

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

Vol. 7-05

**Reasons for decision**

**Canadian Aircraft Maintenance Association,**  
*applicant,*  
*and*  
**Air Canada,**  
*employer,*  
*and*  
**International Association of Machinists and**  
**Aerospace Workers,**  
*bargaining agent.*

Board File: 24356-C

*CITED AS:* Air CanadaDecision no. 341  
December 19, 2005

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

Application for certification - Raid - Timeliness - Appropriate bargaining unit - Aeronautics - The bargaining unit proposed by the applicant union is wholly contained within the existing bargaining unit for which the incumbent union is the bargaining agent and for which a collective agreement is presently in force - The open periods prescribed under sections 24(2)(c) and (d) of the *Code* apply where there is an existing certification order or collective agreement applicable to the unit in force at the time of the application - While the Board has previously asserted that the application for certification of a new bargaining unit is not subject to the time limits set out in the *Code*, an application for a unit that is not different or substantially different from an existing unit must be made in compliance with the open periods prescribed under section 24(2) of the *Code* - Although the union's application includes only certain employees of the occupationally defined bargaining unit, it is aimed at a group of employees wholly comprised within an existing bargaining unit - An application for a smaller bargaining unit within an existing larger unit is not normally viewed as a unit that is substantially different from an existing larger all employee unit for the purpose of the time provisions under section 24(2) of the *Code* - The applicant union is not one of the bargaining agents already holding

**Motifs de décision**

**Association canadienne des métiers de l'entretien d'aéronefs,**  
*requérante,*  
*et*  
**Air Canada,**  
*employeur,*  
*et*  
**Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale,**  
*agent négociateur.*

Dossier du Conseil: 24356-C

*CITÉ:* Air CanadaDécision n° 341  
le 19 décembre 2005

Demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Demande d'accréditation - Maraude - Recevabilité de la demande - Unité habile à négocier collectivement - Aéronautique - L'unité de négociation proposée par le syndicat requérant est totalement incluse dans l'unité actuelle dont le syndicat en place est l'agent négociateur et qui est actuellement régie par une convention collective en vigueur - Les périodes ouvertes prévues par les alinéas 24(2)c) et d) du *Code* s'appliquent dans les cas où l'unité est représentée par un syndicat accrédité ou régie par une convention collective en vigueur au moment de la présentation de la demande - Même si le Conseil a jadis déclaré qu'une demande d'accréditation visant l'établissement d'une nouvelle unité de négociation n'est pas assujettie aux délais prévus par le *Code*, dans les cas où l'unité proposée n'est pas différente ou considérablement différente de l'unité existante, la demande doit être présentée avant l'expiration des délais prévus par le paragraphe 24(2) du *Code* - Bien que la demande du syndicat englobe seulement certains employés de l'unité de négociation fondée sur les tâches accomplies, elle vise un petit groupe d'employés déjà totalement inclus dans une unité de négociation existante - Une petite unité de ce genre n'est généralement pas considérée comme considérablement différente d'une unité générale englobant tous les employés pour l'application

bargaining rights for any of the employees affected by the present application for certification - The Board finds that the applicant union's proposed bargaining unit cannot be regarded as different or substantially different from the existing larger bargaining unit, as it is comprised of employees wholly within the existing bargaining unit - Since the applicant union is seeking to displace an incumbent union as the current bargaining agent for the employees it seeks to represent and there exists a collective agreement in force applicable to those employees, the present application is one that is akin to a raid application rather than a new application - The Board concludes that the application was not filed within the open period prescribed under section 24(2)(d) of the *Code* and is therefore untimely - The Board also addresses the question of the appropriateness of the proposed bargaining unit - An application to fragment a larger bargaining unit in order to create one or several smaller bargaining units wholly included within the larger unit is generally disfavoured by the Board unless compelling reasons exist to do so - Although the Board acknowledges that it must continue to define bargaining units to reflect new realities, the evidence submitted does not identify any compelling reasons that would warrant fragmenting the existing bargaining unit - To the contrary, to accept the proposed unit would, under the circumstances, create a bargaining unit that is not a viable one for collective bargaining - The Board already assessed the appropriateness of the bargaining structure at the employer's, which fully recognized the employer's new realities and which confirmed the appropriateness of the current bargaining unit within that structure - The bargaining unit applied for is not an appropriate one for collective bargaining - The Board therefore dismisses the application on that basis, as well as on the timeliness issue.

---

A panel of the Canada Industrial Relations Board consisting of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), examined the present application.

In accordance with the provisions of section 16.1 of the *Code*, the Board is of the view that the parties' submissions and documents in support of their

des délais prévus par le paragraphe 24(2) du *Code* - Le syndicat requérant ne détient actuellement aucun droit de négociation relativement à des employés visés par la demande d'accréditation en l'espèce - Le Conseil estime que l'unité proposée par le syndicat requérant ne peut pas être considérée comme différente ou considérablement différente de la grande unité de négociation actuelle, car elle englobe uniquement des employés de l'unité actuelle - De plus, vu que le syndicat requérant cherche à déloger le syndicat en place à titre d'agent négociateur des employés de l'unité dont il sollicite l'accréditation et que ces employés sont régis par une convention collective en vigueur, la présente demande constitue davantage un cas de maraudage qu'une nouvelle demande d'accréditation - Le Conseil conclut que la demande du syndicat n'a pas été présentée à l'intérieur de la période ouverte prévue à l'alinéa 24(2)d) du *Code* et qu'elle est dès lors hors délai - Le Conseil se penche aussi sur la question visant à déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement - Le Conseil regarde généralement d'un oeil défavorable les demandes visant à morceler une grande unité dans le but de créer une ou plusieurs petites unités totalement incluses dans l'unité initiale, à moins qu'il existe des motifs impérieux d'adopter un point de vue différent - Le Conseil doit certes continuer à définir les unités de négociation en tenant compte des nouvelles réalités, mais rien dans la preuve présentée n'indique qu'il existe des motifs impérieux de morceler l'unité de négociation actuelle - Au contraire, dans les circonstances, l'unité de négociation qui en résulterait ne serait pas viable aux fins des négociations collectives - Le Conseil s'est déjà prononcé sur l'habileté à négocier collectivement de la structure des unités de négociation en place chez l'employeur, laquelle tenait compte à tous égards de la nouvelle réalité de l'employeur et confirmait l'habileté à négocier de l'unité de négociation existante à l'intérieur de cette structure - L'unité proposée n'est pas habile à négocier collectivement - Le Conseil rejette la demande pour ce motif ainsi que pour motif d'irrecevabilité.

---

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles composé de M<sup>e</sup> Julie M. Durette, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a examiné la demande en l'espèce.

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil estime que les observations et les documents présentés par les parties au soutien de leurs

respective positions as well as the senior labour relations officer's detailed report dated September 6, 2005, are sufficient to decide the matter without holding an oral hearing.

### Counsel of Record

Mr. Robert Smithson, for the Canadian Aircraft Maintenance Association;  
 Ms. Rachelle Henderson, for Air Canada;  
 Ms. Amanda Pask, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers.

### I - Nature of the Application

[1] This is an application filed on April 15, 2004 pursuant to section 24 of the *Code* by the Canadian Aircraft Maintenance Association (CAMA or the applicant), seeking to be certified as the bargaining agent for a group of employees of Air Canada (the employer) described as follows:

All employees of Air Canada engaged in maintenance functions within the Air Canada Maintenance (ACM) unit and falling within categories 1 (Aircraft Line Maintenance), 13 (Upholstering, Trim overhaul and Fabrication), 19 (Sheet Metal Fabrication, Repairs, and Plumbing), 31 (Tool Issuing), 33 (Aircraft Cleaning), and 38 (Aircraft Avionics Maintenance) and including uncategorized Maintenance Planners, but excluding those performing management functions or those employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations and otherwise. ...

[2] Although CAMA's initial application refers to there being approximately 1,600 employees in its proposed bargaining unit, the officer's report reveals that there are approximately 1,810 employees in the proposed unit with approximately 69 excluded positions. These numbers have not been contested by the parties.

[3] The International Association of Machinists and Aerospace Workers (the IAM or the bargaining agent) is the certified bargaining agent for a unit of employees in the Technical, Maintenance and Operational Support (TMOS) bargaining unit comprising:

all employees of Air Canada engaged in technical, maintenance and operational support functions or in discrete operational units primarily engaged in such functions, excluding those performing management functions or those employed in a

positions respectives de même que le rapport détaillé de l'agent principal des relations du travail, en date du 6 septembre 2005, lui suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

### Procureurs inscrits au dossier

M<sup>c</sup> Robert Smithson, pour l'Association canadienne des métiers de l'entretien d'aéronefs;  
 M<sup>c</sup> Rachelle Henderson, pour Air Canada;  
 M<sup>c</sup> Amanda Pask, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale.

### I - Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande qui a été présentée le 15 avril 2004 en vertu de l'article 24 du *Code* par l'Association canadienne des métiers de l'entretien d'aéronefs (l'ACMEA ou la requérante) en vue d'être accréditée à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés d'Air Canada (l'employeur) décrit comme suit:

tous les employés d'Air Canada affectés à des fonctions d'entretien au sein de l'unité de l'entretien d'Air Canada (EAC) dans les groupes 1 (Maintenance en ligne des avions), 13 (Rembourrage, réparation de garnitures et fabrication), 19 (Fabrication et réparation de la tôlerie et plomberie), 31 (Distribution des outils), 33 (Nettoyage des avions) et 38 (Entretien des équipements - avionique), y compris les planificateurs de l'entretien non inclus dans un groupe professionnel, à l'exclusion des employés occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail ou autrement...

(traduction)

[2] Bien que la demande initiale de l'ACMEA indique que l'unité de négociation proposée englobe quelque 1 600 employés, le rapport de l'agent fait état de quelque 1 810 employés et d'environ 69 postes exclus. Ces données n'ont pas été contestées par les parties.

[3] L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (l'AIM ou l'agent négociateur) est l'agent négociateur accrédité de l'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel (l'ATESO) définie comme suit:

tous les employés d'Air Canada qui exécutent des fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel ou qui font partie d'unités distinctes qui s'acquittent principalement de telles fonctions, à l'exclusion des employés occupant un

confidential capacity in matters relating to industrial relations and otherwise, and excluding any employees covered by a certification order and employees in discrete positions and functions not included within the scope of bargaining units in either of the merging entities, the former Air Canada and Canadian Airlines International Ltd., prior to their merger, as listed in Appendix "A" attached hereto.

[4] The Board's most recent order (no. 8903-U), dated June 30, 2005 in regards to the above bargaining unit includes an Appendix A providing for the exclusion of some 28 classifications or categories from the above all employee TMOS bargaining unit. There are approximately 13,260 employees in the TMOS bargaining unit, including the 1,810 employees covered by CAMA's present application.

[5] Air Canada and the IAM have concluded a collective agreement covering the employees in the TMOS bargaining unit, with an effective date of June 23, 2002 to June 30, 2006, and a provision for an extension of the agreement to July 1, 2009.

[6] The present application is opposed by both Air Canada and the IAM on the basis that CAMA's application is untimely and on the basis that the bargaining unit sought is not an appropriate one for collective bargaining.

