

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Office and Professional Employees Union, Local 434, OPEIU-CLC,
applicant,
and
Laurentian Bank of Canada,
employer,
and
Bray Larouche & Associés; Durand & Pratt Inc.; Hunt Personnel; Les Services de placement Télé-Ressources; Thomson Tremblay Inc.,
intervenors.

CITED AS: Laurentian Bank of Canada

Board File: 22548-C

Decision no. 295
October 4, 2004

This is an application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Review - Updating bargaining certificate - Inclusion of positions - Universal scope of bargaining certificate - Bargaining unit - Bank - The Office and Professional Employees Union, Local 434 filed an application under section 18 of the *Code* for the purpose of updating its bargaining certificate - It is asking for recognition of the universal scope of its bargaining certificate issued on August 3, 1999 - It is asking that grade 65 and higher positions be included in the bargaining unit - The Board briefly described the background of the file - The Board also examined the circumstances of the 1991 agreement between the Laurentian Bank of Canada and the union - The Board reviewed the applicable criteria for defining bargaining units - When the employer makes changes (operating structure, creation of new positions, modification of its deployment of resources), it cannot make them without the approval of the union and it is for the Board to review, given circumstances, the nature of the positions thus created, in order to determine whether they are covered by the intended scope of the bargaining unit - A universal description of the bargaining unit must be interpreted liberally - Every new position or classification is therefore included in the certified unit unless the facts justify its exclusion -

Motifs de décision

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434, SIEPB-CTC,
requérant,
et
Banque Laurentienne du Canada,
employeur,
et
Bray Larouche & Associés; Durand & Pratt Inc.; Hunt Personnel; Les Services de placement Télé-Ressources; Thomson Tremblay Inc.,
intervenants.

CITÉ: Banque Laurentienne du Canada

Dossier du Conseil: 22548-C

Décision n° 295
le 4 octobre 2004

Il s'agit d'une demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Révision - Actualiser un certificat d'accréditation - Inclusion de fonctions - Portée universelle du certificat d'accréditation - Unité de négociation - Banque - Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 a présenté une demande en vertu de l'article 18 du *Code* en vue d'actualiser son certificat d'accréditation - Il demande que soit reconnue la portée universelle de son certificat d'accréditation émis le 3 août 1999 - Il demande que les fonctions de grade 65 et plus soient incluses dans l'unité de négociation - Le Conseil a fait un bref résumé des antécédents du dossier - Le Conseil a également examiné les circonstances de l'entente de 1991 entre la Banque Laurentienne du Canada et le syndicat - Le Conseil a fait l'examen des critères applicables à la définition des unités de négociation - Lorsque la Banque fait des changements (structure opérationnelle, création de nouvelles fonctions, modification de méthodes de déploiement des ressources) elle ne peut les faire sans l'aval du syndicat et il appartient au Conseil d'examiner, compte tenu des circonstances, la nature des fonctions ainsi créées afin de déterminer si elles sont visées par la portée intentionnelle de l'unité de négociation - Une description universelle de l'unité

The Board allows the union's application - This is an interim and final decision.

de négociation doit recevoir une interprétation large - Ainsi, toute nouvelle fonction ou classification est incluse dans l'unité accréditée, à moins que les faits en l'espèce ne justifient son exclusion - Le Conseil accueille la demande du syndicat - Il s'agit d'une décision partielle et définitive.

The Board panel was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in Montréal on July 8, 9, 10 and 12, 2002 and on September 22 and 23, 2004.

Le banc du Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Montréal les 8, 9, 10 et 12 juillet 2002 et les 22 et 23 septembre 2004.

Appearances

Mr. Claude Tardif, for the Office and Professional Employees Union, Local 434;
Mr. André Asselin accompanied by Ms. Lyne Perreault, for the Laurentian Bank of Canada.

Ont comparu

M^e Claude Tardif, pour le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434;
M^e André Asselin accompagné de M^e Lyne Perreault, pour la Banque Laurentienne du Canada.

