méthode uniforme que le CRTC avait adoptée pour favoriser les stations plus faibles comme celles des Maritimes, et les stations de Winnipeg et de Saskatoon. Dans d'autres stations, le nombre d'heures de programmation locale est beaucoup plus élevé et beaucoup plus spécifique. Il a fait remarquer que, dans le cas de CHEK Victoria, le CRTC s'était montré très intéressé au nombre d'heures de programmation locale réservées à des émissions autres que des émissions d'information qui seraient produites à Victoria. Il a signalé également que l'une des différences les plus importantes entre les stations plus indépendantes des années 1980 et la station Global moderne est que les graphismes sont maintenant créés à l'extérieur, ce qui permet d'obtenir un produit plus professionnel et plus économique. Aujourd'hui, les émissions d'informations locales de Global tirent profit d'une coopération accrue des autres stations alors que, par le passé, les stations devaient quémander et s'échanger entre elles les transmissions de nouvelles. Il a donné en exemple le cas de CKVU Vancouver dans les années 1980. La station captait alors le signal de transmission de Global à partir de ITV Edmonton et CKND Winnipeg pour ensuite produire ses émissions d'informations locales. Bien que le processus soit plus formel en raison de la conclusion de contrats d'échange, c'est encore le directeur de l'information locale qui détermine en bout de ligne ce que la station diffuse.

[122] Jack Tomik a invariablement réfuté toute allégation selon laquelle Global a l'intention de suivre la direction prise par la CBC, c'est-à-dire de maintenir une régie centrale unique qui s'occupe de la diffusion pour toutes les stations du pays. Il a donné en exemple la méthode par laquelle Global effectue la vente et la diffusion d'annonces auprès de stations Global, et qui permet la diffusion d'annonces différentes selon la station, tandis que la CBC a adopté à l'égard de la publicité une méthode plus uniforme qui pourrait voir chaque station diffuser la même publicité dans la même case horaire. Bien que la CBC dispose d'un délai de temporisation lui permettant de gérer certaines difficultés associées à l'existence d'une régie centrale unique, Jack Tomik a insisté sur le fait qu'une telle structure ne pourrait tout simplement pas fonctionner au sein de Global.

[123] Gary Maveria est le premier vice-président de CanWest Interactive et vice-président de Specialty TV. Avant de se joindre à CanWest en 1998, il avait travaillé pour CTV à divers titres. Il a expliqué dans ses grandes lignes la fonction distincte des rédacteurs des pages web dans le cadre du mandat général qui consiste

television stations. Web writers take bits of content from each station as required, although web writers do not work out of the same location as the television station. The annual business planning process establishes the direction for the year for CanWest Interactive, as it gathers the information and manages it in response to the content available from its contracted content providers and the requirements of those who view the compiled information. It selects and gathers news and other data from such organizations as the Canadian Press (CP), TSN (U.S.), Imulen (financial data), TSX Service and Sedar (a public company providing financial data directly to its database).

[124] Gary Maverera has specialized knowledge in CRTC policies, procedures and jurisprudence, having practiced in that area of law for some time. He indicated that the group licencing process was initiated by the CRTC to handle the administrative burden associated with its large workload. He also outlined the varying degrees of compliance inherent in a CRTC expectation, a CRTC condition and a CRTC regulation.

[125] Several controversial documents were presented to the Board and several witnesses. One document involved an apparent project to centralize many of the Alberta operations in Calgary. Stan Schmidt, the Station Manager at STV Saskatoon, had previously heard about the project. At the time of his testimony, all he knew was that the project was not moving forward at that time. Chris McGinley confirmed that there had been no decisions concerning the centralization of Alberta operations. She testified that she knew that costing was being done by Dan Gold, the Director of Technical Services for Alberta, who had advised her that his analysis suggested that nothing would come out of it. Aside from this conversation about six months prior to her testimony, she was not aware of any other details concerning this possible centralization.

[126] Another document that received some attention during the hearing was described as the creation of a report by an external consultant, Price Waterhouse Coopers, outlining all of the advantages of pursuing a more integrated approach to the acquisition of the WIC

à fournir de l'information au public et aux stations de télévision. Les rédacteurs des pages web puisent des parties de leur contenu auprès de chaque station, au besoin, bien qu'ils ne travaillent pas à la station même. Le processus de planification annuelle des activités établit la direction que prendra CanWest Interactive dans l'année visée pour ce qui est de la collecte de l'information et de la gestion de celle-ci en fonction de ce que lui offrent les fournisseurs de contenu avec lesquels elle a conclu des contrats, et en fonction également des exigences de ceux et celles qui visionnent l'information compilée. L'entreprise sélectionne et collecte l'information et autres données auprès d'organisations comme la Presse canadienne (PC), TSN (U.S.), Imulen (données financières), TSX Service et Sedar (une société ouverte qui fournit des données financières directement à sa base de données).

[124] Gary Maverera possède une connaissance spécialisée des politiques du CRTC, de ses procédures et de sa jurisprudence, puisqu'il pratique dans ce domaine du droit depuis un bon moment. Il a indiqué que le processus collectif d'octroi de licences a été mis en place par le CRTC pour alléger le fardeau administratif associé à sa lourde charge de travail. Il a décrit brièvement aussi les divers degrés de conformité qui sont inhérents à une attente du CRTC, à une condition du CRTC et à un règlement du CRTC.

[125] Plusieurs documents controversés ont été présentés au Conseil et plusieurs témoins ont été entendus. Un de ces documents portait sur un projet apparent de centralisation, à Calgary, de nombreuses activités exécutées en Alberta. Stan Schmidt, directeur de la station STV Saskatoon, avait auparavant entendu parler du projet. Au moment de témoigner, tout ce qu'il savait était que le projet avait alors été abandonné. Chris McGinley a confirmé qu'aucune décision n'avait été prise concernant la centralisation des activités exécutées en Alberta. Elle a témoigné qu'elle savait que Dan Gold, directeur des services techniques pour l'Alberta, était chargé d'établir les coûts du projet et qu'il l'avait informée que, selon son analyse, il ne serait pas donné suite à celui-ci. Exception faite de cette conversation, qui s'est déroulée à peu près six mois avant son témoignage, elle ne connaissait aucun autre détail sur cette possible centralisation.

[126] Un autre document ayant joui d'une certaine attention au cours de l'audience a été décrit comme étant un rapport préparé par une firme de consultation externe, Price Waterhouse Coopers, dans lequel étaient exposés dans leurs grandes lignes les avantages qu'il y

television properties. There was no evidence that there was any plan to adopt the conclusions or directions contained in these documents. Without something more, the Board was left with documents that outline several opportunities and proposals without any evidence that the documents should be given any amount of weight.

[127] Celese Fletcher is the National Vice-President of Labour Relations. She has been involved in the management of human resources at Global since 1989, becoming Vice-President of Eastern Operations for Global in 1998. In 2000, her responsibilities were modified to include responsibilities for the labour relations at all Global television stations. She does not supervise the labour relations for any particular station and is not directly involved in hiring, firing or disciplinary matters at the station level. She is an available CanWest consultative resource to assist local managers with labour relations matters. In addition to providing timely advice, she also acts as a source of information (i.e. competitor compensation surveys) for the various unionized Global stations. The level of experience in labour relations of a particular station manager determines the extent of Celese Fletcher's involvement and assistance. She is not a station's only source of information and advice on labour relations matters, as station managers frequently use local lawyers or consultants like Harold Piercey either in place of, or in addition to, her services.

[128] Some stations have their own labour relations resource. Celese Fletcher indicated that Vancouver has Don Wright (Vice-President of Business Operations for Western Canada), Edmonton has Fraser Hiltz, Toronto has David O'Rourke and Saskatoon's General Manager, Stan Schmidt, has significant labour relations experience.

[129] When CanWest acquired additional stations, such as those in Saint John and Dartmouth, Celese Fletcher was often involved in the first collective bargaining for the station that came under the new CanWest ownership. In the case of Saint John, Celese Fletcher

avait à s'orienter vers un mode davantage intégré aux fins de l'acquisition des établissements de radiodiffusion de WIC. Aucun élément de preuve ne vient établir qu'un plan a été conçu en vue d'adopter les conclusions ou les directives contenues dans ces documents. Le Conseil s'est retrouvé devant des documents qui exposent brièvement plusieurs possibilités et propositions, mais on ne lui a présenté aucune preuve lui permettant de croire qu'il fallait donner du poids à ces documents.

[127] Celese Fletcher est la vice-présidente nationale des relations du travail. Elle s'occupe de la gestion des ressources humaines chez Global depuis 1989. Elle a commencé à occuper le poste de vice-présidente des opérations dans l'Est chez Global en 1998 et, en 2000, se sont ajoutées à ses responsabilités les relations du travail à l'échelle de toutes les stations de télévision Global. Elle ne supervise pas les relations du travail au sein de stations en particulier, ni ne prend une part active à l'embauche, au congédiement ou aux questions disciplinaires au niveau des stations locales. Elle agit à titre de ressource, que les directeurs locaux de CanWest peuvent consulter aux fins des questions de relations du travail. En plus de fournir des conseils opportuns, elle agit également à titre de source d'information (c.-à-d. études sur la rémunération offerte par les concurrents) pour les diverses stations Global syndiquées. Le niveau d'expérience en relations du travail d'un directeur de station donné détermine la mesure de la participation et de l'aide qu'offre Celese Fletcher. Cette dernière n'est pas l'unique source d'information et de conseils dont une station dispose en matière de relations du travail, puisque les directeurs de station ont souvent recours à des avocats de l'endroit ou à des conseillers comme Harold Piercey plutôt que de recourir ou en plus de recourir à ses services.

[128] Certaines stations disposent de leur propre ressource en matière de relations du travail. Celese Fletcher a indiqué que la station de Vancouver peut faire appel à Don Wright (vice-président des opérations commerciales pour l'Ouest canadien), celle d'Edmonton, à Fraser Hiltz, et la station de Toronto, à David O'Rourke, tandis que le directeur général de la station de Saskatoon, Stan Schmidt, possède une vaste expérience dans le domaine des relations du travail.

[129] Lorsque CanWest a acquis des stations supplémentaires, comme celles de Saint-Jean et de Dartmouth, Celese Fletcher a souvent pris part aux premières négociations collectives pour la station nouvellement acquise par CanWest. Dans le cas de

(as Vice-President, Human Resources of Eastern Operations) was asked by the new general manager to assist in implementing the acquisition business plan and dealing with various human resources issues, even though she was not on the first collective bargaining team after the acquisition. However, at no time has she ever given direction concerning what pay rates should be applied at the station. Her hours and expenses are charged back to the local station, depending upon the type and extent of services provided to it.

[130] Celese Fletcher indicated that the pension plans for each station are not pooled. Every station that CanWest started up has a defined benefit pension plan. The stations purchased by CanWest have maintained the pension plans in place at the date of purchase, with some modifications. Global Edmonton employees have a defined contribution pension plan with the four percent contribution rate matched by the employer, whereas the Calgary station employees participate in a defined benefit pension plan.

[131] Celese Fletcher would receive questions from a general manager involved in collective bargaining about the pension plan in place at the station, and specifically recalled questions from the general manager for Vancouver as well as other stations which are not directly subject to this application. After the acquisition of the WIC stations, a pension review was required for those pension plans at the WIC stations, as it was a hostile takeover by CanWest and due diligence into the pension plans could not be done prior to the acquisition. The only other specific involvement by Celese Fletcher in pension matters involved a collective agreement clause from the Toronto collective agreement, which she recommended to general managers as an example of a protection clause when she was contacted to review a station's collective bargaining proposals. A similar approach was taken with any recommended collective agreement proposal that may arise over time, such as the "no harms" clause that has been the subject of several Board applications involving the Alberta

Saint-Jean, le nouveau directeur général a demandé à Celese Fletcher (en tant que vice-présidente des ressources humaines pour les établissements de l'Est) de contribuer à la mise en application du plan d'acquisition et de régler les diverses questions de ressources humaines, même si elle n'a pas fait partie de la première équipe de négociations collectives formée après l'acquisition. Cependant, elle n'a jamais formulé de directives concernant les taux de paie qui devaient être appliqués au sein de la station. Ses heures de travail et ses frais sont facturés à la station locale, selon la nature et la mesure des services qu'elle fournit.

[130] Celese Fletcher a indiqué que les régimes de pension de chaque station ne sont pas mis en commun. Chaque station créée par CanWest dispose d'un régime de pension à prestations déterminées, tandis que les stations qui ont été acquises par CanWest ont maintenu les régimes de pension qui étaient en place à la date de l'acquisition, bien que certaines modifications y aient été apportées. Les employés de Global Edmonton souscrivent à un régime de pension à contributions déterminées auquel l'employeur verse, comme eux, une contribution de quatre pour cent, tandis que les employés de la station de Calgary participent à un régime de pension à prestations déterminées.

[131] Celese Fletcher était appelée à répondre aux questions provenant du directeur général qui participait aux négociations collectives concernant le régime de pension en place à la station, et elle se rappelle plus particulièrement les questions que lui a posées le directeur général de la station de Vancouver ainsi que les directeurs généraux d'autres stations qui ne sont pas liées directement à la présente demande. Après l'acquisition des stations de WIC, il a fallu procéder à l'examen des régimes de pension de ces stations, car il s'agissait d'une prise de contrôle hostile par CanWest et il était donc impossible d'agir avec diligence raisonnable à l'égard des régimes de pension avant l'acquisition. Celese Fletcher n'est intervenue à l'égard des questions de pension qu'à une seule autre occasion; cela concernait une clause de la convention collective de la station de Toronto, qu'elle a recommandée aux directeurs généraux à titre d'exemple d'une clause de protection lorsqu'on lui a demandé d'examiner les propositions de négociations collectives d'une station.

stations (see *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp., supra*).

[132] Celese Fletcher outlined the general practice when a work function gets moved from one station to another. In some cases, the employee whose function was being transferred would be offered the work in the new location, but not always. If the offer was made and accepted, the employee would be treated as a new employee at the station that received the work function, with the exception of accumulated years of service for purposes of service awards and vacation entitlement. The employee would still receive severance pay upon leaving the former station and would not have to serve a waiting period for health and income maintenance benefit plans.

[133] CanWest makes available an employee handbook template for individual stations to use if they choose to. There are no directions as to what they must use, if anything, in this area. A similar approach is taken concerning a station's policies and procedures, except that no template exists. Celese Fletcher has provided at least one station with a copy of CIII Toronto's policies and procedures booklet. It was modified by the local station management as desired and without any input or direction from Celese Fletcher.

[134] There are significant differences between the various bargaining units which are the subject of this application. In addition to the general differences in the bargaining unit structure outlined in the overview section above, there are significant differences arising from the obligations in the collective agreements. For example, in Edmonton, only 15 percent of the work can be non-bargaining unit work. In Toronto, anyone in the bargaining unit can do non-bargaining unit work, and the collective agreement provisions follow the employee. There are also some restrictions in several collective agreements concerning the use of certain equipment by non-bargaining unit personnel, while other agreements have no such restriction. In some bargaining units, supervisors and managers are permitted to perform bargaining unit work, while in others this is not permitted. As a result of this hearing,

On a adopté la même méthode à l'égard des propositions de conventions collectives recommandées qui ont pu être présentées au fil des ans, comme la clause de non-préjudice qui a fait l'objet de plusieurs demandes auprès du Conseil relativement aux stations de l'Alberta (voir *CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp., précitée*).

[132] Celese Fletcher a expliqué brièvement la pratique générale qui est suivie lorsqu'une tâche est déplacée d'une station à une autre. Dans certains cas, mais pas toujours, on offrait à l'employé dont la tâche était transférée de reprendre celle-ci au nouvel établissement. Si l'offre était effectivement présentée et acceptée, l'employé était traité comme un nouvel employé à la nouvelle station, mais il conservait ses années de service accumulées aux fins des récompenses pour états de service et du droit à des congés. L'employé avait encore droit à une prime de départ lorsqu'il quittait l'ancienne station et il n'était pas assujéti à une période d'attente aux fins des régimes de soins de santé et de maintien du revenu.

[133] CanWest met à la disposition de toutes les stations un modèle de guide de l'employé qu'elles peuvent utiliser si elles le souhaitent. Ce guide ne contient aucune instruction sur ce qu'elles doivent utiliser, le cas échéant, dans ce domaine. On procède de la même manière en ce qui concerne les politiques et les procédures d'une station, sauf qu'aucun modèle n'existe. Celese Fletcher a remis à une station au moins une copie du manuel des politiques et procédures de CIII Toronto. Il a été modifié au besoin par la direction de la station, sans aucune intervention ou directive de la part de Celese Fletcher.