## II - Facts and Background

### A - Previous Board Decisions

[7] This application cannot be considered in isolation without regards to the bargaining unit(s) restructuring which followed the January 4, 2000 merger between Air Canada and Canadian Airlines International Limited (CAIL).

[8] In *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, the Board declared Air Canada, CAIL and 853350 Alberta Ltd. to be a single employer pursuant to section 35 of the *Code* as it applied specifically to the **cabin personnel** bargaining units.

[9] In *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161, the Board declared Air Canada and CAIL, to be a single employer pursuant to section 35 of

poste de direction ou un poste comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail ou autrement, de tous les employés visés par une ordonnance d'accréditation et des employés des unités distinctes exerçant des fonctions qui ne sont pas comprises dans la portée des unités de négociation de l'une ou l'autre des entreprises fusionnées, les anciennes Air Canada et Lignes aériennes Canadien International Ltée, avant la fusion, dont les postes figurent à l'annexe A ci-jointe.

[4] À l'annexe A de la dernière ordonnance rendue par le Conseil (n° 8903-U), le 30 juin 2005, relativement à l'unité de négociation susmentionnée, on trouve la liste des 28 groupes professionnels exclus de l'unité de négociation générale de l'ATESO. Cette unité englobe quelque 13 260 employés, dont les 1 810 qui sont visés par la demande de l'ACMEA.

[5] Air Canada et l'AIM ont conclu une convention collective pour le compte des employés de l'unité de négociation de l'ATESO pour la période du 23 juin 2002 au 30 juin 2006, avec possibilité de prolongation jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2009.

[6] La présente demande est contestée par Air Canada et l'AIM au motif qu'elle est hors délai et que l'unité de négociation recherchée n'est pas habile à négocier collectivement.

## II - Exposé des faits et contexte

### A - Décisions antérieures du Conseil

[7] Pour statuer sur la demande en l'espèce, il faut nécessairement tenir compte de la restructuration des unités de négociation résultant de la fusion, le 4 janvier 2000, d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International Ltée (LACI).

[8] Dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, le Conseil a déclaré qu'Air Canada, les LACI et 853350 Alberta Ltd. constituaient un employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* eu égard expressément aux unités de négociation composés du **personnel de cabine**.

[9] Dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161, le Conseil a déclaré qu'Air Canada et les LACI constituaient un employeur unique

the *Code*. The Board later issued a certification order covering a consolidated bargaining unit for **pilots** only.

[10] Subsequently, in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010, the Board declared the newly constituted Air Canada and former CAIL to be a single employer in respect of all of the other bargaining units not covered by the Board's previous orders. This single employer declaration included **sales and passenger agents and technical, maintenance and operational support**. Discussions ensued among the parties as to how the affected bargaining units should be structured following the merger of the two formerly separate airlines into a single employer airline.

[11] On January 24, 2001, the Board issued a further decision in *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015, wherein it found there should be a consolidated generically described bargaining unit to include all employees in the TMOS bargaining unit within Air Canada, to encompass the former bargaining units existing within the two former employer airlines. The Board described the broad single bargaining unit in the following terms:

[92] The Technical, Maintenance and Operational Support Unit will include all such employees within the consolidated employer including those now in the Ground Unit from Air Canada, the Technical Services Group from CAIL, and potentially the CAIL "Addendum Group," with appropriate exclusions. All Cargo and Baggage employees and those performing related work will be included within this group. The final bargaining unit description will be outlined after the further submissions of the parties have been considered.

(page 51; 143,315)

[12] In *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 147, the Board identified more specifically the bargaining unit description in the following manner:

[67] For this reason, the more appropriate bargaining unit in the circumstances appears to be that proposed by the Board in *Air Canada et al. (104)*, *supra*. The intent of the Board in that decision is accurately captured by the bargaining unit

en vertu de l'article 35 du *Code*. Le Conseil a ultérieurement rendu une ordonnance d'accréditation relativement à une unité unique composée essentiellement des **pilotes**.

[10] Par la suite, dans *Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010, le Conseil a déclaré que la nouvelle entreprise fusionnée, formée des anciennes Air Canada et LACI, constituait un employeur unique eu égard à toutes les unités de négociation non visées par des ordonnances antérieures du Conseil. Cette déclaration d'employeur unique concernait les **préposés aux ventes et aux services à la clientèle et le personnel chargé de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel**. Les parties ont ultérieurement entamé des discussions pour définir la structure des unités de négociation concernées par suite de la fusion des deux anciens transporteurs aériens.

[11] Le 24 janvier 2001, le Conseil a rendu une nouvelle décision dans *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015, dans laquelle il concluait à la nécessité d'établir une unité de négociation unique générale englobant tous les employés de l'unité de négociation de l'ATESO travaillant chez Air Canada, afin d'englober les unités de négociation des deux anciens transporteurs. Le Conseil a décrit cette unité unique de la manière suivante:

[92] L'unité de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel englobera tous les employés exerçant ces fonctions dans la compagnie aérienne fusionnée, y compris les employés qui font actuellement partie de l'unité du personnel au sol à Air Canada, le groupe des services techniques aux LACI, et, éventuellement, le «groupe ajouté» aux LACI, en tenant compte des groupes et fonctions exclus. Tous les employés exécutant des fonctions liées au fret et aux bagages ainsi que ceux qui s'acquittent de tâches connexes seront inclus dans ce groupe. La description finale de l'unité de négociation sera arrêtée une fois que le Conseil aura pris connaissance des observations subséquentes des parties.

(pages 51; 143,315)

[12] Dans *Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 147, le Conseil présente une définition plus précise de l'unité de négociation:

[67] Pour ce motif, le Conseil conclut que l'unité qui lui semble la plus habile à négocier collectivement, eu égard aux circonstances, est celle dont il a défini les grandes lignes dans *Air Canada et autre (104)*, précitée. L'AIM a très bien saisi le

description set out by the IAM & AW in its submissions of October 12, 2001, if modified as set out below:

“... all employees of Air Canada engaged in technical, maintenance and operational support functions or in discrete operational units primarily engaged in such functions, excluding those performing management functions or those employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations and otherwise, and excluding any employees covered by a certification order and employees in discrete positions and functions not included within the scope of bargaining units in either of the merged entities prior to the merger.”

[68] It should be noted that the intent of this bargaining unit description is that the words Technical, Maintenance and Operational Support are intended to provide a description of the group of employees in Air Canada who are providing services of the type captured by the grouping of the three main notions taken together. Each of the words therefore should be seen as limited by the other two. A particular issue has arisen concerning the words “Operational Support.” Obviously, the intent is not to capture all Operational Support positions, because the Board has separately certified Sales and Service Personnel and Clerical Personnel who, if the term “Operational Support” is given a broad meaning, would be included within its scope.

[69] The meaning of the term Technical, Maintenance and Operational Support in this context is captured more precisely if Operational Support is opposed to the notion of administrative support. If a position is more directly related to the support of the administration of the airline than to its operations, it may fall out of scope, and may be said more properly to fall within the Clerical Unit, the Financial Unit or the Sales and Service Unit.

(pages 38-39)

[13] Later in that same decision, the Board found it appropriate to adopt a more generic bargaining unit description:

[77] In the present instance, the Board has found it appropriate to alter the bargaining unit description to make that description more generic. This brings certain positions and job functions potentially within the scope of the generic bargaining unit description which were not within the scope of the previous bargaining unit descriptions based upon lists of included positions. The change in the nature of the bargaining unit description should not result in the sweeping in of groups of employees without consideration of their circumstances. If, therefore, as submitted by the employer, identifiable groups of employees whose positions are sufficiently distinct to be clearly distinguished from the positions within the previously certified bargaining units exist, which were not within a bargaining unit in either predecessor entity, they should not fall within the described bargaining unit and will be excluded on that basis.

but que visait le Conseil dans cette décision, ainsi qu'en témoigne la description de l'unité de négociation qui figure dans ses observations datées du 12 octobre 2001 et qui est reproduite ci-après, avec quelques modifications:

«... tous les employés d'Air Canada exécutant des fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel ou qui font partie d'unités distinctes s'acquittant principalement de telles fonctions, à l'exclusion des employés occupant un poste de direction ou un poste comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail ou autrement, des employés visés par une ordonnance d'accréditation ainsi que des employés exerçant des fonctions et occupant des postes particuliers qui n'étaient pas inclus dans les unités de négociation accréditées de l'une ou l'autre des entités avant la fusion.

(traduction)»

[68] Il convient de préciser que dans la description qui précède, les termes appui technique, entretien et soutien opérationnel visent à décrire les fonctions de ceux des employés d'Air Canada qui assurent les services qu'englobe le regroupement des trois grandes notions. En conséquence, chacun des termes se trouve à être limité par les deux autres. Les termes «soutien opérationnel» ont posé un problème particulier. De toute évidence, le but visé n'était pas d'inclure tous les postes de soutien opérationnel, puisque le Conseil a accrédité une unité distincte des ventes et du service à la clientèle et une autre du personnel de bureau, lesquelles unités, si les termes «soutien opérationnel» sont définis de manière générale, seraient englobées dans la définition de cette unité.

[69] On saisit mieux le sens qu'il faut attribuer aux termes appui technique, entretien et soutien opérationnel dans ce contexte si on oppose la notion de soutien opérationnel à celle de soutien administratif. Si les fonctions d'un poste se rapportent plus directement à l'administration du transporteur aérien qu'à son exploitation, le poste n'entre probablement pas dans la définition de l'unité et cadre peut-être mieux avec celle de l'unité du personnel de bureau, de l'unité des services financiers ou de l'unité des ventes et du service à la clientèle.

(pages 38-39)

[13] Plus loin dans cette même décision, le Conseil conclut qu'il convient d'adopter une description plus générale:

[77] En l'instance, le Conseil a jugé qu'il convenait de modifier la description de l'unité de négociation pour la rendre plus générale. En conséquence, des postes et des fonctions pourraient être englobés dans la définition de la nouvelle unité de négociation générale alors qu'ils n'étaient pas inclus dans les unités de négociation antérieures, si l'on se fie aux listes des postes inclus. La modification de la nature de l'unité de négociation ne devrait pas donner lieu à l'inclusion de groupes d'employés dont la situation n'a pas été examinée au préalable. En conséquence, s'il existe, ainsi que le soutient l'employeur, des groupes identifiables d'employés dont les fonctions sont suffisamment distinctes pour les différencier des postes inclus dans les unités de négociation antérieures, et si ces groupes n'étaient pas représentés par un agent négociateur dans l'une ou l'autre des entreprises antérieures, ils ne devraient pas être

This is why the above bargaining unit description has been modified to exclude “employees in discrete positions and functions not included within the scope of bargaining units in either of the merged entities prior to the merger.”

(page 41)

[14] Following adjudication by the Board in regards to three groups of employees whose status remained outstanding, in *Air Canada*, [2005] CIRB no. 320, the Board made some further determinations towards finalizing the TMOS bargaining unit description. This decision concerned those employees in the identified groups of analyst and analysis, the addendum look-alikes outside of the technical operations branch and the senior leads equivalent.

