

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

United Steelworkers of America,
applicant,
and
TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury,
Ontario,
employer.

CITED AS: TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, Ontario

Board File: 24751-C

Decision no. 316
March 29, 2005

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

Application for certification - Appropriate bargaining unit - Practice and procedure - Employee wishes - Membership evidence - Vote not required - Intimidation - Banking - Multiple branches - This is an application for certification filed by the union pursuant to section 24 of the *Code* for a bargaining unit of all employees working in retail personal financial services at a bank - The bargaining unit scope being sought comprises 8 branches and totals 111 employees - The employer opposes the scope on the basis that the appropriate unit should be on a branch-by-branch basis - The employer also alleges that the union engaged in a pattern of intimidation and coercion of employees to obtain membership evidence - The Board concluded that there was no coercion or intimidation of employees associated with the union's membership campaign - Any disquiet about undue influence or coercion into signing membership concerns should be brought to the Board's attention by the employees themselves - This allegation is dismissed - The union has the freedom of defining the bargaining unit as it considers appropriate - The Board's role is to decide whether the unit constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and whether a majority of employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent - It is not required to define the most appropriate bargaining unit, but a unit appropriate for collective bargaining - To the extent that the Board determines that a unit is appropriate for collective bargaining, the

Motifs de décision

Métallurgistes unis d'Amérique,
requérant,
et
TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario),
employeur.

CITÉ: TD Canada Trust du Grand Sudbury (Ontario)

Dossier du Conseil: 24751-C

Décision n° 316
le 29 mars 2005

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

Demande d'accréditation - Unité habile à négocier collectivement - Pratique et procédure - Volonté des employés - Preuve d'adhésion - Scrutin non requis - Intimidation - Secteur bancaire - Multiples succursales - Il s'agit d'une demande d'accréditation présentée par le syndicat en vertu de l'article 24 du *Code* visant une unité de négociation regroupant tous les employés des services financiers personnels - activités de détail dans une banque - L'unité de négociation recherchée regroupe 111 employés et 8 succursales - L'employeur conteste la portée de l'unité au motif que l'unité habile à négocier collectivement devrait être définie par succursale - L'employeur prétend aussi que le syndicat a usé de menaces et de mesures coercitives pour obtenir la preuve d'adhésion requise - Le Conseil a conclu que les employés n'avaient fait l'objet d'aucune menace ni d'aucune mesure coercitive durant la campagne de recrutement - Les employés qui estiment être victimes d'intimidation ou de mesures coercitives pour signer des cartes d'adhésion doivent le signaler eux-mêmes au Conseil - Cette allégation est rejetée - Le syndicat a le loisir de définir l'unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement - Le rôle du Conseil consiste à déterminer si l'unité est habile à négocier collectivement et si la majorité des employés de l'unité désirent que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur - Son rôle n'est pas de définir l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais plutôt une unité habile à négocier collectivement - Dès lors que le

employer has no say in respect of the employees' wishes - In spite of some minor differences, the working conditions of employees at the eight branches are sufficiently similar for the Board to decide that there should be a single bargaining unit - The Board's practice in certification applications is to ascertain the wishes of employees by means of membership cards - Where the union has majority status, the Board will certify without holding a vote - A simple majority in the bargaining unit is sufficient for certification under the *Code* - There is no need for the union to demonstrate majority support of each branch in order to be certified - The Board is satisfied that the union has the support of the majority of employees within the bargaining unit - Certification granted.

Conseil détermine qu'une unité est habile à négocier collectivement, l'employeur ne peut faire valoir son point de vue pour ce qui touche la volonté des employés - En dépit de quelques différences minimales, les conditions de travail des employés des huit succursales visées par la demande d'accréditation sont suffisamment semblables pour que le Conseil décide d'accréditer une unité de négociation unique - La pratique du Conseil, dans des demandes d'accréditation, est de confirmer la volonté des employés au moyen des cartes d'adhésion - Lorsque le syndicat obtient l'appui de la majorité, le Conseil accepte d'accréditer l'unité de négociation proposée sans exiger la tenue d'un scrutin - Le simple appui de la majorité des membres de l'unité de négociation suffit pour rendre une ordonnance d'accréditation en vertu du *Code* - Il n'est pas nécessaire que le syndicat démontre qu'il bénéficie de l'appui de la majorité dans chaque succursale pour être accrédité à titre d'agent négociateur - Le Conseil est convaincu que le syndicat bénéficie de l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation - Demande d'accréditation accordée.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Laraine C. Singler and Mr. Alan D. Levy, Members.