[134] Il existe des différences marquées entre les diverses unités de négociation qui sont visées par la présente demande. En plus des différences d'ordre général au niveau de la structure des unités de négociation qui ont été exposées précédemment dans l'aperçu général, il existe des différences profondes qui découlent des obligations prévues dans les conventions collectives. Ainsi, à Edmonton, seulement 15 pour cent des tâches peuvent ne pas relever de l'unité de négociation. À Toronto, quiconque fait partie de l'unité de négociation peut exécuter des tâches ne relevant pas de l'unité de négociation, et les dispositions de la convention collective suivent l'employé. Il existe également, dans plusieurs conventions collectives, des restrictions relatives à l'utilisation d'un certain équipement par le personnel ne faisant pas partie de l'unité de négociation, tandis que d'autres conventions

several grievances were filed because some employees were continuing to be paid while they attended the hearing when others were not paid, presumably as a result of the different provisions in the collective agreements. There are also many collective agreement provisions that have identical or comparable language in some or all of the collective agreements between CEP and the local Global station. For example, Celese Fletcher agreed that the collective agreements for Victoria and Vancouver are very similar. She also indicated that there are similar provisions likely to be found in every collective agreement in the broadcasting industry.

[135] There are other individuals employed by CanWest with advisory responsibilities to the local Global stations. For example, Charlotte Bell oversees all regulatory matters for the various stations. She advises the general managers about CRTC decisions, policies, and processes. Other individuals advise on inventory management and traffic issues. Their advice has led to the movement of certain traffic responsibilities from Halifax to Toronto.

[136] Some personnel decisions require approval from outside of the station, because there are budgetary implications that could affect more than the individual station. For example, job postings contemplate an undertaking by a local station to pay salaries and benefits, which may not have been budgeted for, or which may not be possible given the current year's ongoing budgetary adjustments. Evidence was presented that confirmed that each station's operations are rolled up into a larger corporate CanWest budget and that a station manager may need to seek approval from a region manager (such as Chris McGinley for Alberta stations or Jack Tomik for Saskatchewan stations) in order to post or advertise for a vacancy or new position.

[137] Chris McGinley is the General Manager for GlobalTV Alberta. She had previously been the Vice-President of Finance for WIC's Alberta operations. She

ne contiennent aucune restriction de cette nature. Dans certaines unités de négociation, les superviseurs et les directeurs sont autorisés à exécuter des tâches relevant de la portée de l'unité de négociation, tandis que d'autres conventions le leur interdisent. Par suite de la tenue de la présente audience, plusieurs griefs ont été déposés, car certains employés étaient payés pendant qu'ils assistaient à l'audience alors que d'autres ne l'étaient pas, probablement en raison de l'existence de dispositions différentes dans les conventions collectives applicables. En outre, il existe dans une partie ou la totalité des conventions collectives conclues entre le SCEP et les stations Global locales de nombreuses dispositions qui sont rédigées dans un libellé identique ou comparable. Par exemple, Celese Fletcher a convenu que les conventions collectives de Victoria et de Vancouver sont très semblables. Elle a ajouté que l'on pourrait probablement trouver des dispositions semblables dans toutes les conventions collectives en vigueur dans le secteur de la radiodiffusion.

[135] D'autres employés de CanWest ont pour tâche de conseiller les stations locales de Global. Ainsi, Charlotte Bell supervise toutes les questions réglementaires touchant les diverses stations. En outre, elle conseille les directeurs généraux sur les décisions, les politiques et les processus du CRTC. D'autres employés offrent des conseils sur la gestion du matériel et les questions de routage. Leurs conseils ont mené au déplacement de certaines responsabilités touchant au routage de Halifax à Toronto.

[136] Certaines décisions relatives au personnel nécessitent une approbation de l'extérieur de la station en raison des implications budgétaires qui pourraient se faire ressentir sur d'autres stations en plus de celle qui est concernée. Ainsi, l'affichage d'emplois suggère l'engagement par une station locale de payer les salaires et les avantages, ce qui pourrait ne pas avoir été prévu au budget ou être infaisable étant donné les rajustements budgétaires continus pour l'année en cours. Les témoignages entendus ont confirmé que les activités de chaque station sont intégrées à un budget général de l'entreprise de CanWest et que le directeur d'une station pourrait devoir demander l'approbation d'un directeur régional (comme Chris McGinley pour les stations de l'Alberta ou Jack Tomik pour les stations de Saskatchewan) pour afficher ou annoncer une vacance ou un nouveau poste.

[137] Chris McGinley est la directrice générale de GlobalTV Alberta. Elle était auparavant vice-présidente, finances, pour les entreprises de WIC

has responsibility for the management of RDTV (Red Deer), CICT Calgary, CITV Edmonton, CISA Lethbridge and three non-broadcast operations in Edmonton. She testified that she manages the labour relations for Alberta, attends community events for sales and marketing and acts as the General Manager for CICT Calgary operations. She outlined the approval process for capital expenses, which is finalized outside of the stations and outside of the province. For example, the Lethbridge station required a new transmitter. The request went from Lethbridge to Chris McGinley, and then up through the Senior Vice-President responsible for technical services and the CanWest corporate structure for final approval.

[138] Chris McGinley described her personal approach to new station technology, such that if the proposed technology recommended by more senior CanWest management failed to meet the needs of the Alberta stations, she would not accept the recommendation.

[139] Glenn O'Farrell is the President and CEO of the Canadian Association of Broadcasters. Prior to accepting this appointment in 2001, he was an employee of CanWest with regulatory responsibilities at the most senior level. As a result of his ever-increasing levels of responsibility over 11 years of employment with CanWest, he was able to describe the relative independence of the typical Global television station. He described each station as a "silo of activity" such that there was no interference with the authority of the station manager beyond providing centralized information or a database for the station to use.

[140] Glenn O'Farrell was a member of the Executive Management Committee for CanWest. Aside from information sharing and updating, there was no labour relations matter that was either debated or decided by this group. In 1997, he became the President of Global Quebec with responsibilities to run the Montréal station. CEP is not certified to represent employees at this station, but the station does have a certified union representing its employees. He oversaw the hiring of 100 people for the station and its initial broadcast in September of 1997. The first set of collective

en Alberta. Elle assume la gestion de RDTV (Red Deer), CICT Calgary, CITV Edmonton, CISA Lethbridge et de trois établissements d'Edmonton qui ne sont pas liés au secteur de la radiodiffusion. Elle a témoigné qu'elle gère les relations du travail pour l'Alberta, qu'elle assiste à des événements communautaires à des fins de ventes et de marketing et qu'elle agit en qualité de directrice générale de CICT Calgary. Elle a expliqué dans ses grandes lignes le processus d'approbation des dépenses en capital, dont l'étape finale se déroule à l'extérieur des stations et de la province. On peut donner en exemple la station de Lethbridge, qui avait besoin d'un nouveau transmetteur. La demande a été présentée par Lethbridge à Chris McGinley, puis elle a été soumise au premier vice-président chargé des services techniques et, en bout de ligne, à la structure organisationnelle de CanWest pour approbation finale.

[138] Chris McGinley a décrit de la manière suivante sa propre attitude vis-à-vis de la nouvelle technologie. Si les hauts dirigeants de CanWest recommandent une technologie qui ne répond pas aux besoins des stations de l'Alberta, elle ne donnera pas suite à cette recommandation.

[139] Glenn O'Farrell est président et directeur général de l'Association canadienne des radiodiffuseurs. Avant d'accepter cette nomination en 2001, il travaillait pour CanWest, où il assumait des responsabilités de réglementation à titre de cadre supérieur. En raison des niveaux de responsabilités de plus en plus élevés qu'il a été appelé à assumer au cours des 11 années où il a travaillé au sein de CanWest, il a pu décrire l'indépendance relative dont jouit une station de télévision Global type. Il a décrit chaque station comme étant un «établissement cloisonné», à tel point que les pouvoirs du directeur de la station ne sont assujettis à aucune intervention, si ce n'est sous la forme d'une information centralisée ou d'une base de données mise à la disposition de la station.

[140] Glenn O'Farrell faisait partie du comité de gestion des cadres supérieurs de CanWest. Exception faite du partage et de la mise à jour de l'information, ce groupe n'examinait ni ne tranchait aucune question liée aux relations du travail. En 1997, il est devenu le président de Global Québec et a commencé à exploiter la station de Montréal. Le SCEP n'est pas accrédité pour représenter les employés de cette station, qui sont cependant représentés par un autre syndicat accrédité. Il a supervisé l'embauche de 100 personnes pour la station et sa première diffusion en septembre 1997. La

bargaining took place after Glenn O'Farrell had a wage market survey completed. The survey looked at all of the Montréal stations, such as TQS, RDS, TQA and CBC. His management team then determined the appropriate wage rates that would be comparable to the competitors in the Montréal marketplace and that would be within the station's budgetary capabilities. The only external limitation on the collective bargaining process arose indirectly through the budget approval process.

[141] Glenn O'Farrell described the technology acquisition process used in the Global stations. The process was essentially a budget driven process, where each station would track its needs and bring forward its technology requests. This approach was consistent with all capital purchases, where the station would be the initiator of the request for funds. The size of the capital purchase would largely determine the level at which the approval for the expenditure would be made. Occasionally, debates arose over which technology was the best for a certain function. Glenn O'Farrell noted that there are variations across the company, not carbon copies. Although CanWest would prefer more harmonization of technology platforms, the reality is that there are significant differences between some of the stations. For example, the DDC technology used in the Montréal station was out of step with the other Global stations.

III - Analysis of the Facts and the Law

A - The Law - Section 18.1

[142] Section 18.1 of the *Code* was carefully drafted to delineate the jurisdiction and proper approach to be adopted by the Board in dealing with an application relying upon its provisions:

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

première série de négociations collectives a eu lieu après que Glenn O'Farrell eut fait effectuer un sondage sur le marché des salaires. Ce sondage a pris en considération toutes les stations de Montréal, telles TQS, RDS, TQA et la CBC. Son équipe de gestion a ensuite déterminé le taux de rémunération qu'il convenait d'offrir, qui serait comparable au taux offert par les concurrents dans le marché de Montréal et respecterait les capacités budgétaires de la station. La seule restriction extérieure à laquelle le processus de négociations collectives a été assujéti est venue indirectement du processus d'approbation budgétaire.

[141] Glenn O'Farrell a décrit le processus d'acquisition de technologie qui était suivi au sein des stations Global. Essentiellement, ce processus était fonction du budget, chaque station étudiant de près ses besoins avant de présenter ses demandes en matière de technologie. Cette méthode était la même pour tous les achats d'immobilisations; c'est la station qui préparait la demande de financement. La taille de l'achat était l'élément qui déterminait en grande partie le niveau auquel les dépenses seraient approuvées. Il arrivait à l'occasion que des débats surviennent sur quelle était la technologie qui convenait le mieux pour une fonction donnée. Glenn O'Farrell a fait remarquer qu'il y a des écarts à l'échelle de l'entreprise et que tout n'est pas exactement identique. Bien que CanWest préfère une harmonisation accrue des plates-formes technologiques, dans les faits il existe des différences marquées entre certaines des stations. Ainsi, la technologie DDC utilisée à la station de Montréal était déphasée par rapport aux autres stations Global.

III - Analyse des faits et du droit

A - Le droit - article 18.1

[142] L'article 18.1 du *Code* a été rédigé avec soin pour délimiter la compétence du Conseil et la manière dont celui-ci doit traiter une demande fondée sur cette disposition, dont le libellé est reproduit ci-après:

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation:

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

[143] In order for the Board to act under the jurisdiction provided by section 18.1, it must first be satisfied that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. As stated in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 48, the party who asserts that section 18.1 applies carries a burden of proof. This burden requires the presentation of sufficient evidence to convince the Board that the existing bargaining units are no longer appropriate. In commencing this analysis, the first question that must be answered is: What has changed? In analyzing the changes, the Board should not be constrained to consider only those changes initiated by CanWest, but it should consider the current organizational configurations regardless as to how or who introduced them. As stated above, the primary relevance flowing from the fact that a particular change

[143] Pour pouvoir exercer la compétence qui lui est attribuée par l'article 18.1, le Conseil doit d'abord être convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Ainsi que le Conseil l'a indiqué dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 48, la partie qui prétend à l'application de l'article 18.1 assume la charge de la preuve. Cette charge nécessite la présentation d'éléments de preuve suffisants pour convaincre le Conseil que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Lorsqu'il entreprend cette analyse, le Conseil doit, dans un premier temps, se poser la question suivante: Qu'est-ce qui a changé? Pour répondre à cette question, il ne devrait pas être contraint de prendre en considération les seuls changements qui ont été mis de l'avant par CanWest, et devrait se

occurred prior to CanWest's involvement is in relation to its future intentions for additional consolidations.

[144] The Board heard evidence that confirmed that the two Maritime stations' operations have not significantly changed since the initial business plan was implemented by Global at the time of the purchase in 1994-95. Since that time, collective bargaining has continued without any application to the Board to consolidate or modify the fragmented units that exist there. Instead, the union successfully organized employees in a piecemeal fashion without any request to the Board to even consolidate employees from the news and the operations departments in the Dartmouth station into a single bargaining unit. There was no convincing evidence presented to the Board to illustrate that collective bargaining in these three bargaining units has not worked. However, there was evidence that some traffic and programming functions had been transferred from the Maritimes to Toronto.

[145] In 1995, the Board certified the union as the successor union for a bargaining unit comprised of certain employees of Global Television News employed in Toronto and Ottawa. There has been no erosion of this bargaining unit, but rather there has been a transfer of non-unionized employees' functions from CanWest's CHCH Hamilton station to Toronto. In particular, the master control of the Hamilton station has been relocated to Toronto, for the stated reasons of cost and efficiency. Again, no convincing evidence was submitted that would suggest that the Toronto-Ottawa bargaining unit is inappropriate.

[146] The Winnipeg bargaining unit shares some managers with both Regina and Saskatoon. Some of the changes in Winnipeg have not affected the bargaining unit (e.g. payroll outsourcing). Most of the changes that have impacted the bargaining unit resulted from changes in technology and in how programming was

pencher également sur les configurations organisationnelles actuelles, sans tenir compte de qui les a proposées et de quelle manière elles ont été proposées. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le fait qu'un changement donné s'est produit avant l'arrivée en scène de CanWest est pertinent en ce qui concerne, principalement, les intentions de l'entreprise de procéder à d'autres regroupements à l'avenir.

[144] Le Conseil a entendu des témoignages qui ont confirmé que les activités des deux établissements des Maritimes n'ont pas changé de manière importante depuis la mise en place du premier plan d'entreprise par Global au moment de l'acquisition en 1994-1995. Depuis ce temps, les négociations collectives se sont poursuivies sans qu'aucune demande ne soit présentée au Conseil en vue de regrouper ou de modifier les unités fragmentées qui existent dans les établissements en question. Au contraire, le syndicat a réussi à syndiquer des employés à la pièce, sans qu'il n'y ait de demande au Conseil ne serait-ce que pour regrouper en une unité de négociation unique les employés de la station de Dartmouth affectés à l'information et aux services opérationnels. Le Conseil n'a été saisi d'aucune preuve convaincante démontrant que les négociations collectives concernant ces trois unités de négociation avaient échoué. Il a cependant été saisi d'une preuve selon laquelle certaines fonctions de routage et de programmation sont passées des Maritimes à Toronto.

[145] En 1995, le Conseil a accrédité le syndicat en tant que syndicat successeur à l'égard d'une unité de négociation formée de certains employés de Global Television News travaillant à Toronto et à Ottawa. Cette unité de négociation n'a subi aucune érosion; il y a plutôt eu un transfert à Toronto des fonctions d'employés non syndiqués de la station CHCH Hamilton, qui appartient à CanWest. Plus particulièrement, la régie centrale de la station de Hamilton a été confiée à Toronto pour des motifs, a-t-on indiqué, de coûts et d'efficacité. Encore une fois, aucune preuve convaincante n'a été produite pour démontrer que l'unité de négociation regroupant Toronto et Ottawa n'est pas habile à négocier collectivement.

