

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Société Radio-Canada,
applicant,
and

Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN); Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF); Association des réalisateurs; Canadian Union of Public Employees,
respondents,

Canadian Media Guild; Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada; Association of Professionals and Supervisors of the Canadian Broadcasting Corporation,
interested parties.

CITED AS: Société Radio-Canada

Board File: 21829-C

Decision no. 307
January 24, 2005

Application filed pursuant to section 18.1 of the *Canada Labour Code, Part I*.

Review - Bargaining unit structure - Principles - Burden of proof - Appropriateness - Practice and procedure - Television - Broadcasting - The employer applied for a review of the structure of the bargaining units pursuant to section 18.1 of the *Code*, alleging that the four current units are no longer appropriate for collective bargaining - It seeks the creation of a single bargaining unit - The present application has to do only with the French network - Four points are raised from the employer in support of its application: technological changes, competition, budget cuts and the complexity arising from dealing with four bargaining units - All bargaining agents concerned oppose the employer's application, and request that the status quo be maintained - The burden of proof is on the party arguing that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining - The analysis must target a result that ensures effective labour relations and the positive management of the labour force - Relevant factors must not be analysed using artificially stringent or narrow tests - The evidence does not lead to the conclusion that the technological

Motifs de décision

Société Radio-Canada,
requérante,
et

Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN); Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF); Association des réalisateurs; Syndicat canadien de la fonction publique,
intimés,

La Guilde canadienne des médias; Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier; Association des Professionnels et Superviseurs de la Société Radio-Canada,
parties intéressées.

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 21829-C

Décision n° 307
le 24 janvier 2005

Demande présentée en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail, Partie I*.

Révision - Structure des unités de négociation - Principes - Fardeau de la preuve - Habileté à négocier - Pratique et procédure - Télévision - Radiodiffusion - L'employeur demande la révision de la structure des unités de négociation en vertu de l'article 18.1 du *Code*, puisqu'il allègue que les quatre unités actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement - Il recherche la création d'une seule unité - La présente demande vise uniquement le réseau français - Quatre éléments sont soulevés par l'employeur au soutien de sa demande: l'évolution des technologies, la concurrence, les compressions budgétaires et la complexité découlant d'avoir à traiter avec quatre unités de négociation - Tous les agents négociateurs concernés s'opposent à la demande de l'employeur et demandent le maintien du statu quo - Le fardeau de la preuve incombe à la partie qui soutient que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement - L'analyse doit viser l'atteinte d'un résultat qui permet des relations de travail efficaces et une gestion saine et constructive du milieu de travail - L'étude des facteurs pertinents ne doit pas se faire en fonction de critères artificiellement

changes of the past 10 years have changed the nature of the work performed by the members of the various employee groups - Further, there have been few grievances concerning conflicting union jurisdictions; with one exception, all the grievances were settled by means of the grievance settlement procedure - No hybrid positions have been created in the French network - The employer has not convinced the Board that the current bargaining unit structure prevents certain individuals from achieving their full potential, as it has not made serious efforts to interest the unions in addressing this shortcoming or in obtaining necessary concessions through collective bargaining before applying to the Board - The Board considers that the SRC's evidence has not established that the combination of technological changes, competition and budget cuts have had such an impact on labour relations at the French network that it is appropriate to conduct a review of the bargaining units - There is one other reason against merging the bargaining units, which has to do with the producers who are still performing tasks that are quite separate from those performed by members of the other bargaining units - The Board is not required to determine the most appropriate bargaining unit, but rather one bargaining unit structure that will ensure industrial peace and sound labour relations management - In the circumstances and given the particular facts of the present case, the Board considers that a labour relations structure made up of four bargaining units at the employer is still justified - The labour relations circumstances at the French network are not identical to those in the English network, nor to those at TVA - Furthermore, the fact that the employer is publicly funded is not a material factor in an application for review of the bargaining unit structure - A party applying for a review without the agreement of the other parties must be able to satisfy the Board that it has done everything it can to obtain the concessions it needed - It cannot call upon the Board to obtain indirectly what it was not successful in obtaining in bargaining or otherwise - The majority of the Board concludes that it is not appropriate to review the current bargaining unit structure, and dismisses the employer's application.

Dissenting opinion - Review - Bargaining unit structure - Principles - Burden of proof - Appropriateness - Community of interest - Practice and procedure - Television - Broadcasting - The dissenting member disagrees with the majority's conclusion, as the employer offered evidence that supports the need to review the units - The Board must take into account the community of interest of the members in determining

limitatifs ou restrictifs - La preuve ne permet pas de conclure que l'évolution technologique des 10 dernières années ait changé la nature des tâches que les divers groupes d'employés sont appelés à remplir - De plus, il y a eu peu de griefs concernant les conflits de compétence; tous sauf un se sont réglés pendant la procédure de règlement des griefs - Aucun poste hybride n'a été créé au réseau français - L'employeur n'a pas convaincu le Conseil que la structure actuelle des unités empêche certains individus d'atteindre leur plein potentiel, car il n'a pas fait d'efforts sérieux pour tenter d'engager l'intérêt des syndicats à résoudre cette carence ou pour obtenir les concessions nécessaires par voie de négociation collective avant de s'adresser au Conseil - Le Conseil estime que la preuve n'établit pas que la convergence de l'évolution technologique, de concurrence et des compressions budgétaires ont eu un impact tel sur les relations de travail au réseau français qu'il y a lieu de procéder à une révision des unités - Un autre motif s'oppose au fusionnement, soit celui des réalisateurs qui remplissent toujours une fonction bien distincte de celle des membres des autres unités - Le Conseil n'est pas tenu de déterminer l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais bien une structure d'unités qui assurera la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail - Dans les circonstances en l'espèce et vu les faits particuliers de ce dossier, le Conseil estime qu'une structure de relations de travail composée de quatre unités de négociation chez l'employeur est encore justifiée - Les circonstances des relations de travail au réseau français ne sont pas identiques à celles du réseau anglais, ni à celles chez TVA - De plus, le fait que l'employeur soit financé par le trésor public n'est pas un élément décisif d'une demande de restructuration des unités - La partie qui demande la révision sans l'accord de ses vis-à-vis doit pouvoir convaincre qu'elle a fait tout en son pouvoir pour obtenir les concessions dont elle avait besoin - Elle ne peut se servir du Conseil pour obtenir indirectement ce qu'elle n'a pas réussi ou tenté d'obtenir à la table de négociation ou autrement - La majorité du banc du Conseil conclut qu'il n'y a pas lieu de revoir les unités de négociation actuelles et rejette la demande de l'employeur.

Dissidence - Révision - Structure des unités de négociation - Principes - Fardeau de la preuve - Habileté à négocier - Communauté d'intérêts - Pratique et procédure - Télévision - Radiodiffusion - Le membre dissident n'est pas d'accord avec la conclusion de la majorité car l'employeur a présenté une preuve permettant de réviser les unités - Le Conseil doit tenir compte de la communauté d'intérêts des membres

the units - The French and English networks are similar and they must face the same problems, such as competition, new technology, funding and jurisdictional problems - The employer in the present case must contend with an incredible bureaucracy on cross-unit projects, the unions being fiercely resistant to supporting such projects - There are many grievances that take time and energy, not to mention the associated costs - Markets and audiences exhibit a degree of fragmentation that was not present to the same extent in 1994 and that requires the employer to be more competitive, in an economical manner, not to mention the budget cuts it experienced - The simple fact that there are projects that cannot succeed because of the unions suffices to establish the unions' inability to bargain collectively - No conclusion may be drawn from the fact that there are no hybrid jobs in the French network - To fulfill its mandate, the employer must have a versatile staff that can be used in the most productive manner possible - Further, another fact to be generally considered is that the employer is largely publicly funded - The evidence indicates that employees of different units have a sufficient community of interest - The consolidation of employees in the same unit would be beneficial to employees, who would be able to participate in various projects without having to worry about a lack of loyalty towards their colleagues and pressure from their unions - Collective bargaining is not the solution since it takes too much time and, as we have seen, does not offer enough flexibility to the employer, who must manage a process for implementing projects rather than the final product, not to mention the complaints and grievances that can arise at any time - The employer needs flexibility, and the current structure, now outdated, prevents it from doing so - The dissenting member would grant the employer's application because the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining, and would order the parties to enter into discussions under section 18.1(2) of the *Code*.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Mr. Daniel Charbonneau and Ms. Sonia Gaal, Members. These majority reasons for decision have been written by the Vice-Chairperson.

Appearances

Mr. Nicola Di Iorio, Mr. Alexandre Buswell and Mr. Thierry Bériault, for the Société Radio-Canada;

quand il détermine les unités - Les réseaux français et anglais sont semblables et ont les mêmes défis tels que la compétition, la nouvelle technologie, le financement et les problèmes de juridiction - L'employeur en l'espèce doit faire face à une bureaucratie incroyable pour les projets interunités, puisqu'il y a une résistance des syndicats à appuyer de tels projets - Il y a beaucoup de griefs qui nécessitent du temps et de l'énergie sans compter les frais qui y sont rattachés - Il y a une fragmentation du marché et de l'auditoire qui n'était pas présente au même degré en 1994 et qui oblige l'employeur à être plus compétitif, de façon économique, sans compter les coupures budgétaires subies - Le simple fait qu'il y ait des projets qui ne peuvent réussir à cause des syndicats est suffisant pour démontrer l'inhabileté des syndicats à négocier collectivement - On ne peut tirer aucune conclusion du fait qu'il n'y a aucun poste hybride au réseau français - Pour accomplir son mandat, l'employeur doit avoir un personnel polyvalent qui peut être utilisé de la manière la plus productive possible - De plus, un autre facteur pris dans son ensemble, est que l'employeur est financé en grande partie par les fonds publics - La preuve démontre que les employés de différentes unités ont une communauté d'intérêts suffisante - Le regroupement des employés favoriserait les employés qui peuvent participer à plusieurs projets sans avoir à se soucier du manque de loyauté envers leurs collègues et des pressions de leur syndicat - Les négociations collectives ne sont pas la solution car elles prennent trop de temps et, comme on l'a vu, ne donnent pas assez de flexibilité à l'employeur qui doit gérer un processus de mise en place de projets plutôt que le produit final, sans compter les plaintes et griefs qui peuvent survenir en tout temps - L'employeur a besoin de flexibilité et la structure actuelle maintenant devenue désuète l'en empêche - Le membre dissident accorderait la demande de l'employeur, car les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement et ordonnerait aux parties d'entamer des discussions sous le paragraphe 18.1(2) du *Code*.

Le Conseil était composé de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M. Daniel Charbonneau et de M^e Sonia Gaal, Membres. Les motifs de décision de la majorité ont été rédigés par la Vice-présidente.

Ont comparu

M^e Nicola Di Iorio, M^e Alexandre W. Buswell et M^e Thierry Bériault, pour la Société Radio-Canada;

Mr. Jean-Pierre Belhumeur, for the Association des réalisateurs;

Mr. Gino Castiglio and Mr. Daniel Carrier, for the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada;

Mr. Michael Cohen, for the Canadian Union of Public Employees;

Mr. Clément Groleau and Mr. Éric Lévesque, for the Syndicat des communications de Radio-Canada.

M^e Jean-Pierre Belhumeur, pour l'Association des réalisateurs;

M^e Gino Castiglio et M^e Daniel Carrier, pour le Syndicat des technicien(nes) et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada;

M^e Michael Cohen, pour le Syndicat canadien de la fonction publique;

M^e Clément Groleau et M^e Éric Lévesque, pour le Syndicat des communications de Radio-Canada.

I - The Application

[1] This decision rules on an application made under section 18.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by the Société Radio-Canada (the SRC or the employer). The SRC has applied for a review of the structure of the bargaining units, alleging that changes to the corporation have rendered the current units outdated, and thus no longer appropriate for collective bargaining. The SRC seeks the creation of a single bargaining unit.

II - Mandate of the Employer and Background on the Organization of the Bargaining Units at the CBC

[2] The Canadian Broadcasting Corporation (CBC) is Canada's national public broadcaster. The networks it operates are as varied as the platforms it uses.

[3] The CBC operates, first of all, two television networks (la Télévision de Radio-Canada and CBC Television) and four radio networks (la Première Chaîne, la Chaîne culturelle now Espace Musique, CBC Radio One, and CBC Radio Two). It also broadcasts its radio and television services in the Far North in English, French and eight aboriginal languages. As well, on behalf of the Government of Canada, the CBC operates a short-wave international radio service, Radio-Canada International.

[4] Via cable and satellite, two financially independent specialty television networks, le Réseau de l'information and CBC Newsworld, broadcast all-news and current affairs programming every day, 24 hours per day.

[5] Since 1995, the CBC has diversified. It operates Galaxie, a 30-channel digital audio network broadcasting continuous music uninterrupted by advertising every day, 24 hours per day. It offers some of its programming exclusively on the Internet, through

I - La demande

[1] La présente décision tranche une demande présentée en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par la Société Radio-Canada (la SRC ou l'employeur) à l'égard de son réseau français. La SRC demande la révision de la structure des unités de négociation, que l'évolution de l'entreprise aurait rendue périmée, faisant en sorte que les unités actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement. Elle recherche la création d'une seule unité.

II - Vocation de l'employeur et historique de l'organisation des unités de négociation à la SRC

[2] La SRC est le radiodiffuseur public du Canada. Les réseaux qu'elle exploite sont tout aussi variés que les plate-formes qu'elle utilise.

[3] La SRC exploite d'abord deux réseaux de télévision (la Télévision de Radio-Canada et CBC Television) et quatre réseaux de radio (la Première Chaîne, la Chaîne culturelle devenue Espace Musique, CBC Radio One et CBC Radio Two). Ses services de radio et de télévision diffusent aussi dans le Grand Nord en anglais, en français et en huit langues autochtones. La SRC exploite également, au nom du gouvernement canadien, un service international de radio sur ondes courtes, Radio-Canada International.

[4] Sur le câble et par satellite, deux réseaux spécialisés de télévision financièrement autonomes, le Réseau de l'information et CBC Newsworld, diffusent tous les jours 24 heures sur 24, une programmation entièrement consacrée aux nouvelles et aux actualités.

[5] Depuis 1995, la SRC s'est diversifiée. Elle exploite Galaxie, un service audionumérique de 30 chaînes qui diffusent de la musique sans interruption publicitaire, tous les jours 24 heures sur 24. Elle offre certains éléments de sa programmation exclusivement sur

Bandapart.fm. Lastly, as part of a joint enterprise with Power Broadcasting Inc., the CBC operates two specialty television channels broadcast directly via satellite across the United States. Newsworld International broadcasts, on a continuous basis, the best CBC Newsworld programs as well as documentaries and news programs from all parts of the world. Trio is a family entertainment channel offering high-quality programs created by the CBC and independent Canadian producers.

[6] For labour relations purposes, the CBC is divided into the purported French and English networks, which in fact are allocated geographically. The former includes employees in the province of Quebec and the city of Moncton, New Brunswick; the latter, employees working elsewhere in Canada. The present application has to do only with the French network, the SRC. The Association of Professionals and Supervisors of the Canadian Broadcasting Corporation (APS), the only union certified for both networks, is not part of the present application.

[N.B.: It is easier to understand the chronology of events if a distinction is made among the Board's decisions on the CBC cited in these reasons in accordance with the network they concern. Accordingly, the decisions herein are identified by the acronyms "SRC," "CBC" or "SRC-CBC," depending on whether the French network, the English network, or both, are involved.]

[7] The CBC's labour relations background goes back to the 1950s. Initially, the bargaining units were established on the basis of the organization and the production methods existing at the time. Over time, and for reasons there is no need to go into here, "[t]he units are generally divided along lines that are more or less assimilated to those networks" (*Canadian Broadcasting Corporation*, June 7, 1990 (LD 849), hereinafter *SRC-CBC 849 (1990)*).

[8] Starting in 1982, the Canada Labour Relations Board (CLRB) heard a series of applications aimed at better defining the respective jurisdictions of the various unions involved. The proceedings dragged on. In 1989, the CLRB announced that it did not intend to conduct a comprehensive review of the structure of the bargaining units unless it received an application to that effect. In early 1990, the CBC applied for a review of

Internet, par l'entremise de Bandapart.fm. Enfin, dans le cadre d'une co-entreprise avec Power Broadcasting Inc., la SRC exploite deux chaînes de télévision spécialisées transmises directement par satellite à la grandeur des États-Unis. Newsworld International diffuse en continu les meilleures émissions de CBC Newsworld de même que des documentaires et des émissions d'information provenant des quatre coins du monde. Trio est une chaîne de divertissement familial qui propose des émissions de qualité réalisées par Radio-Canada et par des producteurs canadiens indépendants.

[6] Aux fins des relations du travail, la SRC est divisée en réseaux soit-disant français et anglais, qui sont en fait répartis selon des critères géographiques. Le premier comprend les employés de la province de Québec et de la ville de Moncton au Nouveau-Brunswick, le second les employés travaillant ailleurs au Canada. La présente demande vise uniquement le réseau français. L'Association des Professionnels et des Superviseurs de la Société Radio-Canada (l'APS), le seul syndicat accrédité pour les deux réseaux, ne fait pas l'objet de la présente demande.

[Note: Il est plus facile de comprendre le déroulement des événements en faisant la distinction entre les décisions du Conseil se rapportant à la SRC citées dans les présents motifs en fonction du réseau qu'elles visent. Ces décisions sont identifiées par les acronymes *SRC*, *CBC* ou *SRC-CBC*, selon qu'il s'agit du réseau français, du réseau anglais ou des deux.]

[7] L'historique des relations du travail à la SRC remonte au début des années 1950. À l'origine, les unités de négociation ont été établies en fonction de l'organisation et des moyens de production de l'époque. Avec le temps, et pour des motifs qu'il n'est pas nécessaire de reprendre ici, «[l]es unités se découpent en général selon des divisions plus ou moins assimilables aux soi-disant réseaux» (*Société Radio-Canada*, 7 juin 1990 (LD 849), ci-après *SRC-CBC 849 (1990)*).

[8] À partir de 1982, le Conseil canadien des relations de travail (CCRT) est saisi d'un ensemble de demandes visant à mieux délimiter les compétences respectives des différents syndicats en place. Les procédures traînent en longueur. En 1989, le CCRT annonce qu'il n'entend pas procéder à une révision globale des unités de négociation à moins d'être saisi d'une demande à cet effet. Début 1990, la SRC demande la révision de la

the bargaining unit structure for both networks. On June 7, 1990, the CLRB confirmed the division between the networks for labour relations purposes, a division it intended to apply more strictly from then on; it also set up a process for an in-depth review of the bargaining unit structure, during which it would establish the number of bargaining units before addressing the issue of their structure (*SRC-CBC 849 (1990)*). From 1991 to 1995, there followed a number of decisions streamlining the bargaining units, depending on the organization of the work of producing programs, according to the following principles.

[9] On January 15, 1991, the CLRB confirmed the division of the English network into four bargaining units, thus ending “a state of permanent confusion where job titles or jurisdictional lines among bargaining units become meaningless” (*Canadian Broadcasting Corporation (1991)*, 84 di 1 (CLRB no. 846), hereinafter *CBC 846 (1991)*). On September 6, 1991, the CLRB defined the jurisdictions of the bargaining units (*Canadian Broadcasting Corporation*, September 6, 1991 (LD 928), hereinafter *CBC 928 (1991)*).

[10] The CLRB then dealt with the French network. On August 4, 1993, it dismissed an application aimed at derailing the process, confirmed the need for an in-depth review of the organization of labour relations, and gave the parties a certain period of time in which to submit their comments on how best to proceed (*Canadian Broadcasting Corporation (1993)*, 92 di 95 (CLRB no. 1023), hereinafter *SRC 1023 (1993)*). On November 15, 1994, the CLRB established a structure with four bargaining units that was ratified by the SRC and all the unions except one [the Syndicat des employés du Québec et de l'Acadie (SEPQA) had proposed two bargaining units] (*Canadian Broadcasting Corporation (1994)*, 96 di 1 (CLRB no. 1091), hereinafter *SRC 1091 (1994)*). On March 10, 1995, the CLRB put the finishing touches on its definition of the bargaining units (*Société Radio-Canada*, March 10, 1995 (LD 1413)). Lastly, on May 19, 1995, it identified the bargaining agent for each unit (*Société Radio-Canada*, May 19, 1995 (LD 1443), replaced on July 28, 1995 by *Société Radio-Canada*, July 28, 1995 (LD 1454)). On completion of this process, the employees of the French network were distributed among four bargaining units, the relevant characteristics of which are as follows (see appendix at page 56).

structure des unités de négociation pour les deux réseaux. Le 7 juin 1990, le CCRT consacre la division entre réseaux pour les fins de relations de travail, division qu'il entend désormais appliquer de façon plus stricte que par le passé; il met aussi en branle un processus de révision en profondeur des unités de négociation, au cours duquel on établira d'abord leur nombre avant de se pencher sur leur configuration (*SCR-CBC 849 (1990)*). Suivent entre 1991 et 1995 plusieurs décisions qui rationalisent les unités en fonction de l'organisation du travail de réalisation des émissions, et dont les principales sont les suivantes.

[9] Le 15 janvier 1991, le CCRT consacre la division du réseau anglais en quatre unités, mettant ainsi fin à «un imbroglio permanent où les titres d'emploi et les délimitations entre unités de négociation perdent leur sens» (*Société Radio-Canada (1991)*, 84 di 1 (CCRT n° 846), ci-après *CBC 846 (1991)*). Le 6 septembre 1991, le CCRT définit le champ des unités (*Société Radio-Canada*, 6 septembre 1991 (LD 928), ci-après *CBC 928 (1991)*).

[10] Par après, le CCRT se penche sur le réseau français. Le 4 août 1993, il rejette une demande visant à faire dérailler le processus, confirme la nécessité d'une révision en profondeur de l'organisation des relations de travail et donne un certain temps aux parties pour faire valoir leurs moyens sur la meilleure façon de procéder (*Société Radio-Canada (1993)*, 92 di 95 (CCRT n° 1023), ci après *SRC 1023 (1993)*). Le 15 novembre 1994, le CCRT détermine une structure comportant quatre unités de négociation qu'entérinent la SRC et tous les syndicats sauf un [le Syndicat des employés du Québec et de l'Acadie (le SEPQA) proposait deux unités] (*Société Radio-Canada (1994)*, 96 di 1 (CCRT n° 1091), ci-après *SRC 1091 (1994)*). Le 10 mars 1995, le CCRT met la touche finale à la définition des unités de négociation (*Société Radio-Canada*, 10 mars 1995 (LD 1413)). Enfin, le 19 mai 1995, il détermine les agents négociateurs pour chacune des unités (*Société Radio-Canada*, 19 mai 1995 (LD 1443)), remplacée le 28 juillet 1995 par *Société Radio-Canada*, 28 juillet 1995 (LD 1454). À l'issue de ce processus, les employés du réseau français sont répartis en quatre unités de négociation, dont voici les données pertinentes (voir annexe à la page 57).

[11] On November 9, 1999, the Canadian Media Guild (CMG) made an application to combine the two bargaining units it represents in the English network. On January 13, 2000, the CBC made an application to consolidate the four bargaining units in the English network, including the two represented by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP). The CMG supported that application; the CEP opposed it. On February 28, 2003, the Board agreed to review the structure of the bargaining units in the English network and gave the parties a deadline for reaching an agreement on the bargaining units appropriate for collective bargaining (*Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248, hereinafter *CBC 218 (2003)*, confirmed on reconsideration in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31, hereinafter *CBC 253 (2003)*). On February 25, 2004, the Board certified the CMG, Local 30213, to represent all employees in the English network (Board order no. 8599-U).

[12] On December 15, 2000, the SRC made the present application.

III - The SRC's Arguments in Support of its Application

[13] In support of its application for review, the SRC argues the following three points: technological changes, competition and budget cuts. Its argument brings out a fourth point: the complexity arising from the need to deal with four bargaining units.

[14] Firstly, technological changes in the broadcasting industry mean that the same work can now be performed with more sophisticated, miniaturized and lighter tools. These changes have made it possible to increase the number of news programs, to open the new Centre de l'information in Montréal, and generally to expand the SRC's presence on the news market. New forms of digital technology now make it possible to broadcast from multiple platforms. The SRC is already present on the Internet in a number of ways; soon, some aspects of SRC programming will be accessible using pocket computers, cell phones, and any other future communication devices. All these changes have apparently resulted in overlapping bargaining units,

[11] Le 9 novembre 1999, la Guilde canadienne des médias (GCM) demande le regroupement des deux unités de négociation qu'elle représente au réseau anglais. Le 13 janvier 2000, la SRC demande la consolidation des quatre unités du réseau anglais, y compris les deux que représente le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP). La GCM soutient cette demande; le SCEP s'y oppose. Le 28 février 2003, le Conseil accepte de revoir la composition des unités de négociation du réseau anglais et donne aux parties un délai pour s'entendre sur les unités habiles à négocier (*Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248, ci-après *CBC 218 (2003)*, maintenue en réexamen dans *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 253; et 104 CLRBR (2d) 31, ci-après *CBC 253 (2003)*). Le 25 février 2004, le Conseil a accrédité la Guilde canadienne des médias, section locale 30213, pour représenter tous les employés du réseau anglais (ordonnance du Conseil n° 8599-U).

[12] Le 15 décembre 2000, la SRC formule la demande faisant l'objet de la présente décision.

III - Les arguments mis de l'avant par la SRC pour justifier sa demande

[13] Au soutien de sa demande de révision, la SRC invoque trois éléments: l'évolution des technologies, la concurrence et les compressions budgétaires. De son argumentation ressort un quatrième élément, soit la complexité découlant d'avoir à traiter avec quatre unités de négociation.

[14] Premièrement, l'évolution technologique de l'industrie de la télédiffusion et de la radiodiffusion fait en sorte qu'il est désormais possible d'accomplir le même travail avec des moyens plus perfectionnés, miniaturisés et allégés. Cette évolution a permis d'augmenter le nombre d'émissions de nouvelles, d'inaugurer le nouveau Centre de l'information à Montréal et d'augmenter généralement la présence de la SRC sur le marché de l'information. Les nouvelles technologies numériques permettent désormais de diffuser sur de multiples plate-formes. La SRC est déjà présente de plusieurs façons sur Internet; bientôt, on aura accès à des éléments de sa programmation au moyen d'un ordinateur de poche, d'un téléphone

new responsibility-sharing among employees, and thus conflicting jurisdictions among the bargaining units.

[15] Secondly, the proliferation of new media (specialty channels, digital broadcasting, and use of the Internet as a broadcast medium) has resulted in more competition and an increased need for programming and production activities. In order to remain competitive and offer additional programming, the SRC is seeking a more flexible workforce, whether for producing news reports, recording concerts and sports events, producing new programming of all sorts, or promoting the sharing, research and assembly of information in its own studios or elsewhere. All these factors require employee versatility that cannot be achieved given the current barriers to workforce organization.