Le banc du Conseil se composait de M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente, ainsi que de M^{me} Laraine C. Singler et M. Alan D. Levy, Membres.

Counsel of Record

Mr. Robert Champagne, for the United Steelworkers of America;
Mr. James R. Hassell and Ms. Patricia S.W. Ross, for TD Canada Trust.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Robert Champagne, pour les Métallurgistes unis d'Amérique;
M^e James R. Hassell et M^e Patricia S.W. Ross, pour TD Canada Trust.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - The Application

[1] This is an application for certification filed by the United Steelworkers of America (the Steelworkers or the union) pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) for a bargaining unit of all employees working in retail personal financial services at TD Canada Trust (TD or the employer) in Greater Sudbury, Ontario. The bargaining unit scope being sought comprises 8 branches and totals 111 employees. The eight branches include Commerce Centre, Sudbury North End, Plaza 69, Falconbridge Plaza, Garson, Copper Cliff, Lively and Levak.

I - La demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée par les Métallurgistes unis d'Amérique (les Métallurgistes ou le syndicat) en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) visant une unité de négociation regroupant tous les employés des services financiers personnels - activités de détail de TD Canada Trust (TD ou l'employeur) dans le Grand Sudbury (Ontario). L'unité de négociation recherchée regroupe 111 employés et 8 succursales, soit celles de Commerce Centre, Sudbury North End, Plaza 69, Falconbridge Plaza, Garson, Copper Cliff, Lively et Levak.

[2] TD opposes the scope as applied for by the Steelworkers on the basis that the appropriate bargaining unit should be on a branch-by-branch basis. TD's submission is that the Board should determine that six bargaining units are appropriate for collective bargaining purposes: (1) Commerce Centre and the sub-branch of Sudbury North End; (2) Plaza 69; (3) Falconbridge Plaza and the sub-branch of Garson; (4) Copper Cliff; (5) Lively; and (6) Levak.

[3] TD also alleges that the Steelworkers engaged in a pattern of intimidation and coercion of employees to obtain membership evidence, in contravention of section 96 of the *Code*.

[4] TD further disputes the inclusion of the position sales and service administrator in the bargaining units.

II - The Parties' Submissions

[5] The parties' positions regarding the appropriateness of the bargaining unit are based on the following arguments:

(a) Geographical Scope

[6] In support of a single bargaining unit being appropriate, the Steelworkers submit that while the Greater Sudbury region comprises a wide area, the farthest branches to be included in this unit are no more than one hour's drive from each other. Moreover, the Board has in the past accepted the notion of a "cluster" of bargaining units and certified single, multi-branch and municipality-wide bargaining units.

[7] TD argues that the Board has historically favoured single branch bargaining units. It states that Levak, Lively and Copper Cliff are separate communities outside the City of Sudbury with separate individual and community interests. Apparently, the two sub-branches have specific local characteristics that would make them inappropriate for inclusion together in the same bargaining unit. TD points out that the branches of Greater Sudbury sought for inclusion are only one component of its "Northern Lights District," which comprises a total of 19 branches in various communities in the East-Northern region of Ontario. Splitting this

[2] TD conteste la portée de l'unité visée par la demande des Métallurgistes au motif que l'unité habile à négocier collectivement devrait être définie par succursale. TD est d'avis que le Conseil devrait accréditer six unités habiles à négocier collectivement, à savoir celles de 1) Commerce Centre avec la sous-succursale de Sudbury North End; 2) Plaza 69; 3) Falconbridge Plaza avec la sous-succursale de Garson; 4) Copper Cliff; 5) Lively; et 6) Levak.

[3] TD prétend aussi que les Métallurgistes ont usé de menaces et de mesures coercitives pour obtenir la preuve d'adhésion requise, en contravention de l'article 96 du *Code*.

[4] TD conteste en outre l'inclusion du poste d'administrateur des ventes et du service dans les unités de négociation.

II - Les observations des parties

[5] Les positions des parties sur la question de l'habileté de l'unité de négociation à négocier collectivement sont fondées sur les arguments suivants:

a) Portée géographique

[6] Au soutien de l'établissement d'une unité de négociation unique habile à négocier collectivement, les Métallurgistes affirment que même si la région du Grand Sudbury englobe un vaste territoire, les succursales les plus éloignées qui doivent être incluses dans l'unité de négociation ne sont pas situées à plus d'une heure de route l'une de l'autre. De plus, le Conseil a accepté dans le passé la notion de «grappe» d'unités de négociation et accrédité des unités uniques, regroupant des succursales multiples dans une même municipalité.