I - The Application

[1] On October 22, 2001, the Office and Professional Employees Union, Local 434 (the union) filed an application under section 18 of the *Code* for the purpose of updating its bargaining certificate. The union is asking for recognition of the universal scope of its bargaining certificate, issued on August 3, 1999.

I - La demande

[1] Le 22 octobre 2001, le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 (le syndicat) présente une demande en vertu de l'article 18 du *Code* en vue d'actualiser son certificat d'accréditation. Le syndicat demande que soit reconnue la portée universelle de son certificat d'accréditation émis le 3 août 1999.

[2] The employer submits that, as a result of an agreement made between the parties on April 11, 1991, positions higher than "grade 65" (according to the Hay classification system) are excluded from the bargaining unit.

[2] L'employeur soumet que, par suite d'une entente entre les parties intervenue le 11 avril 1991, les postes supérieurs au «grade 65» (selon le système de classification Hay) sont exclus de l'unité d'accréditation.

II - Facts Leading to the Application

[3] The parties have a long-standing history of industrial relations. It need only be mentioned that the union was certified in 1967. Since that time, the parties have had to return before the Board several times to clarify the scope of the certificate, following the Bank's (Laurentian Bank of Canada) business expansion. The parties are very familiar with the background of this case and there is no need to describe it in detail, apart from the context relating to this decision.

II - Les faits qui ont mené à la demande

[3] Les parties ont des relations de travail de longue date. Il suffit de mentionner que le syndicat a été accrédité en 1967. Depuis ce temps, les parties ont eu à revenir devant le Conseil à plusieurs reprises pour faire clarifier la portée du certificat à la suite de l'expansion des affaires de la Banque Laurentienne du Canada (la Banque). Ces parties connaissent bien les antécédents du dossier et il n'est pas nécessaire d'en décrire le menu détail, sauf le contexte nécessaire à la présente décision.

[4] On July 15, 1991, the Canada Labour Relations Board (CLRB) rendered a decision (*Laurentian Bank of Canada*, July 15, 1991 (LD 912)) that gave effect to an agreement reached by the parties concerning a long and difficult litigation between them. The result of this decision was a bargaining certificate amended as follows:

- the union's name was amended to reflect its new name;
- the wording of the certificate was modernized to reflect the Board's new trend to describe universal units rather than a position-by-position description;
- the certificate specified the excluded positions and associated every new substantially identical position as also being excluded;
- the geographic limits of the certificate's scope were now specified to include the City of Ottawa; and,
- the working conditions and seniority of the employees covered by the negotiated agreement were recognized.

[5] The Board also officially acknowledged the parties' withdrawal in all the files related to this decision and order. Two other agreements were reached in the framework of the agreement submitted to the Board, but were not filed with the Board for its consideration; we will come back to them later.

[6] On October 10, 1997, the Board rendered another decision (*Laurentian Bank of Canada*, October 10, 1997 (LD 1749)), in which it found that the financial advisor positions created by the Bank in autumn 1996 were included in the intended scope of the bargaining certificate, but decided that they should belong to a separate unit, which it certified. The Board's decision on the two separate units was overturned by the Federal Court of Appeal on March 6, 1998 (*Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 v. La Banque Laurentienne du Canada et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-812-97, March 6, 1998).

[7] The Federal Court of Appeal decision prompted the parties to settle their dispute concerning the inclusion of the financial advisor positions and they submitted an agreement dated July 5, 1999, for confirmation by the

[4] Le 15 juillet 1991, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) rend une décision (*Banque Laurentienne du Canada*, 15 juillet 1991 (LD 912)), qui entérine les résultats d'une entente entre les parties concernant un long et difficile contentieux entre elles. De cette décision est issu un certificat d'accréditation modifié de la façon suivante:

- le nom du syndicat est amendé pour refléter sa nouvelle dénomination;
- le libellé du certificat est modernisé pour refléter la nouvelle tendance du Conseil de décrire des unités universelles plutôt qu'une description poste par poste;
- le certificat précise les fonctions exclues et associe toute nouvelle fonction analogue comme étant également exclue;
- le certificat précise désormais la délimitation géographique de la portée du certificat pour y comprendre la ville d'Ottawa; et,
- les conditions de travail et l'ancienneté des d'employés faisant l'objet de l'accord négocié sont reconnus.