[146] L'unité de négociation formée à Winnipeg partage certains de ses directeurs avec les stations de Regina et de Saskatoon. Certains des changements survenus à Winnipeg n'ont eu aucune incidence sur l'unité de négociation (p. ex. la paie confiée à la sous-traitance). La plupart des changements qui ont eu

acquired. While it is recognized that these changes were initiated from outside the station itself, these changes do not automatically lead the Board to conclude that the bargaining unit is no longer appropriate. Those instances of managerial and employee crossovers between the Saskatchewan stations and the Winnipeg station were either of a temporary nature (e.g. training employees in new technology) or represented a single manager with specialized skill-based responsibilities for the three small stations. The effect of an external trainer would have been the same if the trainer had worked for a private consulting company. While the multi-station Manager, Len Virog, raises some concerns about the managerial cross-over between bargaining units, he is responsible to the station manager of each location for the station's engineering requirements. The complicating fact involving these three stations is that Regina is not unionized. While the above facts indicate some limited linkage between the three small stations, no evidence was presented to show that all of these stations are operated as a single unit such that collective bargaining does not work in Saskatoon or Winnipeg. Instead, the facts confirm that the narrowly defined bargaining units in the Winnipeg station and the Saskatoon station (which has just recently merged its Saskatoon Staff Association with CEP) have functioned reasonably well. Given the close connections between the Regina and Saskatoon stations both in terms of programming and technology as well as the presence of master control in Regina, the historical functioning of Saskatoon as a separate and successful bargaining unit is quite surprising. But once again, no convincing evidence was presented to illustrate that these bargaining units are not appropriate, although there may be a better model available.

[147] The Alberta stations have historically functioned reasonably well as separate bargaining units, although there have been some problems along the way. The problems have been evident in the manner in which the bargaining units functioned and the organizational changes that occurred prior to the purchase by Global. For example, WIC effectively avoided the impact of an

des répercussions sur l'unité de négociation étaient de nature technologique ou résultaient de la manière dont la programmation avait été acquise. Bien qu'il soit admis que ces changements n'ont pas été initiés par la station même, le Conseil ne peut automatiquement en conclure que l'unité de négociation n'est plus habile à négocier collectivement. Lorsque des membres de la direction ou des employés ont fait le chassé-croisé entre des stations de la Saskatchewan et la station de Winnipeg, c'était à titre temporaire (p. ex. aux fins de former des employés de manière qu'ils puissent utiliser la nouvelle technologie) ou parce que, dans un cas donné, un seul directeur assumait pour les trois petites stations des responsabilités spécialisées axées sur ses compétences. L'embauche d'un formateur de l'extérieur aurait eu le même effet si le formateur en question avait travaillé pour une firme de consultation privée. Bien que Len Virog, directeur de stations multiples, ait soulevé des questions au sujet du chassé-croisé des directeurs entre unités de négociation, il rend des comptes au directeur de chacune des stations en ce qui concerne leurs besoins techniques. Ce qui vient compliquer les choses relativement à ces trois stations, c'est que les employés de Regina ne sont pas syndiqués. Bien que les faits susmentionnés dénotent l'existence d'un lien limité entre les trois petites stations, aucune preuve n'a permis de démontrer qu'elles sont toutes exploitées en tant qu'unité unique et que les négociations collectives à Saskatoon ou à Winnipeg ne peuvent être fructueuses. Les faits confirment plutôt que les unités de négociation étroitement définies à la station de Winnipeg et à celle de Saskatoon (qui vient de fusionner la Saskatoon Staff Association avec le SCEP) ont assez bien fonctionné. Étant donné les liens étroits qui unissent les stations de Regina et de Saskatoon, tant au niveau de la programmation et de la technologie qu'en raison de la présence de la régie centrale à Regina, la manière dont la station de Saskatoon a réussi à fonctionner jusqu'à présent en tant qu'unité de négociation distincte et productive est tout à fait surprenant. Mais encore une fois, les parties n'ont présenté aucune preuve convaincante établissant que ces unités de négociation ne sont pas habiles à négocier collectivement, bien qu'il puisse en exister un meilleur modèle.

[147] Par le passé, les stations de l'Alberta ont fonctionné raisonnablement bien en tant qu'unités de négociation distinctes, bien que leur parcours n'ait pas été dénué de certains problèmes. Ceux-ci ont été évidents dans la manière dont les unités de négociation ont fonctionné et dont les changements organisationnels se sont produits avant l'acquisition par Global. Ainsi,

earlier Board order arising out of *CITV SUB Inc. et al.*, February 1, 2001 (CIRB LD 385) (dissent LD 505)). The Board placed four Edmonton accounting positions in the bargaining unit but WIC transferred the positions to its Calgary station before the Board actually issued its decision, thereby maintaining the positions outside of the scope of the Edmonton bargaining unit. No complaint was filed by the union with the Board as a result of Edmonton management's avoidance of the Board's order. Prior to Global's acquisition of the WIC stations, significant restructuring of the Alberta operations was carried out, involving the movement of the traffic and the master control departments. Both the Lethbridge and Edmonton stations rely upon Calgary's master control to oversee its broadcasts. Changes such as these were fundamental in the Board's decision in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, *supra*, when it evaluated the bargaining unit structures at CFRN and CFCN pursuant to section 35. In that decision, the location of the master control was one of the determining factors considered by the Board in determining "common control or direction," when the Board noted:

[20] Baton determined that another means of improving efficiency and finding "synergies" was to centralize Traffic Control. In a nutshell, Traffic Control develops a program log and then identifies the spots in the program available to sell advertising. It then arranges for the commercial to be available to put on air in the appropriate time slot. Mr. Fillingham acknowledged that the centralization of these two facets of server technology (Master Control and Traffic Control) would result in the loss of jobs at CFRN and CFCN. His recollection was that there have been nine layoffs in Edmonton (most of which were the result of the centralization of master control) and three or four in Calgary.

...

[24] It became apparent to the Board that this quest for synergies and movement toward a critical mass of resources - fuelled by regulatory changes, changes in server technology and consolidation of ownership - has had an impact on employees in the bargaining units at CFRN and CFCN, and the terms and conditions of their employment.

(pages 7-8; 223-224; and 143,741)

WIC a réussi à éviter les répercussions d'une ordonnance que le Conseil avait rendue antérieurement dans l'affaire *CITV SUB Inc. et autres*, 1 février 2001 (CCRI LD 385) (dissidence LD 505). Le Conseil a inclus dans l'unité de négociation quatre postes de comptabilité rattachés à la station d'Edmonton, mais WIC a transféré ces postes à sa station de Calgary avant que le Conseil ne rende sa décision, maintenant ainsi les postes à l'extérieur de la portée de l'unité de négociation d'Edmonton. Aucune plainte n'a été déposée par le syndicat auprès du Conseil par suite du geste de la direction d'Edmonton visant à se soustraire à l'ordonnance du Conseil. Avant l'acquisition des stations de WIC par Global, une importante restructuration des activités menées en Alberta avait été effectuée et avait nécessité le déplacement des services de routage et de la régie centrale. Les stations de Lethbridge et d'Edmonton faisaient toutes deux appel à la régie centrale de Calgary pour superviser les émissions qu'elles diffusaient. Ces changements ont joué un rôle fondamental dans la décision que le Conseil a rendue dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, précitée, lorsqu'il a évalué les structures des unités de négociation en place au sein des stations de CFRN et de CFCN conformément à l'article 35. Dans cette décision, le lieu de la régie centrale a constitué l'un des facteurs déterminants que le Conseil a pris en considération pour déterminer la «direction ou le contrôle en commun». Le Conseil s'est exprimé à cet égard dans les termes suivants:

[20] Baton a déterminé qu'un autre moyen d'accroître l'efficacité et de trouver des «synergies» était de centraliser la fonction de routage. En peu de mots, cette fonction établit le registre d'une émission, puis fixe un temps d'antenne pour insérer de la publicité. Elle prend ensuite les dispositions nécessaires pour que le message publicitaire soit diffusé dans le créneau prévu. M. Fillingham a reconnu que la centralisation de ces deux facettes de la technologie serveur (régie centrale et routage) entraînerait la perte d'emplois à CFRN et à CFCN. À sa connaissance, il y a eu neuf mises à pied à Edmonton (la plupart par suite de la centralisation de la régie centrale) et trois ou quatre à Calgary.

...

[24] Il est devenu apparent au Conseil que cette recherche de synergies et de masse critique de ressources - alimentée par les changements sur les plans de la réglementation et de la technologie serveur et les regroupements d'organisations a - eu des répercussions sur les employés membres des unités de négociation des stations CFRN et CFCN ainsi que sur leurs conditions d'emploi.

(pages 7-8; 223-224; et 143,741)

[148] The Vancouver and Victoria stations share many of the same organizational attributes that were identified in Alberta. There is a sharing of master control and traffic functions between stations. A great deal of cooperation between the stations exists, to the point where joint planning of programming has occurred in the past to ensure that high profile sports programming, such as live Grizzlies and Canucks games for an example, is divided up on an equitable basis between the two stations. Some Victoria programming is produced with the use of resources from the Vancouver facilities. The same manager acts as chief spokesperson at collective bargaining on behalf of the employer at both the Victoria and Vancouver bargaining tables and the two stations' human resources management has historically been a shared function between the two stations. While there are some differences in the collective agreements and the employer's bargaining proposals, there are more similarities than differences. However, since CanWest's purchase of CHEK, more local programming has been produced than when the station was under WIC ownership. Overall, the circumstances of the Vancouver and Victoria stations closely parallel many of the same integration attributes found among the Alberta stations.

[149] CHBC Kelowna was less integrated into the Global systems, likely a reflection of its status as a CBC affiliate. While it had many of the same generic components found throughout the various CanWest television stations, it was different than many of the other stations in terms of its labour relations, programming, and general integration of the "Global" or "CH" branding. While the CHBC Kelowna station manager had the same responsibilities and privileges that other CanWest station managers enjoyed, the station's affiliation prevented the more intrusive coordination and integration found in other CanWest stations from being introduced or adopted.

[150] In the end, a majority of the Board concluded that there was insufficient evidence to find that the bargaining units involving the CEP and a local Global television station are no longer appropriate. One member of the panel was concerned with how narrowly the scope of section 18.1 was being interpreted and whether section 18.1 was only intended to be remedial.

[148] Les stations de Vancouver et de Victoria partagent nombre des caractéristiques organisationnelles qui ont été signalées en Alberta. Les stations se partagent la régie centrale et les fonctions de routage, et elles font preuve d'une très grande coopération, au point où par le passé, elles ont effectué une planification conjointe de la programmation pour que la diffusion d'événements sportifs d'envergure comme les parties des Grizzlies et des Canucks, diffusées en direct, par exemple, soit partagée à parts égales entre les deux stations. Une partie de la programmation de la station de Victoria est produite au moyen de ressources puisées auprès des installations de Vancouver. Le même directeur agit à titre de porte-parole principal de l'employeur pour les négociations collectives avec les employés de Victoria et ceux de Vancouver, et la direction des ressources humaines des deux stations a déjà été assurée conjointement par les deux stations. Il existe certaines différences dans les conventions collectives et dans les propositions de négociations de l'employeur, mais il y a plus de similarités qu'il n'y a de différences. Cependant, depuis que CanWest a acquis CHEK, la station a produit davantage d'heures de programmation locale qu'elle ne le faisait lorsqu'elle appartenait à WIC. Dans l'ensemble, les caractéristiques propres aux stations de Vancouver et de Victoria ressemblent de près à bon nombre des caractéristiques qui ont été relevées au sein des stations de l'Alberta au chapitre de l'intégration.

[149] CHBC Kelowna est moins intégrée aux systèmes de Global, probablement en raison de son affiliation à la CBC. Bien qu'elle possède plusieurs des composantes génériques que l'on retrouve chez les diverses stations de télévision de CanWest, elle se distingue de nombreuses autres stations sur le plan de ses relations du travail, de la programmation et de l'intégration générale à la marque «Global» ou «CH». Bien que le directeur de la station CHBC Kelowna assume les mêmes responsabilités et jouisse des mêmes privilèges que les autres directeurs de stations de CanWest, l'affiliation de la station a fait obstacle à la coordination et à l'intégration plus poussées que l'on a pu observer au sein des autres stations de CanWest.

[150] À la fin, une majorité du Conseil a conclu qu'il n'y avait pas suffisamment de preuve pour conclure que les unités de négociation représentées par le SCEP au sein d'une station de télévision locale de Global ne sont plus habiles à négocier collectivement. Un membre du banc a dit s'inquiéter de l'interprétation étroite que l'on donnait à l'article 18.1 et se demande si cet article ne

The majority does not intend to modify or restrict any previous approach adopted by the Board to section 18.1 so as to limit the clear scope of its application as set out in the *Code*. This panel of the Board does not reach its conclusions concerning appropriateness without some concerns, but the facts failed to demonstrate that those working conditions presented in the evidence would necessarily dictate that meaningful labour relations could not function successfully. However, all members of this panel of the Board agreed that the necessary changes to the bargaining unit structures could be satisfactorily accomplished through other provisions of the *Code* relied upon by the applicant union. The Board is convinced that there may be better bargaining unit structures that can prevent obvious, foreseeable labour relations difficulties.

B - The Law - Section 35

[151] Section 35 is one of the two component sections that has now become connected with section 18.1, although it historically has an independent function and analysis by itself:

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[152] The traditional test for the applicability of section 35 has been consistently followed by the Board, and is found in the often-cited decision, *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699):

In order for section 133 [now section 35] to apply, the following criteria must be met:

devait être que de nature réparatrice. Le Conseil à la majorité n'a pas l'intention de modifier ou de restreindre quelque point de vue que ce soit adopté par le Conseil antérieurement à l'égard de l'article 18.1 au point de limiter la portée claire de son application telle qu'elle est énoncée dans le *Code*. Le banc du Conseil dans la présente affaire n'en arrive pas à ses conclusions concernant l'habileté à négocier collectivement sans éprouver quelques réserves, mais les faits ne démontrent pas que les conditions de travail qui ont été exposées dans la preuve mènent nécessairement à conclure qu'il serait impossible d'entretenir des relations du travail fructueuses. En revanche, tous les membres du banc du Conseil dans la présente affaire ont convenu que les changements qui s'imposent au niveau des structures des unités de négociation pourraient être réalisés de manière satisfaisante au moyen d'autres dispositions du *Code* sur lesquelles le syndicat requérant s'est fondé. Le Conseil est convaincu qu'il existe peut-être de meilleures structures d'unités de négociation et que ces structures peuvent prévenir les difficultés évidentes et prévisibles au chapitre des relations du travail.

B - Le droit - article 35

[151] L'article 35 est l'une des deux dispositions qui sont aujourd'hui liées à l'article 18.1, bien que, historiquement, il ait donné lieu à une analyse et joué un rôle indépendants:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[152] Le critère traditionnel aux fins de l'applicabilité de l'article 35 a été systématiquement suivi par le Conseil, ainsi qu'on peut le remarquer dans la décision souvent citée *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699):

Pour que l'article 133 [maintenant l'article 35] puisse trouver application, les critères suivants doivent être satisfaits:

1. two or more enterprises, i.e., businesses,
2. under federal jurisdiction,
3. associated or related,
4. of which at least two, but not necessarily all, are employers (*Emde Trucking Ltd., supra*),
5. the said businesses being operated by employers having common direction or control over them.

(page 145)

[153] The Board will review each of these components in detail below, however, it was apparent to the Board quite early in the hearing that most, if not all, of these components were readily evident in the facts underlying this application. As the parties had been advised *ad nauseam* by the Board throughout the course of the proceedings, the specific outcome of the decision would likely rest on the existence of an overriding labour relations purpose that would drive any changes to the existing bargaining unit structures. In *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRBR no. 60), the Board outlined the role of labour relations purpose to be applied in a section 35 application:

It should be re-emphasized that the Board has discretionary powers in declaring two or more employers to be a single employer carrying out, for purposes of the *Code*, a single federal work, undertaking or business. **Even if all criteria used by the Board in its evaluation are met, the Board is under no obligation to make such a declaration. The Board's discretion is exercised on the basis of ensuring the rights of employees to be represented by the trade union of their choice in a bargaining structure conducive to "effective industrial relations" and "sound labour-management relations."** There may indeed be circumstances where a declaration made possible under section 133 would be inappropriate and not only not supportive of the objectives of the *Canada Labour Code*, but contrary to them. **If, for example, there were existing bargaining rights which might be infringed upon by the Board exercising its powers or if the impact of such declaration on the parties involved, or indeed other parties, would be demonstrably deleterious, the Board would certainly hesitate to act, no matter what the weight of the evidence concerning commonality of undertaking.**

(pages 46-47; 360-361; and 442; emphasis added)

[154] In *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al.*, [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197, the Board commented upon the limited impact of the changes to section 35 of the *Code* in relation to the proper application of section 35:

1. une pluralité d'entreprises, au sens d'exploitations,
2. de compétence fédérale,
3. associées ou connexes,
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs (*Emde Trucking Ltd., supra*),
5. lesquels employeurs dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question.