[7] TD soutient que le Conseil a traditionnellement favorisé la création d'unités de négociation uniques circonscrites à une seule succursale. TD affirme que Levak, Lively et Copper Cliff sont des localités distinctes situées à l'extérieur de la ville de Sudbury et que leurs intérêts individuels et communautaires sont différents. Il semblerait que les deux sous-succursales présentent des caractéristiques locales particulières qui ne se prêtent pas à leur inclusion dans la même unité de négociation. TD fait observer que les succursales du Grand Sudbury visées par la demande d'accréditation représentent seulement une partie du «district de

region as proposed by the union would neither make sense nor be appropriate.

(b) Business Unit and Operational Structure

[8] The Steelworkers take the position that TD's arguments regarding different business units, branch levels, peer groups and operational structures do not factor, ultimately, into the determination of an appropriate bargaining unit.

[9] TD submits that the Board should consider the differences between the branches on a variety of fronts, including volume of business, mix of types of business, staff size, hours of operation, overall size, complexity and operational structure. TD emphasizes that the eight branches have different revenue targets with each location designed to serve separate and specific populations.

(c) Employees' Wishes

[10] The Steelworkers submit that membership evidence supports the desire of the majority of this group of employees to be represented as a unit by the Steelworkers as their bargaining agent in collective bargaining.

[11] TD contends that not all the wishes or concerns of employees in every branch can be properly addressed in a single bargaining unit. For example, the needs and wishes of employees in smaller branches could be significantly different from those in larger branches and potentially not realized if the bargaining unit scope is not tailored to the practical reality of the work environments.

(d) Community of Interest

[12] The Steelworkers submit that the classifications that are sought for inclusion in the bargaining unit have the same generic job descriptions in all the branches and that the employees perform the same duties, which speaks to the community of interest for them all.

Northern Lights», qui englobe 19 succursales en tout réparties dans diverses localités de la région du Nord-Est de l'Ontario. Il ne serait ni sensé ni pertinent de morceler cette région de la manière proposée par le syndicat.

b) Entité commerciale et structure organisationnelle

[8] Les Métallurgistes soutiennent que les arguments de TD concernant l'existence d'entités commerciales, de niveaux de succursale, de structures commerciales et de groupes de pairs différents n'entrent pas en ligne de compte, en bout de ligne, dans la détermination d'une unité habile à négocier collectivement.

[9] TD affirme que le Conseil devrait tenir compte des différences qui existent entre les succursales à maints égards, notamment le volume d'activité, la combinaison d'activités, la taille de l'effectif, les heures d'ouverture, la taille générale, la complexité et la structure organisationnelle. L'employeur souligne que les huit succursales ont des objectifs de revenu différents car chacune est conçue pour servir une population distincte et particulière.

c) Volonté des employés

[10] Les Métallurgistes affirment que la preuve d'adhésion corrobore la volonté de la majorité des employés de faire partie d'une unité représentée par les Métallurgistes à titre d'agent négociateur aux fins des négociations collectives.

[11] TD soutient qu'il est impossible de répondre convenablement à tous les souhaits ou les préoccupations des employés de chaque succursale en les regroupant dans une unité de négociation unique. À titre d'exemple, les besoins et souhaits des employés des petites succursales pourraient être très différents de ceux de leurs collègues des grandes succursales et relégués au second plan si la portée de l'unité de négociation n'est pas adaptée à la réalité pratique des milieux de travail.

d) Communauté d'intérêts

[12] Les Métallurgistes affirment que les postes visés par la demande d'accréditation ont les mêmes descriptions de travail génériques dans toutes les succursales et que les employés exécutent les mêmes tâches, ce qui témoigne de leur communauté d'intérêts générale.

[13] TD argues that the significant geographical distances between the branches, makes the interests of employees local to each branch. The independent and unique organizational, administrative and operational structure of each branch would support its position.

III - Parties' Submissions Concerning Intimidation and Coercion

[14] In its letter of January 31, 2005, TD cites a number of activities during the organization campaign that it considers as breaches of the *Code*. In a confidential attachment, TD identified the names of certain employees who could be contacted to confirm these allegations and requested that the Board's investigating officer look into these allegations.

[15] These allegations against its representatives were emphatically denied by the Steelworkers who submit that it is unable to respond to them without having further details of events and individuals allegedly involved.

[16] The Board's investigating officer conducted an investigation and interviews and provided a confidential report to the Board.

IV - Request for a Hearing

[17] The employer requested that if the Board was not prepared to dismiss the application or accept its submissions in respect to bargaining unit scope, then a hearing should be held. The employer also contended that a representation vote should be held to ascertain the true wishes of employees affected. The Board has decided that, pursuant to section 16.1 of the *Code*, the parties' submissions are sufficiently complete to dispose of this matter without an oral hearing.