[15] As stated earlier, CAMA’s proposed bargaining unit comprises employees engaged in maintenance functions within the Air Canada Maintenance (ACM) branch falling in the following seven categories:

- Aircraft line maintenance
- Upholstering, trim overhaul and fabrication
- Sheet metal fabrication, repairs
- Tool issuing
- Aircraft cleaning
- Aircraft avionics maintenance
- Category PL/00

[16] There exists a total of 14 categories in the ACM branch including the above 7 categories. There also exists an Air Canada Technical Services (ACTS) branch. In addition to the ACM and ACTS branches, the TMOS unit includes employees working in cargo and airports as well.

#### **B - Existing bargaining units at Air Canada**

[17] At pages 10 and 11 of the officer’s report under the heading “Certification Orders and/or Collective Agreement” is a list of the existing bargaining units at Air Canada as of the date of the officer’s report, September 6, 2005:

1) Maintenance and operational support, IAMAW, order 8903-U (Appendix B);

2) Customer sales and service, CAW-Canada, order 8011-U (Appendix C);

inclus dans l’unité de négociation décrite, et ils en seront exclus pour ce motif. C’est pourquoi la description de l’unité de négociation qui précède a été modifiée pour exclure les «employés occupant des postes particuliers qui n’étaient pas inclus dans les unités de négociation accréditées de l’une ou l’autre des entreprises avant la fusion».

(page 41)

[14] Après avoir statué sur le sort de trois groupes d’employés dont la situation demeurait en suspens, le Conseil a rendu des décisions supplémentaires dans *Air Canada*, [2005] CCRI n° 320, afin de parachever la description de l’unité de négociation de l’ATESO. Cette décision concernait les employés des groupes définis d’analystes, les titulaires de postes équivalents à ceux du groupe ajouté à l’extérieur de la direction des opérations techniques et les titulaires de postes équivalents à celui de chef d’équipe principal.

[15] Comme il a été indiqué précédemment, l’unité de négociation proposée par l’ACMEA englobe les employés affectés à l’entretien travaillant à la direction de l’entretien d’Air Canada (EAC) qui font partie des groupes professionnels suivants:

- Maintenance en ligne des avions
- Rembourrage, réparation des garnitures et fabrication
- Fabrication et réparation de la tôlerie
- Distribution des outils
- Nettoyage des avions
- Entretien des équipements - avionique
- Groupe PL/00

[16] On dénombre 14 groupes professionnels à la direction de l’EAC, dont les 7 mentionnés ci-dessus. Il existe aussi une direction des services techniques d’Air Canada (STAC). Outre les employés des directions de l’EAC et des STAC, l’unité de l’ATESO englobe des préposés au fret et aux aéroports.

#### **B - Unités de négociation en place à Air Canada**

[17] Aux pages 10 et 11 du rapport de l’agent, sous la rubrique «Certification Orders and/or Collective Agreement» (ordonnances d’accréditation et convention collective), on trouve la liste des unités de négociation qui existent actuellement à Air Canada en date du rapport de l’agent, soit le 6 septembre 2005:

1) Entretien et soutien opérationnel, AIM, ordonnance 8903-U (annexe B);

2) Préposés aux ventes et aux services à la clientèle, TCA-Canada, ordonnance 8011-U (annexe C);

3) Crew Resource Utilization In-Flight Service, CAW-Canada, order 8247-U (Appendix D);

4) Finance Branch in Canada, IAMAW, order 8227-U (Appendix E);

5) Clerical and administrative support, IAMAW, order 8143-U (Appendix F);

6) Cabin personnel, CUPE, Airline Division, Canadian Airlines Component, order 8096-U (Appendix G);

7) Pilots, Air Canada Pilots Association, order 8005-U (Appendix H);

8) Employees employed in the printing bureau at the Montréal International Airport, Dorval, Que., classified as lead platemaking operator, platemaking operator, photocopy and job inquiry clerk, job controller, lead offset operator, offset operator, printing distributor, bindery operator, addressing operator, distribution operator, mailing list clerk, and publications clerk, IAMAW, order 1392-U (Appendix I);

9) Flight Dispatchers, CALDA, order 740-U (Appendix J).

3) Utilisation des Ressources PNC, Service en vol, TCA-Canada, ordonnance 8247-U (annexe D);

4) Service des finances au Canada, AIM, ordonnance 8227-U (annexe E);

5) Personnel préposé aux fonctions de bureau et de soutien administratif, AIM, ordonnance 8143-U (annexe F);

6) Personnel de cabine, SCFP, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien, ordonnance 8096-U (annexe G);

7) Pilotes, Association des pilotes d'Air Canada, ordonnance 8005-U (annexe H);

8) Employés travaillant au service de l'imprimerie à l'Aéroport international de Montréal, Dorval (Québec), qui exercent les fonctions de conducteur en chef d'appareil de transformation des clichés, de conducteur d'appareil de transformation des clichés, de préposé aux photocopies et aux demandes de renseignements, de contrôleur de l'exécution des travaux, de conducteur en chef de presse offset, de conducteur de presse offset, de préposé à l'impression et à la distribution, de préposé à la reliure, de préposé à l'adressage, de préposé à la distribution, de préposé aux listes d'expédition et de préposé aux publications, AIM, ordonnance 1392-U (annexe I);

9) Régulateurs de vols, CALDA, ordonnance 740-U (annexe J).

(traduction)

[18] Since September 6, 2005, the date of the officer's report, the Board has granted, on October 21, 2005, an application for certification certifying the CAW-Canada as the bargaining agent for a unit of crew schedulers for Air Canada pilots, order no. 8967-U. This order describes the bargaining unit as comprising "all employees of the assignment department for the cockpit personnel, flight operations, employed by Air Canada, excluding managers."

### III - Positions of the Parties

#### A - Air Canada and the IAM

[19] Since both Air Canada and the IAM's submissions mirror each other in that each opposes the present certification application on the same basis, the Board considers it appropriate to summarize their positions jointly.

[20] First, both Air Canada and the IAM take the position that CAMA's application is untimely. Air Canada maintains that the bargaining unit proposed by CAMA is contained wholly within the existing TMO bargaining unit and encompasses only 14% of the total employees comprised in the existing bargaining unit. In such circumstances, they submit the proposed unit is not

[18] Depuis le 6 septembre 2005, date du rapport de l'agent, le Conseil a accueilli, le 21 octobre 2005, une demande d'accréditation de TCA-Canada à titre d'agent négociateur d'une unité des répartiteurs des équipages pour les pilotes d'Air Canada, ordonnance n° 8967-U, définie comme suit: «tous les employés du département des affectations du personnel naviguant technique (P.N.T.), des opérations aériennes, employés par Air Canada, à l'exclusion des gérants».

### III - Position des parties

#### A - Air Canada et l'AIM

[19] Air Canada et l'AIM invoquant des moyens analogues pour contester la présente demande d'accréditation, le Conseil juge qu'il est indiqué de résumer leurs positions ensemble.

[20] En premier lieu, Air Canada et l'AIM prétendent que la demande de l'ACMEA est hors délai. Air Canada affirme que l'unité de négociation proposée est totalement incluse dans l'unité de négociation actuelle de l'ATESO, dont elle n'englobe que 14 % de l'effectif. Dans ces conditions, l'unité proposée n'est pas considérablement différente de l'unité actuelle



substantially different from the existing unit represented by the IAM for the purpose of establishing applicable time frames under section 24(2) of the *Code*. Air Canada submits that section 24(2)(a) of the *Code* does not apply in the present matter since the proposed unit is not substantially different from the existing TMOS bargaining unit and there exists a collective agreement currently in force applicable to this bargaining unit. Accordingly, it argues section 24(2)(d) applies and no application for certification could be filed until the 34th and the 36th month of the collective agreement's operation, i.e. between March 23 and June 23, 2005. Consequently, CAMA's application having been filed April 15, 2004, is premature and should be dismissed on that basis.

[21] Second, notwithstanding their argument on timeliness, Air Canada and the IAM maintain that the bargaining unit applied for by CAMA is not an appropriate one. They submit that in the airline industry, the Board has historically favoured larger bargaining units. Such preference is aimed at avoiding a multiplicity of bargaining units through fragmentation of existing unit(s). Both Air Canada and the IAM maintain that any fragmentation is an extraordinary measure which is to be accepted only where the existing bargaining unit is demonstrably no longer appropriate for collective bargaining. They also maintain that none of the compelling reasons for creating a separate bargaining unit currently exist. Having to bargain collectively with multiple small units, they argue, would clearly be inefficient and inconvenient in regards to both collective bargaining and the day-to-day administration of collective agreements.

[22] Air Canada and the IAM further argue that the existing TMOS bargaining unit was recently found appropriate by the Board and it remains an appropriate bargaining unit for collective bargaining. They submit CAMA's proposed bargaining unit would clearly be inconsistent with the results of the bargaining unit review undertaken following the Air Canada and CAIL merger.

[23] The employer states that CAMA's proposed bargaining unit is incoherent both within the ACM branch itself from which the bargaining unit sought is derived and in regards to the ACTS branch. Air Canada provided a comparative description of its two maintenance activity branches, the ACM and the ACTS. It explains that while a total of 2,525 TMOS unit members work in ACM in 14 different categories,

représentée par l'AIM aux fins d'établir le délai applicable en vertu du paragraphe 24(2) du *Code*. Air Canada avance que l'alinéa 24(2)a) du *Code* ne s'applique pas en l'espèce, car l'unité proposée n'est pas considérablement différente de l'unité de l'ATESO, laquelle est actuellement régie par une convention collective en vigueur. Il s'ensuit que la disposition applicable est l'alinéa 24(2)d) et qu'aucune demande d'accréditation ne peut être présentée avant les 34<sup>e</sup> et 36<sup>e</sup> mois d'application de la convention collective, ce qui correspond à la période comprise entre le 23 mars et le 23 juin 2005. La demande de l'ACMEA, qui date du 15 avril 2004, est donc prématurée et devrait dès lors être rejetée.

[21] En deuxième lieu, indépendamment de la recevabilité de la demande, Air Canada et l'AIM estiment que l'unité proposée par l'ACMEA n'est pas habile à négocier collectivement. Ils soutiennent que, dans le secteur du transport aérien, le Conseil privilégie depuis longtemps l'établissement de grandes unités de négociation générales et cela, dans le but d'éviter de créer une multitude d'unités de négociation par le morcellement d'unités existantes. Air Canada et l'AIM avancent que le morcellement est une mesure exceptionnelle à laquelle on ne doit avoir recours que dans les cas où il est démontré que l'unité existante n'est plus habile à négocier collectivement. À leur point de vue, il n'existe aucun motif impérieux de créer une unité distincte en l'espèce. Il serait indéniablement inefficace et inconfortable de traiter avec une multitude de petites unités sur le plan tant des négociations collectives que de l'administration quotidienne des conventions collectives.

[22] Air Canada et l'AIM ajoutent que l'unité actuelle de l'ATESO a récemment été jugée habile à négocier collectivement par le Conseil et que rien n'a changé depuis à cet égard. À leur point de vue, l'unité proposée par l'ACMEA ne cadrerait certainement pas avec la structure des unités de négociation établie au terme de la fusion d'Air Canada et des LACI.