[16] Thirdly, without a reorganization of the work environment, the SRC might not be able to cope with the budget cuts imposed on it by the federal government over the years or with the resulting financial difficulties in an increasingly competitive industry. The SRC considers that it could become more efficient if it dealt with a single bargaining unit. In order to be on the cutting edge of new forms of technology, the SRC states that it needs employees whose skills do not fit the current union jurisdictions. Making it possible for only one employee to perform work that now falls under the jurisdiction of more than one bargaining unit would allow the SRC to hire candidates of a higher calibre whose training makes them more occupationally mobile and allows them to advance more rapidly in their careers. The new work organization models being considered by the SRC would create substantial savings. Standardized working conditions would also reduce costs. Lastly, a single bargaining unit would make strikes and lockouts more effective, reduce costs by avoiding multiplying disputes and, at the same time, make labour relations more stable by raising the stakes involved in resorting to pressure tactics.

cellulaire ou de tout autre nouveau moyen de communication à venir. Toute cette évolution entraînerait des chevauchements entre unités de négociation, un nouveau partage de responsabilités entre les employés et par conséquent des conflits de compétence entre unités.

[15] Deuxièmement, la croissance des nouveaux médias (chaînes spécialisées, diffusion en numérique, utilisation d'Internet comme moyen de diffusion) entraînerait davantage de concurrence et un besoin accru d'émissions et d'activités de production. Pour demeurer concurrentielle et ajouter à son offre de programmation, la SRC recherche une main-d'oeuvre plus flexible, que ce soit pour la réalisation de reportages, l'enregistrement de concerts ou d'événements sportifs, la réalisation de nouvelles émissions de tout genre, ou encore pour promouvoir le partage de l'information, la recherche ou l'assemblage, dans les studios de la SRC et à l'extérieur. Tout cela exigerait de la part des employés une polyvalence qui ne peut être atteinte compte tenu des barrières actuelles d'organisation de la main-d'oeuvre.

[16] Troisièmement, sans une réorganisation de l'environnement de travail, la SRC pourrait ne pas être en mesure de composer avec les compressions budgétaires que le gouvernement fédéral lui a imposées au fil des ans et avec les difficultés financières qu'elles entraînent dans un environnement de plus en plus concurrentiel. La SRC estime qu'elle pourrait devenir plus efficace en traitant avec une seule unité de négociation. Pour être à l'avant-garde des nouvelles technologies, la SRC dit avoir besoin d'employés dont les compétences ne cadrent pas avec les juridictions syndicales actuelles. En permettant à un seul employé d'effectuer les fonctions qui relèvent en ce moment de plus d'une unité, on serait en mesure de recruter des candidats de meilleur calibre, capables de par leur formation d'une plus grande mobilité professionnelle et de progresser plus rapidement dans leur carrière. Les nouveaux modèles d'organisation du travail que la SRC envisage entraîneraient des économies substantielles. L'uniformisation des conditions de travail entraînerait elle aussi une réduction de coûts. Enfin, la présence d'une seule unité de négociation rendrait plus efficace la grève ou le lock-out, réduirait les coûts en évitant la balkanisation des conflits, tout en assurant une plus grande stabilité des relations de travail en augmentant le prix à payer pour avoir recours à des moyens de pression.

[17] Lastly, the SRC states that the administration of four bargaining units is complex. The agreements allowing one employee to perform certain tasks that fall under the jurisdiction of another bargaining unit (cross-unit work) have apparently not had the desired results; overlapping and conflicting jurisdictions often result in labour disputes and complaints to the Board. It has been difficult to form committees to negotiate cross-unit work, and these committees have become overly administrative. Since some employees complained of unfair allocation of cross-unit projects, it has become necessary to record the time spent on these projects. The SRC argues that the existence of a single bargaining unit would put an end to inter-union rivalry in this area, encourage employees to propose initiatives of this type and, at the same time, foster technological development. The SRC also emphasizes the fact that, among most of its new competitors, all employees are members of a single bargaining unit or are represented by a single bargaining agent for all units. The SRC argues that it would be better able to face that competition if it were in the same position.

[18] In support of its allegations, the SRC cites two Board decisions. The first is *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, which merged the bargaining units for the greater Montréal area into a single one. The second is *CBC 218 (2003)*, *supra*, confirmed on reconsideration in *CBC 253 (2003)*, *supra*; as has been noted, this decision concluded that there was a need for a review of the bargaining unit structure in the English network.

IV - Arguments of the Affected Bargaining Agents

[19] All bargaining agents concerned oppose the SRC's application, and request that the status quo be maintained.

A - Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) (SCRC) (Journalists)

[20] The SCRC argues that the technological changes referred to by the employer were already known when the CLRB consolidated the employees in the French network into the four current bargaining units (*SRC 1091 (1994)*, *supra*). For example, members of the various bargaining units already used computers. The changes made since that time were designed primarily to improve the effectiveness and speed at which the

[17] La SRC affirme enfin que la présence de quatre unités de négociation est complexe à administrer. Les ententes permettant à un employé d'effectuer certaines tâches relevant d'une unité autre que la sienne (le travail interunités) n'auraient pas produit les effets escomptés; empiètements et problèmes juridiques seraient souvent à l'origine de conflits de travail et de plaintes devant le Conseil. La création de comités pour négocier le travail interunités aurait été difficile et ces mécanismes se seraient bureaucratisés. Depuis que certains employés se seraient plaints de la répartition inéquitable des projets, il faut désormais comptabiliser le temps qu'on y consacre. La SRC soutient que l'existence d'une seule unité de négociation mettrait fin à la rivalité intersyndicale dans ce domaine et encouragerait le personnel à mettre de l'avant de telles initiatives, tout en favorisant le développement technologique. La SRC a d'ailleurs insisté sur le fait que chez la plupart de ses nouveaux concurrents, tous les employés font partie d'une même unité ou sont représentés par un seul agent négociateur pour l'ensemble des unités. Elle soutient qu'elle serait davantage en mesure de faire face à cette concurrence si elle était dans la même situation.

[18] La SRC invoque deux décisions du Conseil à l'appui de ses prétentions. La première est l'affaire *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67, qui fusionnait en une seule les unités de négociation pour la région métropolitaine de Montréal. La deuxième est l'affaire *CBC 218 (2003)*, maintenue en réexamen dans *CBC 253 (2003)* et qui, comme on l'a déjà mentionné, a conclu à la nécessité de réviser les unités pour le réseau anglais.

IV - Les prétentions des agents négociateurs concernés

[19] Tous les agents négociateurs concernés s'opposent à la demande de la SRC. Tous demandent le maintien du statu quo.

A - Le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CNS) (le SCRC) (journalistes)

[20] Le SCRC soutient que les changements technologiques invoqués par l'employeur étaient déjà connus lorsque le CCRT a regroupé les employés du réseau français dans les quatre unités de négociation qui existent en ce moment (*SRC 1091 (1994)*). Par exemple, les membres des diverses unités se servaient déjà d'ordinateurs. Les changements intervenus depuis ce temps visent avant tout l'efficacité et la rapidité du

work is performed, and are not significant enough to justify reconsideration of that decision. The SCRC argues that the new media, including the Internet, are merely other ways of offering programming, do nothing to change production activity, and do not call for the organization of the work to be redefined.

[21] The SCRC adds that the employer has not given enough time for the changes to take effect. It argues that the parties have not had a reasonable chance to test the situation resulting from the 1994 review of the bargaining unit structure. When the SRC made the present application, it was still operating under its first collective agreement with the SCRC. Negotiating that collective agreement called for considerable effort, since a single document had to address the working conditions for over 1,000 employees in five different groups. Those negotiations also made the union's jurisdiction more flexible, as is evidenced by the acceptance of clauses on cross-unit work. A review at this time would cause major disruption and preclude any cohesiveness given the imbalance of strength among the existing bargaining units.

[22] Apparently the SRC itself created a situation of conflict by insisting on the clauses on cross-unit work as an essential prerequisite for reaching any collective agreement. The SCRC argues that the current clauses on cross-unit work are sufficient to allow the SRC to manage and to do business effectively. Not one of the 159 cross-unit projects filed by the employer and involving the SCRC led to the creation of a permanent hybrid position. The only grievance on cross-unit work involving the SCRC had to do with the procedure used, not the project itself. Since the present application was made, there have been no new cross-unit projects, and those that came to an end have not been renewed.

[23] The SCRC notes that in 1994 the SRC got exactly what it wanted. It concludes that the problems the employer anticipates can be solved at the bargaining table, by means of clauses on training, work descriptions, and versatility.

travail; ils ne sont pas à ce point importants pour justifier qu'on reconsidère cette décision. Le SCRC soutient que les nouveaux médias, y compris Internet, ne sont que d'autres moyens d'offrir de la programmation, qu'ils ne changent rien à l'activité de production et qu'ils n'exigent pas une nouvelle définition de l'organisation du travail.

[21] Le SCRC ajoute que l'employeur n'a pas permis au temps de faire son oeuvre. Il soutient que les parties n'ont pas eu la chance d'expérimenter de façon raisonnable avec la situation découlant de la révision des unités intervenue en 1994. La SRC en était encore à sa première convention collective avec le SCRC lorsqu'elle a présenté la demande faisant l'objet de la présente décision. La négociation de la convention collective avait demandé des efforts considérables, puisqu'il avait fallu traiter dans un même document des conditions de travail de plus de mille employés ayant appartenu à cinq groupes différents. Cette négociation aurait d'ailleurs permis d'assouplir les frontières juridictionnelles; à preuve, on a accepté l'inclusion de clauses traitant du travail interunités. Une révision à ce moment-ci entraînerait un bouleversement majeur et empêcherait toute forme de cohésion en raison du déséquilibre des rapports de force entre les unités existantes.

[22] C'est la SRC elle-même qui aurait créé une situation conflictuelle en insistant sur les clauses interunités comme condition *sine qua non* à la conclusion de toute convention collective. Le SCRC soutient que les clauses interunités actuelles sont suffisantes pour permettre à la SRC de gérer et de faire affaires efficacement. Des 159 projets de travail interunités déposés par l'employeur et impliquant le SCRC, aucun n'a mené à la création d'un poste hybride permanent. Le seul grief visant le travail interunités et impliquant le SCRC portait sur la procédure utilisée et non sur le projet lui-même. Il n'y a pas eu de nouveau projet depuis le dépôt de la demande faisant l'objet de la présente décision. Ceux qui ont pris fin depuis n'ont pas été renouvelés.

[23] Le SCRC note qu'en 1994, la SRC a obtenu précisément ce qu'elle demandait. Il conclut que les problèmes que l'employeur appréhende peuvent se résoudre à la table de négociation, par le biais de clauses touchant la formation, les descriptions de tâches et la polyvalence.

**B - Canadian Union of Public Employees (CUPE)
(Administration Employees)**

[24] CUPE fully agrees with this position. It notes that the current structure is the result of an in-depth review conducted over more than five years and ending barely four years and a half before the present application was made. Since that time, the unions have apparently come to terms with the changes in labour relations in the radio and television broadcasting industry and made use of the collective agreement to develop ways of adjusting to this reality.

[25] For example, CUPE agreed to the inclusion in the first collective agreement of a system to respond to the need for hybrid positions. It responded positively to the SRC's only application, a five-year tripartite agreement, in conjunction with the STARF (Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada), on the archives project. During the second round of bargaining, the employer made no new applications involving bargaining unit jurisdictions and cross-unit work; nor are there any grievances between CUPE and the SRC on this subject.

[26] CUPE considers that making an application less than five years after an in-depth reorganization is not justified. The nature of the industry has always meant that all employees must work in close co-operation with production and programming activities. In this regard, there is nothing new; nor does increased use of the Internet alter the bargaining units' viability in any way. The provisions of collective agreements can ensure employee mobility and versatility much better than a reduction in the number of bargaining units.

[27] CUPE contests the relevance of the comparison with TVA, where the organization of the work is quite different and where the structure of the bargaining units had not been reviewed in 25 years. All the trade unions agreed that the existing bargaining units were outdated and inadequate; the only issue was deciding how to restructure them. Furthermore, each bargaining unit at the SRC has many more employees than was the case at TVA. At TVA, CUPE represented no more than 100 employees; at the SRC, CUPE's bargaining unit includes approximately 640 employees. At TVA, there were hundreds of grievances having to do with union jurisdictions, and the collective agreements contained no clauses on cross-unit work. Lastly, the application

B - Le Syndicat canadien de la fonction publique (le SCFP) (administration)

[24] Le SCFP abonde dans le même sens. Il note que la structure actuelle découle d'un examen en profondeur échelonné sur plus de cinq ans, qui a pris fin à peine quatre ans et demi avant le dépôt de la demande faisant l'objet de la présente décision. Depuis ce temps, les syndicats auraient tenu compte des changements dans la réalité des relations de travail dans le secteur de la radiodiffusion et de la télédiffusion et auraient développé des moyens qui relèvent de la convention collective pour s'y ajuster.

[25] Par exemple, le SCFP a accepté l'inclusion dans la première convention d'un mécanisme permettant de tenir compte du besoin de postes hybrides. Il a répondu de façon positive à la seule demande de la SRC le concernant, soit l'entente tripartite de cinq ans conjointement avec le STARF (Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada) concernant le projet des archives. Pendant la deuxième ronde de négociation, l'employeur n'a formulé aucune nouvelle demande concernant la juridiction interunités. Il n'y a aucun grief entre le SCFP et la SRC à ce sujet.

[26] Le SCFP estime qu'une demande formulée moins de cinq ans après une réorganisation en profondeur n'est pas justifiée. La nature de l'entreprise a toujours fait en sorte que tous les employés doivent collaborer étroitement aux activités de production et de programmation; en cela, il n'y a rien de nouveau à ce chapitre. L'utilisation accrue d'Internet ne change rien non plus à la viabilité des unités de négociation. Les dispositions de conventions collectives sont en mesure de garantir la mobilité et la polyvalence bien davantage qu'une diminution du nombre des unités de négociation.

[27] Le SCFP conteste la pertinence de la comparaison avec TVA. L'organisation du travail y est fort différente. Les unités n'y avaient pas été révisées depuis vingt-cinq ans. Toutes les associations syndicales s'entendaient pour dire que les unités existantes étaient anachroniques et inadéquates; il s'agissait uniquement de décider de leur reconfiguration. Qui plus est, chaque unité compte beaucoup plus d'employés à la SRC qu'à TVA. À TVA, le SCFP représentait au plus une centaine d'employés; à la SRC, son unité en compte environ 640. À TVA, les griefs de nature juridictionnelle se comptaient par centaines et les conventions collectives ne comportaient aucune clause de travail interunités. Enfin, la demande de TVA ne

concerning TVA affected only the employees in the greater Montréal area, leaving the groups in the regions with separate certifications.

C - The Association des réalisateurs (the AR) (Producers)

[28] The AR notes that *SRC 1091 (1994)*, *supra*, describes at length the arguments made by the SRC in support of the 1990 application for review: introduction of new tasks and new technology, ineffective operations, ineffective bargaining, need for lateral mobility, need for standardized working conditions, need for effective operations management, and so forth. This decision not only describes current technological changes in detail, but also addresses the issue of future technological changes. The AR argues that, essentially, the employer is reiterating the same arguments, unsupported by new facts. For example, the technological changes are changes in degree, not in nature. Any version of the Dalet system is merely a refinement of the former D-CART system technology. The new computer-controlled studios (including the Centre de l'information) are used only for certain types of production; most programming is still produced in traditional studios. Furthermore, the introduction of these new forms of technology has not resulted in any disputes having to do with bargaining unit jurisdictions.

[29] The AR also notes that the CLRB concluded that the French and the English networks were not identical and thus came to different conclusions in each case.

D - The Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF) (Technical Employees, Tradespersons)

[30] The STARF notes, among other things, that in support of its application, the SRC cites a 1999 strike. Apparently that strike was not triggered in order to resolve a dispute having to do with cross-unit work, but in order to contest the SRC's intention to outsource certain services.

[31] The STARF also notes that the grievances having to do with cross-unit work, which according to the employer has hindered operations, were almost all withdrawn following discussions during the grievance procedure.

visait que les employés de la région métropolitaine de Montréal, laissant les groupes dans les régions avec des accréditations distinctes.

C - L'Association des réalisateurs (l'AR) (réalisateurs)

[28] L'AR note que la décision *SRC 1091 (1994)* fait longuement état des arguments soulevés par la SRC au soutien de la demande de révision formulée en 1990: introduction de nouvelles tâches et de nouvelles technologies, inefficacités opérationnelles, inefficacité des négociations, besoin de mobilité latérale, recherche de normalisation des conditions de travail, gestion efficace des opérations et ainsi de suite. La décision ne se contente pas de traiter en détail de l'évolution technologique actuelle; elle se penche sur celle à venir. L'AR soumet que pour l'essentiel, l'employeur reprend les mêmes arguments, sans les étayer par des faits nouveaux. Ainsi, les changements intervenus dans la technologie ne seraient pas des changements de nature, mais de degré. Le système Dalet, peu importe la version, n'est qu'un perfectionnement de la technologie utilisée précédemment par le système D-CART. Les nouveaux studios contrôlés par ordinateur (dont le Centre de l'information) ne servent que pour certains types de production; la majorité des productions continuent d'être réalisées dans les studios traditionnels. Qui plus est, la mise en place de ces nouvelles technologies n'a entraîné aucun conflit de juridiction interunités.

[29] L'AR note par ailleurs que le CCRT a conclu que les réseaux français et anglais n'étaient pas identiques et par conséquent, en est arrivé à des conclusions différentes dans le cas de chacun.

D - Le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (le STARF) (technique, métiers)

[30] Le STARF note entre autres que la SRC invoque au soutien de sa demande une grève intervenue en 1999. Cette grève n'aurait pas été déclenchée pour solutionner un litige concernant le travail entre les unités syndicales, mais pour contester les intentions de la SRC de procéder à l'impartition de certains services.

[31] Le STARF note par ailleurs que les griefs concernant le travail interunités, lesquels selon l'employeur ont nui aux opérations, ont à peu près tous été abandonnés à la suite de discussions tenues pendant la procédure de règlement des griefs.

[32] The STARF also argues that, in support of its application, the SRC cites the same issues and arguments as it did in 1990: technological changes, need for greater operational flexibility, need to be competitive. The issues of technological changes and a competitive environment were addressed at length by the CLRB in 1994; in this regard, the SRC is not raising any new issues.

[33] The STARF argues that the Dalet system, which replaced assembly using the D-CART system, has been in use since the early 1990s. Employees' use of this system in producing programs varies depending on the work they are to perform: technicians use a broader and more complex range of features than do journalists.

[34] The STARF adds that the current structure of the bargaining units and the provisions of the new collective agreements have allowed the parties to adjust to the technological changes and to maintain sound labour relations. It disputes the statement that the SRC has been unduly paralysed by conflicting jurisdictions among the current bargaining units.

[35] Lastly, the STARF asks the Board to take into account the fact that the unions concerned are unanimous that the current bargaining units should be maintained.

V - The Evidence on File

[36] In the present matter, as in 1994, the evidence filed was considerable. More than 50 days of oral hearings over a period of three years. The SRC called 23 witnesses, 10 were called on behalf of the AR, and two on behalf of CUPE. The SCRC and STARF did not call any witnesses. One hundred and thirty-nine exhibits were adduced, some of them in several volumes. The correspondence exchanged between the parties and the Board alone is in four volumes. The parties had an opportunity to submit and to exchange complete written submissions before making oral arguments. The Board even allowed the SRC to adduce evidence on developments occurring since it made its application, and thus learned a great deal about the integrated newsroom in Montréal, opened while the oral hearings were ongoing, and about the development of new integrated studios.

[37] The SRC energetically opposed the introduction in evidence of excerpts from testimony heard in the

[32] Le STARF souligne lui aussi que la SRC invoque au soutien de sa demande les mêmes enjeux et les mêmes arguments qu'en 1990: évolution technologique, recherche d'une plus grande flexibilité d'opération, besoin de faire face à la concurrence. L'évolution technologique et l'environnement concurrentiel sont des questions sur lesquelles le CCRT s'était longuement penché en 1994; la SRC ne soulève rien de nouveau à cet égard.

[33] Le STARF soumet que le système Dalet, qui a remplacé l'assemblage par D-Cart, est en place depuis le début des années 1990. L'utilisation qu'en fait un employé dans la production d'émissions varie selon les tâches qu'il est appelé à remplir: le technicien utilise des fonctions plus diverses et plus complexes que le journaliste.

[34] Le STARF ajoute que la structure actuelle des unités de négociation et les dispositions des nouvelles conventions collectives ont permis aux parties de s'adapter aux évolutions technologiques et de maintenir des relations de travail harmonieuses. Il conteste le fait que la SRC ait été indûment paralysée par des conflits de compétence entre les unités de négociation actuelles.

[35] Enfin, le STARF demande au Conseil de tenir compte du fait que les syndicats concernés sont unanimes quant au maintien des unités de négociation actuelles.

V - La preuve au dossier

[36] Dans la présente affaire comme en 1994, la preuve versée au dossier est considérable. Plus de 50 jours d'audiences se sont étalés sur une période de plus de trois ans. La SRC a fait comparaître 23 témoins, l'AR dix, le SCFP deux. Le SCRC et le STARF n'en ont cité aucun à comparaître. On a déposé 139 pièces, dont certaines en plusieurs volumes. La correspondance échangée entre les parties et le Conseil occupe à elle seule quatre volumes. Les parties ont eu l'occasion de présenter et d'échanger des observations écrites complètes avant les plaidoiries orales. Le Conseil a même permis à la SRC de présenter des éléments de preuve portant sur les développements intervenus depuis le dépôt de sa demande; il en a ainsi beaucoup appris sur la salle intégrée de nouvelles de Montréal inaugurée durant la tenue des audiences, ainsi que sur le développement de nouveaux studios intégrés.

[37] La SRC s'est vigoureusement opposée au dépôt d'extraits de témoignages offerts dans les dossiers

previous cases. Because this testimony might lead to a better understanding of the historical background, and in order to avoid the unions' having to present this evidence once more in support of their allegations, the Board allowed these excerpts to be adduced. The SRC was given an opportunity to respond to this evidence by introducing excerpts of its own, but the Board did not allow it to rebut this evidence orally. As can be seen from these reasons, the Board did not need to take this evidence into account in reaching its decision.

[38] In these reasons, the Board does not intend to describe in detail the operation of a corporation that has been repeatedly studied in the past. The Board will limit itself to describing the major changes with a possible impact on the organization, development and management of the corporation. There is no need for the Board to spell out, in each instance, the knowledge it has acquired of the history of the businesses that come before it, the reasons leading to the organization of bargaining units, the disputes between parties, or the previous decisions rendered. The Board may, *ex officio*, make use of this knowledge. In an organization such as the Board, this operating method goes without saying. A tribunal whose function is to help resolve disputes arising from the employer-employee relationship and the negotiation of collective agreements hears the same parties repeatedly, on whichever disputes are current at any given time. In so doing, it gets to know these parties.

[39] Nor does the Board intend to review in detail every aspect of the evidence filed. The SRC described its structure in detail. When possible, it called its most senior officials to testify. It insisted that the supervisor of each unionized employee called to testify be present so that, if necessary, it could provide opposing testimony, as if a grievance or a complaint were being disputed. However, the sole issue in this case is whether there should be a review of the bargaining unit structure. The Board's role is to determine whether, in light of the changes alleged by the SRC, it is appropriate to order a review. This issue has primarily to do with assessing a factual situation, rather than the credibility of each witness. In any case, all the witnesses heard by the Board were most candid, despite the fact that their views were influenced by their own perspective. As was the case in *SRC 1091 (1994)*,

antérieurs. Parce que ces témoignages pouvaient permettre de mieux comprendre le contexte historique et pour éviter que les syndicats aient à refaire cette preuve au soutien de leurs prétentions, le Conseil a permis que soient déposés ces extraits. La SRC a pu répondre à ces pièces en déposant ses propres extraits, mais le Conseil ne lui a pas permis de les contredire au moyen d'une preuve orale. Comme on le notera en lisant les présents motifs, le Conseil n'a pas eu à tenir compte de ces témoignages pour rendre sa décision.

[38] Dans les présents motifs, le Conseil n'entend pas décrire dans le menu détail le fonctionnement d'une entreprise qui a fait l'objet de maints examens antérieurs. Il se contentera de décrire les grands changements qui pourraient avoir eu un impact sur l'organisation, le développement ou la gestion de l'entreprise. Le Conseil n'a pas à faire étalage à chaque reprise des connaissances qu'il a pu acquérir de l'historique des entreprises qui s'adressent à lui, des motifs qui ont conduit à la formation des unités de négociation, des conflits entre les parties ou des décisions qui ont été rendues. Il peut, d'office, se servir de ces connaissances. Cette façon de procéder va de soi au sein d'un organisme comme le Conseil. Un tribunal dont la fonction est d'aider à régler les conflits issus de la relation patronale-syndicale et de la négociation de la convention collective entend de façon répétée les mêmes parties selon les litiges du moment. Ce faisant, il apprend à les connaître.

[39] Le Conseil n'entend pas non plus passer minutieusement en revue chacun des éléments de preuve versés au dossier. La SRC a décrit sa structure de façon détaillée. Dans la mesure du possible, elle a fait témoigner ses plus hauts dirigeants. Elle a insisté pour que soit présent le superviseur de chacun des employés syndiqués appelés à témoigner, et ce, de façon à pouvoir, le cas échéant offrir un témoignage à l'effet contraire, comme s'il s'agissait d'un grief ou d'une plainte contestée. Or, le présent dossier porte uniquement sur la question de savoir s'il devrait ou non y avoir révision des unités de négociation. Le rôle du Conseil est de constater si, à la lumière des changements invoqués par la SRC, il y a lieu d'ordonner la révision. Une telle question relève avant tout de l'appréciation d'un état de fait plutôt que de la crédibilité de chacun des témoins. De toute façon, tous

supra, the Board intends to go straight to the point without resorting lengthy reasons.

VI - Analysis

[40] The SRC argues that it is having difficulties with overlapping jurisdictions among the bargaining units, with agreements on occasional cross-unit projects, the processes for creating hybrid positions, the bargaining atmosphere, community of interest, employee mobility and career development. Apparently these difficulties prevent the corporation from operating fully and developing its potential. On the other hand, the unions argue that the situation has not really changed in the past 10 years, that difficulties, if any, are far from insurmountable, and that the employer has taken neither the time nor the trouble to reach an agreement with the bargaining agents on these issues, particularly given the scope of the changes brought about by the review of the bargaining unit structure in the 1990s. It is clear that the parties have very different views of the importance and the extent of the various difficulties noted. In this regard, they are not alone, since the importance to be given to the existence of permanent, versatile hybrid positions was central to the disagreement between the majority and the dissenting member in the decision ordering the most recent reorganization of the English network (*CBC 218 (2003), supra*).

[41] There is no need to reiterate the analysis of the principles followed by the Board when reviewing bargaining unit structures under section 18.1 of the *Code*. These principles are summarized in *CBC 218 (2003), supra*, and articulated in *CBC 253 (2003), supra*. From the former decision emerge four main principles that can be summarized as follows. Firstly, the burden of proof is on the party arguing that the existing bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. Secondly, the analysis must target a result that ensures effective labour relations and the positive management of the labour force. Thirdly, relevant factors must not be analysed using artificially stringent or narrow tests. Fourthly, bargaining units may be inappropriate for collective bargaining without having become dysfunctional. The reconsideration decision that upholds the decision of the original panel adds that a restructuring must not be used to oust a

ceux que le Conseil a entendus ont fait preuve d'une grande candeur et ce, malgré le fait que leur point de vue ait influencé leur façon de voir les choses. Tout comme dans l'affaire *SRC 1091 (1994)*, le Conseil entend plutôt aller droit au but sans élaborer de longs motifs.