[5] Le Conseil donne aussi acte aux désistements des parties dans tous les dossiers reliés à cette décision et ordonnance. Deux autres ententes sont conclues dans le cadre de l'entente soumise au Conseil, mais ne sont pas déposées devant le Conseil pour sa considération; nous y reviendrons plus tard.

[6] Le 10 octobre 1997, le Conseil rend une autre décision (*Banque Laurentienne du Canada*, 10 octobre 1997 (LD 1749)), dans laquelle il conclut que les postes de conseiller financier créés par la Banque à l'automne 1996 sont compris dans la portée intentionnelle du certificat d'accréditation, mais décide qu'ils devraient faire partie d'une unité distincte, qu'il accrédite. La décision du Conseil sur la question de deux unités distinctes est renversée par la Cour d'appel fédérale le 6 mars 1998 (*Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 c. La Banque Laurentienne du Canada et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-812-97, 6 mars 1998).

[7] La décision de la Cour d'appel fédérale incite les parties à régler leur différend concernant l'inclusion des postes de conseiller financier et elles présentent une entente datée du 5 juillet 1999 à être entérinée par le

Board, including an application for another update of the certification order. The agreement specified, in particular, that the positions of senior personal banking service advisor were recognized as covered by the intended scope of the bargaining certificate, and set the terms and conditions of work for the employees holding these positions.

[8] The Board issued an order in this regard on August 3, 1999. The Board's order updated the bargaining certificate to recognize the personal banking service advisor positions at all levels as falling within the intended scope of the bargaining certificate, reasserted the universal scope of the certificate issued in 1991 and listed the excluded positions. The present application was filed, as stated earlier, on October 22, 2001.

III - Circumstances of the 1991 Agreement

[9] It is necessary to provide some detail about the agreement that led to the Board's decision in 1991. The parties had negotiated and settled a collective agreement in 1989. Following the success of these negotiations, the parties were motivated to settle the major dispute that was before the Board at this time concerning the intended scope of the bargaining certificate. The settlement resulted in three agreements. The first was an agreement (untitled) of four pages, dated April 11, 1991, which the parties asked the Board to confirm and which was discussed earlier. The second was entitled "Letter of Agreement Concerning the Bargaining Certificate" (translation) (letter of agreement), and the third was entitled "In the framework of the settlement of the bargaining certificate of April 11, 1991, the parties also agree to the following" (translation); the third agreement is not relevant to the present decision.

[10] The Board considers the following paragraph of the letter of agreement significant:

the Union and the Bank note that all grade 65 and higher positions (13 and higher in the Information Systems Sector) existing at the time of settlement have been excluded from the bargaining unit

(hereinafter the grade 65 and higher positions)

(translation)

[11] The Bank claims this paragraph means the union agreed to the exclusion of these positions for the future

Conseil, y compris une demande de mise à jour encore une fois de l'ordonnance d'accréditation. L'entente précise, entre autres, que les fonctions de conseiller - service aux particuliers, senior ou principal, sont reconnues comme étant visées par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation et fixe les conditions de travail des employés occupant ces fonctions.

[8] Le Conseil émet une ordonnance dans ce sens le 3 août 1999. L'ordonnance du Conseil actualise le certificat d'accréditation pour reconnaître les fonctions de conseiller - service aux particuliers à tous les niveaux comme faisant partie de la portée intentionnelle du certificat, reprend la portée universelle du certificat émis en 1991 et fait l'énumération des fonctions qui sont exclues. La présente demande est présentée, tel que dit plus tôt, le 22 octobre 2001.

III - Les circonstances de l'entente de 1991

[9] Il y a lieu de fournir quelques précisions sur l'entente qui a mené à la décision du Conseil en 1991. Les parties ont négocié et réglé une convention collective en 1989. Dans la foulée du succès de ces négociations, les parties ont été motivées à régler l'important litige qui était à ce moment devant le Conseil concernant la portée intentionnelle du certificat d'accréditation. Le règlement s'est effectivement soldé par trois ententes. La première est une entente (sans nom) de quatre pages en date du 11 avril 1991, que les parties ont demandé au Conseil d'entériner et qui a été discutée précédemment. La deuxième est intitulée «Lettre d'entente concernant le certificat d'accréditation» (ci-après lettre d'entente) et la troisième intitulée «Dans le cadre du règlement du certificat d'accréditation du 11 avril 1991, les parties conviennent également de ce qui suit», une entente qui, pour les fins de la présente décision, est sans intérêt.