[18] Since the principles that apply to decisions to certify bargaining units are now well established, it is not the Board's normal practice to issue reasons to explain its findings as such applications have largely become routine matters. However, the issues raised in this matter have not been addressed since the 1980's and it is appropriate here to refresh the principles that have applied to the banking industry.

[13] TD soutient qu'à cause des grandes distances géographiques entre les diverses succursales, les intérêts des employés sont circonscrits à leur succursale. La structure organisationnelle et administrative et opérationnelle unique et indépendante de chaque succursale corrobore cette position.

III - Observations des parties concernant les allégations de menaces et de mesures coercitives

[14] Dans sa lettre datée du 31 janvier 2005, TD fait mention d'un certain nombre d'activités durant la campagne de recrutement syndicale qui lui paraissent être contraires au *Code*. Dans une pièce jointe confidentielle, TD fournit les noms d'employés qui sont prêts à confirmer ces allégations et demande à l'agent enquêteur du Conseil de se renseigner sur ces allégations.

[15] Les allégations formulées contre les représentants du syndicat sont catégoriquement niées par les Métallurgistes, qui soutiennent être incapables d'y répondre faute de détails suffisants sur les événements et les personnes prétendument en cause.

[16] L'agent enquêteur du Conseil a fait enquête et mené des entrevues et a présenté ses conclusions dans un rapport confidentiel au Conseil.

IV - Demande d'audience

[17] L'employeur a demandé au Conseil de tenir une audience publique s'il n'était pas disposé à rejeter la demande ou à accepter ses arguments concernant la portée de l'unité de négociation. Il a également insisté sur la nécessité de tenir un scrutin de représentation pour déterminer la volonté véritable des employés concernés. Le Conseil a conclu que, en vertu de l'article 16.1 du *Code*, les observations des parties étaient suffisamment complètes pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

[18] Étant donné que les principes régissant l'accréditation des unités de négociation sont désormais bien établis, le Conseil s'abstient généralement d'exposer les motifs de ses décisions vu que les demandes d'accréditation sont généralement devenues affaire courante. Cependant, comme les questions soulevées en l'espèce n'ont pas été examinées depuis les années 1980, il convient dès lors de rappeler les principes s'appliquant au secteur bancaire.

V - Analysis and Decision

[19] The following provisions of the *Code* governing applications for certification are relevant to this application:

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

...

28. Where the Board

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

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

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

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

29.(1) The Board may, in any case, for the purpose of satisfying itself as to whether employees in a unit wish to have a particular trade union represent them as their bargaining agent, order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

[20] As may be seen by the wording of section 24, the union has the freedom of defining the bargaining unit as it considers appropriate. The Board's role is to decide (i) whether the unit constitutes a unit appropriate for collective bargaining; and (ii) whether a majority of employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent.

[21] As the Board has stated on countless occasions, it is not required to define the most appropriate bargaining unit, but a unit appropriate for collective bargaining. The appropriateness of a bargaining unit is a matter of fact, which rests on whether the bargaining agent is able to define a sufficient community of interest among the employees it seeks to represent to justify certifying such a bargaining unit. In essence, this determination involves a consideration of whether the employees share an appropriate structure of working conditions within the organization of the workplace.

V - Analyse et décision

[19] Les dispositions suivantes du *Code* relatives aux demandes d'accréditation s'appliquent à la demande en instance:

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

...

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

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

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

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

29.(1) Le Conseil peut, pour chaque cas dont il est saisi, ordonner la tenue d'un scrutin afin de s'assurer que les employés d'une unité désirent être représentés par un syndicat déterminé à titre d'agent négociateur.

[20] Comme le libellé de l'article 24 l'indique, le syndicat a le loisir de définir l'unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement. Le rôle du Conseil consiste à déterminer i) si l'unité est habile à négocier collectivement; et ii) si la majorité des employés de l'unité désirent que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[21] Le Conseil a maintes fois déclaré que son rôle n'était pas de définir l'unité la plus habile à négocier collectivement, mais plutôt **une** unité habile à négocier collectivement. L'habileté à négocier d'une unité est une question de fait dont l'issue repose sur la capacité de l'agent négociateur de définir une communauté d'intérêts suffisante entre les employés qu'il veut représenter pour justifier l'accréditation de l'unité de négociation proposée. Cela consiste en substance à déterminer si les employés sont assujettis à un régime commun et pertinent de conditions de travail dans le

Where employees are unorganized, the objective is to provide them with a meaningful opportunity to participate in collective bargaining (see *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CLRBR no. 907), at page 176). The Board has also previously stated that in determining the appropriate bargaining unit, it may rely on past practice and conditions within the same or similar industries, but its hands are not tied by previous certifications. Each case is treated according to its particular facts. As stated in *BHP Diamonds Inc.*, March 21, 2001 (CIRB LD 419):

... When determining the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining pursuant to section 27 of the *Code*, the Board is not required to determine the ideal unit, or even the most appropriate unit, but only an appropriate unit...