VI - Analyse

[40] La SRC soutient connaître des difficultés en matière de chevauchement des sphères de compétence, d'accords interunités sur les tâches polyvalentes occasionnelles, de processus de création de postes hybrides, de climat de négociation, de communauté d'intérêts, de mobilité et de cheminement professionnel des employés. Ces difficultés l'empêcheraient de fonctionner adéquatement et de développer le potentiel de l'entreprise. Les syndicats soumettent pour leur part que la situation n'a pas réellement changé depuis dix ans, que les difficultés, s'il en est, sont loin d'être insurmontables et que l'employeur ne s'est donné ni le temps ni la peine de s'entendre avec les agents négociateurs sur ces questions, surtout lorsqu'on tient compte de l'ampleur des changements entraînés par la réorganisation des unités de négociation intervenue dans les années 1990. Il est clair que les parties voient très différemment l'importance ou l'ampleur des difficultés soulevées à ces divers titres. En cela, elles ne sont pas seules, puisque l'importance à donner à l'existence de postes hybrides et polyvalents permanents a été au centre du désaccord entre la majorité et la membre dissidente dans la décision qui ordonne la plus récente réorganisation du réseau anglais (*CBC 218 (2003)*).

[41] Il n'y a pas lieu de reprendre l'analyse des principes sur lesquels le Conseil se fonde en matière de restructuration d'unités conformément à l'article 18.1 du *Code*. La décision *CBC 218 (2003)* les récapitule, la décision *CBC 253 (2003)* les précise. De la première se dégagent quatre grands principes qu'on peut résumer comme suit. Premièrement, le fardeau de la preuve incombe à la partie qui soutient que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Deuxièmement, l'analyse doit viser l'atteinte d'un résultat qui permet des relations de travail efficaces et une gestion saine et constructive du milieu de travail. Troisièmement, l'étude des facteurs pertinents ne doit pas se faire en fonction de critères artificiellement limitatifs ou restrictifs. Quatrièmement, les unités peuvent être inhabiles à négocier collectivement sans pour autant être devenues dysfonctionnelles. La deuxième décision, qui refuse de réexaminer la

freely chosen bargaining agent, to obtain indirectly what a party was not successful in obtaining in bargaining or otherwise, or to alter the structure of the bargaining units for mere convenience. This decision also states that any decision on whether to restructure bargaining units must take into account the principles set out in the Preamble to the *Code*, that is, free collective bargaining and the constructive settlement of disputes.

[42] Every application for bargaining units review must be considered on the basis of the facts and context surrounding them. While previous Board decisions have some bearing on a matter, they do not replace the assessment of the panel that hears and considers the evidence before it (*CBC 253 (2003)*, *supra*, paragraph 85). In the present case, the panel concludes, for the following reasons, that the employer has not established a need to review the structure of the bargaining units.

[43] First of all, the Board has considered every decision rendered from 1990 through 1995 that culminated in the now-familiar restructuring of the bargaining units in the English and French networks. From the outset, the similarities between the evidence analysed in those decisions and the evidence set out in this matter are striking, to say the least.

[44] As a result, the Board considers that the abundant evidence adduced before it on the technological developments occurring at the SRC over the past 10 years adds nothing new. When the four existing bargaining units were created, the CLRB not only considered what had happened in this regard, but also what was likely to happen in the mid term. The 1993 decision ordering a review of the bargaining unit structure is based on, among other things, the following observations:

CBC's evidence also demonstrated an evolution that has been both constant and radical in production means and processes. One of the major changes in the 1980s was the replacement of film by videotape. This led to the disappearance of cameramen from the SEPQA group and their transfer, not an entirely smooth one, to the STRF [now STARF]. Computerization has also had a significant impact on the technical content of certain jobs.

The evolution of radio and telecommunications media resulted, especially in the 1980s, in a proliferation of broadcasters. We are thinking of the arrival of TQS, RDS, cable television with

première, vient préciser que la demande de restructuration ne doit pas servir à déloger l'agent négociateur librement choisi, à obtenir indirectement ce qu'on n'a pas réussi à obtenir à la table de négociation ou autrement, ou à modifier la structure des unités de négociation pour de simples raisons de commodité. Elle énonce aussi que la décision de restructurer ou non les unités doit tenir compte des principes énoncés au Préambule du *Code*, soit de favoriser la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends.

[42] Chaque demande de révision des unités de négociation doit être étudiée en fonction des faits et du contexte qui lui sont propres. Les décisions antérieures du Conseil ont une incidence certaine, mais ne remplacent pas l'appréciation du banc qui entend et juge la preuve devant lui (*CBC 253 (2003)*, paragraphe 85). Dans le présent dossier, le banc conclut, pour les raisons qui suivent, que l'employeur n'a pas établi le besoin de restructurer les unités de négociation.

[43] Dans un premier temps, disons que le Conseil s'est penché sur chacune des décisions rendues entre 1990 et 1995 ayant mené à la restructuration que l'on sait des unités des réseaux anglais et français. D'entrée de jeu, les éléments de ressemblance entre la preuve analysée dans ces décisions et celle versée au dossier de la présente affaire sont pour le moins frappants.

[44] Ainsi, le Conseil estime que l'abondante preuve qu'on lui a présentée portant sur les développements technologiques intervenus à la SRC au cours des dix dernières années n'ajoute rien de nouveau. Au moment de créer les quatre unités existantes, le CCRT a pris en compte non seulement ce qui s'était produit à ce chapitre, mais ce qui était susceptible de se produire à moyen terme. La décision de 1993, qui ordonne la révision des unités, se fonde entre autres sur les constats qui suivent:

La preuve de R.-C. démontre aussi une évolution à la fois constante et radicale des moyens et procédés de production. L'un des changements majeurs survenus dans les années 1980 a été le remplacement du film par la bande vidéo. Cela a entraîné la disparition des caméramen au sein du groupe de SEPQA et leur transfert, non sans heurts, au groupe du STRF [maintenant le STARF]. L'apparition de l'informatique a également eu des effets significatifs sur le contenu technique de certains emplois.

L'évolution des moyens de radio et de télécommunications a entraîné, surtout dans les années 1980, la multiplication des diffuseurs. Nous pensons à l'implantation de TQS, de RDS, de

all of its channels, and so forth. These newcomers have directly affected CBC's capacity to market its programs. And when that revenue source dried up, CBC also had to reorganize certain services because of the budget restraints imposed by the federal government.

...

Finally, CBC maintains that the evolution and changes that have occurred in production methods warrant a major reorganization and rationalization of the bargaining units. These changes demand a flexibility and capacity to adapt that are thwarted by the artificial divisions between an excessive number of unions. It concludes that 40 years of tradition in labour relations, technological evolution and administrative change, combined with severe budget restrictions and completely new sources of competition, warrant a thorough review of the bargaining structure.

(SRC 1023 (1993), *supra*, pages 101-102)

[45] In the 1994 decision creating the four now-familiar bargaining units, the CLRB makes the following comments on the technological changes at the SRC:

It has been said that **information technology has affected, and will continue to radically affect** employment in the broadcasting industry. Computer technology has replaced electronics in processing image, sound and lighting. Editing is also done by computer. Images recorded on videocassette are transferred simultaneously with sound onto computer hard disk or diskette. Editing a program, in whole or in part, is done in the same way as word processing. Virtual cameras design three-dimensional objects. Dramas are acted and news is presented on sets or against backdrops that exist only as computer images. Sophisticated equipment makes it possible to manipulate and put in sequence two- and three-dimensional images, video sequences and sound, resulting in an uninterrupted and fully integrated sequence. In other words, equipment exists that combines film animation techniques and post-production work. Thanks to this equipment, a computer graphics designer can function as a kind of one-man production team because that person controls the image and the sound.

New camera technology has completely transformed a cameraman's job which used to emphasize strictly technical aspects. Today, cameras are much lighter, easier to operate, portable and focus automatically. They now require the operators to display more artistic creativity than technical know-how.

This advancement may produce another type of change. SEPQA told us of a New York television station that now ask of its reporters to produce their own reports including filming and recording the interviews themselves, then to do their own airing-ready editing in studio and to actually broadcast them. CBC's English network is at present involved in an experiment at its Windsor station following the reopening of its news

la télévision par câble avec tous ses canaux, etc. Tous ces nouveaux venus ont porté directement atteinte à la capacité de R.-C. de commercialiser ses émissions. Et au moment où cette source de revenus se tarissait la Société a dû également réorganiser certains services en raison des restrictions budgétaires imposées par le gouvernement fédéral.

...

La Société soutient enfin que l'évolution et les changements survenus dans les méthodes de production justifient une réorganisation importante et un réaménagement majeur des unités de négociation. Ces changements exigent une souplesse et une capacité d'adaptation que freinent des divisions artificielles entre un trop grand nombre de syndicats. Elle conclut que 40 ans de traditions en matière de relations de travail, d'évolution technologique et de changements d'ordre administratif, ajoutés à de sévères restrictions budgétaires et une concurrence complètement nouvelle, justifient une révision en profondeur des unités de négociation.

(SRC 1023 (1993), précitée, pages 101-102)

[45] Dans la décision de 1994, qui crée les quatre unités que l'on connaît, le CCRT observait ce qui suit quant à l'évolution technologique à la SRC:

On l'a dit, **l'apparition de l'informatique a eu et aura encore des effets radicaux** sur beaucoup d'emplois dans le secteur de la radiodiffusion. De l'électronique on est passé à l'informatique dans le traitement aussi bien de l'image que du son et de l'éclairage. Le montage s'effectue par ordinateur; les images enregistrées sur vidéocassette sont transférées en même temps que le son sur le disque dur de l'ordinateur ou sur disquettes. Le montage d'une émission ou d'une partie de l'émission est effectuée à la manière du traitement de texte. Des caméras virtuelles permettent de recréer dans l'espace des éléments en trois dimensions. On joue des dramatiques et l'on présente les nouvelles dans des décors ou sur des fonds de scène qui n'existent que comme images informatiques. Un outillage sophistiqué permet de manipuler et de mettre en séquence des images à deux ou trois dimensions, des séquences vidéo, du son, pour obtenir à la fin une séquence entièrement continue et intégrée. Autrement dit, il existe de l'équipement qui combine les techniques du film d'animation et le travail de post-production. Grâce à cet équipement, un infographe peut constituer en quelque sorte une équipe de tournage à lui seul puisqu'il a le contrôle de l'image et du son.

La nouvelle technologie des caméras a complètement modifié le travail des caméramen qui dans le passé comportait une lourde dimension strictement technique. Les caméras sont beaucoup plus légères, plus faciles à utiliser, portatives et s'ajustent automatiquement. Elles exigent désormais de leurs utilisateurs davantage de sens artistique que de connaissances techniques.

Cette évolution peut mener à des changements d'autre nature. Le SEPQA nous a présenté l'exemple d'une station de télévision new-yorkaise qui demande maintenant à ses journalistes de faire seuls les reportages, filmant et enregistrant eux-même les entrevues, pour venir ensuite les monter en studio prêts à être diffusés et enfin effectivement les présenter en ondes. La SRC procède actuellement à sa station du réseau

service, which was closed due to budget cuts. Under an agreement with the unions concerned, various experiments are being conducted that involve multiskilling, an exercise made possible by the new technology. This project, described as strictly experimental, is to continue for two years. CBC, however, stated that it does not regard the New York station's mode of operation as one it will consider. According to CBC, this approach, because it is based on technology not on content, will not produce information up to its quality standard. This experiment demonstrates at the very least the real breakdown of traditional barriers between trades that not so long ago were thought not to have anything in common.

(SRC 1091 (1994), *supra*, pages 10-11; emphasis added)

[46] These comments, made in the early 1990s, have lost nothing of their relevance or their current applicability. The evidence in the present case does not lead to the conclusion that the technological changes of the past 10 years have changed the nature of the work performed by the members of the various employee groups. Videotapes have given way to digital technology, cameras are more miniaturized, and computerization is still ever-present. The technology is changing, but the work processes, whether design, filming, production or post-production, have remained essentially unchanged.

[47] The Board, therefore, shares the unions' view of the importance to be attached to the Dalet system. This system, which has replaced the D-CART system, makes the final leap from analogue to digital technology. That being said, it does not constitute a major change from a labour relations perspective. Tools may have changed, but the work and, most importantly, the way it is performed have remained essentially unchanged. Unlike the switch from manual assembly to the use of the D-CART system, the switch to the Dalet system does not revolutionize the work environment any more than it jeopardizes the current existence of certain tasks.

[48] The same is true of the SRC's allegations concerning competition and budget pressures. In 1994, the CLRB noted a nascent proliferation of broadcasters that constituted serious competition. At that time, too, the SRC was facing budget cuts and was therefore obliged to reorganize certain services. In short, there is nothing new in this regard.

anglais à Windsor, après entente avec les syndicats concernés et dans le cadre de la réouverture du service des nouvelles de la station fermée à la suite de compressions budgétaires, à diverses expériences concernant l'exercice de tâches multiples par une même personne, exercice rendu possible par la nouvelle technologie. Cette expérience décrite comme strictement expérimentale doit se poursuivre pendant deux ans. La SRC a déclaré toutefois ne pas considérer le mode d'exploitation de la station new-yorkaise susmentionnée comme une voie qu'elle pourrait envisager. Cette façon de procéder axée sur la technologie plutôt que le contenu ne permet pas, dit la SRC, la réalisation d'une information de la qualité qu'elle recherche. Cela dit, l'expérience démontre tout au moins l'éclatement réel des barrières traditionnelles entre métiers jugés presque étrangers les uns aux autres il n'y a pas si longtemps.

(SRC 1091 (1994), précitée, pages 10-11; c'est nous qui soulignons)

[46] Ces propos, tenus au début des années 1990, n'ont rien perdu de leur pertinence ou de leur actualité. La preuve versée au présent dossier ne permet pas de conclure que l'évolution technologique des dix dernières années ait changé la nature des tâches que les divers groupes d'employés sont appelés à remplir. La bande vidéo a fait place à la technologie numérique, les caméras se sont davantage miniaturisées, l'informatique est toujours aussi présente. La technologie évolue, mais les méthodes de travail sont restées sensiblement les mêmes, qu'il s'agisse de réalisation, de tournage, de production ou de post-production.

[47] Le Conseil partage donc le point de vue des syndicats en ce qui concerne l'importance à accorder au système Dalet. Ce système, qui remplace le système D-Cart, marque certes le passage définitif de l'analogique au numérique. Cela dit, il ne représente pas une évolution importante du point de vue des relations de travail. L'outil change, mais la fonction et surtout, la façon dont on l'exerce demeurent essentiellement les mêmes. Contrairement au passage du montage manuel au système D-Cart, le passage au système Dalet ne révolutionne pas l'environnement de travail, pas plus qu'il ne met en péril l'existence même de certaines fonctions.

[48] Il en est de même en ce qui concerne les prétentions de la SRC au titre de la concurrence et des pressions budgétaires. En 1994, le CCRT avait constaté que la multiplication des diffuseurs avait commencé et qu'ils étaient une source sérieuse de concurrence. La SRC faisait aussi face à des restrictions budgétaires à ce moment-là et avait eu à réorganiser certains services en conséquence. Bref, il n'y a rien de neuf sur ce front.

[49] The CLRB noted the issue of conflicting jurisdictions and considered this factor as follows:

CBC's evidence also established the periodic occurrence of union jurisdictional disputes. While certain grievances remain pending, most have been settled, either by agreement between the parties or by the intervention of arbitration boards, and occasionally this Board. The evidence also demonstrated to us the intricacies of staffing involving various units of persons employed in the presentation of programs (journalists, hosts, interviewers, etc). In these groups, union membership varies as much according to the place and origin of the programs as it does according to the actual job functions. To cite one example, a television weatherman on an early evening news program could be a member of the SJRC unit in Montréal and of the CUPE group in Québec.

(*SRC 1023 (1993), supra*, pages 100-101)

[50] The restructuring of the 1990s was specifically designed to put an end to conflicting union jurisdictions and to give the employer the flexibility it claimed it needed. However, it must be noted that the SRC has made very little use of the tools the CLRB made available to it.

[51] The history of cross-unit grievances, far from supporting the SRC's position, argues in favour of maintaining the existing bargaining units. There have been few grievances concerning conflicting union jurisdictions. With one exception, all the grievances were settled by means of the grievance procedure, after the parties had an opportunity discuss the matter. The disputes with respect to the documentation services and the archives project were settled. The unions made significant efforts to alleviate difficulties and ensure smooth performance of the work. What the Board notes in particular is that the parties have always managed to compose their differences. Since 1995, there have been one strike (by the STARF) and one lockout (of the SCRC). These examples are not indicators of poor labour relations. On the contrary, it would be unusual for a corporation as large as the SRC not to have been involved in any grievances, committees or disputes. The Board notes in particular the unions' explanation that these disputes had nothing to do with cross-unit problems.

[52] The SRC's complaints of the inadequacy of agreements on cross-unit work do not ring true. The purpose of these agreements is to create permanent hybrid positions that overlap two unionized bargaining units. However, unlike what has happened in the

[49] Quant aux conflits de compétence de travail entre syndicats, le CCRT en avait tenu compte après les avoir constatés, observant ce qui suit:

En outre de ce qui précède, la preuve de R.-C. nous a permis de constater la manifestation périodique de conflits de compétence de travail entre syndicats. Si certains griefs demeurent pendants, la plupart ont été réglés soit par entente entre les parties, soit par l'intervention des tribunaux d'arbitrage et, à l'occasion, du Conseil. La preuve nous a également permis de constater l'existence d'une situation fort complexe dans la répartition au sein de diverses unités des personnes employées à la présentation des émissions (journalistes, animateurs, intervieweurs, etc.). Dans ces groupes l'appartenance syndicale varie autant selon le lieu et l'origine de production de l'émission que selon la fonction proprement dite. Ainsi, pour ne citer qu'un exemple, un chroniqueur météo de l'émission d'information de début de soirée à la télévision sera membre du groupe du SJRC à Montréal et du groupe du SCFP à Québec.

(*SRC 1023 (1993), précitée*, pages 100-101)

[50] L'un des objets de la restructuration des années 1990 était précisément de mettre fin aux conflits de compétence et d'offrir à l'employeur une souplesse dont il disait avoir besoin. Or, force est de constater que la SRC s'est bien peu servie des outils que le CCRT a mis à sa disposition.

[51] L'historique des griefs interunités, loin de soutenir le point de vue de la SRC, plaide en faveur du maintien des unités existantes. Il y a eu peu de griefs concernant les conflits de compétence. Tous, sauf un, se sont réglés pendant la procédure de règlement des griefs, après que les parties aient eu l'occasion d'en discuter. Les différends concernant le service de documentation et le projet des archives se sont soldés par une entente. Les syndicats ont déployé des efforts importants afin de réduire les problèmes et de permettre à l'employeur de voir à la bonne marche de ses affaires. Ce que le Conseil retient, c'est que les parties réussissent à s'entendre. Il y a eu une grève (du STARF) et un lock-out (du SCRC) depuis 1995. Ces exemples ne sont pas des indicateurs de mauvaises relations de travail. Au contraire, il serait inusité qu'une entreprise de l'envergure de la SRC n'ait aucun grief, aucun comité, aucun différend. Par ailleurs, le Conseil retient l'explication des syndicats voulant que ces conflits n'aient en rien découlé de conflits interunités.

[52] Les plaintes de la SRC quant à l'insuffisance des ententes interunités sonnent faux. Ces ententes visent la création de postes hybrides, permanents, qui chevauchent deux unités syndicales. Or, contrairement à ce qui s'est produit au réseau anglais (*CBC 218*

English network (*CBC 218 (2003), supra*), no hybrid positions have been created in the French network. In its alleged search for flexibility, the SRC has simply not taken advantage of the means available to it under the collective agreements.

[53] The SRC complained about the proliferation of committees. It did not mention any efforts made to reduce what it describes as a bureaucracy, or how those efforts failed. It did not even try to obtain concessions from the unions before complaining about the situation. It admitted that it did not seek to standardize postings, the grievance procedure, meal periods, or work schedules. Furthermore, a review of the bargaining unit structure would not reduce the number of committees, but the number persons sitting on these committees. The SRC has argued that the most effective way to reduce the bureaucracy it has incidentally created to an acceptable size, is to allow it to deal with a single union. It appears to the Board that such a step is a disproportionate solution to what is at best an internal management problem.

[54] The SRC has argued that the current bargaining unit structure prevents certain individuals from achieving their full potential. The loss of vested interests resulting from a move from one bargaining unit to another apparently means that employees are less interested in changing trades. The SRC notes that, especially in regions where resources are limited, employees need to be versatile. Moreover, the bargaining unit structure apparently no longer corresponds to the highly versatile training that the SRC's future employees receive at specialized colleges and institutions. This argument is probably the most serious one of all. This being said, as can be seen from the previous analysis of cross-unit work clauses, the SRC has not satisfied the Board that it has made serious efforts to interest the unions in addressing this shortcoming or in obtaining necessary concessions through collective bargaining before applying to the Board for a review of the bargaining unit structure.

[55] As well, the SRC is critical of the Board for not having supported its approach to cross-unit work. In support of that allegation, it cites three decisions (*Société Radio-Canada*, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049; *Société Radio-Canada*, [2001] CIRB no. 151; and *Canadian Broadcasting Corporation et al.*, [2004] CIRB no. 262; and 114 CLRBR (2d) 56) without, however, explaining

(2003)), aucun poste hybride n'a été créé au réseau français. Dans sa supposée recherche de polyvalence, la SRC ne s'est tout simplement pas prévalu des moyens dont elle dispose et qui relèvent des conventions collectives.

[53] La SRC se plaint de la multiplication des comités. Elle n'a pas expliqué les efforts qu'elle aurait faits pour chercher à réduire ce qu'elle a décrit comme de la bureaucratie ou encore, en quoi ces efforts avaient échoué. Elle n'a même pas cherché à obtenir des concessions de la part des syndicats avant de se plaindre de la situation. Elle a admis ne pas avoir cherché à uniformiser l'affichage, la procédure de règlement des griefs, les périodes de repas ou les horaires de travail. D'ailleurs, une révision des unités n'entraînerait pas une réduction du nombre de comités, mais celle du nombre de personnes qui les composent. La SRC soutient que le moyen le plus efficace de ramener à des dimensions acceptables une bureaucratie qu'elle a incidemment créée est de lui permettre de traiter avec un seul syndicat. Il semble au Conseil qu'il s'agit là d'un moyen démesuré pour régler ce qui ne constitue qu'un problème de gestion interne.

[54] La SRC a soutenu que la structure actuelle des unités empêche certains individus d'atteindre leur plein potentiel. La perte de droits acquis lorsqu'on passe d'une unité de négociation à une autre ferait en sorte que les employés sont moins intéressés à changer de métier. La SRC note qu'en région, surtout, les employés ont à être polyvalents, compte tenu des ressources limitées. Enfin, la configuration des unités syndicales ne répondrait plus à la formation hautement polyvalente que reçoivent ses futurs employés dans les collèges et institutions spécialisées. Cet argument est probablement le plus sérieux de tous. Toutefois, comme on peut le constater en lisant l'analyse précédente portant sur les clauses interunités, la SRC n'a pas convaincu le Conseil qu'elle a fait des efforts sérieux pour tenter d'engager l'intérêt des syndicats à résoudre cette carence ou pour obtenir les concessions nécessaires par voie de négociation collective avant de s'adresser au Conseil pour obtenir la révision des unités de négociation.

[55] La SRC reproche par ailleurs au Conseil de ne pas avoir appuyé sa démarche en matière de travail interunités. Au soutien de cette prétention, elle cite trois décisions (*Société Radio-Canada*, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049; *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n° 151; et *Société Radio-Canada et autres*, [2004] CCRI n° 262; et 114 CLRBR (2d) 56) sans toutefois expliquer en quoi elles sont

how they are relevant. The first of these decisions rules on a complaint of encroachment resulting from the negotiation of a clause on cross-unit work. The second decision concludes that the SRC, on the pretext of collective bargaining, sought to reduce the effectiveness of union representation. The third of these decisions orders the integration of employees from an acquired business, whose bargaining unit was no longer appropriate for collective bargaining, into existing bargaining units at the SRC. These decisions do not support the SRC's criticisms.

[56] The Board does not accept as compelling the fact that SRC managers must cope with four collective agreements that provide for a variety of working conditions. Firstly, as the unions have noted, since the bargaining units were restructured in the 1990s, the SRC has never proposed the standardization of working conditions when any of the collective agreements have been up for renewal. Secondly, it is not unusual for corporations with several thousand employees to have more than one collective agreement. While such an arrangement may be a matter of convenience for the employer, it is of no consequence on industrial peace or sound labour relations.

[57] The CLRB recognized 10 years ago that the existing union organizational model was a throwback from the 1950s (*SRC 1023 (1993)*, *supra*, page 99). The bargaining units had been certified one by one, without regard for the employer's activities as a whole or for changes in operating methods and techniques. The French network had nine bargaining units, with employees from different bargaining units sometimes working side by side (*SRC 1091 (1994)*, pages 6 and 7; *SRC 1023 (1993)*, *supra*, pages 99 to 101).

[58] The CLRB, therefore, grouped the employees to correspond to the organization of the employer's workplace. The SRC has not satisfied the Board that this restructuring no longer corresponds to its needs. Technological changes have allowed for greater effectiveness; in certain cases, certain tasks can undoubtedly be eliminated. Nevertheless, it has not been established that the SRC no longer requires journalists, technical employees, support employees, or producers. Nor has it been established that, in the short or the mid term, members of the four bargaining units would be able to indiscriminately perform each other's work, without regard for training or experience. The state of confusion that existed ten years ago no longer

pertinentes. La première dispose d'une plainte d'empiètement découlant de la négociation d'une clause portant sur le travail interunités. La seconde conclut que la SRC avait cherché, sous le couvert de la négociation collective, à diminuer l'efficacité de la représentation du syndicat. La troisième décrète l'intégration aux unités existantes des employés d'une entreprise acquise par la SRC et dont l'unité de négociation n'était plus habile à négocier collectivement. On ne peut, sur la base de ces décisions, en arriver à la conclusion que la SRC met de l'avant.

[56] Le Conseil ne retient pas comme motif sérieux le fait que les gestionnaires de la SRC doivent composer avec quatre conventions collectives dont les conditions de travail varient. D'une part, comme les syndicats l'ont noté, depuis la révision des unités intervenue dans les années 1990, la SRC n'a jamais présenté au moment du renouvellement des conventions collectives quelque demande que ce soit visant à uniformiser les conditions de travail pour toutes les conventions. D'autre part, il est commun dans des entreprises comptant plusieurs milliers d'employés d'avoir plus d'une convention collective. Il s'agit là d'une question de commodité pour l'employeur, qui n'a aucune incidence sur la paix industrielle et les saines relations de travail.

[57] Le CCRT a reconnu il y a dix ans que le modèle d'organisation syndicale qui existait à ce moment-là remontait aux années 1950 (*SRC 1023 (1993)*, page 99). Les unités avaient été accréditées une à une, sans égard à l'ensemble des activités de l'employeur ou à l'évolution des méthodes et techniques d'exploitation. Le réseau français comptait neuf unités de négociation; parfois, des employés d'unités différentes travaillaient côte-à-côte (*SRC 1091 (1994)*, pages 6 et 7; *SRC 1023 (1993)*, pages 99 à 101).