[10] Dans la lettre d'entente, le paragraphe suivant retient l'attention du Conseil:

le Syndicat et la Banque constatent que toutes les fonctions de grade 65 et plus (13 et plus au Secteur Systèmes d'information) existantes au moment du règlement ont été exclues de l'unité d'accréditation

(ci-après les fonctions de grade 65 et plus)

[11] La Banque prétend que ce paragraphe fait en sorte que le syndicat a convenu de l'exclusion de ces postes

and is now renegeing on this agreement. The Bank argues that its claims are supported by the following facts:

- between 1991 and 1996, the union did not challenge any of the positions posted as excluded from the bargaining unit;
- there has been no provision in the collective agreement since 1993 on compensation for grade 65 or higher positions;
- the President of the Bank vetoed a first agreement between the parties that did not exclude these positions, which led to a new round of negotiations.

[12] For its part, the union claims that this paragraph was only an acknowledgement of the situation as it existed at the time of the signing of the agreement; it was not a waiver of future rights. The union's claims are based on the following facts:

- the union systematically rejected different versions of the agreement submitted for its approval before April 11, 1991, which contained explicit provisions on the exclusion of grade 65 or higher positions;
- the positions specifically excluded by the agreement of the parties and the Board's order of 1991 are similar to the scope of the original bargaining certificate issued in 1967 and the memorandum of agreement of December 6, 1979, that led to the update of the bargaining certificate at that time;
- the letter of agreement on which the employer relies was not submitted to the Board and therefore, the Board was unable to take it into account when making its decision in 1991;
- the positions posted between 1991 and 1996, as far as the union knows, were the same positions as or positions substantially identical to those considered excluded from the bargaining unit;
- beginning in 1997, the union found that many of the positions posted as excluded from the bargaining unit, were covered by the intended scope of its bargaining certificate, which led the union to grieve all the non-compliant postings.

pour la période future et qu'il tente maintenant de revenir sur cette entente. La Banque appuie ses prétentions sur les faits suivants:

- entre 1991 et 1996, le syndicat n'a contesté aucun des postes affichés comme étant exclus de l'unité de négociation;
- il n'y a aucune disposition dans la convention collective depuis 1993 concernant la rémunération de fonctions de grade 65 et plus;
- le Président de la Banque a exercé son veto concernant une première entente entre les parties qui n'excluait pas ces postes, ce qui a conduit à une nouvelle ronde de négociations.

[12] Au contraire, le syndicat prétend que ce paragraphe n'est qu'un constat de la situation telle qu'elle s'est présentée au moment de la signature de leur accord et qu'il ne s'agit pas d'une renonciation à des droits futurs. Le syndicat appuie ses prétentions sur les faits suivants:

- les différentes versions de l'entente présentées au syndicat pour son accord avant le 11 avril 1991 contiennent des dispositions expresses concernant l'exclusion des postes de grade 65 et plus, qui ont été systématiquement rejetées;
- les fonctions nommément exclues par l'entente des parties et l'ordonnance du Conseil de 1991 sont dans la même veine que la portée du certificat d'accréditation original émis en 1967 et du mémoire d'entente du 6 décembre 1979 qui a mené à l'actualisation du certificat d'accréditation à cette époque;
- la lettre d'entente sur laquelle s'appuie l'employeur n'a pas été présentée au Conseil et par conséquent le Conseil n'a pu en tenir compte lorsqu'il a rendu sa décision en 1991;
- les postes affichés entre 1991 et 1996, dans la mesure où le syndicat en a eu connaissance, étaient les mêmes fonctions ou des fonctions analogues à celles prévues comme étant exclues de l'unité de négociation;
- à compter de 1997, le syndicat a constaté qu'une grande partie des fonctions affichées comme étant exclues de l'unité de négociation étaient couvertes par la portée intentionnelle de son certificat d'accréditation, ce qui l'a amené à contester par voie de griefs tous les affichages non conformes.