The determination of a bargaining unit description is of course a question of fact to be determined in the particular circumstances of each case. The latitude of the Board in determining the appropriateness of a bargaining unit is greater when dealing with an application for certification of previously unorganized employees than it would be in the review of an established unit. ...

(pages 3-4)

[22] In *National Bank of Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRBR no. 542), the Canada Labour Relations Board (CLRBR), considered the issue of the appropriateness of certifying what it characterized as a “cluster” or geographical unit rather than a “city” unit. The Board noted that chartered banks have quite diverse structures, but rejected the notion that the “splinter” or individual branch rule applied by the National Labour Relations Board in the United States should prevail in Canada or that bargaining units should be configured according to a bank’s administrative structures. Thus, the Board found that a unit consisting of all branches in the Rimouski area constituted an appropriate unit. The Board also found that there was no need for the union to demonstrate majority support at each branch in order to be certified for a cluster of branches. As well, in *Bank of Montreal, Sherbrooke, Québec* (1986), 68 di 67 (CLRBR no. 604), the CLRBR found that a unit of all employees in the city of Sherbrooke to be an appropriate bargaining unit.

cadre de l’organisation du lieu de travail. Lorsque les employés ne sont pas représentés par un syndicat, l’objectif visé est de leur accorder une occasion valable de prendre part au processus de la négociation collective (voir *Alberta Wheat Pool* (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907), à la page 176). Le Conseil a déjà déclaré que, pour définir l’unité habile à négocier collectivement, il pouvait tenir compte de la pratique et des conditions antérieures dans le même secteur ou des secteurs analogues, mais qu’il n’était aucunement lié par les accréditations antérieures, chaque affaire constituant un cas d’espèce. Comme il est indiqué dans *BHP Diamonds Inc.*, 21 mars 2001 (CCRI LD 419):

... Au moment de déterminer l’unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement conformément à l’article 27 du *Code*, le Conseil n’est pas tenu de déterminer l’unité idéale ni même celle qui est la plus appropriée, mais seulement une unité habile à négocier...

La description d’une unité de négociation soulève bien sûr une question de fait qui doit être tranchée selon les circonstances particulières de chaque cas. La latitude dont jouit le Conseil lorsqu’il doit déterminer l’habileté d’une unité à négocier collectivement est plus grande lorsqu’il s’agit d’une demande d’accréditation concernant des employés non syndiqués qu’elle ne l’est lorsqu’il s’agit de revoir une unité déjà établie...

(pages 3-4)

[22] Dans *Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542), le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) s’est penché sur la question de la pertinence d’accréditer une «grappe» ou une unité géographique par rapport à une unité «de ville». Le Conseil a fait observer que les banques à charte avaient des structures très diverses, mais a rejeté l’idée que la règle de la «fragmentation» ou de la succursale individuelle appliquée par le National Labour Relations Board des États-unis était valable au Canada ou que les unités de négociation devaient être définies en fonction des structures administratives d’une banque. Le Conseil a dès lors déterminé qu’une unité regroupant toutes les succursales de la banque dans la région de Rimouski était habile à négocier collectivement et qu’il n’était pas nécessaire que le syndicat démontre qu’il bénéficiait de l’appui de la majorité dans chaque succursale afin d’être accrédité à titre d’agent négociateur d’une grappe de succursales. De même, dans *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)* (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604), le CCRT a conclu qu’une unité regroupant tous les employés de la ville de Sherbrooke était habile à négocier collectivement.

[23] In both these decisions, the Board recognized that following a history of certification of individual branches, unions began to break new ground by applying for larger units. In *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec, supra*, the Board restated its policy that “in determining that an individual branch was an appropriate unit, it never said that it was the only unit of bank employees appropriate for collective bargaining.”

[24] In *National Bank of Canada, supra*, the Board stated the following principles as they apply to the banking industry:

All labour boards in Canada have more or less abundantly written about the criteria to be applied in determining the appropriateness of a bargaining unit; certainly this Board has done so.