[58] Le CCRT a donc regroupé les employés de façon à répondre à l'organisation du travail chez l'employeur. La SRC n'a pas réussi à convaincre le Conseil que cette réorganisation ne répond plus aux besoins de l'employeur. L'évolution technologique permet une plus grande efficacité; dans certains cas, on est sans doute en mesure d'éliminer certaines fonctions. On n'a toutefois pas démontré que la SRC n'avait plus besoin de journalistes, de personnel technique, de personnel de soutien ou de réalisateurs. On n'a pas non plus démontré que, à court ou moyen terme, les membres des quatre unités seraient en mesure d'accomplir indistinctement les tâches les uns des autres, sans égard à leur formation ou à leur expérience. L'imbroglio d'il

exists; the difference between bargaining units is as meaningful as ever.

[59] In the present case, the Board considers that the SRC's evidence, however detailed it may be, has not established that the combination of technological changes, competition and budget cuts have had such an impact on labour relations at the French network that it is appropriate to conduct a review of the bargaining units. Indeed, the panel questioned some of the employer's key witnesses on the impact on labour relations at the SRC, were the Board to grant its application for review. None of these witnesses, not even the Senior Labour Relations Advisor, was able to provide a satisfactory response to this question. All merely stated that a journalist would be able to operate a camera, that technicians would record concerts in the absence of a producer, or that the management and interpretation of the collective agreements would be simplified. The employer acknowledged that even a single collective agreement would have to provide for separate working conditions for each group concerned (support employees, producers, journalists, and technicians). The main advantage of a single bargaining unit would be to combine all working conditions in a single document. The Senior Labour Relations Advisor stated that bargaining unit employees "would have to think about it" (translation) before committing themselves to a general strike, since a strike involving all employees would have the effect of closing down the corporation. The cost of a strike or lockout would certainly be high if there were only one bargaining unit; nevertheless, the greatest impact would apparently be on the SRC's audience ratings.

[60] There is at least one other reason against merging the bargaining units, which has to do with the producers at the French network. These employees still perform tasks that are quite separate from those performed by members of the other bargaining units, and exercise a supervisory role in producing programs. In 1994, the CLRB devoted several pages to describing producers' responsibilities:

Producers are at the core of CBC's mandate. ...

...

The uncontradicted evidence on this point revealed that most aspects of both the "making" of a program and its presentation on radio or television come within the direct and decisive control of the producer in charge of the project. This control is multi-faceted, and is exercised in different ways, depending on the type of program and the size of the production crew. Producing a daily newscast, for example, requires close

y a dix ans n'existe pas; les délimitations entre unités de négociation ont gardé tout leur sens.

[59] Dans la présente instance, le Conseil estime que la preuve présentée par la SRC, si détaillée qu'elle soit, n'établit pas que la convergence de l'évolution technologique, de concurrence et des compressions budgétaires ont eu un impact tel sur les relations de travail au réseau français qu'il y a lieu de procéder à une révision des unités. Le banc a demandé à certains témoins clés de l'employeur de décrire l'effet sur les relations de travail de la SRC d'une décision faisant droit à la demande de révision. Aucun, pas même le conseiller principal en relations de travail, n'a pu répondre à cette question de façon satisfaisante. On s'est contenté de dire qu'un journaliste pourrait tenir une caméra, que les techniciens pourraient capter des concerts sans qu'un réalisateur soit présent, ou que la gestion et l'interprétation des conventions collectives seraient simplifiées. L'employeur a reconnu que même une convention collective unique devrait prévoir des conditions de travail distinctes selon les groupes visés (personnel de soutien, réalisateurs, journalistes, techniciens). L'avantage principal d'une seule unité de négociation serait le regroupement de toutes les conditions de travail à l'intérieur d'un seul document. Le conseiller principal en relations de travail a affirmé que les employés membres auraient «à y penser» avant de s'engager dans une grève généralisée, puisqu'une grève impliquant tous les employés aurait pour effet de fermer l'entreprise. Le coût d'une grève ou d'un lock-out serait certes plus élevé s'il y avait une seule unité; malgré cela, l'impact le plus important serait, semble-t-il, sur la cote d'écoute de la SRC.

[60] Au moins un autre motif s'oppose au fusionnement des unités en ce qui concerne les réalisateurs du réseau français. Ces derniers remplissent toujours une fonction bien distincte de celle des membres des autres unités, exerçant un rôle de surveillance quant à la réalisation des émissions. En 1994, le CCRT consacrait plusieurs pages à décrire leurs responsabilités:

Le réalisateur est au coeur de la mission de la SRC...

...

La preuve non contredite à cet égard a démontré que la «fabrication» d'une émission autant que sa présentation à la radio ou à la télévision se font sans exception sous la direction immédiate et décisive à maints égards du réalisateur qui en est responsable. Ce travail de direction a différentes facettes et s'exerce de diverses façons selon le genre d'émission et la taille de l'équipe. La réalisation d'un bulletin de nouvelles quotidien

co-operation between the executive producer, a team of co-producers, the newsroom director or the news desk officer or, in the regions, the station manager. Some producers will be more closely related to the broadcast of a program.

The involvement of specialized technicians and seasoned crafts people can certainly lessen the extent of the producer's control. This, however, is not always the case. Production teams must often redo their work because it does not meet the producer's expectations. No evidence presented to the Board suggested any erosion of the type of veto power that seems to be the producer's over what goes into a production. Although the appointed business manager can veto certain proposals, it is the producer alone who seems to decide which proposals will ultimately be considered. A key part of the producer's control over a program thus relates to the direction and supervision of employees: the signing of time sheets, the authorization of overtime, and mainly the regular evaluation performance. These evaluations are crucial to an employee's career development, and will, if necessary, be used during the discipline process by managers who will rely on them.

(SRC 1091 (1994), *supra*, pages 8-10)

[61] In the present case, the SRC attempted to minimize producers' role. Producers are now apparently members of a team, like any other employees involved in program production. However, both the testimony and the demonstrations using audio and video documents, whether presented by the employer or by the union, have satisfied the Board that producers continue to play a decisive role in regards to the other employees who are members of a production team, and do not have the same community of interest. The employer has alleged that the Board should not take community of interest into account in deciding whether a review of the bargaining unit structure is appropriate. On the contrary, the Board considers that community of interest is one factor among others that must be taken into account in any decision to review the bargaining unit structure.

[62] With respect to *CBC 218 (2003)*, *supra*, and *TVA Group Inc.*, *supra*, the Board does not consider these decisions as useful in the analysis of this matter.

[63] The SRC requested that, in the present case, the Board decide as it did in *CBC 218 (2003)*, *supra*, and simply apply the principles set out in that decision. The SRC argues that these principles in themselves, justify the Board summarily granting the present application. According to the SRC, there is no justification for treating the networks differently, whether its activities are carried on in the province of Quebec and the city of

par exemple nécessite la collaboration étroite du réalisateur-coordonnateur, d'une équipe de coréalisateurs, du directeur de la salle des nouvelles ou du chef de pupitre ou encore, dans les régions, du directeur de la station. Certains réalisateurs auront alors une tâche plus étroite davantage reliée à la mise en ondes.

Bien sûr, la présence de techniciens spécialisés et d'artisans chevronnés peut réduire la direction du réalisateur à une sorte d'encadrement plus relâché. Mais les choses ne se passent pas toujours ainsi; il arrive souvent que des collaborateurs doivent reprendre leur travail parce qu'ils ne répondent pas aux attentes du réalisateur. Aucun élément de preuve présenté au Conseil n'a permis d'entamer cet espèce de droit de veto du réalisateur sur ce qui entre dans une production. S'il est vrai que l'administrateur délégué peut empêcher certaines choses de se faire, il appert que le réalisateur seul décide de celles qui ultimement seront envisagées. La direction de l'émission confiée au réalisateur comprend alors une dimension centrale qui a trait à l'encadrement et à la supervision des employés. Il signe les feuilles de temps, il autorise les heures supplémentaires, mais surtout il évalue leur rendement de manière constante et décisive en ce qui concerne leur carrière. Ces évaluations seront le cas échéant utilisées au cours du processus disciplinaire par des cadres, qui s'appuieront sur cette évaluation.

(SRC 1091 (1994), précitée, pages 8-10)

[61] Dans le cadre du présent dossier, la SRC a tenté de minimiser le rôle du réalisateur. Il ferait désormais partie d'une équipe au même titre que tous les autres employés impliqués dans la réalisation d'une émission. Pourtant, tant les témoignages que les démonstrations faites à partir de documents audio ou vidéo, qu'ils aient été présentés par l'employeur ou par le syndicat, ont convaincu le Conseil que les réalisateurs continuent de jouer un rôle déterminant vis-à-vis des autres employés d'une équipe de réalisation et qu'ils ne partagent pas la même communauté d'intérêts. L'employeur a prétendu que le Conseil ne devait pas tenir compte de la communauté d'intérêts avant d'avoir décidé du bien-fondé de la révision des unités. Le Conseil estime au contraire qu'il s'agit là d'un élément parmi d'autres qui doit entrer en considération dans toute décision visant la reconfiguration des unités de négociation.

[62] Quant aux affaires *CBC 218 (2003)* et *Groupe TVA Inc.*, précitées, le Conseil ne croit pas qu'elles puissent servir à l'analyse dans la présente affaire.

[63] La SRC demande que le Conseil rende dans ce dossier une décision au même effet que dans l'affaire *CBC 218 (2003)*, par application des principes formulés dans cette décision. Elle soutient que ces principes permettent à eux seuls à faire en sorte que la présente demande soit accueillie de façon sommaire. Selon elle, rien ne saurait justifier que la SRC soit traitée distinctement selon qu'il s'agit de ses activités sur le

Moncton, or in the rest of Canada. Technological changes, competition, budget cuts and conflicting union jurisdiction are considerations affecting the CBC's activities in all parts of Canada.

[64] Both the history of labour relations at the CBC and the context of that decision preclude an indiscriminate application to the French network. When the structure of all the bargaining units was reviewed between 1990 and 1995, the CLRB announced at the outset that it would consider the two networks separately and that it was not to be assumed that the two networks would be treated identically:

DIVISION OF THE SO-CALLED NETWORKS

The Board took note of CBC's declaration to the effect that it did not wish to question but rather rationalize the traditional division of the two so-called French and English networks. The Board reaffirms the need to maintain separate French and English networks, to ensure a rational division between network for labour relations purposes.

... and in the Board's view, the networks do not necessarily have to be identical.

(CBC-SRC 849 (1990), supra, pages 2-4; emphasis added)

[65] The 1991 decision defining the jurisdiction of the bargaining units at the English network fully supported this conclusion:

D: INCIDENTAL ISSUES

1) The Networks

The Board has already ruled that the English network was to comprise all the production centres outside Québec and Moncton (N.B.). The basis for this decision is simply **what the parties refer to as the House Rule**, as reiterated by the Chairman of this panel in the course of the June 20 hearing. It is for that reason that all the Moncton staff currently in the English network for the purpose of collective bargaining will come under the French network. ...

(CBC 928 (1991), supra, page 16; emphasis added)

[66] One of the decisions reviewing the bargaining unit structure at the French network also notes that the distinction between the two networks for labour relations purposes, comes from the employer itself:

territoire de la province de Québec et de la ville de Moncton ou dans les autres parties du Canada. L'évolution technologique, les problèmes de concurrence, les compressions budgétaires et les problèmes juridictionnels sont autant d'exemples de considérations applicables aux activités de la SRC partout à travers le pays.

[64] Tant l'historique des relations de travail à la SRC que le contexte ayant mené à cette décision s'opposent à ce qu'on l'applique sans autre nuance dans une affaire portant sur le réseau français. Au moment de revoir l'ensemble des unités de négociation entre 1990 et 1995, le CCRT a annoncé d'entrée de jeu qu'il allait examiner séparément les deux réseaux et qu'il ne fallait pas tenir pour acquis qu'on les traiterait de façon identique:

DIVISION DES SOI-DISANT RÉSEAUX

Le Conseil prend acte de la déclaration de Radio-Canada de ne pas vouloir remettre en question mais plutôt rationaliser la division traditionnelle entre ses deux soi-disant réseaux anglais et français. Le Conseil réaffirme qu'il y a lieu de maintenir l'existence d'une division entre les soi-disant réseaux anglais et français et qu'il y a lieu d'assurer une division rationnelle entre ceux-ci pour les fins des relations du travail.

... et le Conseil précise qu'il ne considère pas à priori que les deux réseaux doivent être identiques.

(SRC-CBC 849 (1990), précitée, pages 2-4; c'est nous qui soulignons)

[65] La décision de 1991 qui définissait le champ des unités du réseau anglais abondait dans le même sens:

D: QUESTIONS INCIDENTES

1) Les réseaux

Nous avons déjà décidé que le réseau anglais s'étendrait à tous les centres de production à l'extérieur du Québec autres que Moncton (N.-B.). La raison de cette décision a été exprimée par le soussigné au cours de l'audience du 20 juin; **il s'agit de ce que les parties appellent le «house rule»**. Il s'ensuit que le personnel de Moncton, qui relève présentement du réseau anglais pour ses négociations collectives, passera sous l'égide du réseau français...

(CBC 928 (1991), précitée, pages 16-17; c'est nous qui soulignons)

[66] Une des décisions visant la réorganisation des unités pour le réseau français note par ailleurs que la distinction entre réseaux en matière de relations de travail provient de l'employeur lui-même:

In two separate applications, one concerning the English network (530-1827) and the other the French network, CBC asked the Board to rationalize the bargaining structure in which its unionized employees are found. The Board initially heard and determined the application concerning the English network, and it now turns to the present application.

For the application concerning the English network (*Canadian Broadcasting Corporation*, June 7, 1990 (LD 849), and *Canadian Broadcasting Corporation* (1991), 84 di 1 (CLRБ no. 846)), the Board had to consider the geographical delimitation of what are known as the French and English networks for labour relations purposes. It found that what is referred to as the French network would include all CBC employees working in the province of Quebec and in Moncton, N.B., regardless of the language of broadcast of the programs on which they work. The English network would, on the other hand, include employees working elsewhere in Canada.

(*SRC 1023 (1993)*, *supra*, page 96)

[67] In describing the membership of the bargaining units at the French network, the CLRБ offers the following comments about future producers' bargaining unit at the French network:

The Board will therefore establish a unit for all radio and television producers who work for CBC's French network. **The Board is mindful of the fact that this structure does not mirror that of the English network. This will come as no surprise as it was established at the outset that the two networks are not only separate but also different.** The record shows that, at the English network, all parties have always insisted that the producers performed no supervisory function. **At the French network, the parties, led by the employer, alleged and proved the exact opposite. It is this evidence that made a difference.**

(*SRC 1091 (1994)*, *supra*, page 14; emphasis added)

[68] The above-quoted excerpts are unequivocal. In the 1990s, the CLRБ confirmed and even strengthened the division between the English and the French networks for labour relations purposes.

[69] Since that time, the SRC has not contested this situation nor the reasons that led the CLRБ to rule as it did. In 2000, on separate dates, the CBC made separate applications to review the structure of the bargaining units at each network. It conducted these cases separately, with separate legal counsel. It never applied for the cases to be heard jointly. It accepted that the application regarding the English network (to which the unions were much more receptive, where certain consolidations were self-evident) would be conducted more briskly than the application regarding the French network (to which all the unions objected). In these

Dans deux demandes distinctes, l'une visant le réseau anglais (530-1827) et l'autre le réseau français, R.-C. a demandé au Conseil de réaménager toutes les unités de négociation où sont répartis ses employés syndiqués. Le Conseil a d'abord entendu et décidé la demande visant le réseau anglais pour ensuite se tourner vers celle-ci.

Dans le cadre de la demande portant sur le réseau anglais (*Société Radio-Canada*, 7 juin 1990 (LD 849), et *Société Radio-Canada* (1991), 84 di 2 (CCRT n° 846)), le Conseil a dû se pencher sur la délimitation géographique des réseaux dits français et anglais pour les fins des relations de travail. Il a jugé que ce qu'il est convenu d'appeler le réseau français comprendrait tous les employés de R.-C. oeuvrant dans la province de Québec et à Moncton (N.B.), sans égard à la langue de diffusion des émissions auxquelles ils travaillent. Le réseau anglais devait pour sa part regrouper les employés travaillant ailleurs au Canada.

(*SRC 1023 (1993)*, précitée, page 96)

[67] Lorsque viendra le temps de définir la composition des unités du réseau français, le CCRT affirmera ce qui suit au sujet de ce qui deviendra l'unité des réalisateurs du réseau français:

Nous établirons donc une unité qui regroupera tous les réalisateurs radio et télévision au service du réseau français de la SRC. **Le Conseil est très conscient du fait que cette structure n'est pas le reflet du réseau anglais. Cette distinction ne surprendra personne dans la mesure où il est établi dès le départ que les deux réseaux sont non seulement distincts mais aussi différents.** Le dossier révèle qu'au réseau anglais toutes les parties ont toujours insisté que les réalisateurs n'exerçaient aucune fonction de supervision. **Au réseau français, l'employeur en tête, on a soutenu et prouvé exactement le contraire. C'est cette preuve qui a fait la différence.**

(*SRC 1091 (1994)*, précitée, page 14; c'est nous qui soulignons)

[68] Les extraits précités ne laissent planer aucun doute. Dans les années 1990, le CCRT a consacré et même renforcé la division aux fins de relations de travail entre les réseaux anglais et français.

[69] Depuis ce temps, la SRC n'a remis en cause ni cet état de faits, ni les motifs qui ont amené le CCRT à agir comme il l'a fait. En 2000, elle a formulé à des dates différentes des demandes distinctes de réorganisation visant séparément chacun des réseaux. Elle a mené ces affaires séparément, avec des conseillers juridiques différents. Elle n'a jamais demandé la jonction des instances. Elle a accepté que la demande visant le réseau anglais (à laquelle les syndicats étaient beaucoup plus réceptifs et dans laquelle certains regroupements allaient de soi) soit menée plus rondement que celle visant le réseau français (à laquelle tous les syndicats se

circumstances, it is inappropriate for the SRC to argue that the result obtained in one matter should be a *fait accompli* that pre-empts a debate in the other matter, or be surprised that the Board may reach differing conclusions regarding the two networks.

[70] The Board rather concludes, that the division between the two networks (for labour relations purposes) is still relevant and should not be reconsidered. The Board endorses the reasons expressed by the CLRB on this issue. In 1994, the CLRB and the parties were already cognizant that, for labour relations purposes, the French network should not mirror the English network. Since that time, this conclusion has had an impact on the day-to-day labour relations in the employer's workplace. Undoubtedly, the same factors of change are found in both networks. Nevertheless, the example of the producers at the French network alone, which appears to have no equivalent at the English network, sufficiently illustrates how the distinction between the two networks (for labour relations purposes) is based on factual considerations.

[71] The context leading to the decision about the English network was different. The English network had two bargaining agents; the French network has four. One of the bargaining agents in the English network had already applied for consolidation of the two bargaining units it represented, even before it supported CBC's application; none of the bargaining agents in the French network have applied for a review of the bargaining unit structure, and all have objected to the SRC's application. At the English network, cross-unit projects led to the creation of some permanent hybrid positions; at the French network, there is not one such position. Thus, it should come as no surprise that the Board does not consider itself bound by the conclusions reached in that decision.

[72] Neither is the situation at the SRC comparable to that of TVA. Firstly, the application in that case concerned only the TVA station in Montréal; the bargaining units in the regions were unaffected. Secondly, the unions all recognized that the structure of the bargaining units was outdated, in some cases going back 30 years, was based on outdated technologies, and needed to be reviewed, which is not the case here. Thirdly, the employer had already begun introducing a plan to integrate production work with a view to regrouping employees on the basis of their skills, thereby creating hybrid positions. Certain financial

sont opposés). Dans ces circonstances, la SRC serait malvenue de soutenir que le résultat obtenu dans une affaire constitue un fait accompli qui devrait mettre fin de façon péremptoire au débat dans l'autre, ou de se surprendre que le Conseil puisse en arriver à des conclusions différentes à l'égard des deux réseaux.

[70] Pour sa part, le Conseil en vient plutôt à la conclusion que la division entre réseaux aux fins de relations de travail demeure pertinente et n'a pas à être reconsidérée. Il fait siens les motifs exprimés par le CCRT à ce sujet. Déjà en 1994, le CCRT et les parties ont reconnu qu'en matière de relations de travail, le réseau français ne saurait être le miroir du réseau anglais. Ce constat a eu depuis un impact sur les relations de travail au jour le jour chez l'employeur. Sans doute, les mêmes éléments d'évolution se retrouvent dans les dossiers des deux réseaux. Néanmoins, le seul exemple des réalisateurs du réseau français, qui ne semble pas avoir d'équivalent au réseau anglais, suffit à illustrer à quel point la distinction entre réseaux aux fins de relations de travail se fonde sur des considérations réelles.

[71] Le contexte dans lequel la décision visant le réseau anglais a été rendue était fort différent. Le réseau anglais comptait deux agents négociateurs; le réseau français en compte quatre. L'un des agents négociateurs du réseau anglais avait demandé le regroupement des deux unités qu'il représentait avant même de soutenir la demande de la SRC; aucun des agents négociateurs du réseau français ne demande une réorganisation des unités, et tous s'opposent à la demande de la SRC. Au réseau anglais, les projets de travail interunités ont mené à la création de plusieurs postes hybrides permanents; au réseau français, il n'en existe pas un seul. Il n'est donc pas surprenant que le Conseil ne se sente pas lié par les conclusions auxquelles on est arrivé dans cette décision.

[72] La situation du réseau français de la SRC ne se compare pas non plus à celle de TVA. Premièrement, la demande ne portait que sur la station de TVA à Montréal; les unités en région demeuraient intactes. Deuxièmement, les syndicats reconnaissaient tous que la structure des unités de négociation était dépassée, remontait parfois à une trentaine d'années, se fondait sur des technologies disparues et devait être redéfinie, ce qui n'est pas le cas ici. Troisièmement, l'employeur avait déjà commencé l'implantation d'un projet d'intégration des fonctions de production entraînant le regroupement des employés en fonction de leurs

conditions for producers, journalists and CUPE had already been negotiated at a common bargaining table. In short, that situation was somewhat comparable to the situation at the SRC at the time of the CLRB's decision in 1994.

[73] The Board also highlighted the differences between TVA and the SRC:

[107] While not binding, the tendency in the television industry is to group employees in one unit. **The case of Société Radio-Canada, while having a number of parallels, has a number of distinctions, including the original composition of its bargaining units, the public nature of the enterprise, the number of employees involved and the number of television stations spread out across the country.**

(TVA Group Inc., supra, page 30; emphasis added)

[74] The Board is not required to determine the most appropriate bargaining unit, but rather one bargaining unit structure that will ensure industrial peace and sound labour relations management. In the circumstances and given the particular facts of the present case, the Board considers that a labour relations structure made up of four bargaining units at the SRC is still justified. The labour relations circumstances at the French network are not identical to those in the English network; nor can they be seen as similar to the situation that led the Board to order a single bargaining unit at TVA.

[75] All else being equal, it is up to the employees to decide, not only who is to represent them, but also how they wish to be organized. In the presence of the clearly expressed wishes of all the employees, the employer has the right to require a structure of bargaining units that is functional, but not the structure that it finds most convenient. The employer may obtain a review of the bargaining unit structure contrary to the employees' wishes only if it satisfies the Board that these units are not appropriate for collective bargaining. In the present matter, the Board is satisfied that the existing structure, which the employees request be maintained, is functional. Nothing more is needed to dismiss the employer's application.

compétences et menant à la création de postes polyvalents. Certaines conditions financières pour les réalisateurs, les journalistes et le SCFP avaient déjà été négociées à une table commune. Somme toute, il s'agissait d'une situation plutôt comparable à celle au réseau français de la SRC lorsque le CCRT s'est prononcé en 1994.

[73] Le Conseil a d'ailleurs fait ressortir les différences qui existent entre TVA et la SRC:

[107] La tendance dans le secteur télévisuel, bien qu'elle ne lie pas le Conseil, consiste à regrouper les employés dans une seule unité. **Le cas de la Société Radio-Canada présente certaines similitudes, mais également un certain nombre de différences, notamment la composition initiale des unités de négociation, la nature publique de l'entreprise, le nombre d'employés touchés et le nombre de stations de télévision réparties dans tout le pays.**

(Groupe TVA Inc., précitée, page 30; c'est nous qui soulignons)

[74] Le Conseil n'est pas tenu de déterminer l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais bien une structure d'unités qui assurera la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail. Dans les circonstances de la présente instance et vu les faits particuliers de ce dossier, le Conseil estime qu'une structure de relations de travail composée de quatre unités de négociation à la SRC est encore justifiée. Les circonstances des relations de travail au réseau français ne sont pas identiques à celles du réseau anglais, ni assimilables à la conjoncture qui a motivé le Conseil à décréter une seule unité de négociation chez TVA.

[75] Toutes choses étant égales par ailleurs, c'est aux travailleurs qu'il revient de décider non seulement qui les représente, mais aussi comment ils se regroupent. Face à la volonté clairement exprimée de l'ensemble des travailleurs, l'employeur est en droit d'exiger une organisation des unités de négociation qui fonctionne, mais pas celle qui lui convient le plus. L'employeur peut obtenir la remise en cause des regroupements que désirent les employés uniquement s'il convainc le Conseil que ces regroupements sont inhabiles à négocier. Dans la présente affaire, le Conseil demeure convaincu que l'organisation qui existe, et dont les employés demandent le maintien, fonctionne. Il n'en faut pas plus pour rejeter la demande de l'employeur.

VII - Addendum

[76] Having had an opportunity to read the points raised by Ms. Gaal, Member, in her dissenting opinion, the majority of the Board considers it appropriate to address certain issues raised in that opinion.

[77] The fact that the SRC is publicly funded is not a material factor in an application for review of the bargaining unit structure. All employers, whether in the private or public sector, are subject to the same test, that is, a review of the bargaining unit structure must have a positive impact on sound labour relations and industrial peace within the business.

[78] The SRC has argued that a single bargaining unit would make it more competitive by allowing it to combine certain tasks. This position is an economic, not a labour relations, argument. It also assumes that the only possible outcome of a review would be the creation of a single bargaining unit. However, that outcome is not automatic, since section 18.1(2) provides that, if the Board concludes that a review is required, the parties must first try to reach an agreement on the bargaining unit structure before the Board is called upon to resolve the dispute. Thus the conclusion sought by the SRC is not guaranteed.

[79] Since each case is considered on its merits, Board decisions regarding the SRC's competitors are not hard-and-fast precedents. The majority notes that the number of certified bargaining units among the SRC's competitors varies considerably, such as the following examples: Cogeco (six units), Chorus (one unit), Astral Communications (two units), Télémedia (six units), TQS (nine units), Vidéotron (nine units), Télé-Québec (two units), TVA Group (six units), and Radio-Classique (no units).

[80] Cross-unit projects are but one factor in the application for review of the bargaining unit structure. The SRC proposed 286 projects for television and radio, none of which involved the CUPE bargaining unit. **No projects were proposed for platforms other than radio or television**, even though the SRC emphasized technological advances such as the Internet, cellular phones, pocket computers and other devices.

[81] Where television is concerned, out of 57 projects proposed from 1997 to 2000, only 12 are ongoing, 26 were not renewed, and six that were to become

VII - Addendum

[76] Ayant eu l'occasion de prendre connaissance des éléments soulevés par M^e Gaal, Membre, dans sa dissidence, il y a lieu de pondérer certains éléments qui y sont soulevés.