[13] Testimony disclosed two noteworthy facts. The first is the admission, on both sides, that the discussions between the Bank and the union concerning the exclusion of positions and/or the intended scope of the bargaining certificate, did not take account of the criteria for exclusion stated in the definition of “employee” in section 3 of the *Code*, that is, a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. The second is that the positions excluded from the 1991 bargaining certificate and excluded as well from the 1999 bargaining certificate are not solely based on the grade 65 criterion. In fact, there are excluded positions that are lower than grade 65, and positions that are at levels higher than grade 65. Furthermore, the positions of personal banking service advisor and senior personal banking service advisor, included in the 1999 certificate, were classified in January 1999, three years after their creation, as being grade 64 and 67 positions respectively.

[14] These facts suggest a review of the applicable criteria for defining bargaining units. The first criterion is that the Board maintains the right to review the scope of appropriate bargaining units, and that it is not bound by parties’ agreements, whether these agreements are made through collective bargaining or otherwise (see *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62, and all the decisions cited in paragraph 13 of this decision; see also *Laurentian Bank of Canada (LD 1749)*, *supra*, page 7, involving the parties in the present case). The Board’s jurisdiction in this regard was confirmed by the Supreme Court of Canada in *International Longshoremen’s and Warehousemen’s Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432.

[15] Consequently, as determined in *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, and contrary to the situation prevailing in most provinces, the parties cannot modify or waive their bargaining rights as defined by the Board.

[16] The employer submits that in its assessment of the facts of this case the Board must consider the principles set out in the Preamble to the *Code*, such as the maintenance of industrial peace, free collective bargaining and sound labour relations. The employer submits that, when the parties came to an agreement in

[13] Deux faits marquants ressortent des témoignages. Le premier est qu’il a été admis de part et d’autre que les discussions entre la Banque et le syndicat concernant l’exclusion de fonctions et/ou la portée intentionnelle du certificat d’accréditation n’ont pas tenu compte des critères d’exclusion de la définition d’«employé» de l’article 3 du *Code*, soit des personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l’accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. Le deuxième est que les fonctions exclues du certificat d’accréditation de 1991 et reprises subséquemment dans le certificat d’accréditation de 1999 ne sont pas uniquement fondées sur le critère du grade 65. Effectivement, il y a des postes exclus qui sont inférieurs au grade 65 et des postes qui sont à des niveaux plus élevés que le grade 65. Il est aussi ressorti que les fonctions de conseillers - services aux particuliers et conseillers - services aux particuliers principaux qui ont fait l’objet de l’inclusion au certificat de 1999 ont été classées en janvier 1999, trois ans après leur création, comme étant des fonctions de grades 64 et 67 respectivement.

[14] Ces faits soulèvent l’examen des critères applicables à la définition des unités de négociation. Le premier critère est que le Conseil conserve un droit de regard sur la portée des unités habiles à négocier, et qu’il n’est pas lié par les ententes des parties, que ces ententes aient été conclues par le biais de la négociation collective ou autrement (voir à ce sujet *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62, et toutes les décisions citées au paragraphe 13 de cette décision; voir aussi *Banque Laurentienne du Canada (LD 1749)*, précitée à la page 7, impliquant les parties au présent dossier). La compétence du Conseil à cet égard a été confirmée par la Cour Suprême du Canada dans *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432.

[15] Par conséquent, tel que statué dans *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, et contrairement à la situation qui prévaut dans la majorité des provinces, les parties ne peuvent modifier ou renoncer à leurs droits de négociation tels que définis par le Conseil.