This Board established the extreme limits of its discretion in this area in a fairly formal manner:

1. It is not required to determine the ideal unit.
2. There may be more than one appropriate unit, successively over time or at the same time.
3. It is not bound by any earlier finding, and it may change any such determination.

It will not always be possible to determine the most appropriate unit, for a whole host of reasons, the most important of which is undoubtedly that to do so would be to deprive a group of employees of their freedom to join the organization of their choice (section 110 of the *Code*).

Generally speaking, ideal units, for reasons that have already been set out in a long line of cases, are those units that group the most employees possible. But this is not always possible, and is certainly not possible in the Canadian banking industry, with its own peculiar structure, as we have described in these reasons. It might never be possible to do this, ...

One unit may be appropriate for the branches, and another unit for a data centre within the same bank, at the same time. One appropriate unit for one kind of branch could be joined by another different appropriate branch unit, and the two could coexist. ...

This also makes it essential that we reject the concept of *stare decisis* in the exercise of this discretion by labour boards. A board must take into account developments and new needs in the field, and cannot be bound by an earlier determination if it is to respond rapidly and satisfactorily to the changes occurring in modern business.

[23] Dans les deux décisions précitées, le Conseil a reconnu qu’après s’être employés pendant des années à faire accréditer des unités circonscrites à une succursale particulière, les syndicats avaient commencé à innover en sollicitant l’accréditation d’unités regroupant plusieurs succursales. Dans *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)*, précitée, le Conseil réitère que «lorsqu’il a déterminé qu’une unité de succursale individuelle était appropriée, il n’a jamais dit que c’était la seule unité d’employés de banque qui pouvait être habile à négocier».

[24] Dans *Banque Nationale du Canada*, précitée, le Conseil déclare que les principes suivants s’appliquent au secteur bancaire:

Tous les conseils de relations du travail canadiens ont écrit plus ou moins abondamment au sujet des critères à appliquer en cas de détermination du caractère approprié d’une unité de négociation. Ce Conseil l’a fait.

Il a établi d’une façon assez formelle les limites extrêmes de l’exercice de sa discrétion à cet égard, de la façon suivante:

1. Il n’est pas tenu de déterminer l’unité idéale.
2. Il peut y avoir plus qu’une unité appropriée, successivement ou simultanément.
3. Il n’est pas lié par une détermination antérieure et il peut en changer.

Il ne lui sera pas toujours possible de déterminer l’unité la plus appropriée, et ce, pour une foule de raisons dont la plus importante, sans doute, serait que cette détermination aurait pour effet de priver un groupe d’employés de leur liberté d’opter pour une association de leur choix (article 110 du *Code*).

D’une façon générale, les unités idéales, pour des raisons déjà expliquées dans une longue jurisprudence, sont celles qui regroupent le plus d’employés possible. Mais cela n’est pas toujours possible et ne l’est certainement pas dans le secteur bancaire canadien avec ses structures bien caractéristiques, décrites dans les présents motifs. Elle ne sera peut-être jamais possible...

Une unité peut être appropriée pour les succursales et une autre pour un centre de données au sein de la même banque, et ce simultanément. Une unité appropriée pour un genre de succursales pourra voir apparaître une autre unité de succursale appropriée différente et les deux coexister...

Ce qui rend essentiel, au surplus, de rejeter le concept de *stare decisis* dans l’exercice de cette discrétion par un conseil de relations du travail. Tenant compte des évolutions et des nouveaux besoins, un Conseil ne peut être lié par une détermination antérieure s’il veut réagir rapidement et adéquatement aux transformations s’opérant dans les entreprises modernes.

This Board has said before, and still believes, that it must take into account the employer's administrative structures, so long as by doing so it does not nullify the employees' right to freely choose an association.

(pages 138-139; 299-300; and 14,312-14,313)

[25] The Board finds that the facts submitted by TD in support of its position that individual branches with their sub-branches are appropriate units are not persuasive. It may be that the business at some branches is higher in deposits than others or that each branch has its own financial targets, performance incentive targets or sales revenue goals; however, this has no impact on the organization of the bargaining unit. How employee satisfaction or customer satisfaction is measured is not relevant to the community of interest of employees within the bargaining unit.

[26] Variances of hours of operation or shift schedules for the purposes of breaks and lunch or the availability of discretionary recreational or reward funds can certainly be addressed within the context of collective bargaining. The number of managers, the different reporting relationships or management duties within given branches is relevant to the administrative structure of the bank, but as stated earlier, is not decisive in how bargaining units are to be configured.