(page 145)

[153] Le Conseil examinera ci-après chacun de ces éléments en détail, mais il est vite ressorti au cours de l'audience que la plupart, voire la totalité de ces éléments ressortaient clairement des faits qui sous-tendent la présente demande. Ainsi que les parties en ont été informées abondamment par le Conseil tout au long de l'instance, le résultat spécifique de la décision devait vraisemblablement reposer sur l'existence d'un objectif prépondérant lié aux relations du travail qui animerait tous les changements qui, le cas échéant, seront effectués aux structures d'unités de négociation existantes. Dans l'affaire *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60), le Conseil a expliqué brièvement le rôle de l'objectif lié aux relations du travail qui doit être appliqué à l'égard d'une demande fondée sur l'article 35:

On doit de nouveau insister sur le fait que le Conseil possède des pouvoirs discrétionnaires pour déclarer que deux employeurs ou plus sont, aux fins du *Code*, un employeur unique qui exploite une entreprise fédérale unique. **Même si l'on répond à tous les critères utilisés par le Conseil pour son évaluation, celui-ci n'est pas obligé de trancher en ce sens. Le pouvoir discrétionnaire du Conseil vise à assurer le droit aux employés d'être représentés par un syndicat de leur choix, suivant un mode de négociation qui engendre des «relations professionnelles fructueuses et des relations de travail saines».** En fait, il peut y avoir des circonstances où la déclaration prévue à l'article 133 s'avérerait inappropriée et non seulement destructive à l'égard des objectifs du *Code canadien du travail*, mais même y contrevenant. **Si, par exemple, dans l'exercice de ses pouvoirs le Conseil empiétait sur des droits de négociation déjà existant ou bien si l'impact d'une telle déclaration sur les parties en cause ou même sur d'autres parties, s'avérait indubitablement nuisible, le Conseil hésiterait sûrement à appliquer ces dispositions, quelle que soit la valeur de la preuve relative au caractère commun de l'entreprise.**

(pages 46-47; 360-361; et 442; c'est nous qui soulignons)

[154] Dans l'affaire *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre*, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197, le Conseil a formulé des remarques sur les répercussions limitées que les changements apportés à l'article 35 du *Code* ont entraîné sur la juste application de l'article 35:

[5] The 1999 amendments to the *Code* modified the wording and structure of this section somewhat, however, the purpose of this provision remains the same and the Board's previous jurisprudence is equally applicable.

[6] The concept of single employer declaration is designed to protect bargaining rights and define true bargaining relationships. Specifically, section 35 is aimed at preventing employers from circumventing their labour relations obligations through complex corporate arrangements that conceal the true relationship between an employer and its employees. **The legislation allows for the identification of the parties to the collective bargaining structure by defining the employer-employee relationship in terms of labour relations realities rather than in terms of the corporate structure.** Therefore, where two or more employers are involved, the Board can examine whether the employment relationship, from a labour relations standpoint, is actually different from what it purports to be. In appropriate circumstances, the Board may implement the parties' labour relations realities, that is the true labour relationship between the parties, by declaring the employers and their businesses to be one.

[7] In sum, **section 35 may be viewed as an administrative provision aimed at facilitating the identification of the components of the bargaining relationship to ensure that bargaining rights are preserved and that sound labour relations are achieved** (see Richard Hornung, Q.C., and Maryse Tremblay, "The Single Employer Concept under the Federal Regime: An Overview of its Application and Recent Developments," Canadian Bar Association Conference, October 1996).

(pages 3-4; and 198-199; emphasis added)

[155] The five-fold test enumerated in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, requires careful consideration, particularly since the respondent employer consistently took the position that not all components to this test were present.

[156] It is against the preceding jurisprudential backdrop that the Board embarks upon its examination of the facts and arguments contained in the current application. Some degree of consistency in labour relations decision-making is an elusive objective of many labour relations boards. In this instance, there is a highly comparable decision, involving the same industry with a different employer but with the same union, in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, *supra*. The Board has not lost sight of the fact that the corporate structures of the CTV network has some significant differences from those corporate structures established by CanWest, which are highlighted in the following analysis.

[5] Les modifications apportées au *Code* en 1999 ont quelque peu changé le libellé et la structure de cet article. Toutefois, le but visé de cette disposition demeure le même et la jurisprudence antérieure du Conseil s'applique également.

[6] La notion de déclaration d'employeur unique vise à protéger les droits de négociation et à définir les véritables rapports de négociation. Plus particulièrement, l'article 35 vise à empêcher les employeurs de se soustraire à leurs obligations en matière de relations de travail au moyen de structures d'entreprises complexes qui camouflent la véritable nature de la relation existant entre un employeur et ses employés. **La loi permet d'identifier les parties à la négociation collective en définissant la relation employeur-employés en fonction des réalités des relations du travail plutôt qu'en fonction de la structure de l'entreprise.** Par conséquent, lorsqu'au moins deux employeurs sont en cause, le Conseil peut examiner si la relation d'emploi, du point de vue des relations du travail, est en fait différente de celle qu'elle prétend être. Dans certaines circonstances, le Conseil peut mettre à exécution les réalités des relations du travail qui existent entre les parties, c'est-à-dire leur véritable relation de travail en déclarant que les employeurs et leurs entreprises ne font qu'un.

[7] En somme, **l'article 35 peut être considéré comme une disposition administrative visant à faciliter l'identification des composantes de la relation de négociation afin de protéger les droits de négociation et de permettre l'établissement de saines relations du travail** (voir Richard Hornung, c.r., et Maryse Tremblay, «The Single Employer Concept under the Federal Regime: An Overview of its Application and Recent Developments», conférence de l'Association du Barreau canadien, octobre 1996).

(pages 3-4; et 198-199; c'est nous qui soulignons)

[155] Le critère à cinq volets énoncé dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, nécessite un examen soigné, surtout compte tenu du fait que l'employeur intimé a toujours soutenu qu'il n'était pas satisfait à tous les volets de ce critère.

[156] C'est en tenant compte de la jurisprudence précitée que le Conseil entreprend son examen des faits et des arguments qui fondent la présente demande. Une certaine uniformité au niveau des décisions liées aux relations du travail représente un objectif insaisissable pour de nombreuses commissions des relations du travail. Dans la présente affaire, il existe une décision fortement comparable, qui met en cause le même secteur d'activités et le même syndicat tout en concernant un employeur différent. Il s'agit de l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, précitée. Le Conseil n'est pas sans tenir compte du fait que les structures commerciales du réseau CTV témoignent de différences marquées par rapport aux structures commerciales établies par CanWest, lesquelles sont mises en évidence dans l'analyse qui suit.

[157] In *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al., supra*, the following facts were identified at pages 9 and 10; 225 and 226; 143,741 and 143,742 and are compared to those facts involving the CanWest stations:

1. Each of the stations are separately licensed by the CRTC and each operate under separate and distinct conditions of license (exhibit 4.6).

[158] CanWest's television stations are similarly operated under separate CRTC licences. The degree of variation in the terms of the licences is significant in some instances, given the broadness of the geographic and market size variances that would naturally be expected to be found in the CanWest television stations.

2. Each station reports separately to Baton.

[159] The evidence disclosed that each CanWest station reports to a regional manager, often a vice-president of a Global corporate entity, although there is significant independent responsibility for the management of each station that rests exclusively with the station manager. As would be expected, budgetary roll-ups to CanWest's parent corporations are done both in the preparation and the reporting stages. Day-to-day reporting up the ladder does not exist, although there is a daily news exchange between stations and a regular or periodic upward sharing of information on all aspects of a station's operation including labour relations issues.

3. There has never been a transfer of employees between the two stations; when employees do in fact move between stations they are hired as new employees.

[160] The evidence confirmed that no transfer rights exist for an employee to follow the work from one CanWest station to another. In those isolated instances where an employee did move to another station, the employee was treated as a new employee for virtually every purpose, except for service awards and accumulated vacation entitlement. The inability to transfer to another station and thereby follow the work was one of the primary arguments by the CEP justifying

[157] Dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, précitée, les faits suivants ont été signalés aux pages 9 et 10; 225 et 226; 143,741 et 143,742, et sont mis en comparaison avec les faits qui caractérisent les stations CanWest:

1. Chaque station est titulaire d'une licence distincte délivrée par le CRTC et est assujettie aux conditions particulières et distinctes de cette licence (pièce 4.6).

[158] Les stations de télévision de CanWest sont exploitées de manière similaire aux termes de licences distinctes délivrées par le CRTC. Les écarts au niveau des modalités dont les licences sont assorties sont importants dans certains cas, en raison des différences qui existent au niveau de la taille de la région géographique et du marché concernés, que l'on s'attendrait naturellement à retrouver dans les stations de télévision de CanWest.

2. Chaque station rend compte séparément à Baton.

[159] La preuve a révélé que chaque station de CanWest rend compte à un directeur régional, souvent un vice-président d'une entité commerciale de Global, bien qu'une indépendance considérable soit maintenue au chapitre des responsabilités de la direction de chaque station, qui repose exclusivement sur les épaules du directeur de la station. Ainsi que l'on pourrait s'y attendre, les cumuls budgétaires en faveur des sociétés mères de CanWest sont effectués à l'étape tant de la préparation que de la déclaration. Il n'y a aucune reddition de comptes quotidienne hiérarchique, bien que les stations s'échangent tous les jours les événements de l'actualité et rapportent régulièrement ou périodiquement à la direction des renseignements sur tous les aspects de leurs activités, notamment sur les questions liées aux relations du travail.

3. Il n'y a jamais eu de mutation d'employés entre les deux stations; les employés qui changent de station sont embauchés à titre de nouveaux employés par l'autre station.

[160] La preuve a confirmé qu'un employé ne détient aucun droit de mutation lui permettant de conserver un poste d'une station de CanWest à une autre. Dans les cas isolés où un employé est effectivement passé d'une station à une autre, ce dernier a été traité comme un nouvel employé à toutes les fins ou à peu près, sauf pour ce qui est des récompenses pour états de service et des crédits accumulés au titre des congés. L'impossibilité d'être muté à une autre station et de

a consolidation of the existing bargaining units into a single national bargaining unit.

4. CFRN has a separate local advertising and sales staff, and there are no plans to change that fact.

[161] Each station has its own advertising and sales staff to deal with local sales and advertising revenue generation. However, the national advertising has been taken over by a “broker,” namely CanWest Media Sales Ltd., which sells advertising to national advertisers on behalf of every television station in the CanWest family. The accounting and contract structures used by CanWest Media Sales Ltd. ensures that each station is credited with the proper revenue and expenses associated with the sales obtained by CanWest Media Sales Ltd. on the individual station’s behalf.

5. The News Director at CFRN has complete autonomy with respect to newscasts; no one outside the station has any authority in that area.

[162] The evidence confirmed that each station’s news director has complete autonomy over what is shown on the local news. However, Global’s national news program, *Global National with Kevin Newman*, has been gently imposed on the local stations in relation to the broadcast time and in relation to the coordination of local news gathering with the national news gathering efforts. Authority in this area has tended to be more informal and persuasive than through a clear solid-line authority that could be identified on any organizational chart. The Global approach is very similar to that described by the Board in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al., supra*, when it stated that “although each newsroom has authority to decide which story it will run, there is ‘outside’ input with respect to style, content and CTV policy” (at paragraph 29). Clearly, there is outside input, however the CanWest approach appears to incorporate a less authoritarian manner of influence and direction than was described in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al., supra*.

conserver ainsi un poste a constitué l’un des principaux arguments du SCEP pour justifier le regroupement des unités de négociation existantes en une seule unité de négociation nationale.

4. CFRN a sa propre équipe de publicité et de vente au niveau local, et aucun changement n’est prévu à cet égard.

[161] Chaque station dispose de sa propre équipe de publicité et de vente, qui s’occupe des ventes locales et de la production de recettes publicitaires. Toutefois, la publicité à l’échelle nationale a été prise en main par un «courtier», à savoir CanWest Media Sales Ltd., qui vend de la publicité à des annonceurs nationaux pour le compte de chaque station de télévision faisant partie de la famille CanWest. Les structures de comptabilité et de passation de contrats établies par CanWest Media Sales Ltd. font en sorte que les recettes et les dépenses appropriées sont imputées à chacune des stations pour les ventes effectuées par CanWest Media Sales Ltd. pour leur compte.

5. Le directeur du service des nouvelles à CFRN jouit d’une autonomie complète pour ce qui est des nouvelles télévisées; personne de l’extérieur de la station n’a de droit de regard en la matière.

[162] La preuve a confirmé que le directeur du service de l’information de chaque station jouit d’une autonomie complète au chapitre de l’information locale. En revanche, le bulletin d’informations nationales de Global intitulé *Global National with Kevin Newman* a été imposé en douceur aux stations locales en ce qui concerne l’heure de diffusion et la coordination de la collecte d’informations locales avec celle d’informations nationales. Le pouvoir en cette matière tend à s’exercer davantage de manière informelle et persuasive qu’au moyen d’un poste d’autorité permanent susceptible de figurer dans un organigramme. La méthode de Global est très semblable à celle qui a été décrite par le Conseil dans *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre, précitée*, où il a dit que «bien que chaque bureau journalistique puisse décider quel reportage sera diffusé, il y a intervention de l’«extérieur» quant au style, au contenu et à la politique de CTV» (paragraphe 29). De toute évidence, il y a intervention de l’extérieur, mais la méthode de CanWest paraît privilégier une manière moins autoritaire d’influencer et de diriger que celle qui a été décrite dans l’affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre, précitée*.

6. Although the organization charts of the two stations (exhibits 12 and 13) indicate there is only one Communications Director, it is not a permanent arrangement.

[163] There is a great deal of diversity in the organizational structures of the various television stations. This diversity reflects both the size of the market and the evolutionary history of the station. In some instances, there are key positions involving sales, traffic or senior management that suggest multi-station control of certain functions.

7. Although Mr. Harold Piercey, an external consultant retained to assist in collective bargaining, has been the chief spokesperson for collective bargaining for each station for the past three years, he is retained by each station independently.

[164] Harold Piercey is certainly active in the labour relations of the broadcasting industry. His involvement as chief spokesperson and as visible or back-room advisor at the various collective bargaining tables of Global stations speaks more to his abilities than to any other conclusion that could reasonably be inferred. To accept that his involvement alone constituted grounds to conclude that the labour relations are centrally controlled would logically lead this Board to conclude that the employees of the CTV stations, CFRN and CFCN, should also be considered for inclusion in the single bargaining unit proposed by the union in this application. The facts confirmed that he is retained by each station independently, although his highly positive recommendation by more senior managers has a persuasive effect bordering on a direction to those station managers with less experience in labour relations. As pointed out by counsel for the union in his closing arguments, Harold Piercey's presence was successfully tied to every unionized CanWest television station at one point or another. More significant in terms of central control of labour relations was the prominent role played by Celese Fletcher, the Vice-President of labour relations for GlobalTV, with advisory responsibilities for the labour relations of every unionized station.

8. The core components of CFRN are its news, local programming and local sales. In essence, he agreed with Mr. Fillingham that local news is fundamental to building a

6. Bien que les organigrammes des deux stations (pièces 12 et 13) indiquent qu'il n'y a qu'un seul directeur des communications, ce n'est pas une situation permanente.

[163] Les structures organisationnelles des diverses stations de télévision sont très diversifiées. Cette diversité dépend tant de la taille du marché que de l'évolution de la station. Dans certains cas, des postes clés liés aux ventes, au routage ou à la haute direction témoignent de l'exercice d'un contrôle sur certaines tâches au niveau de plus d'une station.

7. Bien que M. Harold Piercey, expert-conseil de l'extérieur embauché pour faciliter les négociations collectives, soit le principal porte-parole de chaque station depuis trois ans aux fins des négociations collectives, ses services ont été retenus indépendamment par chaque station.