[77] Le fait que la SRC soit financée par le trésor public n'est pas un élément décisif d'une demande de restructuration des unités de négociation. Tous les employeurs, qu'ils soient privés ou publics répondent au même critère, soit qu'une restructuration doit avoir une incidence positive sur de saines relations de travail et la paix industrielle au sein de l'entreprise.

[78] La SRC a soutenu que la présence d'une seule unité de négociation la rendrait plus concurrentielle en lui permettant de regrouper certaines fonctions. Il s'agit là d'un argument économique plutôt qu'un argument de relations de travail. Cet argument présume également que la seule conséquence possible d'une restructuration serait la création d'une seule unité de négociation. Or ce résultat n'est pas automatique puisque le paragraphe 18.1(2) prévoit que dans le cas où le Conseil conclut qu'une restructuration s'impose, les parties doivent d'abord tenter de s'entendre sur la composition des unités avant que le Conseil ne soit appelé à trancher le différend. La conclusion recherchée par la SRC n'est donc pas assurée.

[79] Comme chaque dossier est une question de faits, les décisions du Conseil concernant les concurrents de la SRC ne sont pas des précédents incontournables. Précisons que le nombre d'unités d'accréditation chez les concurrents de la SRC est loin d'être uniforme, comme par exemple: Cogeco (six unités), Chorus (une unité), Astral Communications (deux unités), Télémedia (six unités), TQS (neuf unités), Vidéotron (neuf unités), Télé-Québec (deux unités), Groupe TVA (six unités), Radio-Classique (aucune unité).

[80] Les projets interunités ne sont qu'un aspect de la demande de révision des unités. La SRC a présenté 286 projets pour la télévision et la radio. Aucun de ces projets n'implique l'unité SCFP. **Aucun projet n'a été présenté pour des plate-formes autres que la radio ou la télévision**, alors que la SRC a insisté sur les avancées technologiques comme l'internet, le téléphone cellulaire, les ordinateurs de poche et ainsi de suite.

[81] Dans le cas de la télévision, sur 57 projets mis de l'avant entre 1997 et 2000, seulement 12 se poursuivent, 26 n'ont pas été renouvelés et aucune suite

permanent were not followed-up. There is no indication in the reports of a lack of co-operation by the unions concerning these projects. There was only one grievance, concerning project no. 049.

[82] Where radio is concerned, out of 229 projects proposed from 1997 to 2000, 74 completed projects were not renewed, and 33 were never implemented. With respect to the still current 100 projects, no requests to create hybrid jobs have been made to the unions and 11 of these projects operate within the same bargaining unit (intra-unit projects).

[83] As far as radio is concerned, the employer has indeed encountered more difficulties. However, a number of those difficulties are very context-specific, and they cannot all be attributed to lack of co-operation by the unions.

[84] The difficulties caused by the lack of co-operation by the unions are as follows: the STARF objected to four English radio projects in Montréal involving Mr. Opolco; two projects at Radio-Canada International were abandoned because of a lack of co-operation by the STARF; four projects in Québec city were not implemented because of the resistance of the AR and the STARF; and two projects in Moncton and Sept-Îles were suspended because of grievances by the SCRC.

[85] On the other hand, here are some examples of difficulties that have no bearing on an application for review of the bargaining unit structure. In 1997, at the Montréal French and English radio networks, there was a delay in having the producers adjust to the Dalet technology, attributable to a lack of Dalet-equipped workstations and a lack of training; at present these projects are working well. One project involving a program broadcast in Cree was delayed because the technicians did not understand that language. In Moncton, four projects were implemented despite resistance by the producers.

[86] Lastly, many projects were proposed in response to specific needs and do not support an application for review of the bargaining unit structure, such as projects related to seasonal or short-term programming, or projects used solely for training or skill development purposes. Some projects were not renewed because of

n'a été donnée à 6 projets devant mener à une permanence. Il n'y a aucune indication dans les bilans qu'il y a eu un manque de coopération des syndicats concernant ces projets. Il y a eu un seul grief concernant le projet n° 049.

[82] Dans le cas de la radio, sur 229 projets mis de l'avant entre 1997 et 2000, 74 projets terminés n'ont pas été renouvelés et 33 projets n'ont jamais eu lieu. Sur les 100 projets qui se poursuivent toujours, il n'y a eu aucune demande faite aux syndicats pour la création de postes hybrides. Par ailleurs, il y a onze de ces projets qui se déroulent à l'intérieur de la même unité (intraunité).

[83] Il est vrai que pour la radio, l'employeur a effectivement eu à faire face à plus de difficultés. Toutefois, plusieurs de celles-ci s'inscrivent dans des contextes très particuliers et il n'est pas possible de toutes les attribuer à un manque de coopération de la part des syndicats.

[84] Les difficultés causées par le manque de coopération des syndicats sont les suivantes: le STARF s'est opposé à 4 projets à la radio anglaise de Montréal mettant en cause M. Opolco; 2 projets à Radio-Canada International ont été abandonnés en raison d'un manque de coopération du STARF; 4 projets à Québec n'ont pas vu le jour en raison de la résistance de l'AR et du STARF; 2 projets à Moncton et à Sept-Îles ont été suspendus en raison de griefs du SCRC.

[85] Par contre, voici des exemples de difficultés qui n'ont aucun impact sur une demande de restructuration. En 1997, à la radio française et anglaise de Montréal, les réalisateurs ont pris un retard face à l'adaptation à la technologie Dalet, attribuable à un manque de postes de travail équipés de cette technologie ainsi qu'à un manque de formation; à l'heure actuelle, ces projets fonctionnent bien. Un projet impliquant la diffusion d'une émission en langue cri a subi des retards parce que les techniciens ne comprenaient pas cette langue. À Moncton, 4 projets ont été mis en oeuvre malgré la résistance des réalisateurs.

[86] Enfin, bon nombre de projets ont été créés pour répondre à des besoins ponctuels et ne soutiennent pas une demande de restructuration des unités, comme par exemple des projets touchant des émissions saisonnières ou de courte durée ou encore des projets qui servent uniquement à des fins de formation ou de

lack of employee availability, a change of equipment, or tasks being assigned to other studios.

VIII - Conclusion

[87] It is utopian to believe that the creation of a single bargaining unit would solve all the problems the SRC has complained about. Sound labour relations begin with the exchange of information and dialogue. Sustainable success is achieved at the bargaining table. That is a principle set out in the *Code* and encouraged by the Board. Granted, one need not wait until bargaining units become dysfunctional before taking action. That being said, a party applying for a review without the agreement of the other parties must be able to satisfy the Board that it has done everything it can to obtain the concessions it needed. It cannot call upon the Board to obtain indirectly what it was not successful in obtaining in bargaining or otherwise.

[88] For these reasons, the majority of the Board concludes that it is not appropriate to review the current bargaining unit structure, and dismisses the employer's application.

Dissenting Opinion of Ms. Sonia Gaal, Member

[89] I have read the majority decision and the Addendum and, with respect, I cannot concur with them.

[90] It is helpful to review certain relevant Board decisions rendered at the time of the most recent reviews in 1991 and 1994 and cited by the majority, as well as the recent decisions *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248 (hereinafter *CBC 218 (2003)*); and *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31 (hereinafter *CBC 253 (2003)*) regarding the CBC's English network. These decisions show that there are many more similarities than dissimilarities between the French and English networks.

développement de compétences. Certains projets n'ont pas été renouvelés faute de disponibilité des employés, de changement dans les outils de travail ou encore en raison du déploiement des tâches vers d'autres studios.

VIII - Conclusion

[87] Il est utopique de croire que l'avènement d'une seule unité de négociation viendrait résoudre tous les maux dont la SRC se plaint. Les bonnes relations de travail commencent par l'échange et la discussion. Les succès durables sont obtenus à la table de négociation. Il s'agit là d'un principe que le *Code* met de l'avant et dont le Conseil fait la promotion. Certes, on n'a pas à attendre que des unités soient dysfonctionnelles avant d'agir. Cela dit, la partie qui demande la révision sans l'accord de ses vis-à-vis doit pouvoir convaincre qu'elle a fait tout en son pouvoir pour obtenir les concessions dont elle avait besoin. Elle ne peut se servir du Conseil pour obtenir indirectement ce qu'elle n'a pas réussi ou tenté d'obtenir à la table de négociation ou autrement.

[88] Pour ces motifs, la majorité du banc du Conseil conclut qu'il n'y a pas lieu de revoir les unités de négociation actuelles et rejette la demande de l'employeur.

Opinion dissidente de M^e Sonia Gaal, Membre

[89] J'ai lu la décision et l'Addendum de la majorité et avec respect, je ne peux y souscrire.

[90] Il est utile de revoir certaines décisions pertinentes du Conseil lors des dernières révisions en 1991 et 1994, citées par la majorité ainsi que les décisions récentes *Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248 (ci-après *CBC 218 (2003)*); et *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 253; et 104 CLRBR (2d) 31 (ci-après *CBC 253 (2003)*) pour le réseau anglais de la SRC. Ces décisions démontrent qu'il y a beaucoup plus de similitudes que de différences entre les réseaux français et anglais.

I - Review of the Relevant Case Law**A - Canadian Broadcasting Corporation (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846) [English network] (CBC 846 (1991))**

[91] The CBC requested a review of the units and proposed six units:

- program presentation unit;
- program production unit;
- administrative unit;
- TV producers unit;
- radio producers unit;
- security guards unit in Ottawa.

[92] The parallel proceedings regarding the French network were suspended during this time.

[93] The Board upheld the distinction between the French and English networks based on the centre of production: French for the province of Quebec and Moncton, N.B., and English for the rest of the country. The Board addressed the technological changes that had taken place since the early 1980s and their impact on the work of employees:

A number of technological advances in the field of radio and television is another factor that has contributed to the blurring of traditional lines among crafts and functions. This trend is likely to turn into a tide in the foreseeable future. Job titles may endure but even a cursory look at the descriptions of the duties involved gives a good idea of the extent to which change has taken place. In the future, employees will see their roles further enlarged within their respective production units, going much beyond the carrying out of orders. Conversely, “order-issuers” who are without any technical expertise will become an endangered species. **In sum, traditional skills and crafts are imploding and giving way to increased professional mobility. People’s aspirations are the mirror image of those changes.**

...

The blurring of traditional lines between CBC’s departments brought about by corporate and **technological development has paralleled the erosion of the tight compartmentalization, grey areas notwithstanding, among different skills and crafts, and is likely to continue unabated. Today’s jobs bear little resemblance to the ones found at the time the present bargaining units were developed.**

(CBC 846 (1991), *supra*, pages 12-13; emphasis added)

I - Revue de la jurisprudence pertinente**A - Société Radio-Canada (1991), 84 di 1 (CCRT n° 846) [réseau anglais] (CBC 846 (1991))**

[91] La SRC a demandé une révision des unités et a proposé six unités:

- unité de présentation des émissions
- unité de production des émissions
- unité d’administration
- unité de réalisateurs d’émissions de télévision
- unité de réalisateurs d’émissions de radio
- unité de gardiens de sécurité à Ottawa

[92] Les procédures parallèles du réseau français ont été suspendues pendant ce temps.

[93] Le Conseil confirme la distinction entre les réseaux français et anglais selon le centre de production: le réseau français pour le Québec et Moncton (Nouveau-Brunswick) et le réseau anglais pour le reste du pays. Le Conseil traite des changements technologiques qui sont survenus depuis le début des années 1980 et leur effet sur le travail des employés:

L’évolution technique qu’ont connue la radio et la télévision, et celle encore plus grande qui s’annonce et dont on a à peine esquissé l’ébauche en audience, contribuent à brouiller davantage les délimitations traditionnelles entre les différents corps de métier. Certes, plusieurs métiers portent toujours le même nom, mais il suffit d’en lire la description de tâches pour voir jusqu’à quel point l’ensemble s’est raffiné dans la pratique au point de ne plus ressembler à ce qu’ils étaient à l’origine. Ainsi dans l’avenir les équipes de production compteront de moins en moins d’exécutants au sens strict du terme, confinés à une tâche et qui ne seraient en somme que des subordonnés dociles. A l’autre bout du spectre, il y aura de moins en moins de «donneurs d’ordres» étrangers à la technique et encore capables de survivre. **En somme les métiers traditionnels éclatent et les exigences de mobilité professionnelle s’accroissent. Il en va de même des aspirations des gens qui y évoluent.**

...

Autant les lignes de partage entre les services de Radio-Canada s’estompent avec l’évolution de l’entreprise et de la **technique, autant la démarcation entre différents métiers, marquée de zones grises, est appelée à changer ou même à disparaître avec le temps et au gré de la technologie. Les métiers d’aujourd’hui sont pour beaucoup des métiers qui n’existaient pas à l’époque où les paramètres des unités de négociation actuelles ont été déterminés.**

(CBC 846 (1991), précitée, pages 12-13; c’est nous qui soulignons)

[94] The Board also addressed the fact that the CBC is a public corporation:

Another key consideration relates to the **public nature of the CBC**. CBC does not constitute what is commonly and strictly referred to as an essential service, i.e. one where public health and safety is put at risk when it is interrupted. The fact remains that it dispenses a public service, funded in large part by taxpayers' money, and that **it would be ill-advised to institute a collective bargaining structure exposed to a potential multiplicity of conflicts or sequential shut-downs**.

(CBC 846 (1991), *supra*, pages 15-16; emphasis added)

[95] The Board concluded that there should be four units:

- production and presentation unit;
- technical trades and general labour unit;
- general administrative unit;
- supervisory personnel unit.

[96] The Board also concluded that the security guards unit in Ottawa was not appropriate for collective bargaining and that the members were to be assigned to one of the units further to a review of the parties' positions on the issue.

B - Canadian Broadcasting Corporation (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023) [French network] (SRC 1023 (1993))

[97] The SRC had requested that the number of units be reduced from 11 to 5. The hearings in this case once again referred to the decisions rendered for the English network.

[98] Further to the evidence filed by the SRC, eight unions asked the Board to dismiss the application since the evidence did not meet the criteria established in the case law, including that of the units no longer being appropriate for bargaining.

[99] The Board determined that the units were outdated and no longer appropriate for bargaining:

Union representation at CBC thus continued to be based on the 1950s model. It is trite to say that operating methods and techniques have changed considerably, and that they continue to change. CBC too has changed: it is making more use of regional stations in its national programming, even though entire production centres have been closed because of budget cuts. In this context, methods of work organization and employees' careers also have to change. With deference to the

[94] Le Conseil se penche aussi sur le fait que la SRC est une société à caractère public:

Un dernier facteur qui doit être pris en compte est celui du **caractère public de Radio-Canada**. Radio-Canada n'offre pas ce qu'il est convenu d'appeler un service essentiel au sens où on l'entend habituellement, c'est-à-dire un service susceptible d'influer sur la santé ou la sécurité du public s'il cesse d'être dispensé. Il n'en demeure pas moins que la Société dispense un service public financé pour une très large part par le trésor public. **Il serait malsain d'y instaurer une structure de négociation collective qui en permette la perturbation perpétuelle dans des chaînes de différends**.

(CBC 846 (1991), précitée, pages 15-16; c'est nous qui soulignons)

[95] Le Conseil conclut qu'il devrait y avoir quatre unités:

- unité de réalisation et présentation
- unité technique, de métiers et manoeuvres
- unité d'administration et soutien administratif
- unité du personnel de supervision

[96] Le Conseil conclut également que l'unité des gardiens de sécurité à Ottawa n'est plus habile à négocier collectivement et que les membres seront transférés dans l'une des unités après qu'il aura étudié la position des parties sur cette question.

B - Société Radio-Canada (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023) [réseau français] (SRC 1023 (1993))

[97] La SRC a demandé de réduire le nombre d'unités de 11 à 5. Les audiences dans cette affaire ont repris une fois les décisions rendues du côté du réseau anglais.

[98] Suite à la preuve présentée par la SRC, huit syndicats demandent au Conseil de rejeter la demande parce que la preuve ne satisfait pas aux critères établis dans la jurisprudence, à savoir entre autres, que les unités ne sont plus habiles à négocier.

[99] Le Conseil conclut que les unités sont désuètes et ne sont plus habiles à négocier:

La représentation syndicale à R.-C. est restée ainsi calquée sur le modèle des années 1950. Les méthodes et techniques d'exploitation ont de l'aveu de tous considérablement changé et elles continuent d'évoluer. La Société aussi a changé: elle fait davantage appel aux stations régionales dans sa programmation nationale bien que des centres entiers de production aient été fermés à cause de compressions budgétaires. Dans un tel contexte, les modes d'organisation du

opposing view, the rigidity of the present bargaining structure does not make this possible.

The overlapping of labour jurisdictions between units generates conflicts or absurdities which are amply demonstrated by the evidence. The parties, employer and unions alike, say they have shown flexibility and understanding, to the point of minimizing problems. **Be that as it may, both sides are skating on thin ice. CBC maintained that it had respected the bargaining certificates and voluntary recognitions, despite its desire and its need to sometimes act otherwise for the smooth operation of its affairs. The unions stated that they have shown themselves to be tolerant and flexible with the employer. What these attitudes, which are certainly positive, have in common is that they establish the need to make some permanent changes.** However, the Board will not bring about changes one by one, as it has done in the past.

(*SRC 1023 (1993)*, *supra*, pages 106-107 ; emphasis added)

[100] The Board was not satisfied with the solution proposed by the SRC and asked the unions to make submissions on this issue.

C - Canadian Broadcasting Corporation (1994), 96 di 1 (CLRB no. 1091) [French network] (SRC 1091 (1994))

[101] This is a continuation of *SRC 1023 (1993)*, *supra*, in which it was determined that the units should be reviewed. The eight unions were asked to give their opinions on the number of units after the hearings were suspended in the summer of 1994. Seven of the eight unions and the SRC agreed on four units. The SEPQA was the only party that wanted a single unit. These proposed units were as follows:

- production and presentation unit;
- technical and trades unit;
- administrative and administrative support unit;
- radio and television producers unit.

[102] The agreement provided as follows:

“The intended scope of the above-mentioned units 1, 2 and 3 is essentially the same as that of the three bargaining units determined for the English network (file 530-1827), with the exception of the producers. Each of the undersigned parties reserves the right to identify during phase 2 which specific function or functions will be included in which units.” (translation)

(*SRC 1091 (1994)*, *supra*, pages 4-5; emphasis added)

travail et la carrière des employés doivent aussi évoluer. Avec déférence pour l’opinion contraire, la rigidité de la structure de négociation actuelle ne le permet pas.

Le chevauchement des compétences de travail entre les unités est générateur de conflits ou d’absurdités que la preuve démontre amplement. Les parties, employeur comme syndicats, disent avoir fait montre de souplesse et de compréhension au point de réduire les problèmes au minimum. **Cela dit, de part et d’autre, on marche sur des oeufs. R.-C. soutient s’être comportée en respectant les certificats d’accréditation et les reconnaissances volontaires malgré sa volonté et son besoin d’agir parfois autrement pour la bonne marche de ses affaires. Les syndicats disent s’être montrés tolérants et souples face à l’employeur. Ces attitudes certes positives se rejoignent en ce sens qu’elles démontrent la nécessité de faire des ajustements permanents.** Ces ajustements le Conseil ne les fera toutefois pas à la pièce comme il l’a fait dans le passé.

(*SRC 1023 (1993)*, précitée, pages 106-107; c’est nous qui soulignons)

[100] Le Conseil n’est pas convaincu de la solution proposée par la SRC et invite les syndicats à présenter leurs observations à ce sujet.

C - Société Radio-Canada (1994), 96 di 1 (CCRT n° 1091) [réseau français] (SRC 1091 (1994))

[101] Il s’agit de la suite de la décision *SRC 1023 (1993)*, précitée, dans laquelle le Conseil avait déterminé qu’il y avait lieu de réviser les unités et demandait aux huit syndicats d’exprimer leur opinion sur le nombre d’unités. Après une suspension des audiences à l’été 1994 sept des huit syndicats et la SRC se sont entendus sur quatre unités. Il n’y a que le Syndicat des employés du Québec et de l’Acadie (SEPQA) qui voulait une unité globale. Les unités proposées sont les suivantes:

- unité de production et de présentation
- unité technique et de métiers
- unité administrative et de soutien administratif
- unité de réalisateurs radio et télévision

[102] L’entente stipulait:

«La portée intentionnelle des unités 1, 2 et 3 ci-dessus mentionnées est dans son essence celle des trois unités de négociation décidées au réseau anglais (dossier 530-1827), à l’exception des réalisateurs. Chaque partie soussignée se réserve le droit de préciser lors de la phase 2 la ou les fonctions précises qui doivent être incluses dans l’une ou l’autre des unités.»

(*SRC 1091 (1994)*, précitée, pages 4-5; c’est nous qui soulignons)

[103] The Board agreed to the parties' agreement:

Although not bound by this agreement, the Board considers nevertheless that, unless there is serious reason to do so, the agreement should not be disregarded for it reflects the guiding principles of a global review.

An analysis of the evidence persuaded the Board that the four units proposed by the CBC, CUPE, the STRF, the SJRC, the AR and the ARR meet these criteria, and constitute an appropriate bargaining structure for CBC's French network. The central question raised by this structure is where the producers belong.

(SRC 1091 (1994), *supra*, page 14)

[104] The Board recognized that the French and English networks are different where the producers are concerned.

The Board will therefore establish a unit for all radio and television producers who work for CBC's French network. The Board is mindful of the fact that this structure does not mirror that of the English network. This will come as no surprise as it was established at the outset that the two networks are not only separate but also different. **The record shows that, at the English network, all parties have always insisted that the producers performed no supervisory function. At the French network, the parties, led by the employer, alleged and proved the exact opposite. It is this evidence that made a difference.**

(SRC 1091 (1994), *supra*, page 14; emphasis added)

[105] The Board made the following comments regarding the position of the SEPQA, which advocated a single unit:

Although SEPQA's proposal to consolidate them in one unit may be viewed as the ideal model, the evidence does not support such a move. **At the present time, the broadcasting industry in general, and CBC in particular, are experiencing enough turmoil without the Board further exacerbating it and going against the wishes of the majority.** The Board's role, as it has consistently held in past decisions, is to define the units it deems appropriate for bargaining. ...

(SRC 1091 (1994), *supra*, page 15; emphasis added)

[106] The Board held as follows:

The Board will now define the specific content of the above-described units. To the extent that **the agreement reached by the parties and approved by the Board stated that it**

[103] Le Conseil respecte l'entente des parties:

Sans y être lié, le Conseil estime cependant que cet accord ne doit pas être écarté sans motifs sérieux dans la mesure où les principes directeurs d'une révision globale y sont respectés.

L'analyse de la preuve nous amène à conclure que les quatre unités proposées par la SRC, le STRF, le SJRC, l'AR et l'ARR respectent ces critères et forment une structure de négociation appropriée pour le réseau français de la SRC. La question centrale que pose cette structure est la place qu'elle réserve aux réalisateurs.

(SRC 1091 (1994), précitée, page 14)

[104] Le Conseil reconnaît que les réseaux français et anglais sont différents en ce qui concerne les réalisateurs:

Nous établirions donc une unité qui regroupera tous les réalisateurs radio et télévision au service du réseau français de la SRC. Le Conseil est très conscient du fait que cette structure n'est pas le reflet du réseau anglais. Cette distinction ne surprendra personne dans la mesure où il est établi dès le départ que les deux réseaux sont non seulement distincts mais différents. **Le dossier révèle qu'au réseau anglais toutes les parties ont toujours insisté que les réalisateurs n'exerçaient aucune fonction de supervision. Au réseau français, l'employeur en tête, on a soutenu et prouvé exactement le contraire. C'est cette preuve qui a fait la différence.**

(SRC 1091 (1994), précitée, page 14; c'est nous qui soulignons)

[105] Le Conseil fait alors ces remarques concernant la position du SEPQA qui prônait une unité globale:

Bien que la proposition du SEPQA de les réunir en une seule unité puisse être vue comme le modèle idéal, la preuve ne permet pas de l'affirmer: **trop de choses bougent actuellement dans le secteur de la radio et télédiffusion en général et à la SRC en particulier pour que nous y ajoutions des éléments de bouleversement qui ne sont pas vraiment nécessaires ni souhaités du plus grand nombre.** Le rôle du Conseil, comme le souligne une jurisprudence constante, est de définir les unités qu'il juge habiles à négocier...

(SRC 1091 (1994), précitée, page 15; c'est nous qui soulignons)

[106] Le Conseil conclut ainsi:

Le Conseil procédera maintenant à la définition du contenu précis des unités décrites ci-dessus. Dans la mesure où **l'accord des parties accepté par le Conseil disait reprendre**

adopted the broad lines of the units described at the English network, this should simplify the Board's task.

(*SRC 1091 (1994)*, *supra*, page 16; emphasis added)

[107] To summarize:

- The distinction between the French and the English networks has mainly to do with the producers.

- In 1994, the Board neither defined nor created the bargaining units in the French network; it merely **ratified** the parties' agreement that reiterated the agreement regarding the English network and respected the principles set out in the case law. This point is important because the agreement showed that the structure of the English network influenced that of the French network. In fact, the unions and the SRC appeared to recognize that, notwithstanding disputes over the producers' role, the two networks had many things in common.

- From a technological perspective, major changes had occurred, which the Board recognized were only a beginning. According to the Board's comments in *CBC 846 (1991)*, *supra*, and *SRC 1023 (1993)*, *supra*, these changes affected both networks.

- The CBC is a publicly funded Crown corporation, in which disruptions related to a difficult bargaining structure must be avoided.

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

[108] I disagree with the majority that this decision cannot be used in analysing the present case (paragraph 62). Obviously, this decision alone does not justify an automatic review of the bargaining unit structure in the French network. However, because this decision was rendered while the oral hearings of the present case were being held, it is difficult to ignore since the present case has to do with the same employer and necessarily with the same issues.

[109] As well, certain excerpts of this decision deal with the burden of proof under section 18.1 of the *Code*:

[113] Because the new statutory provision differs, while the Board agrees that there is some onus, it does not fully agree

les grandes lignes des unités du réseau anglais, l'exercice devrait en être simplifié d'autant.

(*SRC 1091 (1994)*, précitée, page 16; c'est nous qui soulignons)

[107] En résumé:

- La distinction entre les réseaux français et anglais concerne surtout le rôle des réalisateurs.

- Le Conseil n'a pas déterminé ou créé de toutes pièces les unités du réseau français en 1994; il n'a fait qu'**entériner** l'entente entre les parties qui reprenait celle du réseau anglais et respectait les principes jurisprudentiels. Ceci est important car l'entente démontrait que la structure du réseau anglais avait une influence sur le réseau français. En effet, les syndicats et la SRC semblaient reconnaître qu'il y avait beaucoup de choses en commun entre les deux réseaux, nonobstant les différends quant au rôle des réalisateurs.

- Il y a eu des changements majeurs au point de vue de la technologie et le Conseil reconnaissait que ce n'était que le début. Ces changements touchaient les deux réseaux, selon les commentaires du Conseil dans *CBC 846 (1991)* et *SRC 1023 (1993)*, précitées.

- La SRC est une société d'État financée par le trésor public et il faut lui éviter des perturbations liées à une structure de négociation difficile.