[16] L’employeur fait observer que le Conseil doit tenir compte, dans son appréciation des faits de la présente affaire, des principes énoncés au Préambule du *Code* dont le maintien de la paix industrielle, la libre négociation collective et de saines relations de travail. L’employeur soumet que lorsque les parties se sont

1991, they were seeking a fair and lasting settlement that would dispense with the need to constantly return to the Board for a determination of the scope of the bargaining certificate, hence the “rules of governance” establishing the exclusion of grade 65 and higher positions. The employer submits that the Board is bound by the certification issued in 1991, since it took into account not only the wishes of the parties, but also the circumstances at that time. The employer submits that the exclusion of “substantially identical positions” (translation) provided in the certificate enables the certificate to remain current and meet the requirements of the Bank’s future development. Lastly, the employer submits that the private agreements of 1991 constitute the parties’ wishes at that time and that the conduct of the union since then has served to confirm these agreements.

[17] In two earlier decisions affecting the same parties, the Board stated that it is the employer’s responsibility to create the positions deemed necessary for the company, but in the absence of an agreement between the parties, it is up to the Board to determine whether these positions are included in the bargaining unit (see *Banque d’Épargne de la Cité et du district de Montréal*, May 30, 1979 (LD 192), page 3; and *Laurentian Bank of Canada (LD 1749)*, *supra*, page 4).

[18] In the present case, the Board reiterates that it is not bound by the parties’ agreements regarding the scope of bargaining units. Moreover, the Board was asked in 1991 to rule on a situation without a full knowledge of the facts. The “rules of governance” cited by the employer were not raised during the update of the certificate in 1999 and the exclusions being claimed are not based on the exclusion criteria set out in the *Code*.

[19] These facts run counter to the principles of sound industrial relations mentioned in the Preamble to the *Code* and tell against the status quo claimed by the employer, which would have the effect of excluding grade 65 and higher positions. The Board’s role is to ensure compliance with the *Code*. To give effect to agreements or confirm situations that go against the law would be contrary to its mission.

[20] The Board is mindful of the Vice-Chairperson’s statement in *Laurentian Bank of Canada (LD 1749)*, *supra*, that:

entendues en 1991, elles cherchaient une entente juste et durable qui éviterait le besoin de recourir sans cesse au Conseil pour déterminer la portée du certificat d’accréditation, de là les «règles de gouvernance», établissant l’exclusion de fonctions de grade 65 et plus. L’employeur soumet que le Conseil est lié par l’accréditation émise en 1991, puisqu’elle a tenu compte non seulement de la volonté des parties mais du contexte du moment. L’employeur soumet que la réserve de «fonctions analogues» prévues au certificat fait en sorte que le certificat demeure vivant et est en mesure de rencontrer les exigences du développement futur de la Banque. Enfin, l’employeur soumet que les ententes privées de 1991 constituent la volonté des parties à cette époque et que le comportement du syndicat depuis cette date n’a fait que confirmer ces ententes.

[17] Dans deux décisions précédentes affectant les mêmes parties, le Conseil a dit qu’il est du ressort de l’employeur de créer les postes jugés nécessaires au bon fonctionnement de son entreprise, mais qu’à défaut d’entente entre les parties, il revient au Conseil de décider si ces postes sont compris dans l’unité de négociation (voir à ce sujet *Banque d’Épargne de la Cité et du district de Montréal*, 30 mai 1979 (LD 192), à la page 3; et *Banque Laurentienne du Canada (LD 1749)*, précitée, à la page 4).

[18] Dans la présente affaire, le Conseil réitère qu’il n’est pas lié par les ententes entre les parties concernant la portée des unités de négociation. Qui plus est, le Conseil a été appelé en 1991 à se prononcer sur une situation alors qu’il n’avait pas tous les faits en main. Les «règles de gouvernance» invoquées par l’employeur n’ont pas été soulevées lors de l’actualisation du certificat en 1999 et les exclusions préconisées ne sont pas fondées sur les critères d’exclusion prévus par le *Code*.

[19] Ces faits vont à l’encontre des principes de saines relations de travail cités au Préambule du *Code* et militent contre le statu quo réclamé par l’employeur, qui aurait l’effet d’exclure les fonctions de grade 65 et plus. Le rôle du Conseil est d’assurer le respect du *Code*. Il serait contraire à sa mission de donner acte à des ententes ou d’entériner des situations qui sont contraires à la loi.