[164] Harold Piercey joue certainement un rôle actif au niveau des relations du travail dans le secteur de la radiodiffusion. Son apport, à titre de porte-parole principal et en qualité de conseiller visible ou en coulisse aux diverses tables de négociations collectives des stations de Global témoigne de ses compétences davantage que ce qu'il pourrait en être conclu de façon raisonnable. Accepter que sa seule participation constitue une raison de conclure que les relations du travail sont gérées au niveau central mènerait logiquement le Conseil à conclure que les employés des stations de CTV, CFRN et CFCN devraient eux aussi être pris en considération aux fins de leur inclusion dans l'unité de négociation unique proposée par le syndicat dans la présente demande. Les faits ont permis d'établir que ses services sont retenus indépendamment par chaque station, bien que le fait qu'il soit chaudement recommandé par des dirigeants supérieurs ait un effet persuasif qui ressemble davantage à une directive à l'intention des directeurs de station qui possèdent moins d'expérience en matière de relations du travail. Ainsi que le procureur du syndicat l'a fait remarquer dans ses conclusions finales, la présence de Harold Piercey a été liée avec succès à toutes les stations de télévision syndiquées de CanWest à un moment ou à un autre. Le rôle dominant qu'a joué Celese Fletcher, vice-présidente des relations du travail pour Global TV, s'est révélé plus important sur le plan du contrôle central des relations du travail, M^{me} Fletcher agissant à titre de conseillère au chapitre des relations du travail pour chaque station syndiquée.

8. Les activités clés de CFRN sont les nouvelles, la programmation locale et les ventes locales. Essentiellement, M. Filthaut a convenu avec M. Fillingham que les nouvelles

program schedule at each station because it coincides with the capture of the stations' market.

[165] The evidence confirmed that the core components to these two CTV stations are the same as those in the various CanWest television stations throughout the country. This is likely accurate for any private broadcaster's television stations.

9. Mr. George Gonzo, Vice-President Sales/Marketing CTV West (exhibit 13), has overall responsibility for all sales revenue for CTV West, including both stations that are the subject of this application.

[166] Each Global station is responsible for its own sales revenue. However, it is recognized that there is a great disparity between the sources and amount of revenue available to the individual television station. Whereas Global Toronto relies almost exclusively on large national advertisers, smaller market stations require a significant local sales revenue to maintain their financial viability.

10. Ms. Raya Gallagher is currently the Human Resources Manager at CFRN. Prior to her appointment, the position was filled by Ms. Danna McLeod, who filled that same position at CFCN as well as at CTV West.

[167] CanWest also has some positions with responsibilities for multi-station operations. Chris McGinley has responsibilities for the Global Calgary station which she manages. She also has the station managers from Lethbridge, Red Deer and Edmonton reporting to her for certain matters. Don Wright has a similarly broad range of financial responsibilities overseeing all of the television stations in Western Canada and is often consulted on human resources matters. While each Alberta station does its own hiring and firing, there is a reporting responsibility from the local station manager to Chris McGinley. Other regions of the country have similar regional positions that oversee the CanWest operations in those regions. However, unlike the CTV network, each Global station has more individual autonomy on a wider range of decision-making, although it is unclear how much of this is formalized or merely a function of the strengths and abilities of the various station or regional managers. It would appear that CanWest has consciously decided to use its persuasive and advisory influence in directing the operations of each station rather than rely upon direct authoritarian managerial control. This is evident

locales constituent l'élément fondamental de la programmation de chaque station parce que cela coïncide avec la conquête du marché de la station.

[165] La preuve a démontré que les activités clés de ces deux stations CTV sont les mêmes que celles que mènent les diverses stations de télévision CanWest partout au pays, ce qui est probablement exact pour n'importe quelle station de télévision appartenant à un diffuseur privé.

9. George Gonzo, vice-président des ventes et du marketing, CTV Ouest (pièce 13), a la responsabilité générale des recettes de ventes de CTV Ouest, dont les deux stations visées par la présente demande.

[166] Chaque station Global est responsable de ses propres recettes de ventes. Cependant, on reconnaît qu'il existe un écart marqué entre les sources et les montants des recettes auxquelles a accès chaque station de télévision. Tandis que Global Toronto s'en remet presque exclusivement à d'importants annonceurs nationaux, les stations qui mènent leurs activités dans des marchés plus petits ont besoin de recettes de ventes locales élevées pour maintenir leur viabilité sur le plan financier.

10. Raya Gallagher est l'actuelle directrice des ressources humaines à la station CFRN. Le poste était auparavant occupé par Danna McLeod, qui occupait le même poste à CFCN et CTV Ouest.

[167] CanWest a elle aussi des postes qui sont assortis de responsabilités qui s'exercent à l'égard d'établissements multiples. Chris McGinley assume des responsabilités à l'égard de la station Global à Calgary, qu'elle dirige. En outre, sur certaines questions, les directeurs des stations de Lethbridge, Red Deer et Edmonton lui rendent des comptes. Don Wright assume des responsabilités financières aussi vastes en ce qu'il supervise toutes les stations de télévision de l'Ouest canadien et est souvent consulté sur les questions de ressources humaines. Bien que chaque station de l'Alberta effectue elle-même l'embauche et le congédiement d'employés, le directeur de la station locale doit rendre des comptes à Chris McGinley. Il existe, dans les autres régions du pays aussi, des postes régionaux semblables qui sont assortis de la tâche de superviser les activités de CanWest dans ces régions. Cependant, contrairement au réseau CTV, chaque station Global jouit d'une plus grande autonomie individuelle sur un éventail plus vaste des décisions, bien que l'on ne puisse dire avec certitude dans quelle mesure cette autonomie est reconnue officiellement ou si elle dépend simplement des forces et des

in many facets of the station's operations, including its labour relations, through the influence of the advice and expertise of Celese Fletcher.

[168] Counsel for the respondent employer strongly argued that there is not the requisite common control or direction required to confirm a finding of a single employer. He suggested that individual stations may choose to ignore any advice concerning technology or labour relations, so long as they remain within the annual operating budget. In theory this is true. However, the evidence disclosed that while station managers indicated that they believed they had the freedom to ignore such advice, they chose the wiser response and regularly adopted the advice they received. This may have been because the advice was good advice, or because they recognized the organizational realities that if a station manager is characterized as a rogue manager, his long term employability within the CanWest system would likely be in jeopardy, even if he remains within the budgetary framework under which he must manage. In any case, the ability to ignore advice is not disputed, however the evidence suggested the practical reality includes a tendency to follow the advice from CanWest on several key matters.

[169] For example, Chris McGinley had no intention of consulting with Harold Piercey for collective bargaining, as she had an experienced human resources person in Fraser Hiltz and local labour lawyers in whom she had confidence. Her evidence indicated that her willingness to use Harold Piercey only arose after a CanWest manager encouraged her to have a chat with him. Similarly, local station managers (like Stan Schmidt) candidly admitted that any decision to abandon the use of Harold Piercey would have to be explained to senior managers at CanWest. This clearly suggests that although Harold Piercey is retained on a station by station basis with his retainer being paid by the local station, his involvement in the local station's labour relations is practically mandated by CanWest.

compétences des divers directeurs de station ou directeurs régionaux qui sont en poste. Il semblerait que CanWest ait consciemment décidé de recourir à son influence persuasive et consultative pour mener les activités de chaque station plutôt que d'exercer un contrôle de gestion direct et autoritaire. Cela ressort clairement des nombreuses facettes des activités de la station - notamment dans ses relations du travail - par l'influence qu'exerce Celese Fletcher grâce aux conseils qu'elle donne et aux connaissances spécialisées qu'elle possède.

[168] Le procureur de l'employeur intimé a soutenu avec vigueur que l'on n'a pas établi l'existence, en l'espèce, du contrôle ou de la direction en commun requis pour conclure qu'il constitue effectivement un employeur unique. Il a indiqué que chaque station peut choisir de ne pas tenir compte des conseils obtenus en matière de technologie ou de relations du travail, pour autant qu'elle respecte le budget d'exploitation annuel. En théorie, cela est vrai. Toutefois, la preuve a révélé que, bien que les directeurs de station aient affirmé croire qu'ils sont libres de ne pas tenir compte de ces conseils, ils ont opté pour la solution la plus sage et ont régulièrement donné suite aux conseils qu'ils avaient obtenus. Peut-être était-ce parce qu'ils avaient obtenu de bons conseils, ou encore parce qu'ils ont tenu compte des réalités organisationnelles, à savoir que si un directeur de station est qualifié d'indésirable, son employabilité à long terme au sein du réseau CanWest est vraisemblablement mise en péril, même s'il continue de respecter le cadre budgétaire dans lequel il doit assurer la gestion de sa station. Quoi qu'il en soit, le pouvoir de passer outre aux conseils obtenus n'est pas contesté, mais la preuve a indiqué que, dans la pratique, on a tendance à suivre les conseils de CanWest sur plusieurs questions clés.

[169] Par exemple, Chris McGinley n'avait pas l'intention de consulter Harold Piercey aux fins des négociations collectives, car elle pouvait recourir aux services de Fraser Hiltz, un homme d'expérience en matière de ressources humaines, et aux services également d'avocats en droit du travail en qui elle avait confiance. Selon son témoignage, elle n'a voulu faire appel à Harold Piercey que lorsqu'un directeur de CanWest l'a encouragée à converser avec lui. De même, des directeurs de stations locales (comme Stan Schmidt) ont admis avec franchise que toute décision de ne plus faire appel à Harold Piercey devrait être justifiée auprès des hauts dirigeants de CanWest. Cela indique clairement que, bien que Harold Piercey soit retenu par les stations individuellement et que sa

This is not to suggest that Harold Piercey takes instruction from anyone other than the local station, as there was no evidence to suggest that. However, CanWest certainly is aware of his expertise within the broadcasting industry and has placed each station's labour relations in his capable hands. That denotes a certain level of control over the labour relations in the local station by CanWest.

[170] A similar fact scenario exists when it comes to human resources and other matters. Only a few of the larger stations have anyone in management that specializes in human resources management. In some cases, like in Alberta, the human resources professional is shared between several stations. In other cases, the station manager handles all of the human resources issues. For a time, Celese Fletcher held a human resources manager position based in Toronto with responsibilities for CanWest's eastern television operations. However, in virtually every case, someone outside the station was consulted for advice on human resources matters. Stan Schmidt and Keith Williams preferred to talk with Don Wright, a Vice-President of Finance for CanWest's western operations. Peter Days, station manager at Lethbridge, talked with Chris McGinley and would have access to Fraser Hiltz. Brian Kavanagh discussed human resources and labour relations issues with Jack Tomik and a former station manager. The evidence about the programming schedules suggested that the local station manager may have authority to air or not air a program. The Board has no doubt that the station manager does have final say on such matters. However, the practical realities of the financial consequences of refusing to air a simulcast for a great deal of your prime time or key programming will ensure a rapid path to "darkness" for that station as a result of today's financial realities of the industry.

[171] The Board has previously outlined the pitfalls with a narrow approach to "common control and direction" as contemplated in section 35 of the *Code*,

provision soit payée par la station locale, son apport aux relations du travail de la station locale est en pratique commandé par CanWest. Cela ne signifie pas pour autant que Harold Piercey reçoit les directives de personnes autres que les dirigeants de la station locale, car il n'y a aucune preuve à cet effet. Cependant, CanWest connaît certainement ses connaissances dans le secteur de la radiodiffusion, d'où sa décision de remettre entre ses mains compétentes les relations du travail de chaque station. Cela témoigne d'un certain niveau de contrôle exercé par CanWest sur les relations du travail de la station locale.

[170] Le scénario factuel est similaire lorsqu'il s'agit de questions de ressources humaines ou autres. Seulement quelques-unes des stations plus importantes peuvent compter, au sein de leur direction, sur une personne qui se spécialise dans la gestion des ressources humaines. Dans certains cas, comme en Alberta, plusieurs stations se partagent les services du spécialiste des ressources humaines. Dans d'autres cas, le directeur de la station s'occupe de toutes les questions liées aux ressources humaines. Pendant un certain temps, Celese Fletcher a occupé un poste de directrice des ressources humaines basé à Toronto et, à ce titre, elle a assumé des responsabilités à l'égard des établissements de CanWest situés à l'Est. Cependant, dans presque tous les cas, une personne de l'extérieur de la station a été consultée sur les questions de ressources humaines. Stan Schmidt et Keith Williams ont préféré discuter avec Don Wright, vice-président, Finances, pour les établissements de CanWest dans l'Ouest. Peter Days, directeur de la station de Lethbridge, a discuté avec Chris McGinley et avait accès également à Fraser Hiltz. Brian Kavanagh a discuté de ressources humaines et de relations du travail avec Jack Tomik et un ancien directeur de station. La preuve concernant la programmation indique que le directeur d'une station locale peut avoir le pouvoir de diffuser ou de ne pas diffuser un programme. Le Conseil n'a pas le moindre de doute que le directeur de la station a le dernier mot sur ces questions. Cependant, dans la pratique, le refus de mettre en ondes une émission diffusée simultanément pour une grande partie des heures de grande écoute ou de la programmation clé lancerait rapidement la station concernée sur la voie de la «noirceur» en raison des réalités financières qui forgent actuellement ce secteur d'activités.

[171] Le Conseil a déjà énoncé dans leurs grandes lignes les pièges dont est assortie l'adoption d'un point de vue étroit du concept de «direction ou contrôle en

for it stated in *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, *supra*:

(2) Common Direction or Control

[51] This criterion has always been considered by the Board to be somewhat flexible relative to the particular circumstances of each case. Total control or direction is not required for the Board to conclude that this condition has been met, nor does it have to flow directly from the parties' contractual arrangement. **The Board has also refused to restrict this notion to the notion of day-to-day control.** In that regard, in *Air Canada et al.*, *supra*, the Board distinguished the expressions of "direction" and "control" as follows:

"It was argued that the Board should restrict this requirement to or focus on the day-to-day operations. Obviously, day-to-day common control or direction of related activities makes it easier for the Board to make a finding. **Nonetheless, we do not believe that such decisive weight should be put on that fact.** First, section 35 refers in an alternate manner to both 'control' and 'direction.' **If the word 'direction' implies a hands-on type notion, closer to that of day-to-day control, we do not find that such is necessarily the case with the word 'control.'** The latter has a broader sense, akin to a more distant, longer-range type of influence.

...

Common direction of the enterprises could probably extend to any issue including trivial matters, whereas common control would likely focus more on general orientation, mid-term and longer-term issues. However, whether we consider the issue from the perspective of control or direction, both will still need to relate to the employers' operations. To summarize, having regard to the purpose of section 35 as well as to its text, **we cannot retain the suggestion of a day-to-day control type of criteria as a valid interpretation, if only because such a restrictive construction of control would likely make it child's play to circumvent and defeat the very purpose of that provision.**

(pages 116-117; 269; and 14,097)"

(pages 16-17; 231-232; and 143,745; emphasis added)

[172] Usually, the Board needs to look at the common control or direction test to identify whether the businesses are associated or related. The Board has on numerous occasions indicated that these two tests have a great deal of overlap. In *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, the Board stated:

commun» auquel renvoie l'article 35 du *Code*, car il a déclaré ceci dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, précitée:

(2) Direction ou contrôle en commun

[51] Le Conseil a toujours estimé que ce critère était adaptable, compte tenu des circonstances particulières de chaque affaire. Le contrôle ou la direction en commun n'a pas besoin d'être total pour que le Conseil juge que ce critère a été satisfait ou qu'il découle directement de la convention collective conclue entre les parties. **Le Conseil a également refusé de limiter ce critère à la notion de contrôle quotidien.** À cet égard, dans *Air Canada et autres*, précitée, le Conseil a fait une distinction entre les termes «direction» et «contrôle», comme on peut le lire ci-après:

«Il a été soutenu que le Conseil devrait limiter cette exigence aux activités quotidiennes ou mettre l'accent sur de telles activités. De toute évidence, le Conseil peut en arriver à une conclusion plus facilement si des activités connexes sont assujetties au jour le jour à une direction ou à un contrôle en commun. **Néanmoins, nous ne croyons pas qu'il faille accorder une importance cruciale à ce fait.** En premier lieu, l'article 35 parle à la fois de «direction» et de «contrôle». **Or, si le terme «direction» comporte implicitement l'idée de participation directe, se rapprochant davantage de la notion de contrôle quotidien, nous ne croyons pas qu'il en aille nécessairement de même pour le terme «contrôle».** En effet, ce dernier a un sens plus large et ressemble davantage à une influence lointaine, de longue durée.