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

[108] Je ne suis pas d'accord avec l'opinion de la majorité qui croit que cette décision ne peut «servir à l'analyse de la présente affaire» (paragraphe 62). Il est évident que cette décision à elle seule ne justifie pas une révision automatique des unités du réseau français. Par contre, étant donné que cette décision a été rendue pendant que les audiences de la présente affaire avaient lieu, il est difficile de l'ignorer, puisque nous sommes en présence du même employeur et les mêmes éléments s'y retrouvent forcément.

[109] De plus, certains passages se rapportent au fardeau de la preuve dans une demande en vertu de l'article 18.1 du *Code*:

[113] Comme la nouvelle disposition législative est différente de l'ancienne, et bien que le Conseil reconnaisse que la partie

with the CEP's suggestions respecting the nature and content of that onus. The Board is of the view that section 18.1(1) should not always be interpreted as creating a high threshold or heavy onus, but rather, must be given a definition consistent with the actual language contained in the *Code*, applied in the context and in consideration of the applicable facts. **The meaning of the phrase "no longer appropriate" is not one which can be given the same meaning in all circumstances. The term must be considered in light of the new statutory context, bearing in mind the whole of section 18.1.** The facts and circumstances which have led an employer or a bargaining agent to apply for a review must be carefully considered. The *Code* now comprehensively provides for bargaining unit reviews where bargaining units become inappropriate because employers who were formerly separate act as a single employer (section 35), there is a sale of a business (section 45), or if units are otherwise no longer appropriate (section 18.1(1)). Whether the evolution is due to a merger, a sale of business or whether it is a change of circumstances rendering the bargaining units inappropriate under section 18.1(1), the Board must take a broad and contextual view and should not necessarily impose a burden of proof that is not required or implied by the relevant *Code* provisions, considered in their factual and statutory context. **The Board does not, therefore, view the bargaining unit review provisions of section 18.1(1) as necessarily imposing a high threshold or high burden of proof.**

(*CBC 218 (2003)*, *supra*, pages 59-60; and 297-298; emphasis added)

[110] Next, the majority in this decision explains why the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. In my opinion, the same reasoning applies, *mutatis mutandis*, to the French network since the evidence has established that the French network faces the same problems as those set out regarding the English network in *CBC 218 (2003)*, *supra*:

[126] Having considered all the above factors, it is apparent, if the above standards are considered and applied, that the current bargaining units, as has been argued by the employer and by the CMG, are no longer appropriate.

[127] There are a variety of reasons for this, and while the Board is of the view that it must carefully reflect the wording of the *Code*, and not imply a threshold or burden of proof not expressed in the wording, the units under consideration here would no longer be appropriate even if there was a high threshold of proof. **First of all**, the separation of technical functions into a separate bargaining unit, structured as that unit is now structured and given that the work functions are integrated, leads to unsound labour relations because it is arbitrary and problematic, puts employees performing similar and integrated functions in separate units, reduces flexibility and efficiency, causes jurisdictional uncertainty and increases the tensions surrounding the necessary introduction and utilization of new technology. There is undue fragmentation of

intéressée doit s'acquitter d'une certaine charge de la preuve, il ne souscrit pas entièrement aux idées du SCEP quant à la nature et au contenu de cette charge. Il estime qu'il ne faudrait pas toujours interpréter le paragraphe 18.1(1) comme s'il imposait un critère exigeant ou une lourde charge de la preuve, mais plutôt lui donner une définition compatible avec le libellé du *Code* dans son contexte, compte tenu des faits pertinents. **L'expression «ne sont plus habiles à négocier collectivement» ne peut pas avoir le même sens dans toutes les circonstances. Il faut l'interpréter à la lumière du nouveau contexte législatif, en tenant compte de tout l'article 18.1.** Les faits et les circonstances qui ont mené l'employeur ou un agent négociateur à demander une révision doivent être soigneusement pesés. Le *Code* contient désormais des dispositions exhaustives autorisant la révision des unités de négociation qui cessent d'être habiles à négocier collectivement parce que des employeurs jusque-là distincts se comportent comme un employeur unique (article 35), qu'il y a vente d'entreprise (article 45) ou que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement pour une autre raison (paragraphe 18.1(1)). Que le changement soit attribuable à une fusion, à une vente d'entreprise ou à des circonstances qui font en sorte que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement aux termes du paragraphe 18.1(1), le Conseil doit envisager la situation globalement dans son contexte, sans nécessairement imposer une charge de la preuve que les dispositions pertinentes du *Code* n'exigent ni n'impliquent dans leur contexte factuel et législatif. **Le Conseil n'est donc pas d'avis que les dispositions du paragraphe 18.1(1) sur la révision des unités de négociation imposent nécessairement un critère exigeant ni une lourde charge de la preuve.**

(*CBC 218 (2003)*, précitée, pages 58; et 297-298; c'est nous qui soulignons)

[110] Puis, la majorité dans cette décision explique les raisons pour lesquelles les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Selon moi, le même raisonnement s'applique *mutatis mutandis* au réseau français car la preuve a démontré que le réseau français fait face aux mêmes problèmes que ceux énoncés pour le réseau anglais dans la décision *CBC 218 (2003)*, précitée.

[126] Après avoir tenu compte de tous ces facteurs, il est évident que, si l'on applique les normes qui précèdent, les unités actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement, comme l'employeur et la GCM l'ont déclaré.

[127] Cela s'explique pour diverses raisons, et même si le Conseil est d'avis qu'il doit soigneusement refléter le libellé du *Code* dans sa décision, sans impliquer l'existence d'un critère ou d'une charge de la preuve qui ne sont pas exprimés dans le texte, les unités en cause ne seraient plus habiles à négocier collectivement même si la charge de la preuve était lourde. **Premièrement**, la séparation des fonctions techniques dans le cadre d'une unité de négociation distincte structurée comme elle l'est maintenant, étant donné que les fonctions opérationnelles sont intégrées, mène à des relations du travail malsaines parce qu'elle est arbitraire et cause des problèmes, que des employés chargés de tâches virtuellement identiques et de fonctions intégrées sont classés dans des unités distinctes, qu'elle réduit la souplesse et l'efficacité, cause de l'incertitude

the relevant bargaining units, which is not based upon real and significant differences in work functions and which introduces unnecessary administrative complexity and a lack of flexibility into the workplace.

[128] **Secondly**, the bargaining unit structure limits the capacity of the Corporation to rapidly and flexibly respond to developing and increasing industry pressures and competition and to adjust to reductions in public funding support, and reduces the capacity of the Corporation to maintain a national presence by flexibly and efficiently managing reductions in personnel and other resources particularly in its regional operations and in smaller centres, utilizing emerging and efficient technologies.

[129] **Thirdly**, the definition of work functions and the distinction between the functions, particularly if units 1 and 2 are considered, was never completely clear and if not now addressed, has and will continue to require constant adjustment to bargaining structures by the parties themselves through negotiation. **While the Hybrid and Cross-Skilling agreements are cooperative and responsive arrangements, they also serve to underline the need to continue to respond to emerging technology and other circumstances. The Hybrid agreement is problematic, since in essence it concedes that it is impossible for the parties to draw an identifiable line between the bargaining units founded on identifiable conceptual differences between bargaining units 1 and 2.** An important element of the Hybrid agreement outlines that employees who perform work that involves the skills of both units may be assigned to either unit. This provision in itself clearly shows that the two bargaining units as now structured and defined often cannot be distinguished. The exercise of the right to strike could become different when work falls within the jurisdiction of two bargaining units, one striking, one not. It has long been established, in respect of bargaining units defined under the provisions of the *Code* (unlike the more common situation in the provinces), that the definition of appropriate bargaining units based upon *Code* provisions is generally a function of the Board and that it should not ordinarily be left to the parties to adjust by agreement. (See, for example, *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432 at paragraphs 28 to 33; and *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041.) Here, the parties themselves have had to make repeated adjustment to address their circumstances through the collective agreements and through other accommodating agreements such as that relating to the Windsor Experiment. While the Board might be reluctant in many circumstances to interfere with freely negotiated agreements, here by their applications, the employer and the CMG are directly requesting that the Board allow the appropriateness of the bargaining units to be

en matière de compétences et accroît les tensions qui entourent l'introduction et l'utilisation nécessaires de la nouvelle technologie. Il en résulte une fragmentation inutile des unités de négociation qui n'est pas fondée sur de véritables différences importantes des fonctions professionnelles et qui introduit dans le milieu de travail une complexité et un manque de souplesse inutile dans l'administration.

[128] **Deuxièmement**, la structure des unités de négociation limite la capacité de la Société de réagir avec la rapidité et la souplesse voulues aux pressions et à la concurrence croissante dans le secteur et de s'adapter aux réductions du volet public de son financement; elle va même jusqu'à réduire sa capacité de maintenir une présence nationale en gérant avec efficacité et souplesse les compressions de son effectif et de ses autres ressources, particulièrement dans ses opérations régionales et dans les petites localités, grâce à l'utilisation de technologies efficaces et nouvelles.

[129] **Troisièmement**, la définition des fonctions opérationnelles et la distinction entre ces fonctions, particulièrement dans le cas des unités 1 et 2, n'a jamais été tout à fait claire; si elle n'est pas précisée maintenant, elle continuera d'exiger des rajustements constants des structures de négociation comme ceux qu'elle a déjà imposés aux parties elles-mêmes à la table de négociation. **Même si les ententes sur les postes hybrides et polyvalents sont des mécanismes de coopération judicieux, elles n'en soulignent pas moins la nécessité pour les parties de continuer à s'adapter à la technologie nouvelle et aux autres circonstances. L'entente sur les postes hybrides pose d'ailleurs un problème puisqu'elle revient essentiellement à reconnaître qu'il est impossible pour les parties d'établir entre les unités de négociation une ligne de démarcation identifiable fondée sur des différences conceptuelles perceptibles entre les unités 1 et 2.** Une importante partie de cette entente précise d'ailleurs que les employés affectés à des tâches faisant appel à des compétences relevant des deux unités peuvent être classés dans l'une ou l'autre. En soit, cette disposition révèle clairement que la structure et la définition actuelles des deux unités fait qu'on ne peut souvent pas les distinguer. L'exercice du droit de grève pourrait changer un travail du ressort de deux unités de négociation lorsque l'une des deux est en grève, mais l'autre pas. Il est reconnu depuis longtemps, dans le cas des unités de négociation définies conformément aux dispositions du *Code* (contrairement à la situation qui prévaut généralement dans les provinces), que la définition des unités habiles à négocier collectivement fondée sur ces dispositions incombe généralement au Conseil et qu'il ne devrait pas normalement laisser aux parties le soin de la rajuster d'un commun accord. (Voir, par exemple, l'arrêt *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432, aux paragraphes 28 à 33; et *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041.) Dans ce cas-ci, les parties elles-mêmes ont dû faire des rajustements répétés pour s'adapter à leur situation changeante, aussi bien dans le contexte des conventions collectives que

addressed, even though the accommodations reflected by the various agreements have already been made.

[130] It is important that the creation of **hybrid jobs**, combining the skills of the two units and the other accommodations made in the collective agreements and otherwise, have been made necessary by circumstances external to the employer and not by unilateral employer action and do not appear to be the result of employer manipulation. **Rather they have been made necessary by financial and other pressures, technological developments and other workplace realities and challenges.** Under the *Code*, such situations may now be effectively addressed by applying to the Board to initiate a flexible process to allow those affected to first attempt together the tasks of defining new and more appropriate unit boundaries.

(pages 67-70; and 306-307; emphasis added)

(See also *Marine Atlantic Inc.*, November 9, 2004 (CIRB LD 1163), which considers the issue of the evidence required for a review of the bargaining unit structure under section 18.1 of the *Code*.)

[111] This decision was upheld by a reconsideration panel in *CBC 253 (2003)*, *supra*, on November 10, 2003, which considered the issue of the evidence required under section 18.1 of the *Code*:

[74] A careful analysis of the decision under review brings the present panel to the conclusion that the initial panel's interpretation of the applicable test pursuant to section 18.1 of the *Code* has not been altered. The applicable test is still whether the Board is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. **However, the initial panel has elaborated further to state that it is not necessary to wait for serious or completely intolerable problems before the Board can be satisfied that the bargaining units are in effect no longer appropriate and that, in proceeding in such a review, the Board will take a broad and balanced view of all relevant factors.**

[75] As stated above, it is clear to the reconsideration panel that the Board still takes the approach that bargaining unit reviews should not be undertaken lightly and that valid and sound reasons will have to be advanced by a party in establishing that the bargaining units are no longer appropriate.

(pages 24-25; and 282; emphasis added)

dans d'autres accommodements comme celui qui a mené à l'Expérience de Windsor. Même si le Conseil répugne souvent à s'ingérer dans des ententes librement négociées, en l'occurrence, par leurs demandes, l'employeur et la GCM l'ont directement invité à leur permettre de s'attaquer au problème de l'habileté à négocier de leurs unités de négociation, même si les arrangements que reflètent les diverses ententes en question ont déjà été pris.

[130] Il est important que la création des **postes hybrides** qui combinent des compétences du ressort de deux unités et les autres arrangements conclus dans le cadre des conventions collectives et d'autres ententes aient été rendus nécessaires par des circonstances qui échappent au contrôle de l'employeur et non par une action unilatérale de ce dernier, et par des circonstances qui nous semblent de surcroît ne pas être attribuables à une manipulation de sa part. **La création de ces postes et les autres arrangements ont été rendus nécessaires par des pressions financières et autres, par les progrès technologiques et par les autres réalités et défis du milieu de travail.** Le *Code* permet désormais aux parties de s'attaquer efficacement à ces problèmes en demandant au Conseil d'entreprendre un processus souple qui autorise les premiers intéressés à commencer par tenter ensemble de définir la structure de nouvelles unités plus habiles à négocier collectivement.

(pages 67-70; et 306-307; c'est nous qui soulignons)

(Voir aussi *Marine Atlantic Inc.*, 19 novembre 2004 (CCRI LD 1163) qui examine la preuve requise pour une révision d'unités sous l'article 18.1.)

[111] Cette décision a été confirmée par un banc de révision dans *CBC 253 (2003)*, précitée, en date du 10 novembre 2003, qui s'est penché sur la question de la preuve nécessaire en vertu de l'article 18.1 du *Code*:

[74] Un examen attentif de la décision en cause amène le présent banc à conclure que le banc initial a continué d'interpréter comme avant le test à appliquer en vertu de l'article 18.1 du *Code*. Ce test consiste toujours à déterminer si le Conseil est convaincu que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement. **Le banc initial a toutefois précisé sa pensée en déclarant qu'il n'est pas nécessaire d'attendre que surgissent des problèmes graves ou totalement intolérables pour obtenir la conviction que les unités de négociation ont bel et bien cessé d'être habiles à négocier collectivement et que, pour les fins de cette révision, le Conseil doit tenir compte globalement et de manière équilibrée de tous les facteurs pertinents.**

[75] Comme il a été indiqué précédemment, il apparaît évident au banc de révision que le Conseil continue de considérer que la révision des unités de négociation est un processus qui ne devrait pas être entrepris à la légère et que toute partie qui présente une demande de révision de la structure des unités de négociation doit invoquer des raisons valables et sérieuses afin d'établir que les unités ne sont plus habiles à négocier.

(pages 24-25; et 282; c'est nous qui soulignons)

II - Analysis of Evidence on the Record

[112] For my part, I consider that the employer has in fact offered a substantial amount of evidence that supports the need to review the units and establishes that the SRC is having the same problems in the French network as it had in the English network. The new technology in effect since 1994 has created even more jurisdictional problems than was previously the case. The SRC must contend with an incredible bureaucracy on cross-unit projects, the unions are fiercely resistant to supporting such projects and there are many grievances that take time and energy to resolve, not to mention the associated costs. Moreover, markets and audiences exhibit a degree of fragmentation that was not present to the same extent in 1994 and that requires the SRC to be more competitive and to offer excellent programming in an economical manner, not to mention the budget cuts that the SRC experienced from 1994 to 1997.

[113] At paragraph 70, the majority appears to recognize that “the same factors of change are found in both networks.”

[114] With all due respect, if these factors are important for the English sector, they will also be for the French sector; after all, the employer is the same and it is using the same technology. The unions and the majority may say that the networks are not similar and are separate, but in the final analysis they have many more similarities than differences and they must face the same problems, such as competition, new technology, funding and jurisdictional problems.

[115] The previous cases cited above pertaining to the units in both networks show, in my opinion, that the only real difference applies to the producers, who seemed to have a different role on the French side. This is presumably the reason that the unions at the time accepted the structure of the English network except for the producers.

[116] Less than 10 years later, I therefore find it difficult to understand the unwillingness to take into consideration what is happening in the English network and the insistence on saying that the French network is so different that the structure of the English network is not applicable in Quebec and Moncton. All of the factors are found in both networks according to the evidence submitted by the SRC.

II - Analyse de la preuve au dossier

[112] Pour ma part, je considère que l'employeur a effectivement présenté une preuve très étoffée permettant de réviser les unités et qui démontre que la SRC a les mêmes problèmes au réseau français qu'elle avait au réseau anglais. En effet, la nouvelle technologie depuis 1994 crée encore plus de problèmes juridictionnels qu'auparavant. La SRC doit faire face à une bureaucratie incroyable pour les projets interunités, il y a une résistance farouche des syndicats à appuyer de tels projets et il y a beaucoup de griefs qui nécessitent du temps et de l'énergie à résoudre sans compter les frais qui y sont rattachés. De plus, il y a une fragmentation du marché et de l'auditoire qui n'était pas présente au même degré en 1994 et qui oblige la SRC à être plus compétitive et à offrir une excellente programmation de façon économique sans compter les coupures budgétaires que la SRC a subies de 1994 à 1997.

[113] La majorité semble reconnaître au paragraphe 70 que «les mêmes éléments d'évolution se retrouvent dans les dossiers des deux réseaux.»

[114] Avec respect, si ces éléments sont importants pour le secteur anglais, ils le sont aussi pour le secteur français, car il s'agit après tout du même employeur utilisant la même technologie. Les syndicats et la majorité ont beau dire que les réseaux ne sont pas semblables et sont distincts, mais au bout de la ligne ils sont plus semblables que différents et ont les mêmes défis tels que la compétition, la nouvelle technologie, le financement et les problèmes de juridiction.

[115] Les affaires antérieures citées plus haut concernant les deux réseaux ayant trait aux unités indiquent, selon moi, que la seule vraie distinction est au niveau des réalisateurs qui semblaient avoir un rôle différent du côté du réseau français. On peut supposer que c'est la raison pour laquelle les syndicats à l'époque avaient accepté la structure du réseau anglais sauf pour les réalisateurs.

[116] Il est difficile de comprendre pourquoi, moins de 10 ans plus tard, on veut ignorer ce qui se passe au réseau anglais et qu'on s'acharne à dire que le réseau français est tellement différent que la structure du réseau anglais n'est pas applicable au Québec et à Moncton. Pourtant, tous les éléments se retrouvent dans les deux réseaux selon la preuve présentée par la SRC.

[117] I also find it difficult to imagine that, while a single unit is considered sufficient for the entire country, i.e. three territories and nine provinces [except Moncton, New Brunswick], four are needed for Quebec and Moncton. The financial report of March 31, 2000, found at Tab 29 of Volume III of the SRC's submission indicates that there are fewer stations in the French network than in the English network.

Television and radio stations	English	French
Network television stations	16	8
Radio Première Chaîne/Radio One	36	13
Chaîne culturelle/Radio Two	17	7

[118] The chart set out at paragraph 10 of the majority decision indicates that the SRC had 2,976 employees on December 15, 2000 (the date of the SRC's application), including all position categories and all unions. The appendix to *CBC 218 (2003)*, *supra*, indicates that the English network had 4,464 employees on November 30, 1999. Although these dates are not the same, it can still be seen that there are more employees in the English network, which serves a larger territory and operates more stations, than in the French network. Consequently, it can be deduced that there are fewer employees to justify four bargaining units.

[119] The majority found that the evidence is insufficient to warrant a review of the units. As we know, the burden of proof here is not beyond all reasonable doubt; rather, the SRC must submit evidence attesting to all of the difficulties caused by the current structure and indicating that there are serious problems that prevent the human and technological resources from being used in a manner that makes it competitive, effective and efficient.

[120] The following paragraphs deal with important factors drawn from the evidence adduced by the SRC concerning technological changes, jurisdictional problems, management problems, public funding and budget cuts and, lastly, competition and market fragmentation. Each factor, taken separately, probably does not justify a review of the bargaining unit structure. On the other hand, analysed together, these

[117] Il est d'autant plus difficile de concevoir qu'une seule unité soit jugée suffisante pour tout le pays, soit trois territoires et neuf provinces (sauf Moncton au Nouveau-Brunswick), mais qu'il en faille quatre pour le Québec et Moncton. En effet, le rapport financier du 31 mars 2000 (onglet 29 du volume III de la SRC) nous démontre qu'il y a moins de stations au réseau français qu'au réseau anglais:

Stations télé/radio	anglais	français
Stations télé de base	16	8
Radio Première Chaîne/Radio One	36	13
Chaîne culturelle/Radio Two	17	7

[118] Le tableau contenu au paragraphe 10 de la décision de la majorité indique que la SRC avait 2 976 employés au 15 décembre 2000 (date du dépôt de la demande de la SRC), toutes catégories d'emploi et de syndicats confondues. Dans l'annexe de la décision *CBC 218 (2003)*, précitée, il est indiqué que le réseau anglais comptait 4 464 employés au 30 novembre 1999. Il ne s'agit pas de la même période, mais on peut tout de même voir qu'il y a plus d'employés au réseau anglais qu'au réseau français, qui desservent un plus grand territoire et exploitent plus de stations. Par conséquent, on peut en déduire qu'il y a moins de personnel justifiant quatre unités.

[119] La majorité conclut que la preuve est insuffisante pour justifier la révision des unités. Comme on le sait, la preuve n'a pas à être hors de tout doute raisonnable, mais la SRC doit plutôt présenter une preuve démontrant toutes les difficultés causées par la structure actuelle et permettant de voir qu'il y a des problèmes sérieux l'empêchant d'utiliser les ressources humaines et la technologie de façon à la rendre compétitive, efficiente et efficace.

[120] Les paragraphes qui suivent traitent des éléments importants tirés de la preuve de la SRC concernant l'évolution technologique, les problèmes juridictionnels, les problèmes de gestion, le financement public et les coupures budgétaires et enfin, la compétition et la fragmentation du marché. Chaque élément pris isolément ne justifie probablement pas la révision des unités. Par contre, analysés ensemble, ils

factors show serious and constant problems in the SRC's French network that also existed in the English network.

A - Technological Changes

[121] The evidence has established that the technology existing in the early 1990s, at the time of the most recent oral hearings regarding both the English and the French networks, has changed a great deal. Unlike the majority, my opinion is that technology has radically changed the way the work is performed, and that the former methods justifying a number of persons from different bargaining units performing different work no longer exist.

[122] The following examples show the difficulties the SRC may encounter in allocating resources in order to ensure that the work is performed.

1 - Radio

[123] The Dalet system, installed progressively in Quebec and Moncton starting in 1997, allows a single person to work on a network and to perform work that previously took three people. This system also makes it possible to broadcast over the Internet.

[124] Digitization of studios allows for access to information for the various platforms that did not exist in 1994.

[125] Laptop computers are continually improving and have more and more capacity. For example, a laptop and the Dalet program can be used to edit an entire radio program and forward it for broadcasting purposes. The Shiva system gives laptop users access to everything taking place at the SRC. This did not exist in 1994.

[126] Integrated studios make it possible to have all of the technical equipment and on-air personnel in a single room. There is one in Montréal and one in Matane.

[127] A single person can now send texts, images and sound for production purposes using a cellular phone.

[128] A mini-disc tape recorder can be used to collect sound, which is later integrated into a laptop computer.

démontrent les problèmes sérieux et constants de la SRC qui existaient aussi au réseau anglais.

A - Évolution technologique

[121] La preuve a démontré que la technologie existant au début des années 1990, lors des dernières audiences tant du côté anglais que du côté français, a grandement évolué. Contrairement aux affirmations de la majorité, selon moi, la technologie a changé radicalement la façon dont le travail se fait et les méthodes d'autrefois qui justifiaient plusieurs personnes d'unités différentes pour différentes tâches n'existent plus.

[122] Les exemples suivants démontrent les difficultés que peut avoir la SRC à allouer des ressources pour accomplir le travail.

1 - Radio

[123] Système Dalet: installé progressivement au Québec et à Moncton depuis 1997, il permet à une seule personne de travailler en réseau et d'effectuer le travail qui nécessitait auparavant trois personnes. Ce système permet aussi de diffuser par Internet.

[124] Numérisation des studios: permet l'accès à l'information pour les différentes plates-formes qui n'existaient pas en 1994.

[125] Ordinateur portable: l'ordinateur portable ne cesse de se perfectionner et a de plus en plus de capacité. Par exemple, une personne qui utilise un portable et le système Dalet peut monter entièrement une émission de radio et l'acheminer pour fins de diffusion. Le système Shiva permet à l'utilisateur d'un portable d'avoir accès à tout ce qui se fait à la SRC. Ceci n'existait pas en 1994.

[126] Studios intégrés: ces studios permettent d'avoir dans une seule pièce tout l'équipement technique ainsi que les gens en onde; il y en a un à Montréal et un à Matane.

[127] Téléphone cellulaire: une seule personne peut maintenant envoyer des textes, des images et le son à des fins de production via son cellulaire.

[128] Magnétophone mini-disque: permet de recueillir le son qui est par la suite intégré à l'ordinateur portable.

[129] Desktop radio enables a person to prepare the entire content for a radio program using a computer and software, a task that previously required equipment and technical staff.

2 - Television

[130] The Réseau de l'information (RDI) has been broadcasting news 24 hours a day since 1995.

[131] The new Centre de l'information (CDI), which has been in operation in Montréal since December 2001, consolidates the newsrooms of the SRC's Première Chaîne and RDI. It has introduced an integrated news production system, converted digital technology operations, optimized resource allocation and increased the speed with which news can be processed for broadcasting on various platforms. There is better information sharing and more effective news coverage. A number of people can now work simultaneously with the same image. Before this technology, it was necessary to make copies of tapes and to have more equipment. The CDI allows people from different units to work around the same table and is linked to the Toronto and Ottawa news centres.

[132] Concerning digital equipment and content, a digital server provides trades personnel, technicians, producers, journalists and assistants with access to all equipment, and enables a single person to write a news feature from a single workstation, to look at visual elements and to prepare an initial assembly that can be broadcast quickly. This also makes it possible to use a number of platforms for broadcasting information, sometimes simultaneously on, for example, RDI, television, radio, the Internet, Palm Pilots and cellular phones. This was not feasible in 1994.

[133] The I News system makes it possible to view images and write a text at the same time, to conduct research and to assemble images, providing access to all of the material, something that was not possible with the former system (Avstar). This can be done at the CDI or from a personal computer outside the CDI.

[134] The DigiSuite equipment is used for editing and packaging reports and for adding production elements to a report.

[129] Radiotique (desktop radio): permet à une personne de faire à partir d'un ordinateur et de logiciels tout le contenu d'une émission de radio qui nécessitait auparavant de l'équipement et du personnel technique.

2 - Télévision

[130] Chaîne Réseau de l'information (RDI): diffuse des nouvelles depuis 1995 vingt-quatre heures par jour.