[27] Of greater relevance is the fact that the employees work in a general geographical area where the municipalities are proximate to each other. The 11 other branches that comprise the Northern Lights District are considerably further than the 8 branches proposed for inclusion in the bargaining unit. The city of Greater Sudbury is the financial centre for Northeastern Ontario and it is not disputed that the branches proposed for inclusion serve the same customer base. TD's products and services are available at all these branches. The fact that some branches may have a more rural base than others may affect the bank's clientele, but does not generally affect employees' working conditions. While there may be differences between branches, operating procedures and levels of service are standardized for all of TD's customers.

Ce Conseil l'a déjà dit et croit encore qu'il lui faut tenir compte des structures administratives d'un employeur tant que faire se peut et en autant que ce critère ne rend pas nul l'exercice du droit au choix libre d'une association par un groupe d'employés.

(pages 138-139; 299-300; et 14,312-14,313)

[25] Le Conseil conclut que les faits soumis par TD au soutien de sa position que les succursales individuelles et leurs sous-succursales constituent des unités habiles à négocier ne sont pas convaincants. Il est possible que le volume des dépôts effectués à certaines succursales soit plus élevé qu'ailleurs ou que chaque succursale ait ses propres objectifs financiers, de rendement ou de revenu, mais cela n'a aucune incidence sur la structure de l'unité de négociation. Les moyens utilisés pour évaluer la satisfaction des employés ou de la clientèle n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer la communauté d'intérêts des employés de l'unité de négociation.

[26] Les écarts au chapitre des heures d'ouverture ou des horaires de postes aux fins de l'établissement des pauses-café et de la pause-repas ou l'existence de fonds discrétionnaires pour organiser des activités de loisir et accorder des récompenses peuvent certainement faire l'objet de discussions dans le cadre des négociations collectives. Le nombre de superviseurs et les différentes relations de subordination ou fonctions de direction dans les succursales particulières concernent la structure administrative de la banque mais, comme il a été indiqué précédemment, il ne s'agit pas de facteurs déterminants pour définir les unités de négociation.

[27] L'élément qui revêt une importance primordiale est le fait que les employés travaillent dans une région géographique où les municipalités sont rapprochées l'une de l'autre. Les 11 autres succursales du district de Northern Lights sont beaucoup plus éloignées que les 8 visées par la demande d'accréditation. La ville du Grand Sudbury est le centre financier de la région du Nord-Est de l'Ontario et il est un fait établi que les succursales en cause servent la même clientèle. Les produits et services de TD sont offerts dans toutes ces succursales. Le fait que certaines soient situées dans un secteur rural peut avoir une incidence sur la clientèle servie mais n'a généralement aucune répercussion sur les conditions de travail des employés. Même s'il existe des différences entre les succursales, les procédures opérationnelles et les niveaux de service sont les mêmes pour tous les clients de TD.

[28] The volume of business does not fundamentally change the basic job descriptions and classifications since these are similar, if not identical, regardless of the branch. The volume of business may determine whether a job classification exists at a particular branch and the number of employees filling such job classifications. Variations in job duties (generalists vs. specialists) because of branch size do not impact the general structure of employees' working conditions. The salary ranges that apply to job classifications are consistent between branches. Employee mobility between branches is not an issue since employees apparently enjoy access to the same job opportunities. The same human resource policies, bonus incentive plan, health, welfare, and insurance and vacation benefits apply to all. While hiring and training practices may not be uniform between branches, such issues can be addressed within the collective bargaining context. Consequently, in spite of some minor differences, the working conditions of employees at the eight branches sought for inclusion in the bargaining unit are sufficiently similar for the Board to decide that there should be a single bargaining unit.

[29] TD's submission that a single bargaining unit may be contrary to employee wishes is not supported by the evidence. Whether from smaller or larger branches, employees have elected, as it is their right to do so, to be represented by a single bargaining agent. To the extent that the Board determines that a unit is appropriate for collective bargaining, the employer has no say in respect of the employees' wishes. Bargaining units are not configured to accommodate the employer's administrative structure, but in view of giving employees access to collective bargaining rights.