...

La direction en commun des entreprises pourrait probablement s'étendre à n'importe quelle question, quelle que soit son importance, alors que le contrôle en commun mettrait probablement davantage l'accent sur l'orientation générale, sur des questions qui se posent à moyen et à long terme. Toutefois, que nous examinions la question sous l'angle du contrôle ou de la direction, les deux devront avoir trait aux activités de l'employeur. Bref, compte tenu de l'objet de l'article 35 ainsi que de son libellé, **nous ne pouvons pas retenir l'idée d'un critère fondé sur une forme de contrôle quotidien, ne serait-ce que parce qu'une telle interprétation restrictive permettrait probablement que l'on déjoue facilement l'objet même de cette disposition.**

(pages 116-117; 269; et 14,097)»

(pages 16-17; 231-232; et 143,745; c'est nous qui soulignons)

[172] Habituellement, le Conseil doit prendre en considération le critère de la direction ou du contrôle en commun pour déterminer si les entreprises sont associées ou connexes. Le Conseil a indiqué à de nombreuses reprises que ces deux critères se chevauchent beaucoup. Dans l'affaire *Service de Limousine Murray Ltée et autre*, précitée, le Conseil a dit ceci:

In assessing whether they are related, the Board has traditionally considered, as was stated in *Canadian Press et al.*, *supra*, the degree of interrelationship of the operations of the two businesses, the similarity and integration of their operations and their common direction.

The question of interrelationship appears to be quite complex. On this matter, the Board noted:

“... **The factors used in determining this interrelationship can and do overlap with those used in establishing common control and ownership. To be considered is the degree of interrelationship of the operations of the various enterprises. Do they provide similar services and product? Are they part of a vertically integrated process whereby one business carries out one function, for example, mining ore, and another business, in the organization, processes it?** In determining whether the companies are associated or related, the Board would also look into what extent ownership or management of the enterprises are common.

(pages 45; 359; and 441)”

(page 132; emphasis added)

[173] On the basis of the evidence, there is similarity of orientation, both in the short and long terms, of the various CanWest television stations that are the subject of this application. The day-to-day control is not present, however, the longer term approaches to labour relations and to achieving synergies in the operational support services such as payroll, human resources and labour relations, are indicative of a common control by CanWest management outside of the station itself, albeit on a less formal basis than one would normally expect to find. The integration is more marked when one looks at various operational functions, such as master control and traffic, as well as the programming and advertising coordination between the stations, placing the stations much closer to the “associated or related” end of the continuum in the Board’s analysis. While the evidence indicated that a station manager could, in theory, refuse to pursue and adopt the various operational, technological or support services synergies made available by another entity in the Global family, in practice no reasonable manager could refuse the opportunity to reduce the costs of operating a television station trying to survive in today’s conventional broadcasting industry.

Lorsqu’il s’agit d’évaluer cette connexité, traditionnellement, comme le Conseil l’a dit dans *Presse Canadienne et autres*, *supra*, on tient compte du degré d’interdépendance des activités de l’une et de l’autre, de la similitude et de l’intégration de leurs activités, ainsi que de la communauté de direction.

La question de la connexité paraît évidemment fort délicate. À ce sujet, le Conseil écrivait:

«... **Les facteurs utilisés pour déterminer cette interdépendance peuvent chevaucher, et le font en fait, ceux utilisés pour établir le contrôle et la propriété en commun. Il est nécessaire d’examiner le degré d’interdépendance des opérations des diverses entreprises. Fournissent-elles des services et des produits similaires? Font-elles partie d’un processus verticalement intégré selon lequel une entreprise remplit une fonction, par exemple, l’extraction du minerai, tandis qu’une autre entreprise de l’organisme s’occupe du traitement?** Pour déterminer si les sociétés sont associées ou connexes le Conseil doit également examiner dans quelle mesure la propriété ou la direction des entreprises sont en commun.

(pages 45; 359; et 441)»

(page 132; c’est nous qui soulignons)

[173] Si l’on se fonde sur la preuve, il existe une similarité au niveau de l’orientation, tant à long terme qu’à court terme, des diverses stations de télévision de CanWest qui sont visées par la présente demande. Il n’y a pas de contrôle quotidien, mais les orientations à plus long terme au chapitre des relations du travail et aux fins de réaliser des synergies au sein des services de soutien aux opérations comme la paie, les ressources humaines et les relations du travail, témoignent d’un contrôle en commun par la direction de CanWest, qui s’exerce à l’extérieur de la station, bien que de manière moins officielle que ce à quoi l’on pourrait normalement s’attendre. L’intégration est plus marquée si l’on examine les diverses fonctions opérationnelles comme la régie centrale et le routage, ainsi que la coordination de la programmation et de la publicité entre les stations, ce qui rapproche beaucoup les stations du critère relatif aux entreprises associées ou connexes dans l’analyse du Conseil. La preuve a indiqué qu’un directeur de station pourrait, en théorie, refuser d’adopter les diverses synergies dans le secteur opérationnel, technologique ou des services de soutien qui sont rendues possibles par une autre entité faisant partie de la famille Global, ou de donner suite à ces synergies, mais dans la pratique, aucun directeur raisonnable ne pourrait refuser l’occasion qui lui est offerte de réduire les coûts d’exploitation d’une station de télévision qui tente de survivre dans le secteur de la radiodiffusion conventionnelle d’aujourd’hui.

[174] One of the greatest evidentiary hurdles facing the union throughout the hearing was that almost all of the operational and human resources consolidations between television stations took place prior to the acquisition of those stations by Global. In those few instances where Global itself initiated the consolidation and transfer of work from a unionized station to another location outside the scope of the bargaining unit, the consolidation arose directly out of the initial rationalization as a component in the implementation of the viable business plan underlying the station's purchase. Once implemented shortly after the date of purchase, no further consolidations have been suggested by Global, and this was repeatedly emphasized by Global's counsel throughout the hearing. This fact has a direct impact on the question of Global's future intentions to take further and additional steps that could have a deleterious effect on the viability of the bargaining unit, the security of bargained rights for employees and the maintenance or enhancement of sound labour relations. However, it has no impact on the Board's common employer analysis of the current operations and the bargaining units being examined. Who implemented the changes will only become a factor when the Board deals with the labour relations purpose that must exist in order to justify any modification to the existing bargaining units.

[175] Accordingly, the Board finds that the evidence supports a conclusion that the various Global television stations, which were the subject of this application, operate as a common employer as contemplated by section 35 of the *Code*. There was no dispute that these stations constituted two or more employers that were operating enterprises under federal jurisdiction. These employers are determined to be "associated or related" and operated under "common control or direction" for all of the reasons articulated above. However, that only deals with the analytical component underpinning and leading up to a subsequent declaration and the Board does not make a common employer declaration under section 35 unless it is convinced there is a sound and compelling labour relations purpose in addition to those evidentiary factors identified in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al., supra*.

[174] L'un des plus grands obstacles au chapitre de la force probante de la preuve auquel le syndicat a dû faire face tout au long de l'audience est que presque tous les regroupements de ressources opérationnelles et humaines entre les stations de télévision se sont produits avant que Global n'acquière ces stations. Dans les quelques cas où Global a elle-même mis de l'avant le regroupement et le transfert de tâches d'une station syndiquée à un autre établissement exclu de la portée de l'unité de négociation, ce regroupement a découlé directement de la rationalisation initiale dans le cadre de la mise en place du plan d'entreprise viable qui sous-tendait l'acquisition de la station. Une fois que le regroupement a été mis de l'avant peu de temps après la date de l'acquisition, Global n'a proposé aucun autre regroupement, ce que le procureur de l'entreprise a souligné à maintes reprises tout au long de l'audience. Cet élément a un impact direct sur la question des intentions futures de Global de prendre des mesures supplémentaires susceptibles d'avoir des conséquences néfastes sur la viabilité de l'unité de négociation, le maintien des droits négociés pour les employés et le maintien ou l'amélioration de relations du travail fructueuses. Cependant, cela n'a aucun impact sur l'analyse effectuée par le Conseil sur la question de l'existence d'un employeur unique à l'égard des activités actuelles et des unités de négociation qui sont examinées. Le fait d'établir qui a mis les changements de l'avant ne deviendra un facteur que lorsque le Conseil traitera de l'objectif lié aux relations du travail qui doit exister pour justifier toute modification des unités de négociation existantes.

[175] En conséquence, le Conseil est d'avis que la preuve permet de conclure que les diverses stations de télévision de Global qui sont visées par la présente demande mènent leurs activités en tant qu'employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*. Personne ne conteste que ces stations constituent deux employeurs ou plus exploitant des entreprises de compétence fédérale. Pour tous les motifs formulés précédemment, ces employeurs sont «associés ou connexes» et exploitent leurs entreprises sous une direction ou un contrôle exercés en commun. Cependant, cela ne tranche que la composante analytique qui sous-tend une déclaration subséquente, et le Conseil ne prononcera de déclaration d'employeur unique sous le régime de l'article 35 que s'il est convaincu qu'il existe un objectif lié aux relations du travail solide et convaincant en plus des facteurs probants qui ont été signalés dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre, précitée*.

[176] The application also sought to include CanWest Interactive within the common employer bargaining unit. Many of the attributes shared by the television stations are common to CanWest Interactive as well. However, the business of CanWest Interactive is significantly different from the conventional television stations being reviewed in this application. CanWest Interactive operates more as a support service for the local television station in the same manner that payroll services support the activities of the local station. The evidence was minimal at best in support of the union's proposition, and failed to demonstrate that employees of CanWest Interactive shared sufficient community of interest to be included in a bargaining unit with employees working at a television station. For these reasons, CanWest Interactive will not be included in any common employer declaration at this time.

[177] In *Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170, the Board summarized the latest evolution of the common or single employer concepts embodied in the *Code*:

[44] The Board's current position with respect to the labour relations purpose underlining the granting of a single employer declaration is summarized in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010. The Board stated as follows:

“[35] The factors to be considered by the Board in deciding whether to exercise its discretion in this matter should reflect the new statutory structure. The process required by the *Code* to follow the declaration of single employer under section 35 (or section 18.1(1) or a section 45 review of the structure of bargaining units) now specifies the consequences of such a declaration, thereby altering the effect and impact of the initial declaration. The statutory provisions allow a greater degree of control on the part of the affected parties subsequent to the initial declaration than had previously been the case. Notably as well, while employer or trade union may now apply, Parliament did not broaden the provisions respecting the responding party. The responding party, whether employer or trade union, must be given ‘the opportunity to make representations’ before such a declaration is made.

[61] ... the factors the Board should consider in making a declaration such as that requested are now broader than is suggested. If bargaining rights are threatened, there is certainly a strong argument that the requested declaration should be made. **However, as indicated, even before the recent amendments to section 35 to provide expressly for an**

[176] La demande visait également à inclure CanWest Interactive dans l'unité de négociation de l'employeur unique. Nombre des caractéristiques partagées par les stations de télévision sont communes également à CanWest Interactive. Cependant, l'entreprise de CanWest Interactive est très différente des stations de télévision conventionnelles qui sont examinées dans le cadre de la présente demande. CanWest Interactive vise davantage à offrir un service de soutien à la station de télévision locale, de la même manière que les services de la paie appuient les activités de la station locale. La preuve à l'appui de la proposition du syndicat était, c'est le moins que l'on puisse dire, minime, et elle n'a pas permis de démontrer que les employés de CanWest Interactive partageaient une communauté d'intérêts suffisante pour les inclure dans une unité de négociation formée également d'employés travaillant dans une station de télévision. Pour ces motifs, CanWest Interactive ne sera pas incluse dans une déclaration d'employeur unique à ce moment-ci.

[177] Dans l'affaire *Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 170, le Conseil a résumé la plus récente évolution du concept d'employeur unique que le *Code* incorpore:

[44] Le point de vue actuel du Conseil en ce qui concerne les raisons qui, du point de vue des relations du travail, justifient la déclaration d'employeur unique, est résumé dans l'affaire *Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010, où le Conseil s'est exprimé dans les termes suivants:

«[35] Les facteurs dont le Conseil doit tenir compte pour trancher la question de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en l'espèce devraient refléter la nouvelle structure législative. La procédure à appliquer aux termes du *Code* après la formulation d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 (ou le paragraphe 18.1(1) ou une révision de la structure de négociation aux termes de l'article 45) indique maintenant les conséquences d'une telle déclaration, et modifie de ce fait l'effet et l'incidence de la déclaration initiale. Si l'on compare la situation actuelle à la situation antérieure, les dispositions législatives accordent une plus grande marge de manoeuvre aux parties visées après que le Conseil a fait la déclaration initiale. Précisons également que, même si l'employeur et le syndicat peuvent désormais présenter une demande, les dispositions s'appliquant à la partie intimée n'ont pas été modifiées. La partie intimée, qu'il s'agisse de l'employeur ou du syndicat, doit avoir «la possibilité de présenter des arguments» avant qu'une déclaration soit faite.

[61] ... les facteurs dont le Conseil doit tenir compte pour faire une déclaration du genre de celle demandée en l'espèce sont désormais plus généraux que le prétend le syndicat. Si les droits de négociation sont menacés, cela constituera à coup sûr un argument solide en faveur de la déclaration demandée. **Cependant, comme il est indiqué, avant même que**

application by an employer, the predecessor Board was of the view that section 35 was not restricted to circumstances where bargaining rights are threatened.

[62] Specifically, in *Prince Rupert Grain Ltd. et al.*, *supra*, the Board noted:

‘However, the labour relations purpose which justifies a section 35 declaration should not be restricted solely to that of preventing an employer from using the corporate structure to erode or undermine existing bargaining rights. As indicated earlier, the promotion of harmonious and effective industrial relations is a sound labour relations reason for the Board to exercise its discretion thereunder (*The Canadian Press et al.*, *supra*).

In the present case, the applicant argued that a single employer declaration would promote “effective industrial relations” and “sound labour-management relations” in that it would preserve the industry-wide bargaining structure already in place. The Board has long acknowledged that the rationalization of bargaining structures is a valid labour relations reason for the Board to exercise its discretion under section 35 of the *Code* so long as bargaining rights are not denied or eroded...’

(pages 15-16 and 27-28; 63 and 73; and 143,077 and 143,081-143,082)”

[45] Further, in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, the Board observed as follows:

“[34] ... A careful consideration of section 35 and section 18.1 in their present statutory context leads the Board to conclude that a broader basis for the exercise of its discretion is required. **The Board considers that rationalization of bargaining units which will promote sound labour relations and which will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration. ...**

(pages 18; and 143,508)”

[46] Clearly, **the Board’s exercise of discretion need not be remedial alone.**

[47] There are obviously circumstances, as acknowledged by the Board in *Air Canada (90)*, *supra*, (page 20), where a corporate integration does not automatically mean integration of bargaining units. **Similarly, corporate restructuring does not necessarily mean that the bargaining units require restructuring *ipso facto*. Rather, each case must, on its merits, reflect the need for a rationalization of the**

l’article 35 ne soit récemment modifié pour accorder explicitement aux employeurs le droit de présenter une demande, l’ancien Conseil avait formulé l’opinion que l’article 35 n’avait pas pour seul objet de remédier aux situations où les droits de négociation sont menacés.

[62] Plus particulièrement, dans *Prince Rupert Grain Ltd. et autre*, précitée, le Conseil a déclaré ce qui suit:

«Toutefois, les objectifs liés aux relations de travail qui justifient une déclaration fondée sur l’article 35 ne devraient pas se limiter au fait d’empêcher un employeur de se servir de la structure de l’entreprise pour porter atteinte ou faire échec aux droits de négociation existants. Comme nous l’avons dit plus haut, favoriser des relations de travail harmonieuses et efficaces est un motif lié aux relations de travail qui peut inciter le Conseil à exercer son pouvoir discrétionnaire (*Presse canadienne et autres*, précitée).

En l’espèce, la requérante soutient qu’une déclaration d’employeur unique favoriserait des «relations de travail efficaces» et des «relations patronales-syndicales harmonieuses» en ce sens qu’elle préserverait la structure de négociation sectorielle déjà en place. Le Conseil a reconnu il y a longtemps que la rationalisation des structures de négociation est une bonne raison liée aux relations de travail qui l’inciterait à exercer son pouvoir discrétionnaire aux termes de l’article 35 du *Code* pourvu que cela ne donne pas lieu à un déni ou à l’érosion des droits de négociation...»