[131] Centre de l'information (CDI): ce nouveau centre qui est en opération à Montréal depuis décembre 2001 permet de regrouper les salles de nouvelles de la Première chaîne de la SRC et de la chaîne RDI. Il met en oeuvre un système de production de nouvelles intégré, convertit les opérations à la technologie numérique, optimise l'allocation des ressources et augmente la rapidité de traitement de la nouvelle qui est diffusée sur plusieurs plates-formes. Il y a un meilleur partage d'information et une couverture de nouvelles plus efficace. Plusieurs personnes peuvent maintenant travailler simultanément avec la même image. Avant cette technologie, il fallait faire des copies de cassettes et avoir plus d'équipement. Le CDI permet à des personnes de plusieurs unités différentes de travailler autour d'une même table. Finalement, le CDI est relié aux centres de nouvelles de Toronto et d'Ottawa.

[132] Équipement et contenu numérisé: le serveur numérisé permet aux artisans, techniciens, réalisateurs, journalistes et assistants d'avoir accès à tout le matériel. Il permet à une seule personne d'écrire une nouvelle à partir d'un même poste de travail, de visionner les éléments visuels et de faire un premier assemblage qui peut être mis à l'antenne rapidement. Il permet aussi d'utiliser plusieurs plates-formes pour diffuser l'information qui peut se faire en simultané, entre autres, sur RDI, la télévision, la radio, Internet, les Palm Pilot, les cellulaires. Cela ne se faisait pas en 1994.

[133] Système I News: permet de visionner des images et écrire un texte simultanément, faire la recherche et l'assemblage d'images, ce qui n'était pas possible avec l'ancien système (Avstar), et permet d'accéder à l'ensemble du matériel. Cela peut se faire dans le CDI ou à partir d'un ordinateur personnel à l'extérieur du CDI.

[134] DigiSuite: cet équipement fait du montage, du «packaging» de reportages et ajoute des éléments de production à un reportage.

[135] Nowadays there is the digital camera, which did not exist in 1994. Portable cameras are lighter and easier to handle than they used to be and give better images. Robotic cameras can be activated and handled remotely by a single technician who is not behind the camera. At the CDI there are 16 robotic cameras that can be controlled by a single technician.

[136] Digital technology and miniaturized equipment have made all equipment much smaller, more portable and easier to handle than before and allow images to be transferred from digital to other types of equipment.

[137] Editing is now done electronically rather than mechanically, by manipulating the memory on the hard disc of the computer station rather than by transferring a diskette to another machine.

3 - Internet

[138] The SRC broadcasts programs on the Internet, which it did not do at the time, since the Internet as we now know it did not exist at the time of the hearings of the early 1990s. This sometimes takes place simultaneously on radio and television. In addition, the SRC has programming that is specially designed for the Internet and is participating in a number of projects.

B - Jurisdictional Problems

1 - Cross-unit Work and Hybrid Jobs

[139] All four collective agreements include provisions authorizing employees from one unit to do work from another unit. The following are some of the problems that the SRC is experiencing in managing these provisions, and serve as an example of the bureaucracy related to these projects that prevents the SRC from being able to manage effectively.

a - Process

[140] Each of the four agreements has a different clause that takes a considerable amount of time to manage and administer. Each project requires negotiation between the employer and the union concerned and takes time to finalize. For example, in the case of certain projects for Chicoutimi, four days of meetings were needed.

[135] Caméras: la caméra numérique n'existait pas en 1994. La caméra portable est plus légère qu'auparavant, plus facile à manier et permet d'avoir une meilleure image. La caméra robotisée peut être activée et maniée à distance par un seul technicien qui n'est pas derrière la caméra; au CDI, il y a 16 caméras robotisées qui peuvent être contrôlées par un seul technicien.

[136] Technologie numérique et miniaturisation de l'équipement: l'ensemble de l'équipement est plus petit et portatif qu'avant, plus facile à manipuler et l'image peut être transférée d'un équipement numérique à un autre.

[137] Montage: le montage se fait maintenant de façon électronique plutôt que mécanique, cela se déroule dans la manipulation de la mémoire du disque dur de la station informatique plutôt que du transfert d'une diskette à un autre appareil.

3 - Internet

[138] La SRC diffuse des émissions sur Internet, ce qu'elle ne faisait pas à l'époque car l'Internet tel qu'on le connaît aujourd'hui n'existait pas lors des audiences au début des années 1990. Cela se fait parfois simultanément à la radio et à la télévision. De plus, la SRC a une programmation spécialement conçue pour Internet et participe à certains projets.

B - Problèmes de compétence

1 - Travail interunités et postes hybrides

[139] Les quatre conventions collectives comprennent des dispositions permettant aux employés d'une unité de faire du travail d'une autre unité. Voici quelques-uns des problèmes de la SRC avec la gestion de ces clauses et un exemple de la bureaucratie liée à ces projets qui empêche la SRC de gérer efficacement.

a - Processus

[140] Chacune des quatre conventions a une clause différente qui prend un temps considérable à gérer et administrer. Chaque projet demande une négociation entre l'employeur et le syndicat concerné et prend du temps à finaliser. Par exemple, dans le cas de certains projets pour Chicoutimi, il a fallu quatre jours de

According to the majority's calculations, there would have been 286 cross-unit projects for radio and television.

[141] It often takes a number of meetings and sometimes consultation with union representatives from various locations when employees represented by the STARF and the SCRC will be working somewhere other than the place at which the union delegates are located, which happens in the regions.

[142] There is an atmosphere of confrontation among the unions. For example, after certain meetings, the STARF did not want to attend meetings at which the AR would be present. Therefore, there are now local committees at which the STARF meets with the SRC on its own to discuss projects.

[143] The percentage of work that comes under each unit needs to be determined and the SRC must be fair in allocating projects. For the purposes of cross-unit work, the STARF's agreement requires that the SRC keep track of cross-unit hours for its members as well as for members of other units who are performing work that usually comes under the STARF. The SRC has had to order a type of software (commonly referred to as the "sniffer") to record the exact number of hours spent on each station of Dalet equipment by persons who are not STARF members. This helps in determining whether the percentages are being respected and in ensuring equivalency for members of the STARF, which expects the SRC to allocate an equal number of projects to its members so that they can have access to tasks of other units.

[144] Some projects had to be submitted in cases in which only 1% or 2% of the work came under another unit. There was one instance in which an employee who was an AR member was on the air for only 60 seconds three times a day but this was in violation of the SCRC's jurisdiction clause and required a project.

b - Union Opposition

[145] Another problem that is difficult to manage is that of voluntary participation by employees of different units. The SCRC's collective agreement does in fact contain a clause providing for such participation. No similar clause exists in any other agreement but the SRC in no way forces employees from other units to participate in such projects.

réunions. Selon les calculs de la majorité, il y aurait eu 286 projets interunités pour la radio et la télévision.

[141] Il faut souvent plusieurs réunions et parfois consulter les représentants syndicaux de plusieurs localités quand les employés visés du STARF et du SCRC travailleront ailleurs qu'à l'endroit où les délégués syndicaux sont situés, ce qui arrive en région.

[142] Il y a des climats d'affrontement entre les syndicats, par exemple, suite à certaines rencontres, le STARF ne voulait pas participer aux réunions en présence du syndicat AR. Il y a donc maintenant des comités locaux où le STARF seul rencontre la SRC pour discuter des projets.

[143] Il faut calculer les pourcentages du travail relevant de chaque unité et la SRC doit être équitable dans la répartition des projets. Pour les fins du travail interunités, la convention du STARF oblige la SRC à compter les heures passées au travail interunités pour ses membres ainsi que pour les membres des autres unités qui font du travail habituellement du ressort du STARF. À cet effet, la SRC a dû commander un logiciel (communément appelé «sniffer») permettant de comptabiliser le temps exact passé sur chacun des appareils Dalet par les personnes qui ne sont pas membres du STARF. Ceci aide à déterminer si les pourcentages sont respectés et assure l'équivalent aux membres du STARF, lequel s'attend à ce que la SRC attribue un nombre égal de projets à ses membres pour leur permettre d'avoir accès à des fonctions des autres unités.

[144] Certains projets ont dû être présentés dans des cas où seulement 1 ou 2 % du travail relevait d'une autre unité. Il y en a un où l'employée, membre du AR, était en ondes 60 secondes seulement trois fois par jour mais cela contrevenait à la clause de juridiction du SCRC et a nécessité un projet.

b - Opposition des syndicats

[145] Un autre problème difficile à gérer est celui de la participation volontaire des employés des différentes unités. En effet, la convention collective de la SCRC contient une clause prévoyant le concept du volontariat. Cette clause n'existe dans aucune autre convention, mais la SRC n'oblige aucunement les employés des autres unités à participer à ces projets.

[146] This also affects the use of equipment. The integrated studios in Matane and Montréal are not being used to their full potential since some employees refuse to participate in cross-unit projects. The same situation is found for the Radio-Canada International mini-studios, which are not being used effectively since the STARF insists on having a technician present during telephone interviews, even if this is not necessary.

[147] Some projects have never come about because of non-participation by employees who have been encouraged by their unions not to participate in projects, which meant that the SRC was unable to implement them. For example, Tab 439 of Volume XIV of Exhibit 7 is a document dated December 2000 that was issued by the STARF and the SCRC and that deals with two SRC cross-unit projects. The two unions asked their members not to participate in these projects, indicating in the document, “We are calling on you today to show your solidarity in making sure these two projects **never** come about.” (translation, emphasis in original). The document encouraged members to “convince potential candidates that they have nothing to gain other than creating jobs losses for their colleagues”(translation). It is difficult to imagine that employees would want to become involved in projects when such a document exists.

[148] The AR sent the SRC formal notices with respect to certain cross-unit projects. Its representatives objected to its members participating in cross-unit projects and to members of other units performing the AR’s work. The STARF, for its part, filed a grievance since it did not want producers to use the Dalet system.

[149] The SCRC informed the SRC management at a meeting that it no longer wanted to discuss cross-unit projects and notified its executive to take all measures available to prevent them for 2000-2001. The SCRC also flatly refused such projects.

[150] Some projects require a number of cross-unit projects, such as the Macadam Tribu program on radio and on the Web site. This becomes even more complex to manage since the SRC must obtain the approval of more than one union.

[151] In short, there have been a number of situations in which the SRC has been unable to carry out projects because of the real or potential problems that this could

[146] Cela affecte aussi l’utilisation de l’équipement. Les studios intégrés de Matane et de Montréal ne sont pas utilisés à leur plein potentiel car il y a des refus de participer aux projets interunités. On retrouve la même situation pour les mini-studios à Radio-Canada International qui ne sont pas utilisés efficacement car le STARF insiste pour qu’il y ait un technicien présent lors d’entrevues téléphoniques, même si cela n’est pas nécessaire.

[147] Certains projets n’ont jamais vu le jour à cause de la non-participation des employés, respectant le mot d’ordre des syndicats les incitant à ne pas participer aux projets, ce qui a eu pour effet que la SRC ne pouvait en introduire. À titre d’exemple, l’onglet 439 du volume XIV de la pièce 7 est un document provenant du STARF et du SCRC daté de décembre 2000 concernant deux projets interunités de la SRC. Les deux syndicats demandaient aux membres de ne pas y participer. Ils y indiquaient : «Nous faisons appel aujourd’hui à votre solidarité, pour faire en sorte que ces deux projets ne se réalisent **jamais**.» (caractère gras dans l’original). Le document encourageait les membres à «convaincre les candidats potentiels qu’ils n’ont rien à gagner, sinon de faire perdre des emplois à leurs collègues.» Il est difficile d’imaginer qu’avec un tel document, les employés aient voulu s’impliquer dans les projets.

[148] L’AR a envoyé des mises en demeure à la SRC au sujet de certains projets interunités. Ses représentants s’opposaient à ce que ses membres participent à des projets interunités ou que des membres des autres unités fassent du travail de l’AR. De son côté, le STARF a présenté un grief car il ne voulait pas que les réalisateurs utilisent le système Dalet.

[149] Le SCRC a informé la direction de la SRC lors d’une rencontre qu’il ne voulait pas discuter de projets interunités et a avisé son comité exécutif de prendre tous les moyens disponibles pour empêcher les projets de 2000-2001. Le SCRC a aussi carrément refusé des projets.

[150] Certains projets nécessitent plusieurs projets interunités par exemple, l’émission Macadam Tribu à la radio et sur le site Web, qui deviennent encore plus complexes à gérer car la SRC doit obtenir l’approbation de plus d’un syndicat.

[151] En résumé, il y a eu plusieurs situations où la SRC n’a pu mettre en oeuvre des projets à cause des problèmes réels ou potentiels que cela aurait pu lui

have created for it with the unions. There have been problems, pressure and opposition from the AR, the STARF and the SCRC.

[152] In paragraph 84, the majority seems to minimize the difficulties caused by the unions' lack of co-operation. From this situation we must understand, instead, that these problems have to do with cross-unit work and that there is no indication that the unions will stop objecting in future. The simple fact that there are projects that cannot succeed because of the unions' refusal to establish, in my opinion, the unions' inability to bargain collectively. As well, and with respect, no conclusion may be drawn from the fact that there are no hybrid jobs in the French network. This fact is not material for the purposes of the present case, particularly given the unions' negative attitude toward cross-unit work.

c - Complaints of Unfair Labour Practice

[153] The AR filed two unfair labour practice complaints against the SRC. These complaints show the dead end at which the SRC finds itself concerning cross-unit work and hybrid jobs when a union does not wish to co-operate in the collective bargaining process.

i) *Société Radio-Canada*, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049 (SRC 68)

[154] This complaint filed on June 18, 1998 pertained to the fact that the SRC had negotiated with the SCRC, in an agreement in effect from June 22, 1998 to June 17, 2001, a provision with respect to hybrid jobs that covered journalist and producer tasks. However, there was no equivalent in the AR agreement.

[155] The Board determined that this constituted an unfair labour practice since the SRC had encroached on the AR's jurisdiction without its consent and with no parity with the AR. This portion of the clause then became inoperative unless the SRC negotiates a parity clause with the AR.

ii) *Société Radio-Canada*, [2001] CIRB no. 151 (SRC 151)

[156] Further to a complaint filed by the AR on November 2, 2001, this decision concerns the collective bargaining that took place between the AR and the SRC from December 10, 1998 to December 3, 2001. Briefly, the AR requested the removal of the appendix to the agreement that deals with hybrid jobs and the exclusion

causer avec les syndicats. Il y a eu des problèmes, de la pression et de l'opposition de la part de l'AR, du STARF et du SCRC.

[152] La majorité semble minimiser dans le paragraphe 84 les difficultés causées par le manque de coopération des syndicats. Il faut plutôt en retenir que ce sont des problèmes reliés au travail interunités et il n'y a aucune indication que l'opposition des syndicats cessera dans le futur. Le simple fait qu'il y ait des projets qui ne peuvent réussir à cause des syndicats est suffisant pour démontrer, selon moi, l'inhabileté des syndicats à négocier collectivement. De plus, avec respect, on ne peut tirer aucune conclusion du fait qu'il n'y a aucun poste hybride au réseau français. Ce n'est pas déterminant aux fins du présent dossier surtout avec l'attitude négative des syndicats envers les projets interunités.

c - Plaintes de pratique déloyale

[153] L'AR a déposé deux plaintes de pratique déloyale contre la SRC. Elles démontrent l'impasse dans laquelle se trouve la SRC face au travail interunités et aux postes hybrides quand un syndicat ne veut pas coopérer au processus de négociation collective.

i) *Société Radio-Canada*, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049 (SRC 68)

[154] Cette plainte déposée le 18 juin 1998 portait sur le fait que la SRC avait négocié avec le SCRC, dans la convention du 22 juin 1998 au 17 juin 2001, une entente concernant les postes hybrides qui prévoyait des tâches de journaliste et de réalisateur. Toutefois, il n'y avait pas l'équivalent dans la convention de l'AR.

[155] Le Conseil a décidé qu'il s'agissait d'une pratique déloyale, car la SRC avait empiété sur la compétence de l'AR sans son consentement et sans qu'il y ait parité avec l'AR. Cette portion de la clause est alors inopérante à moins que la SRC négocie une clause paritaire avec l'AR.

ii) *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n° 151 (SRC 151)

[156] À la suite d'une plainte de l'AR en date du 2 novembre 2001, cette décision concerne les négociations collectives se déroulant du 10 décembre 1998 au 3 décembre 2001 entre l'AR et la SRC. En résumé, l'AR demande le retrait de l'annexe de la convention qui traite des postes hybrides et d'exclure

of all cross-unit work involving producer tasks. The SRC for its part insisted on having a clause similar to that of the SCRC so that journalists could perform producer work.

[157] The Board held that the SRC's insistence regarding such a clause was illegal since it was up to the Board to determine the appropriate unit. The SRC could not lead the negotiations to a deadlock by forcing the AR to give up a part of its jurisdiction. It was determined that there was bad faith bargaining and the illegal clause was removed from the SRC's offer.

2 - New Media Jobs

[158] As indicated earlier, the SRC now broadcasts over the Internet. It must therefore determine the union to which the associated work will be allocated since the work is integrated and interdependent. This almost always requires cross-unit projects and various unions are claiming the positions that are being created.

C - Management Problems

1 - Different Collective Agreements

[159] In connection with cross-unit projects, which require a great deal of time and management, the SRC must also cope with the daily administration of four collective agreements for a group of approximately 3,000 employees (in December 2000). The SRC is facing competition from other radio stations, even in remote regions, and the problems associated with the different agreements prevent it from being as effective as it would like.

[160] Each regional station has some 30 employees covered by the four agreements. For example, in Chicoutimi, there are four unions for 26 employees, with only one employee in the CUPE unit. In Québec city, only three employees are CUPE members.

[161] Some positions are covered by two different agreements. The Board heard evidence on this matter for positions in the documentation section, where there is one position in CUPE and another in the SCRC with similar duties but different working conditions.

[162] The SRC provides services to independent producers but the four agreements and the constraints associated with them diminish the interest of producers,

tout travail interunités impliquant les fonctions de réalisateur. Pour sa part, la SRC insiste pour avoir une clause semblable à celle du SCRC afin que les journalistes puissent faire du travail de réalisateur.

[157] Le Conseil conclut que l'insistance de la SRC sur cette clause est illégale car il appartient au Conseil de déterminer l'unité habile à négocier. La SRC ne peut mener les négociations à une impasse en forçant l'AR à abandonner une partie de sa juridiction. Il s'agit donc de négociation de mauvaise foi et la clause illégale est retranchée de l'offre de la SRC.

2 - Emplois nouveaux médias

[158] La SRC, tel qu'indiqué plus haut, diffuse maintenant sur Internet. Elle doit alors déterminer dans quel syndicat le travail sera affecté car les tâches sont intégrées et interdépendantes. Cela nécessite presque toujours des projets interunités et différents syndicats revendiquent les postes créés.

C - Problèmes de gestion

1 - Différentes conventions collectives

[159] En plus des projets interunités qui demandent beaucoup de temps et de gestion, la SRC doit aussi faire face à l'administration quotidienne de quatre conventions collectives pour un groupe d'environ 3 000 employés (en décembre 2000). La SRC fait face à la concurrence d'autres stations de radio, même dans les régions éloignées et les problèmes liés aux différentes conventions l'empêchent d'être aussi efficace qu'elle le souhaiterait.

[160] Chaque station régionale a une trentaine d'employés visés par les quatre conventions. Par exemple, à Chicoutimi, il y a quatre syndicats pour vingt-six employés et un seul est membre de l'unité de la SCFP. À Québec, trois employés seulement sont membres du SCFP.

[161] Certaines positions existent dans deux conventions. Le Conseil a entendu la preuve à ce sujet pour des postes du service de documentation; il y a un poste dans le SCFP et un autre dans le SCRC qui comporte des fonctions similaires mais des conditions de travail différentes.

[162] La SRC offre ses services aux producteurs indépendants, mais les quatre conventions et les contraintes qui s'y rattachent réduisent l'intérêt des

who are not subject to these types of limitations since they are able to use their staff without having to worry about jurisdictional problems. This reduces the SRC's potential revenue and the use of its labour force.

[163] Finally, the SRC has shown that there are differences among the four agreements in a number of areas, such as overtime, annual leave, night shift differential, meal times and breaks. Since employees from the different unions work within the same teams, this creates management problems for the SRC in that employees have different schedules and therefore do not work at the same pace, which is detrimental to team harmony. When cross-unit work is added, this complicates things even further.

2 - Grievances, Committees and Collective Bargaining

[164] The SRC submitted a long list of grievances that have been filed by the unions in recent years. Even when they do not end up in adjudication, this makes things more difficult for the SRC, which must deal with such grievances. Furthermore, the SRC must cover the costs of different management and union representatives who attend meetings to discuss grievances.

[165] The SRC must also deal with various labour-management committees set up in accordance with the various collective agreements or legislative texts. Some of these committees discuss the same subjects but they must be addressed with each union. This results in work and overtime costs that could be avoided for both the employer and the unions.

[166] Finally, since there are four units whose agreements expire on different dates, the SRC is almost always in collective bargaining with one group or another. Therefore, there are not many periods when there is stable industrial peace that would enable it to manage without fear of a work stoppage or pressure from the unions. Furthermore, as previously noted at paragraph 129 of *CBC 218 (2003)*, *supra*, there may be problems in the event of a strike at a unit in which employees are performing cross-unit work when part of the work falls within the jurisdiction of a unit that is not on strike. This becomes difficult to manage for the SRC.

producteurs qui ne sont pas soumis à ce genre de limitations car ils utilisent leur personnel sans se soucier des problèmes juridictionnels. Cela diminue les possibilités de revenus de la SRC et l'utilisation de sa main-d'oeuvre.

[163] Enfin, la SRC a démontré qu'il y a des différences entre les quatre conventions pour plusieurs sujets comme le temps supplémentaire, les congés annuels, la prime de nuit, les heures de repas et de pause, etc. Puisque les employés des différents syndicats travaillent dans les mêmes équipes, cela occasionne des problèmes de gestion pour la SRC car les employés ont des horaires différents et ne travaillent pas tous au même rythme, ce qui a pour effet de perturber l'harmonie de l'équipe. Quand on ajoute du travail interunités, cela complique encore plus les choses.

2 - Grievs, comités et négociation collective

[164] La SRC a déposé la longue liste des griefs qui ont été soumis par les syndicats au cours des dernières années. Même s'ils ne se rendent pas en arbitrage, cela alourdit la tâche de la SRC qui doit faire face à ces griefs. De plus, la SRC doit assumer les frais de différents représentants patronaux et syndicaux présents aux réunions pour discuter des griefs.

[165] La SRC doit aussi composer avec plusieurs comités patronal-syndical établis selon les différentes conventions collectives ou les textes législatifs. Certains de ces comités discutent de sujets qui doivent être repris avec chaque syndicat. Il s'agit alors de travail et de frais supplémentaires qui pourraient être évités tant pour l'employeur que pour les syndicats.

[166] Enfin, comme il y a quatre unités dont les conventions se terminent à des dates différentes, la SRC est presque toujours en négociation collective avec un groupe ou l'autre. Il y a donc peu de période où il y a une paix industrielle stable permettant de gérer sans craindre une interruption de travail ou des pressions syndicales. De plus, comme le mentionne le paragraphe 129 de la décision *CBC 218 (2003)*, précitée, il peut y avoir des problèmes s'il y a une grève d'une unité où certains employés font du travail interunités dont une partie du travail est dans une unité qui n'est pas en grève. Cela devient difficile à gérer pour la SRC.

D - Public Funding and Budget Cuts

[167] Since the hearings ended and the Board rendered its decision in 1994, the SRC has had to deal for the first time with major budget cuts that have been made by the federal government and over which the SRC has no control. The SRC suffered cuts in the order of approximately \$414 million between 1994 and 1998, resulting in a hiring freeze, voluntary separations and the elimination of some 1,800 positions. The situation seems to have stabilized since then.

[168] These cuts have also affected production teams, the purchasing of shows, programming, regional stations and English radio, which lost 30% of its staff.

[169] In the wake of these major cuts, the SRC must continue justifying its existence and finding more effective ways of fulfilling its mandate while maintaining the quality that the public expects. It must do more with less, since the budget now covers services that did not exist in 1994, such as RDI and the new media, and must take cost increases into account.

[170] To do this, the SRC must have a versatile staff that can be used in the most productive manner possible. Cross-unit work and hybrid jobs were to have helped accomplish this, but in my opinion they have done nothing to further this objective. They may have been a solution when they were negotiated in the collective agreements but now, on the contrary, they are detrimental to the SRC's effective functioning. The new technology, which is continually developing, demands even greater flexibility.

E - Competition and Market Fragmentation

[171] One other element that was only beginning to make its presence felt during the 1990-1993 hearings is the heightened competition of recent years in both radio and television. The SRC must contend with competition and respond quickly in order to be more effective, competitive and economical. The fact that there are four units considerably slows down the process of implementing any new project that would require cross-unit work or a hybrid job.

[172] Whereas in the early 1990s radio was the source of instantaneous information, today the public can obtain the latest news on television and radio and even

D - Financement public et coupures budgétaires

[167] Depuis la fin des audiences et la décision du Conseil en 1994, la SRC a dû faire face, pour la première fois, à d'importantes coupures budgétaires qui ont été faites par le gouvernement fédéral et sur lesquelles la SRC n'a aucun contrôle. En effet, la SRC a subi des coupures de l'ordre d'environ 414 000 000 \$ entre 1994 et 1998. Cela a entraîné un gel dans l'embauche, des départs volontaires et l'abolition d'environ 1 800 postes. La situation semble s'être stabilisée depuis.

[168] Ces coupures ont aussi touché les équipes de production, l'achat d'émissions, coupures dans les programmes, les stations régionales et la radio anglaise qui a perdu 30 % de son personnel.

[169] En plus de ces grosses coupures, la SRC doit continuer à justifier sa raison d'être et trouver des façons plus efficaces d'accomplir son mandat tout en maintenant la qualité à laquelle le public s'attend. La SRC doit donc faire plus avec moins car le budget inclut maintenant des services qui n'existaient pas en 1994 comme RDI, les nouveaux médias, et doit tenir compte de l'augmentation des coûts.

[170] Pour ce faire, la SRC doit avoir un personnel polyvalent qui peut être utilisé de la manière la plus productive possible. Le travail interunités et les postes hybrides devaient aider à accomplir cela mais n'ont pas du tout rempli cette mission selon moi. Ils étaient peut-être une solution quand ils ont été négociés dans les conventions collectives mais maintenant, au contraire, ils nuisent à la bonne marche des affaires de la SRC. La nouvelle technologie qui ne cesse de se développer demande encore plus de souplesse.

E - Compétition et fragmentation du marché

[171] Un autre élément qui est venu s'ajouter et qui n'en était qu'à ses débuts lors des audiences de 1990-1993 est l'accroissement de la compétition tant à la radio qu'à la télévision. La SRC doit donc faire face à une concurrence et réagir rapidement afin d'être plus efficace, compétitive et économique. Le fait qu'il y a quatre unités ralentit considérablement le processus de mise en oeuvre de tout nouveau projet qui nécessiterait du travail interunités ou un poste hybride.

[172] Alors qu'au début des années 1990, la radio était la source de l'information instantanée, aujourd'hui, le public peut obtenir les dernières nouvelles à la télé, à la

on the Internet. Some radio stations broadcast on both radio and the Internet at the same time. This has inevitably reduced the SRC's audience.