[23] L'employeur estime que l'unité proposée par l'ACMEA est illogique par rapport à la direction de l'EAC dont elle tire son origine et à la direction des STAC. Air Canada a fourni une description comparative de ces deux directions de l'entretien. Bien qu'on dénombre 2 525 employés membres de l'unité de l'ATESO répartis dans 14 groupes professionnels à la direction de l'EAC, la demande de l'ACMEA n'en vise

CAMA's application is limited to 1,810 employees within only 7 of those 14 categories within the ACM branch in the TMOS bargaining unit. Consequently, Air Canada maintains that the resulting unit is incoherent within the ACM branch itself, as it excludes almost 30% of the TMOS bargaining unit employees in the ACM branch.

[24] Air Canada also argues that since the TMOS bargaining unit includes employees working in cargo and airports in addition to employees in its ACTS and the ACM branches, the proposed bargaining unit is also incoherent and irrational within the TMOS unit itself since it excludes some 2,456 TMOS unit employees in the TMOS bargaining unit working in identical categories as those in the 7 categories covered by the present application. Consequently, employees in the proposed bargaining unit, it argues, would be working side by side with members of the TMOS bargaining unit performing the same or substantially the same work.

[25] The IAM advances the same argument that the application under review does not cover all categories of employees in the ACM branch who are part of the TMOS bargaining unit and that there are employees in the same categories sought who work outside the ACM branch. The IAM acknowledges that there are many employees in positions within the TMOS bargaining unit who perform technical, maintenance and operational support functions differing from the technical, maintenance and operational support functions carried out by employees in CAMA's proposed bargaining unit. However, it points out that for every position covered by CAMA's application, there are employees who are licenced and qualified to perform and indeed do perform these functions in other Air Canada departments.

[26] Air Canada further argues that the employees currently move freely within both the ACTS and ACM branches and they enjoy bumping rights, promotion and transfer opportunities, all of which would be seriously curtailed by granting the present certification. The IAM also maintains that CAMA's proposed bargaining unit would limit employees' opportunities, in both the proposed and to a more limited extent, the main TMOS bargaining unit with regards to seniority. It argues that the present application does not relate to any coherent occupational group as there is a complete absence of any community of interest within the group of employees applied for that would set them apart from the remainder of its bargaining unit.

que 1 810, dans 7 groupes professionnels seulement. Air Canada ajoute que l'unité qui en résulte est illogique à l'intérieur même de la direction de l'EAC, car elle exclut presque 30 % des employés de l'unité de négociation de l'ATESO qui sont rattachés à cette direction.

[24] Air Canada poursuit en indiquant que, puisque l'unité de négociation de l'ATESO englobe des préposés au fret et aux aéroports en plus des employés des directions de l'EAC et des STAC, l'unité proposée est aussi illogique et irrationnelle par rapport à l'unité de l'ATESO, car elle exclut quelque 2 456 employés faisant partie de cette unité et appartenant à des groupes professionnels identiques aux 7 groupes visés par la demande en l'espèce. Il s'ensuit que les employés de l'unité proposée côtoieraient des employés de l'unité de l'ATESO qui accomplissent des tâches identiques ou essentiellement identiques.

[25] L'AIM indique pour sa part que la demande à l'étude exclut une partie des groupes professionnels de la direction de l'EAC qui font partie de l'unité de l'ATESO et qu'il y a des employés dans les groupes visés qui ne travaillent pas à la direction de l'EAC. L'AIM admet qu'un grand nombre d'employés de l'unité de négociation de l'ATESO s'acquittent de fonctions d'appui technique, d'entretien et de soutien opérationnel différentes de celles des employés de l'unité de négociation proposée par l'ACMEA. Par contre, pour chaque poste visé par la demande d'accréditation, il y a des employés qui sont brevetés et qualifiés pour accomplir - et qui accomplissent effectivement - ces fonctions dans d'autres services d'Air Canada.

[26] Air Canada ajoute qu'il n'existe actuellement aucune entrave à la mobilité à l'intérieur de la direction de l'EAC et de la direction des STAC et que les employés bénéficient de droits de supplantation et d'occasions d'avancement et de mutation qui seraient considérablement réduites si la présente demande d'accréditation était accueillie. L'AIM affirme en outre que l'unité proposée par l'ACMEA limiterait les possibilités des employés de l'unité proposée et, dans une moindre mesure, de l'unité principale de l'ATESO eu égard à l'ancienneté. La demande en l'espèce ne concerne pas un groupe professionnel logique, car il n'existe pas de communauté d'intérêts entre les employés de l'unité proposée qui les distinguerait du reste de l'unité de négociation de l'AIM.

[27] The IAM further maintains that the unit applied for appears to be designed solely around employees which CAMA was able to persuade to sign membership cards. It states that the application attempts to carve out a viable bargaining unit along the line of employees' affiliation under the ACM branch and by reference to the categories to which the employees are assigned under the existing collective agreement.

[28] In conclusion, Air Canada and the IAM contend that taking this group of employees from the current IAM TMOS bargaining unit would be unworkable from both a labour relations and operational perspective and would serve only to jeopardize industrial stability, impair collective bargaining, and diminish both employee mobility and operational and administrative efficiency.

#### **B - CAMA**

[29] CAMA rejects the timeliness objection. It submits that its application is for a new, substantially different bargaining unit for which no collective agreement is in force and for which no trade union has been certified. Consequently, it argues its application is not subject to the time limitations under sections 24(2)(b), (c) and (d) of the *Code*. CAMA takes the position that its proposed bargaining unit would consist of existing employees of the TMOS bargaining unit who have a separate, singular community of interest which distinguishes them from the remaining employees in the TMOS bargaining unit. More specifically, CAMA describes the community of interest of the proposed unit as having "a crucial, unwavering focus on (and dedication to) the day-to-day flight readiness and worthiness of Air Canada's commercial aircraft."

[30] CAMA asserts that fragmentation is appropriate in certain circumstances and that the airline industry practice of creating separate, occupationally defined bargaining units overrides the Board's preference for broader, all-inclusive bargaining units. It maintains the employees of the proposed unit share a community of interest being engaged in what is known in the industry as "line maintenance," which distinguishes them from the other employees in the TMOS bargaining unit. It submits that in regards to the appropriateness of its proposed unit, it only has to demonstrate its proposed bargaining unit is an appropriate one and not that other units could be more appropriate. Consequently, it contends that the IAM's submissions concerning the

[27] L'AIM considère en plus que l'unité proposée est conçue uniquement autour des employés que l'ACMEA a réussi à convaincre de signer des cartes d'adhésion. On cherche à créer une unité viable en fonction de l'appartenance des employés à la direction de l'EAC ainsi que des groupes professionnels définis par la convention collective actuelle.

[28] En conclusion, Air Canada et l'AIM indiquent que retrancher ce groupe d'employés de l'unité de négociation actuelle de l'ATESO représentée par l'AIM causerait des difficultés insurmontables sur le plan des relations du travail et de l'exploitation de l'entreprise et aurait des effets néfastes sur la stabilité industrielle, les négociations collectives, la mobilité des employés ainsi que sur l'efficacité administrative et opérationnelle.

#### **B - L'ACMEA**

[29] L'ACMEA rejette l'objection quant à la recevabilité. Elle prétend que sa demande vise l'établissement d'une nouvelle unité de négociation considérablement différente qui n'est pas régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité. Il s'ensuit que cette demande n'est pas assujettie aux délais prévus par les alinéas 24(2)b), c) et d) du *Code*. L'ACMEA avance que l'unité proposée serait composée d'employés actuels de l'unité de l'ATESO ayant une communauté d'intérêts distincte et singulière qui les distingue des autres employés de cette même unité. L'ACMEA décrit notamment cette communauté d'intérêts comme la «détermination (et la volonté) prépondérante et indéfectible d'assurer la préparation quotidienne des vols et la navigabilité des aéronefs commerciaux d'Air Canada» (traduction).

[30] L'ACMEA estime que le morcellement d'une unité est justifié dans certaines circonstances et que la pratique de créer des unités de négociation distinctes en fonction des tâches accomplies dans le secteur du transport aérien l'emporte sur la préférence du Conseil pour des unités de négociation générales englobant tous les employés. À son point de vue, les employés de l'unité proposée partagent une communauté d'intérêts, puisqu'ils assurent ce que l'on appelle dans le secteur la «maintenance en ligne», ce qui les distingue des autres employés de l'unité de l'ATESO. En ce qui concerne l'habileté à négocier collectivement de l'unité proposée, l'ACMEA prétend qu'il lui suffit de démontrer que l'unité est habile à négocier et non pas

continuing appropriateness of the existing TMOS unit are irrelevant and should be disregarded.

[31] CAMA agrees that its application only references internal position categories. However, CAMA explains that this was done to clearly identify which portions of the existing TMOS bargaining unit would fall within CAMA's proposed bargaining unit. It maintains that notwithstanding the fact that the application does not cover all categories of employees in the ACM branch, its proposed bargaining unit is nonetheless an appropriate one.

[32] In addition, CAMA submits that the employees in its proposed bargaining unit are viewed as distinct by Transport Canada and must also "comply with their own specific regulatory and policy directives; operate under a unique set of pressures given the very short time spans and very high demands under which their work must be performed; and work unique hours."

[33] CAMA questions the IAM's assertions that the new proposed bargaining unit would prevent the "fluid" movement of employees. It submits this is a gross overstatement since there is little lateral movement of employees in and out of the ACM branch. It maintains that this lack of movement is attributed to the fact that the majority of the TMOS bargaining unit employees are not qualified or licensed to perform functions covered by employees in its proposed unit. Another factor working against fluid movement, it submits, is Air Canada's process of organizational change announced in November 2001, which was directly aimed at carving off its maintenance related functions. As a result, the ACTS branch is a distinct entity moving away from the ACM branch contrary to the submissions of the IAM that the two branches are a cohesive whole with a fluid movement of employees. This alone, submits CAMA, brings into question the continuing appropriateness of the existing TMOS bargaining unit. Moreover, CAMA maintains there is no basis to conclude that a revised bargaining unit structure could not accommodate the possibility of periodic, infrequent job assignments between the ACTS and ACM branch when warranted. CAMA notes that article 16 of the existing collective agreement is in fact a mechanism to

que d'autres unités le seraient davantage. Selon l'ACMEA, les observations de l'AIM concernant l'habileté à négocier continue de l'unité actuelle de l'ATESO ne sont pas pertinentes et elles ne devraient pas être prises en considération.

[31] L'ACMEA convient que sa demande fait uniquement mention de groupes professionnels internes, mais que cela a uniquement pour but d'indiquer clairement quelles portions de l'unité actuelle de l'ATESO seraient incluses dans l'unité proposée. À son point de vue, indépendamment du fait que la demande n'englobe pas tous les groupes professionnels rattachés à la direction de l'EAC, l'unité proposée n'en est pas moins habile à négocier collectivement.

[32] L'ACMEA ajoute que les employés inclus dans l'unité proposée sont considérés comme un groupe distinct par Transports Canada et qu'ils doivent aussi «se conformer à des règlements et à des lignes directrices qui leur sont propres, exécuter leurs fonctions dans des conditions particulières compte tenu des délais très courts et des exigences très élevées auxquels ils sont assujettis et s'astreindre à des horaires de travail particuliers» (traduction).