(pages 15-16 et 27-28; 63 et 73; et 143,077 et 143,081-143,082)»

[45] En outre, dans l’affaire *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, le Conseil a fait la remarque suivante:

«[34] ... Un examen attentif des articles 35 et 18.1 dans leur contexte législatif actuel amène le Conseil à conclure qu’il doit élargir les critères sur lesquels il s’appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire. **Le Conseil estime que la rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l’article 35...**

(pages 18; et 143,508)»

[46] Manifestement, **l’exercice par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire ne doit pas viser uniquement à corriger une situation.**

[47] Il y a évidemment des circonstances, ainsi que le Conseil l’a reconnu dans l’affaire *Air Canada (90)*, précitée (page 20), où l’intégration des sociétés ne suppose pas nécessairement l’intégration des unités de négociation. **De même, la restructuration de sociétés ne signifie pas nécessairement que les unités de négociation doivent elles aussi être restructurées par le fait même. Chaque cas doit plutôt**

bargaining units in order to promote the purposes of the Code, and/or to protect bargained or bargaining rights.

(pages 19-20; emphasis added)

[178] In order to consider any modifications to the existing bargaining units pursuant to section 35, the Board must be satisfied that there exists a desirable labour relations purpose. The Board in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, as cited in *Landtran Systems Inc. et al.*, *supra*, accepted that “a rationalization of bargaining units which will promote sound labour relations and which will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration” (at paragraph 34).

[179] This is not to suggest that the Board is responsible to regularly adjust any power imbalances that may arise at various points in the developing relationship between a union and an employer. However, when a corporate merger or a sale of business directly results in the imbalance, the Board has an obligation to examine the new structural relationships and make adjustments when the circumstances satisfy the limited grounds for interference provided for under the *Code*.

[180] Section 18.1 permits the Board’s interference **only** after it has satisfied itself that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. The Board’s power to interfere under this section is therefore limited, and even though the Board may see that an alternative bargaining unit structure might provide a more desirable labour relations climate, it cannot use section 18.1 alone to justify such actions if the statutory threshold has not been met.

[181] Other sections, such as section 35, have granted the Board wider latitude in its re-fashioning of existing bargaining units, as was noted in the excerpted citation from *Air Canada et al.*, *supra*. The objective for the Board under section 35 is not to necessarily pursue the optimal bargaining unit structure, but to examine the existing bargaining units in light of the direction which each party is pursuing. Under this examination, the Board must examine the intentions of the parties, both stated and implied, in order to arrive at its own conclusions about the future stability of the labour

refléter en lui-même le besoin d’une rationalisation des unités de négociation pour favoriser les objectifs du Code et pour protéger les droits négociés ou les droits de négociier.

(pages 19-20; c’est nous qui nous soulignons)

[178] Avant de songer à modifier les unités de négociation existantes en vertu de l’article 35, le Conseil doit être convaincu qu’il existe un objectif souhaitable lié aux relations du travail justifiant une telle décision. Dans l’affaire *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, citée dans *Landtran Systems Inc. et autres*, précitée, le Conseil a accepté que la «rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l’article 35» (au paragraphe 34).

[179] Cela ne signifie pas pour autant que le Conseil se doit de rajuster périodiquement les déséquilibres qui peuvent naître, au niveau des pouvoirs, à divers moments dans les relations qui se tissent entre un syndicat et un employeur. Cependant, lorsqu’une fusion d’entreprises ou une vente d’entreprise entraîne directement ce déséquilibre, le Conseil est tenu d’examiner les nouvelles relations structurelles et d’y apporter des rajustements s’il est satisfait aux motifs limités d’intervention prévus au *Code*.

[180] L’article 18.1 permet au Conseil d’intervenir **uniquement** s’il est convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Le pouvoir du Conseil d’intervenir dans le cadre de cette disposition est par conséquent limité, et bien que le Conseil puisse en arriver à la conclusion qu’une structure différente d’unités de négociation pourrait assurer un climat de travail plus désirable, il ne peut recourir à l’article 18.1 seul pour justifier de telles actions s’il n’a pas été satisfait au critère législatif.

[181] D’autres dispositions, comme l’article 35, laissent au Conseil une plus grande marge de manœuvre aux fins de la restructuration des unités de négociation existantes, ainsi qu’il a été indiqué dans la citation tirée de l’affaire *Air Canada et autres*, précitée. Dans l’application de l’article 35, l’objectif du Conseil ne consiste pas nécessairement à en arriver à la structure d’unités de négociation optimale, mais plutôt à examiner les unités de négociation existantes à la lumière de la direction empruntée par chaque partie. Dans le cadre d’un tel examen, le Conseil doit examiner

relations between the parties. If there is something in the bargaining unit structure, given the direction that both parties have adopted, which would more likely than not place the parties on a collision course to inter-unit conflicts, the Board should exercise its broad powers under section 35 to modify the bargaining units to minimize the probability of such future conflict. While this is a broad discretion afforded the Board, it is not limitless and must be carefully crafted within the boundaries set out in the *Code* and the jurisprudence.

[182] In the event that the Board recognized that CanWest met the criteria for a common employer, the union had asked the Board to fashion one single bargaining unit stretching from coast-to-coast that would be an amalgamation of every CEP bargaining unit that includes CanWest employees working in a television station. The Board believes that, at present, such a bargaining unit would not result in labour relations stability, but would instead lead to more, rather than less, labour disputes. While the Board may be convinced at some time in the future that it may be appropriate to have such a bargaining unit structure for the CanWest television stations, the evidence of inter-unit problems is not sufficient to justify the union's proposed bargaining unit structure that would contain more points of labour friction than could foreseeably exist with current or alternative bargaining unit structures.

[183] The proposed single bargaining unit would have significant and inherent labour relations problems at the outset. There is no consistency in scope lines. Some stations have an all-encompassing unit, while others have bargaining units that include only one or two departments, like news gathering and production. Many more months of hearings would be required to determine where the scope line should be. Presuming the scope line was moved outward at some stations, the freedom of employees to choose to belong to a union (or not) might be lost for the sake of the greater collective good, as was done in *Aliant Telecom Inc.*, [2003] CIRB no. 234; and 105 CLRBR (2d) 215. In some cases, there may even be some employees who presently belong to the union who may find themselves beyond the new scope line and forced out of a union which they

les intentions des parties, tant déclarées qu'implicites, pour en arriver à ses propres conclusions au sujet de la stabilité future des relations du travail entre les parties. S'il existe, dans la structure d'unités de négociation, un élément qui, compte tenu de la direction adoptée par les deux parties, contribuerait vraisemblablement à lancer celles-ci sur la voie de conflits entre unités, le Conseil devrait exercer les vastes pouvoirs que lui confère l'article 35 pour modifier les unités de négociation de manière à atténuer la possibilité de tels conflits à l'avenir. Bien qu'il soit vaste, ce pouvoir discrétionnaire n'est pas sans limites et il doit être exercé avec soin, dans les paramètres qui sont énoncés dans le *Code* et dans la jurisprudence.

[182] Si le Conseil reconnaissait que CanWest a satisfait aux conditions préalables à une déclaration d'employeur unique, le syndicat a demandé au Conseil de former une unité de négociation unique s'étendant d'un océan à l'autre et regroupant toutes les unités de négociation représentées par le SCEP qui sont formées par des employés de CanWest qui travaillent dans une station de télévision. Le Conseil estime qu'à l'heure actuelle, une telle unité de négociation n'engendrerait aucune stabilité au niveau des relations du travail et donnerait davantage lieu à des conflits de travail. Bien que le Conseil puisse à un moment donné à l'avenir être convaincu qu'il convient d'adopter une telle structure d'unités de négociation pour les stations de télévision de CanWest, la preuve des difficultés qui existent entre les unités ne permet pas de justifier l'adoption de la structure d'unités de négociation que le syndicat propose et qui contient plus de points de friction au niveau des relations du travail que ce que laissent entrevoir les structures d'unités de négociation actuelles ou d'autres structures.

[183] L'unité de négociation unique proposée poserait dès le départ des problèmes importants et inhérents au chapitre des relations du travail. Il n'existe aucune uniformité au niveau des sphères de compétence. Certaines stations sont dotées d'une unité qui englobe tous les employés, tandis que d'autres sont dotées d'unités de négociation qui n'incluent qu'un ou deux services, comme la collecte de l'information et la production. Il faudrait tenir des audiences pendant de nombreux autres mois pour fixer les limites appropriées des sphères de compétence. À supposer que les sphères de compétence soient élargies au sein de certaines stations, la liberté des employés de choisir d'appartenir à un syndicat (ou non) pourrait être effritée au nom du bien-être collectif, comme cela s'est produit dans l'affaire *Aliant Telecom Inc.*, [2003] CCRI n° 234; et

have actively supported for many years, without a vote. It is understandable that former union activists or ordinary union members who find themselves in this situation might be a bit uncomfortable about giving up the job security that union membership has provided to them. When re-drawing scope lines to bring consistency to a merger of many bargaining units, the Board has sometimes excluded previous union members, as in *BCT.TELUS et al.*, [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184. The Board is mindful of the recent labour relations history of both Aliant and TELUS while both parties try to adapt to the single, more encompassing bargaining unit that was ordered by the Board, in these cases with the parties' mutual agreement. It must be remembered that both of these mergers were dealt with under the broad remedial powers contained in section 18.1.

[184] In this instance, significant problems exist in some geographic areas of the CanWest stations that strongly suggest to the Board that the future probability of inter-unit conflict is high. These problems arose in most cases, not because of the CanWest purchase itself, but because of changes that occurred prior to or as part of the economic business plan implemented upon date of purchase to ensure the economic viability of a particular station. As CanWest's counsel correctly and repeatedly pointed out throughout the hearing, there had been no further consolidation that negatively affected the unionized members in Global television stations since the acquisition of those stations by CanWest. However, the realities of the industry and the economics inherent in the industry are not something which either this Board nor CanWest can ignore. Subsequent to the conclusion of the hearing, the Board received submissions from both parties, updating it on the latest organizational changes involving traffic and master control functions in Western Canada. In some stations, a few bargaining unit employees were affected by these changes. In virtually every case, the changes in the location of the master control and traffic functions would affect the terms and conditions, if not the security, of employment of members of the bargaining unit in those stations that were involved in the

105 CLRBR (2d) 215. Dans certains cas, des employés qui, à l'heure actuelle, adhèrent au syndicat, pourraient même être exclus des sphères de compétence et donc exclus de force d'un syndicat qu'ils ont appuyés activement pendant de nombreuses années, sans qu'aucun scrutin ne soit tenu. L'on peut comprendre que d'anciens activistes syndicaux ou membres ordinaires du syndicat se retrouvant dans une telle situation hésitent quelque peu à renoncer à la sécurité d'emploi que leur adhésion au syndicat leur a permis d'obtenir. Lorsqu'il a été appelé à redéfinir des sphères de compétence pour assurer une certaine uniformité au sein de nombreuses unités de négociation fusionnées, le Conseil a parfois exclu d'anciens membres d'un syndicat, comme dans l'affaire *BCT.TELUS et autres*, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184. Le Conseil n'est pas sans se rappeler l'histoire récente des relations du travail au sein de Aliant et de TELUS, où les deux parties tentent de s'adapter à une unité de négociation unique qui englobe tous les employés, conformément à ce qu'a ordonné le Conseil, dans ces affaires, avec le consentement mutuel des parties. Il ne faut pas oublier que ces deux fusions ont été analysées sous le régime de l'article 18.1, qui confère au Conseil de larges pouvoirs de redressement.

[184] Dans la présente affaire, d'importants problèmes existent dans certaines régions géographiques où sont exploitées les stations de CanWest et indiquent clairement au Conseil que la probabilité qu'il existe des conflits entre unités à l'avenir est élevée. Ces problèmes se sont posés, dans la plupart des cas, non pas en raison de l'acquisition des stations par CanWest, mais en raison des changements qui ont été apportés avant la mise en œuvre du plan d'entreprise ou dans le cadre de celui-ci avant la date d'acquisition, dans le but d'assurer la viabilité économique d'une station donnée. Ainsi que le procureur de CanWest l'a souligné à juste titre et à maintes reprises au cours de l'audience, il n'y a plus eu aucun regroupement portant préjudice aux membres syndiqués dans les stations de télévision Global depuis l'acquisition de ces stations par CanWest. Cependant, ni le Conseil, ni CanWest ne peut faire abstraction des réalités et des questions d'économie qui sont inhérentes à ce secteur d'activités. Après la clôture de l'audience, les deux parties ont déposé auprès du Conseil des observations visant à le mettre au courant des changements organisationnels les plus récents touchant les fonctions de routage et de régie centrale dans l'Ouest canadien. Dans certaines stations, quelques employés faisant partie de l'unité de négociation en place ont été touchés par ces changements. Dans tous

consolidation. There was no factual disagreement between the parties as to what actually had occurred.

IV - Conclusions

[185] The Board has therefore determined that the current circumstances are sufficient to warrant the Board's limited exercise of its discretion under section 35 with respect to specific CanWest stations. The Board has reached this conclusion on the basis that the exercise of its discretion will facilitate harmonious and effective labour relations and in order to protect existing or future bargaining (and bargained) rights of employees, which would be in jeopardy if the Board failed to act. In all of these instances where the Board has chosen to amend the scope of the bargaining units, the specific stations share master control and other integral functions, as outlined in the facts above. The Board, after examining the bargaining unit structures employed by CanWest, is unable to declare that each or every station's bargaining unit structure is no longer appropriate for collective bargaining. In *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59), the Board's criteria have been clarified as to what constitutes an appropriate bargaining unit:

The provisions of the *Canada Labour Code*, Part V (Industrial Relations), are unequivocal in establishing that the Board has the duty to determine whether a unit of employees is appropriate for collective bargaining purposes and the powers to make such a determination are discretionary and exclusive to the Board. ... The establishing of an appropriate bargaining unit must be governed by more than just that one criterion. Obviously, the Board will take that into consideration. But there are other paramount criteria. As the *Code* spells it out, the bargaining unit established must be capable of meaningful, peaceful and harmonious bargaining. It must also not impair the operations of the employer.

More basically, the bargaining units created by a Board must be instrumental to the establishment, development and continuity of sane and healthy collective bargaining relationships.

(pages 25-26; 364-365; and 490-491; emphasis added)

les cas ou à peu près, les changements intervenus au niveau du lieu où sont exercées les fonctions de régie centrale et de routage auraient une incidence également sur les conditions de travail, voire la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation des stations visées par le regroupement. Il n'y a entre les parties aucun désaccord factuel sur ce qui s'est réellement produit.

IV - Conclusions

[185] Le Conseil a par conséquent déterminé que les circonstances actuelles suffisent à justifier l'exercice limité par le Conseil de son pouvoir discrétionnaire sous le régime de l'article 35 à l'égard de certaines stations appartenant à CanWest. Le Conseil en est arrivé à cette conclusion au motif que l'exercice de son pouvoir discrétionnaire facilitera des relations du travail harmonieuses et efficaces et protégera les droits de négociation (ou négociés) actuels ou à venir des employés, qui seraient mis en danger si le Conseil décidait de s'abstenir d'agir. Dans tous les cas où le Conseil a choisi de modifier la portée des unités de négociation, les stations touchées partagent la fonction de régie centrale et autres fonctions intégrales, ainsi qu'en font foi les faits énoncés précédemment. Après avoir examiné les structures d'unité de négociation mises en place par CanWest, le Conseil ne peut déclarer que les unités de négociation de chacune des stations ne sont plus habiles à négocier collectivement. Dans l'affaire *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59), les critères dont le Conseil tient compte pour déterminer ce qui constitue une unité habile à négocier collectivement ont été clarifiés:

Les dispositions du *Code canadien du travail* (Partie V - Relations industrielles) établissent sans équivoque que le Conseil a le devoir de déterminer si une unité d'employés est habile à négocier collectivement et ce pouvoir discrétionnaire est exclusif au Conseil. ... L'établissement d'une unité de négociation appropriée doit être régi par plus que ce seul critère. De toute évidence, le Conseil tiendra compte du désir des employés. Mais il y a d'autres critères très importants. Comme le précise le *Code*, l'unité de négociation établie doit pouvoir mener des négociations utiles, pacifiques et harmonieuses. Elle ne doit pas non plus handicaper l'exploitation de l'employeur.

Plus fondamentalement, les unités de négociation créées par le Conseil doivent servir d'instrument pour établir, améliorer et poursuivre de saines relations de négociation collective.