[173] Radio has seen some changes since 1994 with groups that own a number of stations, such as Chorus, Astral Communications, Cogeco and Télémedia, and that therefore have greater power to compete with the SRC. Now there is the specialty station Radio-Classique, which has been in existence since June 1998.

[174] Satellite television, which provides access to hundreds of signals from across Canada and the United States, digital channels and specialty stations are some of the players that did not exist at the time of the hearings, and their advent has also reduced the SRC's audience. For example, the SRC has a great deal of competition in youth and sports programming since audiences for these two types of programming now have access to a number of other stations that offer a variety of shows of the same type.

[175] It must not be forgotten that there are now conglomerates and mergers that serve to enhance and strengthen competition with the SRC. These include Quebecor, which previously operated in the printing and newspaper field and which owns TVA Group Inc. and Vidéotron, a cable operator. As well, there is Astral Communications, which owns many specialty channels. TQS is a station that belongs to Cogeco and Bell Globe Media. All of these competitors are part of large companies that have many financial and other resources available to them and whose products contribute to market fragmentation. At most of these competitors there are global bargaining units.

III - Conclusion

[176] This brief summary of the evidence that lasted close to 50 days and required 23 witnesses on behalf of the SRC clearly shows that the SRC has met the burden of proof required under section 18.1(1) as set out in the two recent 2003 decisions in *CBC 218 (2003)*, *supra*, and *CBC 253 (2003)*, *supra*.

[177] Technology has changed a great deal since 1994, with corresponding changes in the manner in which radio and television shows are produced. At the time of the last hearings, there was no equipment that would enable a single person to perform the work of an entire

radio et même sur Internet. Certaines stations de radio diffusent à la fois à la radio et sur Internet. Cela réduit donc logiquement l'auditoire de la SRC.

[173] La radio a vu des changements depuis 1994 avec certains groupes qui possèdent plusieurs stations tels Chorus, Astral Communications, Cogeco, Télémedia ce qui leur donne un pouvoir accru pour concurrencer la SRC. Il y a maintenant la station spécialisée Radio-Classique qui existe depuis juin 1998.

[174] L'arrivée de la télévision par satellite qui permet d'avoir accès à des centaines de signaux à travers le Canada et les États-Unis, les chaînes numériques et les postes spécialisés sont autant de joueurs qui n'existaient pas à l'époque des audiences, qui ont aussi réduit l'auditoire de la SRC. Par exemple, la SRC a beaucoup de concurrence du côté des émissions jeunesse et du sport car ces deux auditoires ont maintenant accès à plusieurs autres stations offrant des émissions variées du même type.

[175] Il ne faut pas oublier qu'il y a maintenant des conglomerats et des fusions d'entreprises qui contribuent à augmenter et renforcer la compétition de la SRC. On peut penser à Quebecor qui auparavant était dans le domaine de l'imprimerie et du journal, qui possède le Groupe TVA Inc. et Vidéotron, un câblodistributeur. Il y a le groupe Astral Communications qui possède beaucoup de chaînes spécialisées. La station TQS appartient à Cogeco et Bell Globe Media. Tous ces compétiteurs font partie de grandes compagnies qui ont beaucoup de ressources et de moyens financiers à leur disposition et dont les produits contribuent à la fragmentation du marché. Chez la majorité de ces concurrents, il y a des unités de négociation globales.

III - Conclusion

[176] Ce bref résumé de la preuve qui a duré près de 50 jours et nécessité 23 témoins de la part de la SRC démontre bien, selon moi, que la SRC a rencontré le fardeau de preuve nécessaire sous le paragraphe 18.1(1) tel qu'énoncé dans les deux décisions récentes de 2003 dans *CBC 218 (2003)* et *CBC 253 (2003)*, précitées.

[177] La technologie a beaucoup changé depuis 1994 et a par conséquent changé la façon dont les émissions de radio ou de télévision sont produites. À l'époque des dernières audiences, il n'y avait pas d'appareil permettant à une seule personne de faire le travail d'une

team and no Internet, Palm Pilots or cellular phones on which news could be obtained or photos sent.

[178] Furthermore, the addition of clauses governing cross-unit and hybrid work to the collective agreements very clearly shows that the current structure does not fit with the new technology. The use of cross-unit projects has not offered the SRC the flexibility and speed it needs to deal with the competition.

[179] All of these technological changes are causing serious problems for the SRC. A single person can now edit an entire program using a laptop, and the equipment is easy to use and quicker. In these circumstances, it becomes difficult for the SRC to justify the use of extra staff that could be assigned elsewhere. However, the stakes are different for the unions in place since they all want to keep their own territory and protect their members.

[180] The decision in *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, also warrants further consideration, given that TVA is a major competitor of the SRC. Obviously, this is not the same employer, and the four unions and the employer agreed that the units should be reconsidered under former section 18 of the *Code*, although they did not agree on the appropriate structure, the positions going from one to three units. The Board determined that a single unit was appropriate for collective bargaining.

[181] We are thus far from the current situation in which the parties do not agree at all and in which the unions do not want the units to be reviewed at any cost. There are nonetheless some common elements between the SRC and TVA with respect to the field of television and the new technology. This shows that the SRC is not the only employer facing such problems and that it is not appearing before the Board simply to displace a union or for its own pleasure:

[90] **TVA, as other television networks, has experienced enormous changes since its inception.** It has gone from using heavy and cumbersome equipment to small, compact equipment that is easily portable. In many instances, film has been replaced by video and new equipment has emerged for editing functions. Advances allow for more sophisticated editing to be carried out by editors and have facilitated off-line editing. Computers are commonplace at TVA and assume importance in almost every aspect of its operations.

équipe entière, il n'y avait pas d'Internet, de Palm Pilots ou de cellulaires par lesquels on peut avoir les nouvelles ou envoyer des photos.

[178] De plus, l'ajout du travail interunités et hybride dans les conventions collectives démontre très bien que la structure actuelle ne peut s'accommoder avec la nouvelle technologie. L'utilisation des projets interunités n'a pas offert à la SRC la flexibilité et rapidité nécessaires pour faire face à la concurrence.

[179] Tous ces changements technologiques causent de sérieux problèmes pour la SRC. En effet, une seule personne peut maintenant faire un montage complet à partir d'un portable, l'équipement est facile à utiliser et plus rapide. Dans ces circonstances, cela devient difficile pour la SRC de justifier l'utilisation de personnel superflu qui pourrait être déployé ailleurs. Mais les enjeux sont différents pour les syndicats en place car chacun veut garder son territoire et protéger ses membres.

[180] La décision *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67 mérite également d'être revue, TVA étant un compétiteur important de la SRC. Évidemment, il ne s'agit pas du même employeur, de plus, les quatre syndicats et l'employeur s'entendaient qu'il y avait lieu de revoir les unités en vertu de l'ancien article 18 du *Code* sans toutefois s'entendre sur la structure appropriée, les positions allant d'une à trois unités. Le Conseil a conclu qu'une seule unité était habile à négocier collectivement.

[181] Nous sommes donc loin de la présente situation où les parties ne s'entendent pas du tout et où les syndicats ne veulent à aucun prix la révision des unités. Mais il y a tout de même des éléments communs entre la SRC et TVA en ce qui concerne le domaine de la télévision et de la nouvelle technologie. Cela démontre que la SRC n'est pas la seule à affronter ces problèmes et n'est pas devant le Conseil simplement pour déloger un syndicat ou pour son bon plaisir:

[90] **TVA, comme d'autres réseaux de télévision, a vécu d'énormes transformations depuis ses débuts.** Elle est passée d'un équipement lourd et encombrant à un matériel léger et compact, facile à transporter. La vidéo a bien souvent remplacé le film et de nouveaux appareils servent au montage. Grâce aux progrès réalisés, les monteurs peuvent travailler avec plus de précision et il est plus facile de faire le prémontage. L'utilisation de l'ordinateur est généralisée à TVA et l'informatique joue un rôle important dans à peu près toutes les sphères d'activité de l'entreprise.

[91] The evolution is still ongoing. **The means of transmission is undergoing a major technological change moving from an analogue system to a new digital norm and to a higher definition.** Although this transformation has not been completed, other changes involving the new digital technology have already taken place and new equipment has been acquired such as the digital intercom system, new digital cameras and a 500 digital Betacam VTR. In addition a new digital studio has been installed.

[92] **New technology has resulted in a blurring of the lines between classifications, overlap in functions and jurisdictional disputes. Union boundaries based on different technologies that no longer exist have given rise to grievances with different classifications in different bargaining units, each claiming entitlement to the work in dispute.**

[93] Another relatively new fact is the change in the environment in which **TVA** operates. **TVA**, in the past, only had its own programming department with which to contend. Today, **TVA** faces competition from independent production companies and from freelancers. **A certain versatility exists in the marketplace whereby one person is capable of performing the functions of two or even three persons, which necessarily affects TVA's capacity to remain competitive.**

[94] **TVA**, in its attempt to be more efficient and competitive, has prepared a new plan for the organization of production that would include grouping employees together with respect to their competence and establishing multifunctionality of positions. **Although TVA has a number of multifunctional employees, such employees are precluded in most instances from carrying out several functions because of union barriers.** The same reason applies to its plans to restructure its workforce.

(pages 25-26; emphasis added)

[182] It is also worth noting the criteria that apply to bargaining units, as cited in such cases as *CBC 846 (1991)*, *supra*, (English network) and reiterated in *SRC 1091 (1994)*, *supra* (French network):

We could elaborate at length on the reasons for reaching the conclusions that follow. Suffice it to say that they rest on the following well-established principles as evidenced in the Board's long jurisprudence:

1. Bargaining units must be defined in general terms (*Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) CLR no. 198)).
2. There should be, as a matter of basic principle, one unit for all employees. Units should not be fragmented or their numbers increased except for compelling reasons (*Canada Post*

[91] Les transformations se poursuivent, d'ailleurs. **Les moyens de transmission sont en plein bouleversement technologique, passant d'un système analogique à un nouveau système numérique et à une définition supérieure.** Bien que cette évolution ne soit pas terminée, d'autres changements faisant intervenir la nouvelle technologie numérique ont déjà été apportés et l'entreprise a fait l'acquisition de nouveaux équipements, tels qu'un système d'intercommunication numérique, de nouvelles caméras numériques et un magnétoscope numérique Betacam 500. Elle s'est dotée d'un nouveau studio numérique.

[92] **La nouvelle technologie a estompé les démarcations entre les classifications, entraîné des chevauchements de fonctions et causé des conflits de compétence. Les barrières syndicales fondées sur des technologies qui n'existent plus ont donné lieu à des griefs au sujet de diverses classifications relevant d'unités de négociation différentes, chacune se déclarant compétente pour accomplir le travail revendiqué.**

[93] Un autre fait relativement nouveau est le milieu dans lequel évolue **TVA**. Par le passé, l'entreprise n'avait à composer qu'avec son propre service de programmation. Aujourd'hui, elle fait face à la concurrence de producteurs indépendants et de pigistes. **On observe sur le marché une certaine polyvalence, une personne étant capable d'exercer les fonctions de deux ou trois autres personnes, ce qui influe inévitablement sur la capacité de TVA de demeurer concurrentielle.**

[94] **TVA**, afin d'être plus efficace et plus concurrentielle, a préparé un nouveau plan d'organisation de la production qui comporterait le regroupement des employés en fonction de leurs compétences et qui créerait des postes polyvalents. **TVA compte déjà un certain nombre d'employés polyvalents, mais dans la plupart des cas ils ne peuvent exercer plusieurs fonctions à cause des barrières syndicales.** Il en va de même des projets de restructuration de la main-d'œuvre de **TVA**.

(pages 25-26; c'est nous qui soulignons)

[182] Il y a lieu aussi de mentionner les grandes lignes applicables aux unités de négociation et citées, entre autres, dans *CBC 846 (1991)*, précitée (réseau anglais) et reprises dans *SRC 1091 (1994)*, précitée (réseau français):

Nous pourrions épiloguer longuement sur les motifs qui nous amènent aux conclusions qui suivent. Disons simplement qu'elles ont été élaborées à la lumière des principes suivants qui sont depuis longtemps établis dans la jurisprudence du Conseil:

1. Les unités de négociation doivent être décrites en termes génériques (*Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)).
2. Selon le principe de base il n'y a qu'une seule unité pour l'ensemble des employés; autrement dit, on ne doit pas, sans bonnes raisons, multiplier inutilement les unités (*Société*

Corporation (1988), 73 di 66; and 19 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 675)).

3. Supervisory personnel should not be in the same unit as the employees they supervise. (For a recent review of the Board's jurisprudence on the issue, see *Island Telephone Company Limited* (1990), as yet unreported CLRBR decision no. 811).

(page 15)

[183] Further to the last review and the agreement between the SRC and the unions, which the Board approved in 1994, it was agreed that there would be four units based on the model for the English network, except for the producers. It seems that it was preferable to proceed by stages, according to the Board's comments on the position of the SEPQA, which wanted a single unit, as cited earlier at page 15 of *SRC 1023 (1993)*, *supra*.

[184] If the SRC had referred only to this large number of grievances and committees in seeking a review of the units, I would agree to dismiss the application. But there is much more: the major problem that the SRC is facing is that it cannot assign work in a productive manner because of the technological changes that have arisen in recent years and that have changed the nature of the work and are causing jurisdictional problems among the various units.

[185] As well, the SRC's position is different because of the fact that it is largely publicly funded and must be able to compete productively because it is accountable to the Canadian public. The quotation from the January 15, 1991 decision that it would be ill-advised to institute a structure at the SRC "exposed to a potential multiplicity of conflicts or sequential shut-downs" and causing problems and disputes, is still applicable in my opinion since that is exactly what is happening with the structure of the French network. A multitude of grievances with different collective agreements and all the ensuing bureaucracy for cross-unit work is preventing the SRC from managing effectively. It is obvious that this public funding "is not a material factor in an application for review of the bargaining unit structure" as the majority states at paragraph 77 of the Addendum. However, this factor, taken overall in combination with all the other problems demonstrated by the SRC, must not be ignored.

[186] The Board must take into account the community of interest of the members in determining the units. In this case, the evidence indicates that employees of

canadienne des postes (1988), 73 di 66; et 19 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 675)).

3. Le personnel de supervision ne doit pas faire partie de la même unité que le personnel qu'il supervise. (Pour une revue récente de la jurisprudence sur cette question, voir *Island Telephone Company Limited* (1990), décision du CCRT n° 811, non encore rapportée.)

(page 15)

[183] Après la dernière révision et l'entente entre la SRC et les syndicats, approuvée par le Conseil en 1994, il a été convenu qu'il y aurait quatre unités basées sur le modèle du réseau anglais, sauf pour les réalisateurs. Il semble qu'il était préférable d'y aller par étapes selon les commentaires du Conseil sur la position du SEPQA qui voulait une unité globale (commentaires cités plus haut, à la page 15 de la décision *SRC 1023 (1993)*, précitée).

[184] Si la SRC n'invoquait que les problèmes de gestion tels la multiplication de griefs et de comités pour demander la révision des unités, je serais d'accord de rejeter la demande. Mais il y a beaucoup plus, le problème majeur auquel la SRC fait face est que la SRC ne peut assigner de tâches de façon productive à cause des changements technologiques survenus au cours des dernières années, qui ont changé la nature des tâches et causent des problèmes juridictionnels entre les différentes unités.

[185] De plus, la SRC se différencie par le fait qu'elle est financée en grande partie par les fonds publics et se doit d'être en mesure de faire face à la compétition de façon productive, car elle est redevable au public canadien. La citation tirée de la décision du 15 janvier 1991 selon laquelle il ne faut pas doter la SRC d'une structure qui «permette la perturbation perpétuelle dans des chaînes de différends», qui cause des problèmes et des litiges, est toujours applicable selon moi car c'est exactement ce qui se passe avec la structure au réseau français. Une multitude de griefs avec des conventions collectives différentes et toute la bureaucratie qui s'ensuit pour le travail inter-unité empêche la SRC de gérer efficacement. Il est évident que ce financement public «n'est pas un élément décisif d'une demande de restructuration» tel que l'indique la majorité au paragraphe 77 de l'Addendum. Mais ce facteur, pris dans son ensemble avec tous les autres problèmes démontrés par la SRC, ne doit pas être ignoré.

[186] Le Conseil doit tenir compte de la communauté d'intérêts des membres quand il détermine les unités. Dans ce cas-ci, la preuve indique que les employés de

different units have a sufficient community of interest to be in the same unit. They often work in teams to perform their work, are able to use the same equipment and should have the same working conditions and opportunities for advancement. Moreover, there should not be unhealthy competition among employees because of jurisdictional barriers. Employees should not have to watch themselves constantly to ensure that nobody is doing “their” work or spending extra minutes on some piece of equipment. This atmosphere is not conducive to collegiality and mutual assistance among members of the same team who have a common goal: the production and dissemination of shows on various platforms.

[187] The consolidation of employees in the same unit would also be beneficial to employees, who would be able to participate in various projects without having to worry about a lack of loyalty towards their colleagues and pressure from their unions. They could learn a number of tasks, which would make them more versatile and able to face new professional challenges.

[188] The SRC no longer has the choice of seeking the Board’s assistance with the structure of the units since its hands are tied by collective agreements and jurisdictional barriers that are no longer appropriate today. Collective bargaining is not the solution since it takes too much time and, as we have seen, does not offer enough flexibility to the employer, who must manage a process for implementing projects rather than the final product, not to mention the complaints and grievances that can arise at any time. Moreover, given the current atmosphere of conflict among the various parties, it cannot be hoped that the parties will come to any form of agreement in the near future, especially following the present matter. For how many years must the SRC continue to operate in this difficult position?

[189] In my opinion, the majority has criticized the SRC for not making efforts or negotiating with the unions in order to solve certain problems. On the other hand, the majority has expressed no criticism of the unions, which have not always shown good faith in the process and have sabotaged the employer’s efforts on more than one occasion.

[190] The Board does not have to wait for the situation to worsen; in my opinion, there are already enough problems in order to intervene. As in 1993, and as attested by the comments in *SRC 1023, supra*, the SRC

différentes unités ont une communauté d’intérêts suffisante. En effet, ils travaillent souvent en équipe pour accomplir leur travail, peuvent utiliser les mêmes appareils et devraient avoir les mêmes conditions de travail et possibilités d’avancement. De plus, il ne devrait pas y avoir de compétition malsaine entre les employés, compétition due aux barrières juridictionnelles. Les employés ne devraient pas avoir à se surveiller constamment pour s’assurer que personne ne fait «leur» travail ou passe un nombre de minutes additionnelles sur un équipement quelconque. Cette atmosphère n’est pas propice à la collégialité et à l’entraide entre les membres d’une même équipe qui ont un but commun, soit la production et diffusion d’émissions sur quelque plate-forme que ce soit.

[187] Le regroupement des employés favoriserait également les employés qui peuvent participer à plusieurs projets sans avoir à se soucier du manque de loyauté envers leurs collègues et des pressions de leur syndicat. Ils peuvent apprendre à exécuter plusieurs tâches, ce qui les rend plus polyvalents et aptes à affronter de nouveaux défis professionnels.

[188] La SRC n’a plus le choix que de venir demander l’aide du Conseil avec la structure des unités, car elle a les mains liées par des conventions collectives et des barrières juridictionnelles qui ne sont plus de mise aujourd’hui. Les négociations collectives ne sont pas la solution car elles prennent trop de temps et, comme on l’a vu, ne donnent pas assez de flexibilité à l’employeur qui doit gérer un processus de mise en place de projets plutôt que le produit final, sans compter les plaintes et griefs qui peuvent survenir en tout temps. De plus, étant donné le climat conflictuel actuel entre les différentes parties, on ne peut espérer que les parties en viennent à s’entendre dans un avenir rapproché sur quoi que ce soit, surtout après ce dossier. Pendant combien d’années la SRC devra-t-elle se trouver dans cette situation difficile?

[189] Selon moi, la majorité blâme la SRC pour son manque d’efforts et de négociation avec les syndicats pour régler certains problèmes. Par contre, la majorité n’adresse aucun reproche aux syndicats qui n’ont pas toujours démontré leur bonne volonté dans le processus et ont mis des bâtons dans les roues de l’employeur à plus d’une reprise.

[190] Le Conseil n’a pas à attendre que la situation empire; à mon avis, il y a déjà suffisamment de problèmes pour intervenir. Tout comme en 1993, tel qu’en font foi les commentaires dans la décision *SRC*

and the unions are still skating on thin ice and the problems that existed in 1993 are still present today. It is time to solve them once and for all and to give the SRC a chance to be fully competitive and to fulfil its mandate.

[191] The SRC must satisfy its listeners and retain its audience members, who can easily turn elsewhere for news and entertainment. The SRC must also be able to broadcast its programming from a number of platforms simultaneously, for example on the Internet, and produce text that can be read on the screen of a cellular phone. Technology allows it to all do this quickly, but jurisdictional barriers prevent it from doing so since it must deploy its employees according to their bargaining unit, not according to its needs. The SRC needs flexibility, and the current structure, now outdated, prevents it from doing so.

[192] I would grant the SRC's application because I believe that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining, and I would order the parties to enter into discussions under section 18.1(2) of the *Code*.

[193] Respectfully submitted.

1023 (1993), précitée, la SRC et les syndicats marchent toujours sur des oeufs et les problèmes de 1993 existent toujours. Il est temps de les régler une fois pour toutes et de donner la chance à la SRC d'être pleinement compétitive et de remplir son mandat.

[191] La SRC doit satisfaire son public et garder son auditoire qui peut facilement aller ailleurs pour obtenir son information et son divertissement. La SRC doit aussi pouvoir diffuser son information sur plusieurs plates-formes à la fois, par exemple sur l'Internet et produire un texte qui peut être lu à l'écran d'un cellulaire. La technologie lui permet de faire tout cela rapidement mais les barrières juridictionnelles l'en empêchent, car la SRC doit déployer son personnel selon l'unité syndicale et non selon ses besoins. La SRC a besoin de flexibilité et la structure actuelle maintenant devenue désuète l'en empêche.

[192] J'accorderais la demande de la SRC, car je crois que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement et j'ordonnerais aux parties d'entamer des discussions sous le paragraphe 18.1(2).

[193] Le tout respectueusement soumis.

APPENDIX

DESCRIPTION OF THE UNIT	NUMBER OF EMPLOYEES (approximate)	JOB DESCRIPTION	DATE OF CERTIFICATION	PERIODS COVERED BY COLLECTIVE AGREEMENTS
Syndicat des communications de Radio-Canada (CSN) (the SCRC)	* December 15, 2000: 1,012 ** February 2004: 1,712	on-air employees and employees working mainly on program design, preparation, co-ordination and finalization	January 8, 1996	June 22, 1998 to June 17, 2001 June 18, 2001 to March 28, 2004 March 29, 2004 to March 28, 2006
Syndicat des technicien(ne)s and artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF)	* December 15, 2000: 987 ** February 2004: 1,313	technical employees, production employees and tradespersons	July 28, 1995	March 27, 1997 to March 26, 1999 March 27, 1999 to March 31, 2003 April 1, 2003 to March 31, 2005
Canadian Union of Public Employees (CUPE)	* December 15, 2000: 640 ** February 2004: 720	administration and administrative support employees	July 28, 1995	September 25, 1997 to September 25, 1999 September 26, 1999 to September 24, 2003 September 25, 2003 to September 25, 2005
Association des réalisateurs (the AR)	* December 15, 2000: 337 ** February 2004: 350	employees working as radio and television producers	May 5, 1995	December 9, 1996 to December 12, 1998 (This collective agreement was in effect until the January 14, 2002 agreement was signed.) January 14, 2002 to December 12, 2003 December 11, 2003 to December 11, 2005

* Date on which the present application was made

** Date on which the oral hearings in present case were completed

ANNEXE

DESCRIPTION DE L'UNITÉ	NOMBRE D'EMPLOYÉS (approx.)	DESCRIPTION DE FONCTIONS	DATE D'ÉMISSION DU CERTIFICAT	DATES DES CONVENTIONS COLLECTIVES
Syndicat des communications de Radio-Canada (CSN) (le SCRC)	* au 15 décembre 2000: 1 012 ** en février 2004: 1 712	personnel travaillant en ondes et les personnes affectées principalement aux tâches de conception, de préparation, de coordination et de finalisation des émissions	8 janvier 1996	22 juin 1998 au 17 juin 2001 18 juin 2001 au 28 mars 2004 29 mars 2004 au 28 mars 2006
Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (le STARF)	* au 15 décembre 2000: 987 ** en février 2004: 1 313	personnel affecté à la technique, les artisans de la production et le personnel de métiers	28 juillet 1995	27 mars 1997 au 26 mars 1999 27 mars 1999 au 31 mars 2003 1 avril 2003 au 31 mars 2005
Syndicat canadien de la fonction publique (le SCFP)	* au 15 décembre 2000: 640 ** en février 2004: 720	personnel de l'administration et du soutien administratif	28 juillet 1995	25 septembre 1997 au 25 septembre 1999 26 septembre 1999 au 24 septembre 2003 25 septembre 2003 au 25 septembre 2005
Syndicat de l'Association des réalisateurs (l'AR)	* au 15 décembre 2000: 337 ** en février 2004: 350	personnel occupant des fonctions de réalisateurs à la radio et à la télévision	5 mai 1995	9 décembre 1996 au 12 décembre 1998 (cette convention a été suivie jusqu'à la signature de celle du 14 janvier 2002) 14 janvier 2002 au 12 décembre 2003 11 décembre 2003 au 11 décembre 2005

* date du dépôt de la présente demande

** à la fin des audiences dans ce dossier

CASES CITED

Canadian Broadcasting Corporation (1991), 84 di 1 (CLRB no. 846)

Canadian Broadcasting Corporation (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023)

Canadian Broadcasting Corporation (1994), 96 di 1 (CLRB no. 1091)

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

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31

Canadian Broadcasting Corporation et al., [2004] CIRB no. 262

Canadian Broadcasting Corporation, June 7, 1990 (LD 849)

Canadian Broadcasting Corporation, September 6, 1991 (LD 928)

Marine Atlantic Inc., November 9, 2004 (CIRB LD 1163)

Société Radio-Canada, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2001] CIRB no. 151

Société Radio-Canada, March 10, 1995 (LD 1413)

Société Radio-Canada, May 19, 1995 (LD 1443)

Société Radio-Canada, July 28, 1995 (LD 1454)

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

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18.1; 18.1(1), 18.1(2)

AFFAIRES CITÉES

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI n° 67

Marine Atlantic Inc., 19 novembre 2004 (CCRI LD 1163)

Société Radio-Canada, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2001] CCRI n° 151

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

Société Radio-Canada, [2003] CCRI n° 253; et 104 CLRBR (2d) 31

Société Radio-Canada et autres, [2004] CCRI n° 262

Société Radio-Canada (1991), 84 di 1 (CCRT n° 846)

Société Radio-Canada (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023)

Société Radio-Canada (1994), 96 di 1 (CCRT n° 1091)

Société Radio-Canada, 7 juin 1990 (LD 849)

Société Radio-Canada, 6 septembre 1991 (LD 928)

Société Radio-Canada, 10 mars 1995 (LD 1413)

Société Radio-Canada, 19 mai 1995 (LD 1443)

Société Radio-Canada, 28 juillet 1995 (LD 1454)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18.1; 18.1(1), 18.1(2)