[33] L'ACMEA conteste les prétentions de l'AIM selon lesquelles l'unité proposée nuirait à la «libre» mobilité des employés. Il s'agit à son avis d'une grossière exagération, puisque les possibilités de mobilité latérale sont limitées tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la direction de l'EAC. Cette absence de mobilité tient au fait que la majorité des employés de l'unité de négociation de l'ATESO n'est ni qualifiée ni brevetée pour s'acquitter des fonctions des employés de l'unité proposée. Un autre facteur qui limite la mobilité, selon l'ACMEA, est le processus de restructuration annoncé par Air Canada en novembre 2001, qui visait directement à retrancher les fonctions d'entretien. Il s'ensuit que la direction de l'EAC constitue une entité distincte qui se détache de la direction des STAC, contrairement à ce que prétend l'AIM, qui considère les deux directions comme un tout homogène qui favorise la mobilité des employés. Cet élément suffit, selon l'ACMEA, à remettre en cause l'habileté continue à négocier collectivement de l'unité actuelle de l'ATESO. En outre, l'ACMEA soutient que rien ne permet de conclure qu'une structure d'unités de négociation révisée ne pourrait pas offrir de possibilités d'affectations périodiques occasionnelles entre la direction de l'EAC et la direction des STAC lorsqu'il y

facilitate such movement in and out of the TMOS bargaining unit.

#### IV - Analysis and Decision

[34] The relevant provisions of the *Code* are:

24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Where an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit is made in accordance with this section, no employer of employees in the unit shall, after notification that the application has been made, alter the rates of pay, any other term or condition of employment or any right or privilege of such employees until

(a) the application has been withdrawn by the trade union or dismissed by the Board, or

a lieu. L'ACMEA fait observer que l'article 16 de la convention collective actuelle se veut en fait un moyen de faciliter la mobilité des employés à l'intérieur et à l'extérieur de l'unité de l'ATESO.

#### IV - Analyse et décision

[34] Les dispositions pertinentes du *Code* sont les suivantes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) Après notification de la demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité visée, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par le Conseil. Cette interdiction s'applique, selon le cas:

a) jusqu'au retrait de la demande par le syndicat ou au rejet de celle-ci par le Conseil;

(b) thirty days have elapsed after the day on which the Board certifies the trade union as the bargaining agent for the unit,

except pursuant to a collective agreement or with the consent of the Board.

...

27.(1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.

...

28. Where the Board

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

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

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

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

#### A - Timeliness

[35] There is no issue that the bargaining unit proposed by CAMA is wholly contained within the existing TMOS bargaining unit for which the IAM is the bargaining agent and for which a collective agreement is presently in force. This is not contested and is evident from the submissions and documents filed by the parties.

[36] The ability to make an application “at any time” under section 24(2)(a) of the *Code*, is conditional on there being no collective agreement applicable to the unit in force and no trade union being certified for the unit at the time of the application. The open periods prescribed under sections 24(2)(c) and (d) apply where there is an existing certification order or collective agreement applicable to the unit in force at the time of the application.

[37] In *Ledcor Industries et al.* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; and 99 CLLC 220-005 (CLRBR

b) jusqu’à l’expiration des trente jours suivant l’accréditation du syndicat.

...

27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l’article 24, d’une demande d’accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l’unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.

...

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

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

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

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

#### A - Recevabilité de la demande

[35] Il est indiscutable que l’unité de négociation proposée par l’ACMEA est totalement incluse dans l’unité actuelle de l’ATESO dont l’AIM est l’agent négociateur et qui est actuellement régie par une convention collective en vigueur. Ce fait non contesté ressort des observations et documents présentés par les parties.

[36] La capacité de présenter une demande «à tout moment» en vertu de l’alinéa 24(2)a) du *Code* est assortie d’une condition, soit que l’unité ne soit pas régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d’agent négociateur au moment de la présentation de la demande. Les périodes ouvertes prévues par les alinéas 24(2)c) et d) du *Code* s’appliquent dans les cas où l’unité est représentée par un syndicat accrédité ou régie par une convention collective en vigueur au moment de la présentation de la demande.

[37] Dans *Ledcor Industries et autres* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; et 99 CLLC 220-005 (CCRT

no. 1225), upheld in *Ledcor Industries Ltd. v. Construction and General Workers' Union, Local 92 et al.* (2000), 251 N.R. 285; and (1999) 251 N.R. 288 (F.C.A., nos. A-362-98, A-363-98), the Board set out the test to determine the applicable relevant time limitations on the basis of whether a certification application was a regular certification application or a raid:

Section 24(1) provides that a “trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining” may, subject to the time prescriptions, apply to the Board to be certified. The union is given broad berth, in a section 24 application, to define the unit it considers appropriate. If there is an existing certification or collective agreement “applicable to the unit” in force at the time of the union’s application, which is substantially the same as the one that the union described in its application pursuant to section 24(1), the timeliness of the application must be determined pursuant to the provisions of section 24(2).

**Before applying the time limits under section 24(2), the Board is often called upon to decide whether the unit described by the union in its section 24(1) application is the same or substantially the same as the unit for which an existing certification order or collective agreement (voluntary or otherwise) exists. Ultimately, it is also the Board, by virtue of section 28, that must decide whether or not the unit that the union described in its section 24(1) application “constitutes a unit appropriate for collective bargaining.”**

(pages 130-131; 154; and 143,044; emphasis added)

(See also *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85; and *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2003] CIRB no. 220.)

[38] Whether or not a proposed unit is the same or substantially the same as an existing bargaining unit is a finding of fact in every application. That determination necessarily affects the time for the filing of an application. While the Board has previously asserted that the application for certification of a new bargaining unit is not subject to the time limits set out in the *Code*, an application for a unit that is not different or substantially different from an existing unit must be made in compliance with the open periods prescribed under section 24(2) of the *Code*. In other words, the requirement to file an application within the open periods prescribed under sections 24(2)(c) and (d) of the *Code* apply where there is an existing certification order or collective agreement applicable to the unit in force at the time of the application for

n° 1225) (confirmée par *Ledcor Industries Ltd. v. Construction and General Workers' Union, Local 92 et al.* (2000), 251 N.R. 285; et (1999) 251 N.R. 288 (C.A.F., dossiers n°s A-362-98, A-363-98)), le Conseil énonce les critères pour déterminer le délai applicable selon qu’il s’agit d’une demande d’accréditation courante ou d’un cas de maraudage:

Le paragraphe 24(1) prévoit qu’«un syndicat peut solliciter l’accréditation à titre d’agent négociateur d’une unité qu’il juge habile à négocier collectivement», sous réserve des délais prévus. Le syndicat jouit d’une bonne marge de manoeuvre, relativement à une demande fondée sur l’article 24, pour définir l’unité qu’il juge habile à négocier. Si l’unité «est régie» par une convention collective ou «est représentée» par un syndicat accrédité au moment de la présentation de la demande et que cette unité est sensiblement la même unité que celle décrite dans la demande présentée en vertu du paragraphe 24(1), le caractère opportun de la demande doit être déterminé aux termes des dispositions du paragraphe 24(2).

**Avant d’appliquer les délais prévus au paragraphe 24(2), le Conseil est souvent appelé à décider si l’unité décrite par le syndicat dans sa demande fondée sur le paragraphe 24(1) est la même, ou sensiblement la même, que celle à l’égard de laquelle il existe déjà une ordonnance d’accréditation ou une convention collective (conclue volontairement ou non). En fin de compte, c’est également le Conseil, aux termes de l’article 28, qui doit décider si l’unité que le syndicat a décrite dans la demande fondée sur le paragraphe 24(1) constitue «une unité qu’il juge habile à négocier collectivement».**

(pages 130-131; 154; et 143,044; c’est nous qui soulignons)

(Voir aussi *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2002] CCRI n° 199; et 87 CLRBR (2d) 85; et *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2003] CCRI n° 220.)

[38] La question visant à déterminer si une unité de négociation proposée est la même ou essentiellement la même que l’unité de négociation existante nécessite une conclusion de fait dans chaque cas. La réponse à cette question a nécessairement une incidence sur le délai de présentation de la demande. Même si le Conseil a jadis déclaré qu’une demande d’accréditation visant l’établissement d’une nouvelle unité de négociation n’est pas assujettie aux délais prévus par le *Code*, dans les cas où l’unité proposée n’est pas différente ou considérablement différente de l’unité existante, la demande doit être présentée avant l’expiration des délais prévus par le paragraphe 24(2) du *Code*. Autrement dit, la demande doit être présentée durant les périodes ouvertes prévues par les alinéas 24(2)c) et d) du *Code* lorsque l’unité est représentée par un agent

certification, which is the same or substantially the same as the one for which the union is applying.

[39] The Board has found that the open periods set out in section 24(2) of the *Code* were not intended to apply to applications for certification for a unit that is different or significantly larger than that for which a collective agreement is or could be in place (see *Securicor Canada Limited*, [2004] CIRB no. 304; *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383) (upheld by the Federal Court of Appeal in *Re Latremouille and Canada Labour Relations Board et al.* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; and 57 N.R. 188 (F.C.A., nos. A-467-82, A-445-82, A-725-82, A-694-84, A-720-84); and *Maritime Employers' Association and Terminaux Portuaires du Québec* (1987), 65 di 162; and 19 CLRBR (NS) 34 (CLRB no. 642)).

[40] CAMA maintains that its application is for a unit that is substantially different from the existing TMOS bargaining unit. The Board does not agree. Although CAMA's application includes only certain employees (approximately 1,800) of the occupationally defined TMOS bargaining unit (approximately 13,260), its objective is the creation of a smaller unit to be distinct from the existing larger TMOS bargaining unit. It does not cover a unit that is significantly larger than that for which a collective agreement is in place. Quite the opposite, the present application is aimed at a group of employees wholly comprised within an existing bargaining unit. An application for a smaller bargaining unit within an existing larger unit is not normally viewed as a unit that is substantially different from an existing larger all employee unit for the purpose of the time provisions under section 24(2) of the *Code*. In *Ledcor Industries et al.*, *supra*, the Board reaffirmed that finding:

In industrial settings, the Board has a well-established policy that favours certification of broad-based bargaining units. In most industrial settings, an attempt to fragment a larger "all employee" unit and replace it with a smaller unit configuration - which is included therein - would not meet with the Board's approval (see *Brink's Canada Limited* (1994), 95 di 100 (CLRB no. 1084)). Nor, in those circumstances, would an application for a smaller unit - included within the larger unit - be ordinarily regarded as constituting a unit that is "different or substantially different" from the larger all-employee unit for

négociateur accrédité ou régie par une convention collective en vigueur au moment de la présentation de la demande d'accréditation et que l'unité proposée est identique ou essentiellement identique.

[39] Le Conseil a conclu que les périodes ouvertes prévues par le paragraphe 24(2) du *Code* ne s'appliquaient pas aux demandes d'accréditation visant l'établissement d'une unité différente de celle qui est régie ou pourrait être régie par une convention collective en vigueur, ou encore d'une unité considérablement plus grande (voir *Securicor Canada Limitée*, [2004] CCRI n° 304; *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383) (confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Re Latremouille and Canada Labour Relations Board et al.* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; et 57 N.R. 188 (C.A.F., dossiers n°s A-467-82, A-445-82, A-725-82, A-694-84, A-720-84); et *Association des employeurs maritimes et Terminaux Portuaires du Québec* (1987), 65 di 162; et 19 CLRBR (NS) 34 (CCRT n° 642)).