[20] Le Conseil rappelle les propos de la Vice-présidente dans *Banque Laurentienne du Canada (LD 1749)*, précitée, que:

... the differences in the performance of tasks, including training requirements and the compensation method, are not sufficient elements to find that these positions are not covered by the intended scope of the union's certification order.

(page 5)

[21] The Board's decision not to exclude from the intended scope of the bargaining certificate grade 65 and higher positions does not call into question the Bank's right to structure its banking operations as it sees fit, to create new positions or to modify its deployment of resources in response to market requirements and as a result of competition. This is but a reminder that when the employer makes these changes, it cannot make them without the approval of the union and it is for the Board to review, given circumstances, the nature of the positions thus created, in order to determine whether they are covered by the intended scope of the bargaining unit.

[22] Therefore, the usual rule that a universal description of the bargaining unit must be interpreted liberally should apply here. To be specific, every new position or classification is included in the certified unit unless the facts justify its exclusion.

[23] For these reasons and taking account of the particular circumstances of this application, the Board deems that it should allow the union's application concerning the intended scope of the bargaining certificate with respect to the inclusion of grade 65 and higher positions.

[24] The Board is of the opinion that this decision promotes long-term stability in the parties' relations, which will help ensure industrial peace.

[25] This is an interim and final decision within the meaning of section 20(1) of the *Code*.

CASES CITED

Banque d'Épargne de la Cité et du district de Montréal, May 30, 1979 (LD 192)

International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd., [1996] 2 S.C.R. 432

Laurentian Bank of Canada, July 15, 1991 (LD 912)

... les différences liées à l'exécution des tâches, y compris les exigences de formation et le mode de rémunération, ne constituent pas des éléments suffisants pour conclure que ces postes ne sont pas visés par la portée intentionnelle de l'ordonnance d'accréditation du syndicat.

(page 5)

[21] La décision du Conseil de ne pas exclure de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation les fonctions de grade 65 et plus ne met pas en cause le droit de la Banque de structurer ses opérations bancaires comme bon lui semble, de créer de nouvelles fonctions ou de modifier ses méthodes de déploiement de ses ressources selon les besoins du marché et l'effet de la concurrence. Il suffit de rappeler que lorsque l'employeur fait ces changements, il ne peut les faire sans l'aval du syndicat et qu'il appartient au Conseil d'examiner, compte tenu des circonstances, la nature des fonctions ainsi créées afin de déterminer si elles sont visées par la portée intentionnelle de l'unité de négociation.

[22] Par conséquent, il est de mise dans la présente instance d'appliquer la règle habituelle, selon laquelle une description universelle de l'unité de négociation doit recevoir une interprétation large. Pour plus de précision, toute nouvelle fonction ou classification est incluse dans l'unité accréditée, à moins que les faits en l'espèce ne justifient son exclusion.

[23] Pour ces motifs et compte tenu des circonstances particulières à cette demande, le Conseil juge qu'il y a lieu d'accueillir la demande du syndicat concernant la portée intentionnelle du certificat d'accréditation en ce qui a trait à l'inclusion des fonctions de grade 65 et plus.

[24] Le Conseil est d'avis que cette décision favorise une certaine stabilité à long terme des relations entre les parties, qui servira à assurer la paix industrielle.

[25] Il s'agit d'une décision partielle et définitive au sens du paragraphe 20(1) du *Code*.

AFFAIRES CITÉES

Banque d'Épargne de la Cité et du district de Montréal, 30 mai 1979 (LD 192)

Banque Laurentienne du Canada, 15 juillet 1991 (LD 912)

Banque Laurentienne du Canada, 10 octobre 1997 (LD 1749)

Laurentian Bank of Canada, October 10, 1997 (LD 1749)

Oceanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 v. La Banque Laurentienne du Canada et al., judgment rendered from the bench, no. A-812-97, March 6, 1998 (F.C.A.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 18

Oceanex (1997) Inc., [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 c. La Banque Laurentienne du Canada et autres, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-812-97, 6 mars 1998 (C.A.F.)

Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd., [1996] 2 R.C.S. 432

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18