(pages 25-26; 364-365; et 490-491; c'est nous qui soulignons)

[186] A more enumerative approach to identifying the criteria to be considered in determining “appropriateness” was adopted by the Board in *BCT.TELUS et al.*, *supra*:

[17] The Board has developed well-established principles and criteria that it will consider when determining the appropriateness of a bargaining unit or when reviewing and reconfiguring existing bargaining units. In making such a determination, the Board will weigh and consider a number of factors, including the following: community of interest; viability of the unit; employee wishes; industry practice or pattern; the history of collective bargaining with the employer; the organizational structure of the employer; and the Board’s general preference for broader-based bargaining units, for reasons such as administrative efficiency and convenience in bargaining, lateral mobility of employees, common framework of employment conditions and industrial stability (see *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797), and *Canada Post Corporation* (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 675)). A good description of the Board’s approach is outlined in *Quebec North Shore & Labrador Railway Co.* (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978), where it stated the following:

“The tests for determining whether a unit is appropriate for collective bargaining take into account the interests of both the employees and their employer. Without claiming to make an exhaustive list of these factors, we would note, *inter alia*, the community of interest among the employees, the method of organization and administration of the business, the history of collective bargaining with the employer and in the industry in question, whether the employees are interchangeable and the interests of industrial peace. The tests may have different weight, depending on the individual case, particularly in terms of whether it is an application for certification or an application for review. In the first situation, the Board must allow the employees to have access to collective bargaining. In the second, it must examine the existing bargaining structure in order to make the bargaining process and the application of the collective agreements more effective. However, it must always try to balance what are often divergent interests in determining viable bargaining units and in order to ensure effective bargaining and the most harmonious labour relations possible.

(pages 123-124; and 14,147-14,148)”

(pages 8-9; and 192-193)

[187] The location of the master control and traffic functions was a key determinative factor in assessing the organization and administration of the various stations. The more integrated the operations, the greater the common community of interest that was shared by the groups of employees in the stations. In the case of each newly constituted bargaining unit identified below, the history of the collective bargaining displayed additional and various degrees of commonalities that

[186] Dans *BCT.TELUS et autres*, précitée, le Conseil a adopté une méthode davantage énumérative aux fins de cerner les critères qu’il doit prendre en considération pour déterminer l’habileté d’une unité de négociation à négocier collectivement:

[17] Le Conseil a élaboré des critères et des principes bien établis dont il tient compte lorsqu’il doit déterminer si une unité est habile à négocier collectivement ou lorsqu’il doit réviser et restructurer des unités de négociation existantes. À cet égard, il tient compte d’un certain nombre de facteurs et évalue le poids à leur accorder, notamment la communauté d’intérêts, la viabilité de l’unité, les désirs des employés, la pratique ou le modèle du secteur, les antécédents de la négociation collective avec l’employeur, la structure organisationnelle de l’employeur et la préférence générale du Conseil pour des unités de négociation plus larges pour des raisons telles que l’efficacité administrative et la commodité des négociations, la mobilité latérale des employés, la similitude des conditions d’emploi et la stabilité industrielle (voir *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797), et *Société canadienne des postes* (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)). La méthodologie du Conseil est bien décrite dans *Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador* (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT n° 978), dont voici un extrait:

«Les critères de détermination de l’habileté à négocier d’une unité de négociation tiennent compte à la fois des intérêts des employés et de ceux de leur employeur. Sans prétendre en faire une liste exhaustive, soulignons entre autres la communauté d’intérêts entre les employés, le mode d’organisation et d’administration de l’entreprise, l’histoire des négociations collectives chez l’employeur et dans le secteur d’activité visé, l’interchangeabilité des employés et la recherche de la paix industrielle. Les critères pourront avoir un poids différent selon les cas d’espèce notamment selon qu’il s’agisse d’une demande d’accréditation ou d’une demande de révision. En effet, dans le premier cas, le Conseil doit permettre aux employés d’accéder à la négociation collective. Dans l’autre, il doit étudier la structure de négociation existante afin de rendre plus efficaces les mécanismes de négociation et d’application des conventions collectives. Cependant, il doit toujours tenter d’équilibrer des intérêts souvent divergents pour déterminer des unités de négociation viables en vue d’assurer des négociations efficaces et des relations de travail les plus harmonieuses possibles.

(pages 123-124; et 14,147-14,148)»

(pages 8-9; et 192-193)

[187] Le lieu où sont exercées les fonctions de régie centrale et de routage a constitué un facteur déterminant aux fins d’évaluer l’organisation et l’administration des diverses stations. Plus les activités étaient intégrées, plus la communauté d’intérêts entre les différents groupes d’employés des stations était importante. Dans le cas de chaque unité de négociation nouvellement constituée identifiée ci-après, l’historique des négociations collectives a présenté des degrés accrus et

encouraged a merger of the bargaining units. The common or coordinated management in human resources and labour relations matters, particularly when it comes to collective bargaining, when combined with the shared technology and the potential impact it has on the bargaining unit, were significant factors considered by the Board in reaching its final conclusions.

[188] In the analysis above, the Board has also identified instances of problems that have arisen in some stations with the current “silo-style” bargaining unit structures. Problems have been most evident in the Alberta stations, both before and after the CanWest purchase. However, these problems were insufficient to warrant a conclusion that the existing bargaining unit structures were inappropriate, as contemplated in section 18.1. These problems were, however, sufficient to identify a compelling labour relations purpose to justify the modification to the bargaining unit structures as permitted under section 35 of the *Code*.

[189] As indicated previously, subsequent to the conclusion of the public hearings, additional submissions were filed with the Board. On February 27, 2004, counsel for the CEP filed an application for an interim order, and relied upon evidence that Global had closed down and transferred out the master control functions in Regina and Winnipeg. The master control function for these two stations would be centralized in Calgary. Similarly, traffic functions for these two smaller stations would be relocated to Vancouver. The movement of traffic functions did not directly involve any bargaining unit positions at any station. The master control changes only affected bargaining unit positions in Winnipeg. Global responded to these submissions, and clarified and confirmed the effect of the changes.

[190] A second round of submissions were received by the Board from the CEP on September 17, 2004. The Board was advised of additional consolidations to master control operations in Western Canada, such that Global Calgary would also perform master control functions for Victoria (which would also include Vancouver’s master control) and Kelowna. Kelowna’s

divers de communauté qui ont incité à la fusion des unités de négociation. La gestion commune et coordonnée des ressources humaines et des relations du travail, plus particulièrement lorsqu’il s’agit de négociations collectives, ainsi que la technologie commune et l’incidence que celle-ci peut avoir sur l’unité de négociation, ont joué un rôle important dans la conclusion finale du Conseil.

[188] Dans l’analyse qui précède, le Conseil a relevé également des cas où des difficultés se sont posées dans certaines stations en raison des structures actuelles, qui privilégient le cloisonnement des unités de négociation. Ces difficultés ont été les plus évidentes au sein des stations de l’Alberta, tant avant qu’après l’acquisition par CanWest. Cependant, elles ne sont pas suffisantes pour conclure que les unités de négociation, telles qu’elles sont structurées, ne sont pas habiles à négocier au sens où l’entend l’article 18.1. En revanche, elles sont suffisantes pour conclure qu’il existe un objectif convaincant lié aux relations du travail qui justifie la modification des structures des unités de négociation, comme le permet l’article 35 du *Code*.

[189] Ainsi qu’il a été indiqué précédemment, à la suite de la clôture des audiences publiques, les parties ont déposé des observations supplémentaires auprès du Conseil. Le 27 février 2004, le procureur du SCEP a déposé une demande en vue d’obtenir une ordonnance provisoire, et a invoqué à l’appui de sa demande la preuve selon laquelle Global avait éliminé les fonctions de régie centrale à Regina et à Winnipeg pour les transférer ailleurs. La fonction de régie centrale de ces deux stations serait dorénavant centralisée à Calgary. De même, les fonctions de routage de ces deux stations plus modestes seraient déplacées à Vancouver. Le déplacement des fonctions de routage n’a pas directement mis en cause les postes de ces stations qui relevaient de l’unité de négociation. Les modifications apportées au niveau de la régie centrale n’ont touché des postes relevant de l’unité de négociation qu’à Winnipeg. Global a répondu à ces observations, et elle a clarifié et confirmé l’effet que ces changements avaient eu.

[190] Le Conseil a reçu une seconde série d’observations du SCEP le 17 septembre 2004. Dans ces observations, le syndicat informait le Conseil de regroupements additionnels des activités liées à la régie centrale dans l’Ouest canadien: la station de Global à Calgary assumait maintenant les fonctions de régie centrale pour Victoria (qui incluait également la régie centrale de Vancouver) et pour Kelowna. Les fonctions

traffic functions were being transferred to Global Vancouver.

[191] The factual impact of these changes confirms that all master control functions for CanWest television stations in Western Canada are managed from Calgary and all traffic functions are handled out of Vancouver. The Board accepts Global's explanation that "business operations do not cease, nor are technological advances or business developments frozen because an application is made to the Board," and that what was not feasible or foreseeable at the time of the hearing has now become practical and implemented.

[192] The reasons why the consolidations occurred are not relevant to the Board's analysis. In paragraphs above, the importance of master control was outlined when assessing the community of interest of the various television stations. When the master control functions are considered in combination with the commonalities in the human resources services and labour relations guidance that flow between and among certain stations, the more the Board is compelled to identify a better labour relations model than the silo-style units that presently exist.

[193] Accordingly, the Board declares CanWest to be the single employer with respect to those broadcast operations in the Maritimes, specifically the bargaining units in existence in Dartmouth and Saint John. These bargaining units, which are currently covered by separate certificates shall be merged to form a single bargaining unit.

[194] The Board also declares that CanWest shall be designated as a single employer with respect to CanWest's broadcast operations in Western Canada currently represented by the CEP, specifically the bargaining units in Winnipeg, Saskatoon, Lethbridge, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver and Victoria. These bargaining units, which are currently covered by separate certificates shall be merged to form a single bargaining unit.

[195] In making these orders, the Board is cognizant that there may be further submissions required to fine-tune the scope and effect of these declarations, including the precise corporate name to be assigned to

de routage de la station de Kelowna ont été transférées à la station Global à Vancouver.

[191] Dans les faits, ces changements confirment que toutes les fonctions de régie centrale des stations de télévision de CanWest dans l'Ouest canadien sont gérées à partir de Calgary, tandis que toutes les fonctions de routage relèvent de Vancouver. Le Conseil accepte l'explication de Global selon laquelle «les activités commerciales ne s'interrompent pas et les progrès technologiques et commerciaux ne sont pas gelés parce qu'une demande est présentée au Conseil» (traduction), et selon laquelle ce qui était impossible ou imprévisible à l'époque de l'audience est devenu pratique et a été mis en application.

[192] Les raisons pour lesquelles les regroupements se sont produits ne sont pas pertinents aux fins de l'analyse du Conseil. Dans les paragraphes qui précèdent, l'importance de la régie centrale a été exposée dans l'analyse de la communauté d'intérêts des diverses stations de télévision. Lorsque les fonctions de régie centrale sont examinées en conjonction avec la communauté des services de ressources humaines et des conseils en matière de relations du travail qui unit certaines stations, le Conseil est forcé de trouver un meilleur modèle de relations du travail que les unités de négociation cloisonnées qui existent à l'heure actuelle.

[193] Par conséquent, le Conseil déclare que CanWest constitue un employeur unique en ce qui concerne les établissements de radiodiffusion des Maritimes, plus précisément les unités de négociation qui existent à Dartmouth et à Saint-Jean. Ces unités de négociation, qui sont visées actuellement par des certificats distincts, sont fusionnées pour former une unité de négociation unique.

[194] Le Conseil déclare en outre que CanWest constitue un employeur unique en ce qui concerne ses établissements de radiodiffusion dans l'Ouest canadien qui sont représentés à l'heure actuelle par le SCEP, plus précisément les unités de négociation de Winnipeg, Saskatoon, Lethbridge, Edmonton, Calgary, Kelowna, Vancouver et Victoria. Ces unités de négociation, qui sont visées à l'heure actuelle par des certificats distincts, sont fusionnées pour former une unité de négociation unique.

[195] En rendant ces ordonnances, le Conseil est conscient du fait qu'il faudra peut-être présenter des observations supplémentaires pour bien régler la portée et l'effet de ces déclarations, notamment en ce qui

the common employer. The Board urges the parties to first identify any problems associated with implementing these declarations and to attempt to reach agreement on any and all such problems. In the event that agreement is not possible within 90 days after the date of this decision, then the Board will receive submissions to adjudicate any outstanding implementation issues. Global's submissions accurately pointed out that the earlier CEP representations to the Board at the outset of the hearing indicated CEP's intention to maintain some concept of local seniority should the Board consolidate the existing bargaining units into a larger bargaining unit. Given this stated intention, the requests for interim orders were accordingly rejected by the Board.

[196] The Board specifically retains its jurisdiction to deal with any issues arising out of this decision. The Board has explicitly relied upon section 35 in coming to its conclusions. The Board has also considered and rejected the appropriateness of acting pursuant to those powers contained in section 18.1 of the *Code* in dealing with the issues raised in this application at this time, although it reserves the right to rely upon section 18 when dealing with certain implementation issues that might arise should discussions between the parties fail to successfully resolve such matters.

Karen Brennan, Member (former), [dissenting only with respect to "appropriateness" in section 18.1].

CASES CITED

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Aliant Telecom Inc., [2003] CIRB no. 234; and 105 CLRBR (2d) 215

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al., [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197

BCT.TELUS et al., [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248

concerne la dénomination précise à donner à l'employeur unique. Le Conseil prie les parties, dans un premier temps, de cerner les problèmes, le cas échéant, qui pourraient être associés à la mise en application de ces déclarations et, dans un deuxième temps, de tenter de régler ceux-ci. Si elles n'arrivent pas à s'entendre dans un délai de 90 jours suivant la date de la présente décision, le Conseil acceptera les observations des parties aux fins de trancher toute question en litige au chapitre de la mise en application. Dans ses observations, Global souligne avec exactitude que les observations que le SCEP a présentées au Conseil à l'ouverture de l'audience indiquaient l'intention du syndicat de maintenir un certain concept d'ancienneté au niveau local si le Conseil décidait de regrouper les unités de négociation existantes en une unité de négociation plus grande. Étant donné cette intention déclarée, les demandes visant à obtenir des ordonnances provisoires ont été rejetées par le Conseil.

[196] Le Conseil conserve expressément sa compétence pour se pencher sur toute question découlant de la présente décision. Il s'est explicitement fondé sur l'article 35 pour en arriver à ses conclusions. Il a examiné également puis rejeté la possibilité d'agir à ce moment-ci en vertu des pouvoirs que lui confère l'article 18.1 du *Code* pour trancher les questions qui ont été soulevées dans la présente demande, mais il se réserve le droit d'invoquer l'article 18 pour trancher certaines questions liées à l'exécution de sa décision qui pourraient se poser si, aux termes de leurs discussions, les parties n'arrivent pas à trancher ces questions.

Karen Brennan, Membre (ancienne), [dissidente uniquement sur la question de l'habileté à négocier collectivement dont il est question à l'article 18.1].

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059

Aliant Telecom Inc., [2003] CCRI n° 234; et 105 CLRBR (2d) 215

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197

BCT.TELUS et autres, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184

Canadien Pacifique Limitée (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59)

Canadian Pacific Limited (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRBR no. 59)

Canadian Press (The) et al. (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRBR no. 60)

CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al., [1999] CIRB no. 7; 53 CLRBR (2d) 218; and 99 CLLC 220-073

CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp., [2003] CIRB no. 247

CITV SUB Inc. et al., February 1, 2001 (CIRB LD 385) (dissent LD 505)

Global Lethbridge, a division of CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), December 10, 2001 (CIRB LD 563)

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRBR no. 699)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18; 18.1; 35

CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre, [1999] CCRI n° 7; 53 CLRBR (2d) 218; et 99 CLLC 220-073

CICT-TV Calgary, CanWest Global Communications Corp., [2003] CCRI n° 247

CITV SUB Inc. et autres, 1 février 2001 (CCRI LD 385) (dissidence LD 505)

Global Lethbridge, une division de CanWest Global Communications Corp. (CISA-TV), 10 décembre 2001 (CCRI LD 563)

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI n° 170

Presse Canadienne et autres (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

Société Radio-Canada, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 18.1; 35