[40] L'ACMEA soutient que sa demande vise l'établissement d'une unité de négociation considérablement différente de l'unité actuelle de l'ATESO. Le Conseil ne partage pas ce point de vue. La demande de l'ACMEA englobe seulement certains employés (1 800 environ) de l'unité de négociation de l'ATESO fondée sur les tâches accomplies (13 260 employés environ); son objectif est de créer une plus petite unité, distincte de l'unité actuelle, et non pas une unité considérablement plus grande que celle régie par une convention collective en vigueur. Bien au contraire, la présente demande vise un petit groupe d'employés déjà totalement inclus dans une unité de négociation existante. Une petite unité de ce genre n'est généralement pas considérée comme considérablement différente d'une unité générale englobant tous les employés pour l'application des délais prévus par le paragraphe 24(2) du *Code*. Dans *Ledcor Industries et autres*, précitée, le Conseil a confirmé cette conclusion:

Dans un milieu industriel, le Conseil a, depuis longtemps, comme politique de favoriser l'accréditation de grandes unités de négociation. Dans la plupart des cas, une tentative de fragmentation d'une unité plus importante regroupant «tous les employés» en vue de la remplacer par une unité plus petite - qui est déjà incluse dans la première - ne serait pas approuvée par le Conseil (voir *Brink's Canada Limited* (1994), 95 di 100 (CCRT n° 1084)). Il n'approuverait pas non plus, dans ces circonstances, une demande visant une unité plus petite - comprise dans l'unité plus importante - constituant une unité



the purposes of the time prescriptions contained in section 24(5) of the *Code*.

(pages 131; 154; and 143,044)

[41] In addition, CAMA is not one of the bargaining agents already holding bargaining rights for any of the employees affected by the present application for certification. In *Consolidated Fastfrate Inc.*, [2005] CIRB no. 312 (confirmed on reconsideration in *Consolidated Fastfrate Inc.* (2005), as yet unreported CIRB decision no. 333), the Board dealt with an application for certification pursuant to sections 32 and 24 of the *Code* filed by the Western Canada Council of Teamsters seeking to merge several bargaining units represented by other bargaining agents. The Board, in considering the nature of the application, stated the following:

52. The Council is seeking certification for a bargaining unit of all employees of the employer in the provinces of Manitoba, Saskatchewan and Alberta. This application effectively seeks to merge several existing bargaining units, which are currently represented by other bargaining agents. The Council itself does not represent any of the employees and, as currently constituted, all but one of the incumbent bargaining agents are local union members of the Council. There is not, at present, a single bargaining agent for the proposed unit.

53. Such a situation has been characterized in the past as being in the nature of a raid because the applicant seeks to displace one or more existing bargaining agents. (See *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022). That characterization remains appropriate in this case even though three of the four incumbent bargaining agents are also constituent members of the applicant Council. There still remains one existing bargaining agent whose bargaining rights may be displaced by this application. Accordingly, the application is one that is in the nature of a raid.

(page 14)

[42] The Board finds that CAMA's proposed bargaining unit cannot be regarded as different or substantially different from the existing larger TMOS bargaining unit, as it is comprised of employees wholly within the existing bargaining unit. In addition, since CAMA is seeking to displace the IAM as the current bargaining agent for the employees it seeks to represent and there exists a collective agreement in force applicable to those employees, the present application is one that is akin to a raid application rather than a new application. Based on the above, the Board concludes that CAMA's application was not filed within the open

qui serait «différente ou sensiblement différente» de l'unité regroupant tous les employés aux fins des délais prévus au paragraphe 24(5) du *Code*.

(pages 131; 154; et 143,044)

[41] De plus, l'ACMEA ne détient actuellement aucun droit de négociation relativement à des employés visés par la demande d'accréditation en l'espèce. Dans *Fastfrate Consolidée Inc.*, [2005] CCRI n° 312 (confirmée au terme d'une demande de réexamen dans *Consolidated Fastfrate Inc.* (2005), décision du CCRI n° 333, non encore rapportée), le Conseil était saisi d'une demande d'accréditation fondée sur les articles 32 et 24 du *Code* présentée par le Western Canada Council of Teamsters visant à fusionner plusieurs unités de négociation représentées par d'autres agents négociateurs. Sur la question de la nature de la demande, le Conseil a fait observer ce qui suit:

[52] Le WCCT sollicite l'accréditation d'une unité de négociation composée de tous les employés de l'employeur dans les provinces du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta. Cette demande vise effectivement à regrouper plusieurs unités de négociation existantes et qui sont actuellement représentées par d'autres agents négociateurs. Le WCCT lui-même ne représente aucun des employés et, à l'heure actuelle, tous les agents négociateurs accrédités, sauf un, font partie du WCCT. Il n'existe à l'heure actuelle aucun agent négociateur de l'unité proposée.

[53] Par le passé, on a dit d'une telle situation qu'elle constituait un cas de maraudage parce que le requérant tentait de déloger un ou plusieurs agents négociateurs en place. (Voir *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CCRT n° 1022)). Dans la présente affaire, cette étiquette demeure juste même si trois des quatre agents négociateurs en place sont aussi membres du regroupement de syndicats requérant. Il reste un agent négociateur accrédité dont les droits de négociation pourraient être évincés par la présente demande. En conséquence, la demande constitue effectivement un cas de maraudage.

(page 14)

[42] Le Conseil estime que l'unité proposée par l'ACMEA ne peut pas être considérée comme différente ou considérablement différente de la grande unité de négociation actuelle de l'ATESO, car elle englobe uniquement des employés de l'unité actuelle. De plus, vu que l'ACMEA cherche à déloger l'AIM à titre d'agent négociateur des employés de l'unité dont elle sollicite l'accréditation et que ces employés sont régis par une convention collective en vigueur, la présente demande constitue davantage un cas de maraudage qu'une nouvelle demande d'accréditation. À la lumière de ce qui précède, le Conseil conclut que

period prescribed under section 24(2)(d) of the *Code* and is therefore untimely.

### **B - Appropriateness of the Bargaining Unit**

[43] Even if it was to conclude that CAMA's application is timely, the Board is of the view that under the circumstances, it will be of benefit to the parties and important for sound labour relations to also address the question of the appropriateness of CAMA's proposed bargaining unit. Each application is fact driven and factors that lead to a certain decision in regards to the appropriateness of a bargaining unit in one application may vary or change with the passage of time and thus result in a different determination later. Nevertheless, and subject to proper consideration given to changes, CAMA or another union could file another certification application for the same or a similar bargaining unit within the open period established under section 24(2)(d)(i) or (ii) of the *Code*. For this reason, the Board finds it appropriate to go on and determine the appropriateness of the bargaining unit sought within the present application.

[44] The legislative framework does not set out a distinct process to determine the appropriateness of bargaining units depending on the nature of an application (new application versus an application in the nature of a raid). The Board, by virtue of section 28, must decide whether the unit that the union proposes constitutes a unit that is appropriate for collective bargaining.

[45] As previously stated, determining whether a proposed bargaining unit is appropriate is a question of fact conducted on a case-by-case basis. Relevant factors include, the community of interest, employee mobility, the history of collective bargaining, methods of organization and administration of the business and the viability of the proposed unit(s). Generally, a broader, more inclusive bargaining unit tends to promote administrative efficiency, convenience in bargaining and increased industrial stability. As well, the Board will generally avoid the fragmentation of an existing unit(s) in favour of preserving larger based unit(s).

la demande de l'ACMEA n'a pas été présentée à l'intérieur de la période ouverte prévue à l'alinéa 24(2)d) du *Code* et qu'elle est dès lors hors délai.

### **B - Habileté à négocier collectivement**

[43] Même si la demande de l'ACMEA était jugée recevable, le Conseil juge indiqué, dans les circonstances, de se pencher aussi sur la question visant à déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement dans le but d'éclairer les parties et de favoriser de saines relations du travail. Chaque demande constitue un cas d'espèce et les facteurs qui font qu'une unité est jugée habile à négocier collectivement ou non peuvent évoluer au fil du temps et occasionner une décision différente à une date ultérieure. Cela dit, et sous réserve de la prise en considération des changements survenus, l'ACMEA ou un autre syndicat pourrait présenter une nouvelle demande d'accréditation d'une unité identique ou essentiellement identique à l'intérieur de la période ouverte prévue aux sous-alinéas 24(2)d)(i) ou (ii) du *Code*. C'est pourquoi le Conseil juge indiqué de poursuivre l'examen de la demande en l'espèce et de déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement.

[44] Le cadre législatif ne prévoit pas de processus distinct pour déterminer si une unité est habile à négocier collectivement en fonction de la nature de la demande (nouvelle demande par opposition à un cas de maraudage). Le Conseil doit décider, en vertu de l'article 28, si l'unité proposée par le syndicat est habile à négocier collectivement.

[45] Comme il a été indiqué précédemment, la question visant à déterminer si une unité proposée est habile à négocier collectivement nécessite la détermination d'une question de fait effectuée en fonction de chaque cas. Les facteurs à retenir sont la communauté d'intérêts, la mobilité des employés, l'historique des négociations collectives, les modes d'organisation et d'administration de l'entreprise et la viabilité de l'unité ou des unités proposées. En général, on considère que les unités de négociation générales englobant un grand nombre d'employés présentent des avantages sur les plans de l'efficacité administrative, de la commodité des négociations et de la stabilité industrielle. Ajoutons à cela que le Conseil évite généralement de morceler des unités existantes par souci de préserver les grandes unités.

[46] An application to fragment a larger bargaining unit in order to create one or several smaller bargaining units wholly included within the larger unit is generally disfavoured by the Board unless compelling reasons exist to do so. The reasons underlying labour boards' general resistance to applications aimed at carving a small group of employees within an existing bargaining unit are described in George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2d ed. (Aurora, Ont.: Canada Law Book Inc., 1993), at paragraphs 7.100 and 7.110:

... The history of bargaining favours the existing bargaining unit where there is an incumbent union and to this extent reflects a commitment by labour boards to the status quo. All Canadian labour relations boards are very reluctant to sever a small group of employees from an existing bargaining unit. ... There is generally a strong presumption in favour of the appropriateness of an existing bargaining unit which usually reflects as well a commitment by labour boards to broader-based bargaining structures where they already exist. There must therefore be very compelling reasons to justify the "carving up" of an established collective bargaining relationship. ...

...

Boards regularly refuse to carve out a craft group because of their aversion to fragmentation and their deference to a history of relatively satisfactory collective bargaining. The carving out of a smaller unit is very much an exception. Nevertheless, constitutional concerns may cause a federal unit to be carved out of a provincial enterprise or a unit within provincial jurisdiction to move to the federal jurisdiction. ... Geographic factors can also be relevant. ... or there may be an exceptionally strong community of interest argument in favour of a separate and smaller unit. Nevertheless, the general governing rule is that the appropriate bargaining unit in a raid is the pre-existing unit. ...

(pages 7-6 - 7-7)

[47] The Board's jurisprudence confirms this practice of discouraging fragmentation of existing bargaining units. This practice finds its rationale in maintaining the stability of labour relations. The Board has stated in the past that the "balkanization" of an existing bargaining unit is a very serious matter, especially when the unit at issue is a single all-encompassing unit of all the employees of an employer or of all the employees in a well identifiable group. (See *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRBR no. 59) at pages 33; 370; and

[46] Le Conseil regarde généralement d'un oeil défavorable les demandes visant à morceler une grande unité dans le but de créer une ou plusieurs petites unités totalement incluses dans l'unité initiale, à moins qu'il existe des motifs impérieux d'adopter un point de vue différent. Les motifs pour lesquels les commissions des relations de travail refusent généralement de faire droit à ce genre de demandes sont décrits par George W. Adams dans l'ouvrage *Canadian Labour Law*, 2<sup>e</sup> éd., Aurora (Ontario), Canada Law Book Inc., 1993, aux paragraphes 7.100 et 7.110:

... L'historique des négociations joue en faveur de l'unité de négociation actuelle déjà représentée par un syndicat et témoigne dans cette mesure de la détermination des commissions des relations de travail à maintenir le statu quo. Les commissions des relations de travail au Canada manifestent toutes beaucoup de réticence à retrancher un petit groupe d'employés d'une unité existante... Il existe généralement une forte présomption en faveur de l'habileté à négocier collectivement de l'unité en place, ce qui témoigne généralement aussi de la détermination des commissions des relations de travail à maintenir des structures de négociation générales existantes. Il doit donc exister des motifs impérieux de «scinder» une relation de négociation collective établie...

...

Les commissions des relations de travail refusent habituellement de retrancher un groupe d'employés spécialisés du fait de leur répugnance à morceler des unités et de la retenue dont ils font preuve face à un historique de négociations collectives relativement satisfaisantes. Le découpage d'une petite unité constitue donc une mesure très exceptionnelle. Cela dit, des considérations d'ordre constitutionnel peuvent faire en sorte qu'il soit nécessaire de retrancher une unité fédérale d'une entreprise provinciale ou de faire passer une unité provinciale dans le giron fédéral... Des facteurs géographiques peuvent également entrer en ligne de compte... [I]l peut aussi exister une communauté d'intérêts suffisante pour justifier l'établissement d'une petite unité distincte. Néanmoins, la règle générale qui s'applique est que, dans les cas de maraudage, c'est l'unité existante qui est considérée comme habile à négocier collectivement.

(pages 7-6 -7-7; traduction)

[47] La jurisprudence du Conseil atteste cette volonté d'éviter le morcellement d'unités de négociation existantes. Cela se justifie par le souci d'assurer la stabilité des relations du travail. Le Conseil a déclaré dans le passé que la «balkanisation» d'une unité existante constituait une décision très grave surtout dans le cas d'une unité unique englobant tout l'effectif d'un employeur ou tous les employés d'un groupe facilement identifiable (voir *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59) aux pages 33; 370; et 494; et *AirBC*

494; and *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797).

[48] The Board's preference for the non-fragmentation of existing bargaining units was reaffirmed in subsequent decisions. In *Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CLRB no. 951), while it allowed modifications to bargaining units during raids, the Board acknowledged that distinctions must be made in applications seeking to fragment units, and those seeking to merge them, and referred to a general policy not to fragment an existing unit:

It is true that the practice is not to alter the unit during raiding, and there is a reason for this. Moreover, the burden is on the union seeking to alter an existing unit to show that it should be altered. Having said this, however, the Board wishes to point out that there is no bar to the making of such an application, either at law or in terms of labour relations practices. Distinctions must be made. There are applications that seek to fragment units and those that seek to merge them. There is a clear policy not to fragment an existing unit. (See *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59); *Entreprises Télé-Capitale Ltée, division CFCM-TV et CKMI-TV* (1976), 16 di 230; and 77 CLLC 16,075 (CLRB no. 71); *Saskatchewan Wheat Pool et al.* (1977), 21 di 388; [1977] 1 Can LRBR 510; and 77 CLLC 16,104 (CLRB no. 83); and *Canada Post Corporation* (1990), 81 di 187 (CLRB no. 818).) The policy governing mergers is different. If the evidence shows that an expanded unit would be appropriate and particularly where the proposed changes are not intended, as is often the case, to indirectly circumvent the representative character provisions of the *Code*, then the Board can enlarge the bargaining unit.

(page 207)

[49] Nevertheless, the Board is not oblivious to the need to sever smaller units under certain circumstances. In *AirBC Limited*, *supra*, the Board found the fragmentation to be appropriate and subsequently acknowledged the appropriateness of five bargaining units at the employer airline instead of the three existing units. More recently, in *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, the Board acknowledged its preference for larger bargaining units in that industry, but nevertheless stated that not all situations will align well with that policy:

[83] While the Board favours an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units, the Board will nevertheless create less than all encompassing units or fragment an existing employee complement where there are compelling reasons to do so. The factors that favour smaller units include a diverging community of interests, geographical factors, specific statutory provisions, the likelihood that a larger

*Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797).

[48] Le Conseil a réaffirmé sa préférence pour le non-morcellement d'unités de négociation existantes dans des décisions ultérieures. Dans *Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CCRT n° 951), tout en permettant la modification d'unités de négociation dans les cas de maraudage, le Conseil a admis qu'il était nécessaire de distinguer entre les demandes visant à morceler les unités et celles visant à les regrouper en rappelant qu'il existait une politique générale à l'encontre du morcellement d'unités existantes:

C'est vrai qu'il est d'usage de ne pas modifier l'unité à l'occasion d'un maraudage, et cet usage a sa raison d'être. En outre, celui qui cherche à modifier une unité existante a le fardeau de démontrer qu'il y a lieu de la changer. Cela dit, il n'y a toutefois pas d'interdiction ni de droit ni de relations de travail à cet égard. Des distinctions s'imposent. Il y a les demandes qui visent à scinder des unités et celles qui visent à en regrouper. Il y a une politique claire à l'encontre de la scission d'une unité existante. (Voir *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT n° 59); *Entreprises Télé-Capitale Ltée, division CFCM-TV et CKMI-TV* (1976), 16 di 230; et 77 CLLC 16,075 (CCRT n° 71); *Saskatchewan Wheat Pool et autres* (1977), 21 di 388; [1977] 1 Can LRBR 510; et 77 CLLC 16,104 (CCRT n° 83); et *Société canadienne des postes* (1990), 81 di 187 (CCRT n° 818).) Il en va différemment des regroupements. Si la preuve démontre qu'une unité élargie serait habile à négocier et surtout, comme c'est souvent le cas, que les changements proposés ne visent pas à échapper indirectement aux dispositions du *Code* concernant le caractère représentatif, alors le Conseil pourra élargir l'unité de négociation.

(page 207)

[49] Quoiqu'il en soit, le Conseil ne nie pas qu'il peut être nécessaire de retrancher de petites unités dans certaines circonstances. Dans *AirBC Limited*, précitée, le Conseil a conclu qu'il convenait de morceler les trois unités existantes chez le transporteur aérien et que les cinq unités proposées étaient habiles à négocier collectivement. Plus récemment, dans *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67, le Conseil a admis qu'il privilégiait l'établissement d'unités générales dans le secteur du transport aérien, en indiquant toutefois que certaines situations pourraient ne pas se prêter à l'application de ce principe:

[83] Même si le Conseil privilégie une unité englobant tout l'effectif ou la création et le maintien d'unités de négociation plus importantes, il lui arrive de créer des unités qui n'englobent pas tout l'effectif ou de fragmenter l'ensemble des employés lorsqu'il a des motifs impérieux de le faire. Parmi les facteurs qui militent en faveur d'unités plus petites, mentionnons l'absence de communauté d'intérêts, la situation

unit will not be viable, and an interest in enabling employees to obtain representation.

(page 24)

[50] Although the Board acknowledges that it must continue to define bargaining units to reflect new realities, the evidence submitted does not identify any compelling reasons that would warrant fragmenting the existing TMOS bargaining unit. To the contrary, the Board is of the view that to accept the proposed bargaining unit would, under the circumstances, create a bargaining unit that is not a viable one for collective bargaining.

[51] The present application cannot be decided in a vacuum without regard to the Board's previous decisions relating to the TMOS bargaining unit. Indeed, those decisions are very instructive in assisting the Board in its determination of the appropriateness of the bargaining unit sought.

[52] The Board, in *Air Canada et al. (104)*, *supra*, commented on the appropriateness of a broadly defined TMOS bargaining unit:

[57] ... It is preferable that bargaining units should be universal rather than enumerative, that is that they should be united by some concept which can be expressed generically rather than by merely listing the categories of employees that are encompassed by the unit in question. Unwarranted multiplicity of bargaining units should be avoided, in other words, it is desirable that the bargaining unit structure be a simple one with not too many bargaining units. ...

....

[64] The Board's own more recent jurisprudence and the latter jurisprudence of the CLRB, indicate a clear preference for universal and generic rather than enumerative bargaining unit descriptions. That jurisprudence also is clearly in favor of more inclusive larger units in preference to a multiplicity of smaller units. ...

...

[78] In addition, there has been a clear recognition in the submissions of the parties as there is in the text of section 18.1 of the *Code* itself, that the definition of appropriate bargaining units should ordinarily be the first step in such circumstances. ... Accordingly, the creation of units based upon such generic concentrations as exist and, where appropriate, an expansion of existing units to encompass more broadly

géographique, des dispositions législatives particulières, la probabilité qu'une unité plus importante ne soit pas viable et le désir de permettre aux employés d'être représentés.

(page 24)

[50] Le Conseil doit certes continuer à définir les unités de négociation en tenant compte des nouvelles réalités, mais rien dans la preuve présentée n'indique qu'il existe des motifs impérieux de morceler l'unité actuelle de l'ATESO. Au contraire, le Conseil est d'avis que, dans les circonstances, l'unité de négociation qui en résulterait ne serait pas viable aux fins des négociations collectives.

[51] La présente demande ne peut être tranchée en vase clos, en faisant abstraction des décisions rendues par le Conseil relativement à l'unité de négociation de l'ATESO. En fait, ces décisions fournissent de précieux enseignements au Conseil pour déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement.

[52] Dans *Air Canada et autre (104)*, précitée, le Conseil formule des observations sur l'habileté à négocier d'une unité de l'ATESO définie de manière générale comme suit:

[57] ... Il est préférable que les unités de négociation soient décrites de manière générale plutôt que de manière énumérative, c'est-à-dire qu'elles doivent s'articuler autour d'une notion quelconque, laquelle prend la forme d'une description générique plutôt que d'une simple liste des catégories d'employés qui sont inclus dans l'unité en cause. Il faut éviter la multiplicité injustifiée des unités de négociation; autrement dit, il est préférable que la structure de l'unité de négociation soit la plus simple possible et ne comporte que quelques unités...

...

[64] Dans les décisions plus récentes du Conseil ainsi que dans la jurisprudence de l'ancien CCRT, le Conseil manifeste une nette préférence pour des descriptions générales et génériques plutôt que pour des descriptions énumératives, et privilégie aussi clairement des unités plus inclusives, par opposition à une multiplicité de petites unités...

...

[78] En outre, dans les observations des parties, tout comme dans le texte de l'article 18.1 du *Code* lui-même, il est clairement reconnu que la définition des unités habiles à négocier collectivement devrait habituellement être la première démarche dans ces circonstances... En conséquence, il semble approprié en l'espèce de créer des unités qui s'appuient sur les groupements actuels de fonctions génériques, et, lorsqu'il y a

described larger bargaining units grouped around more universal or generic concepts appear to be now appropriate.

(pages 29, 35 and 45; 143,306, 143,309, and 143,313)

[53] The Board's reasoning was further expanded in *Air Canada et al. (147)*, *supra*:

[23] The apparent advantages of such a broadly defined unit must be considered. Such a structure most approximately will continue the pattern of the bargaining structures pre-existing in the two merged entities forward into the new Air Canada. It accords with, and generally continues the bargaining structures and patterns existing in the pre-merger airlines and with the industry pattern. It avoids unnecessary fragmentation. It simplifies the bargaining structures and their administration. It combines, for negotiation purposes, units that were historically included in common or parallel collective agreements. Larger units grouped around similar or related functions provide better employee mobility. As will be discussed below, it must also be specifically considered whether the broader unit proposed recognizes and accords with the community of interest of employees.

...

[63] If the present situation is considered, none of the compelling reasons for fragmentation of the proposed larger bargaining unit appear. The divergence of community of interest is slight and has previously been accommodated within a single collective agreement and no geographical concern has been raised.

[64] From the perspective of viability and effectiveness of representation, in all of the circumstances a single larger unit promises to be more effective.

[65] The larger Technical Maintenance and Operational Support Unit appears to be potentially more manageable from the perspectives of administrative efficiency and convenience in bargaining.

[66] The development of a common framework of employment conditions through a single set of negotiations will reduce the risk for overall disruption of the employer's operations through successive strikes.

(pages 19 and 38; emphasis added)

[54] The Board already assessed the appropriateness of the bargaining structure at Air Canada, which fully recognized the employer's new realities (merger between Air Canada and CAIL) and which confirmed the appropriateness of the TMOS bargaining unit within that structure. The organizational charts submitted by

lieu, d'élargir la portée des unités existantes pour englober les grandes unités de négociation décrites de manière plus générale et fondées sur des notions plus générales ou génériques.

(pages 29, 35 et 45; 143,306, 143,309 et 143,313)

[53] Le Conseil a poursuivi sa réflexion à ce sujet dans *Air Canada et autre (147)*, précitée:

[23] Il est nécessaire de se pencher sur les avantages manifestes que présente la création d'une telle unité générale. La structure de cette unité est celle qui se rapproche le plus près de la structure qui existait auparavant dans les deux entreprises. Elle cadre avec les structures et les processus de négociation antérieurs ainsi qu'avec les façons de faire dans l'industrie, et elle en assure de façon générale la continuité dans la nouvelle entreprise Air Canada. Elle présente aussi l'avantage de ne pas morceler inutilement les unités existantes. Elle simplifie les structures de négociation et leur administration. Elle regroupe, aux fins de la négociation, des unités qui étaient traditionnellement régies par des conventions collectives communes ou équivalentes. L'établissement de grandes unités de négociation qui s'articulent autour de fonctions semblables ou connexes favorise la mobilité des employés. Ainsi qu'on le verra plus loin, il est également nécessaire de déterminer, de manière plus particulière, s'il y a une communauté d'intérêts parmi les employés qu'il est proposé d'inclure dans l'unité générale.

...

[63] En l'espèce, il n'existe aucune raison impérieuse de morceler l'unité de négociation générale proposée. Les divergences sur le plan de la communauté d'intérêts sont minimales et elles n'ont pas empêché la conclusion d'une convention collective unique pour les groupes concernés. En outre, aucune des parties n'a soulevé d'objection d'ordre géographique.

[64] En ce qui concerne la viabilité des unités de négociation et la qualité de la représentation, le Conseil conclut que, eu égard à toutes les circonstances, l'unité de négociation unique promet d'être plus efficace à cet égard.

[65] L'unité générale de l'appui technique, de l'entretien et du soutien opérationnel devrait être plus facile à gérer sur le plan de l'efficacité administrative et de la commodité des négociations.

[66] L'établissement de conditions d'emploi communes applicables à tous les employés dans le cadre d'une seule série de négociations limitera les possibilités de perturbation générale des activités de l'employeur du fait de grèves successives.

(pages 19 et 38; c'est nous qui soulignons)

[54] Le Conseil s'est déjà prononcé sur l'habileté à négocier collectivement de la structure des unités de négociation à Air Canada, laquelle tenait compte à tous égards de la nouvelle réalité de l'employeur (fusion d'Air Canada et des LACI) et confirmait l'habileté à négocier de l'unité de négociation de l'ATESO à

Air Canada in the context of CAMA's present application show the ACM and the ACTS branches to co-exist both within the TMOS bargaining unit under the same reporting line structure.

[55] To support its position that the bargaining unit applied for is an appropriate one, CAMA essentially relies on the fact that the employees it seeks to represent within the ACM branch have a separate, singular community of interest as they are engaged in line maintenance related functions dedicated to the day-to-day maintenance of operational aircrafts. Even if the group of employees sought in the present application have a certain community of interest on that basis, they also have a community of interest with the rest of the employees within the larger TMOS bargaining unit to which they presently belong. In the Board's view, the advantages as outlined above in *Air Canada et al. (147)*, *supra*, in regards to better employee mobility, the viability and effectiveness of representation, administrative efficiency and convenience in bargaining, by far outweigh any possible separate community of interest amongst employees doing line maintenance related functions within the ACM branch.

[56] In light of the Board's previous decisions in regards to the TMOS bargaining unit, which confirm the appropriateness of the TMOS bargaining unit, the Board finds that the community of interest argument advanced by CAMA does not constitute what can be called compelling reasons to fragment an otherwise appropriate existing TMOS bargaining unit. The Board concludes that the bargaining unit applied for by CAMA is not an appropriate one for collective bargaining. The Board therefore dismisses the application on that basis, as well as the timeliness issue.

[57] In addition, in a raid application, the applicant union must demonstrate a majority support, that is, support of more than 50% of the employees in the proposed bargaining unit. The confidential portion of the officer's report establishes that even if the bargaining unit applied for by CAMA was found to be appropriate, it lacks the required support and consequently the Board would have dismissed the application on that basis as well.

l'intérieur de cette structure. Les organigrammes présentés par Air Canada dans le cadre de la demande de l'ACMEA montrent que les directions de l'EAC et des STAC coexistent à l'intérieur de l'unité de négociation de l'ATESO selon la même structure de rapports hiérarchiques.

[55] Au soutien de sa position selon laquelle l'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement, l'ACMEA s'appuie essentiellement sur le fait que les employés de la direction de l'EAC visés par la demande ont une communauté d'intérêts distincte et singulière du fait qu'ils sont affectés exclusivement à la maintenance en ligne quotidienne des aéronefs opérationnels. Même si les employés concernés partagent des intérêts à cet égard, ils ont également une communauté d'intérêts avec les autres employés de la grande unité de négociation de l'ATESO à laquelle ils appartiennent actuellement. Le Conseil estime que les avantages décrits dans *Air Canada et autre (147)*, précitée, en ce qui concerne la mobilité, la viabilité et l'efficacité de la représentation ainsi que l'efficacité administrative et la commodité des négociations l'emportent largement sur les intérêts distincts que pourraient partager des employés qui s'acquittent de fonctions de maintenance en ligne au sein de la direction de l'EAC.

[56] Compte tenu des décisions antérieures du Conseil qui confirment que l'unité de négociation de l'ATESO est habile à négocier collectivement, le Conseil estime que l'argument relatif à la communauté d'intérêts avancé par l'ACMEA ne constitue pas ce qu'on pourrait considérer comme un motif impérieux de morceler l'unité actuelle de l'ATESO, qui a par ailleurs été jugée habile à négocier collectivement. Le Conseil conclut que l'unité de négociation proposée par l'ACMEA n'est pas une unité habile à négocier collectivement et rejette la demande pour ce motif ainsi que pour motif d'irrecevabilité.

[57] Il convient d'ajouter que, dans un cas de maraudage, le syndicat requérant doit démontrer qu'il bénéficie de l'appui de la majorité, c'est-à-dire de plus de la moitié des employés de l'unité proposée. Dans son rapport confidentiel, l'agent indique que même si l'unité proposée par l'ACMEA était jugée habile à négocier collectivement, le fait est que le syndicat requérant ne bénéficie pas de l'appui requis; le Conseil aurait donc rejeté la demande pour ce motif également.

**CASES CITED**

*Air Canada*, [2005] CIRB no. 320

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

*Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161

*Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

*Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

*Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 147

*AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRBR no. 797)

*Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 383)

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

*CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85

*CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2003] CIRB no. 220

*Consolidated Fastfrate Inc.*, [2005] CIRB no. 312

*Consolidated Fastfrate Inc.* (2005), as yet unreported CIRB decision no. 333

*Latreuille and Canada Labour Relations Board et al. (Re)* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; and 57 N.R. 188 (F.C.A., nos. A-467-82, A-445-82, A-725-82, A-694-84, A-720-84)

*Ledcor Industries et al.* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; and 99 CLLC 220-005 (CLRBR no. 1225)

*Ledcor Industries Ltd. v. Construction and General Workers' Union, Local 92 et al.* (2000), 251 N.R. 285; and (1999) 251 N.R. 288 (F.C.A., nos. A-362-98, A-363-98)

*Maritime Employers' Association and Terminaux Portuaires du Québec* (1987), 65 di 162; and 19 CLRBR (NS) 34 (CLRBR no. 642)

*Securicor Canada Limited*, [2004] CIRB no. 304

*Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CLRBR no. 951)

*TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67

**AFFAIRES CITÉES**

*Air Canada*, [2005] CCRI n° 320

*Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

*Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015

*Air Canada et autre*, [2001] CCRI n° 147

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

*Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161

*AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797)

*Association des employeurs maritimes et Terminaux Portuaires du Québec* (1987), 65 di 162; et 19 CLRBR (NS) 34 (CCRT n° 642)

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

*CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2002] CCRI n° 199; et 87 CLRBR (2d) 85

*CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2003] CCRI n° 220

*Consolidated Fastfrate Inc.* (2005), décision du CCRI n° 312, non encore rapportée

*Fastfrate Consolidée Inc.*, [2005] CCRI n° 312

*Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67

*Latreuille and Canada Labour Relations Board et al. (Re)* (1985), 17 D.L.R. (4th) 709; et 57 N.R. 188 (C.A.F., dossiers n°s A-467-82, A-445-82, A-725-82, A-694-84, A-720-84)

*Ledcor Industries et autres* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; et 99 CLLC 220-005 (CCRT n° 1225)

*Ledcor Industries Ltd. v. Construction and General Workers' Union, Local 92 et al.* (2000), 251 N.R. 285; et (1999) 251 N.R. 288 (C.A.F., dossiers n°s A-362-98, A-363-98)

*Securicor Canada Limitée*, [2004] CCRI n° 304

*Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

*Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CCRT n° 951)



***STATUTE CITED***

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 14(3)(f); 16.1; 24, 24(2), 24(2)(a), 24(2)(b), 24(2)(c), 24(2)(d); 28; 32; 35

***LOI CITÉE***

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 14(3)f); 16.1; 24, 24(2), 24(2)a), 24(2)b), 24(2)c), 24(2)d); 28; 32; 35