[30] A number of employees filed letters of concern with the Board with respect to this application. In its submissions, the employer also raised the issue that there had been coercion and intimidation during the union's certification campaign, but did not provide the union with its allegations. The Board's investigating officer conducted interviews of a random sample of employees and filed a confidential report of these interviews for the Board's consideration. Upon review of the employee letters and the confidential report, the Board has concluded there was no coercion or

[28] Le volume d'activité n'a aucune incidence, sur les descriptions de poste et les classifications, lesquelles sont analogues, voire identiques, dans toutes les succursales. Le volume d'activité peut déterminer l'existence d'une classification d'emploi dans une succursale donnée ainsi que le nombre d'employés requis pour en exécuter les fonctions. Les différences dans les fonctions (généralistes par rapport à spécialistes) attribuables à la taille de la succursale n'ont pas d'incidence sur les conditions de travail générales des employés. Les échelles salariales sont les mêmes dans toutes les succursales. La mobilité d'une succursale à l'autre n'est pas non plus un facteur pertinent puisque les employés ont apparemment les mêmes possibilités d'emploi. Les mêmes principes de gestion des ressources humaines, programmes de primes et régimes de soins de santé, d'assurance, de mieux-être et de vacances s'appliquent à tous. Si les méthodes de recrutement et de formation ne sont pas identiques partout, rien n'empêche les parties d'en discuter dans le cadre des négociations collectives. Par conséquent, en dépit de quelques différences minimales, les conditions de travail des employés des huit succursales visées par la demande d'accréditation sont suffisamment semblables pour que le Conseil décide d'accréditer une unité de négociation unique.

[29] Les observations de TD selon lesquelles l'accréditation d'une unité de négociation unique pourrait être contraire à la volonté des employés ne sont pas corroborées par les éléments de preuve. Qu'ils travaillent dans une grande ou une petite succursale, les employés ont fait le choix, comme c'est leur droit, d'être représentés par un seul agent négociateur. Dès lors que le Conseil détermine qu'une unité est habile à négocier collectivement, l'employeur ne peut faire valoir son point de vue pour ce qui touche la volonté des employés. Les unités de négociation ne sont pas définies pour s'harmoniser avec la structure administrative de l'employeur, mais pour accorder des droits de négociation collective aux employés.

[30] Un certain nombre d'employés ont écrit au Conseil pour lui faire part de leurs préoccupations concernant cette demande. Dans ses observations, l'employeur a aussi indiqué que le syndicat avait usé de menaces et de mesures coercitives durant la campagne d'accréditation, mais il n'a pas fait part de ses allégations au syndicat. L'agent enquêteur du Conseil a interrogé des employés choisis au hasard et a présenté ses constatations dans un rapport confidentiel au Conseil. Après examen des lettres des employés et du rapport confidentiel, le Conseil a conclu que les employés n'avaient fait l'objet

intimidation of employees associated with the union's membership campaign. While some employees stated they were uncomfortable at being asked to join a union, or that it was untimely, generally, their concerns stemmed from a lack of knowledge of the unionization process and the fact that some were approached while at home. No employee stated being coerced into signing a membership card. Employees who did not agree with the certification process did not sign a membership card. The Board, therefore, dismisses these allegations as unsupported by the facts.

[31] There is one further point that should be addressed. In certification proceedings, the wishes of employees, including their motives for joining a union are not the employer's concern. Any disquiet about undue influence or coercion into signing membership concerns should be brought to the Board's attention by the employees themselves. Under section 96 of the *Code*, such allegations are within the Board's mandate to adjudicate and no useful purpose is served by the employer raising such an issue in an attempt to oppose an application for certification (on this point, see *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CIRB no. 135).

[32] The employer has submitted that the district sales and service administrator with reports should be excluded from any bargaining unit. In support of its position, TD submits that this is a managerial position and that the incumbent has access to confidential information regarding human resources matters, has supervisory responsibilities with respect to two employees, including hiring, coaching and disciplining as well as completing performance appraisals. This position is three levels higher than employees reporting to her and two levels higher than a similar position without reports that the union has agreed to exclude. For these reasons, TD contends that this position does not share a community of interest with other branch employees sought for inclusion in the bargaining unit. The union contends that the incumbent of this position does not exercise real or final decision-making authority with respect to industrial relations, nor does she exercise her responsibility with great frequency.

[33] The Board finds that as long as she exercises the responsibilities as described by the employer, the incumbent of this position satisfies the requirements for

d'aucune menace ni d'aucune mesure coercitive durant la campagne de recrutement. Des employés ont fait part de leur malaise à être sollicités par un syndicat ou indiqué que le moment était mal choisi, mais leurs préoccupations découlaient, pour la plupart, d'une méconnaissance du processus de syndicalisation et du fait que certains avaient été sollicités à leur domicile. Aucun employé n'a déclaré avoir été contraint de signer une carte d'adhésion. Ceux qui n'approuvaient pas la procédure d'accréditation n'ont pas signé de carte d'adhésion. Par conséquent, le Conseil rejette les allégations de l'employeur car elles ne sont pas corroborées par les faits.

[31] Il reste encore un autre point à examiner. Dans les procédures d'accréditation, la volonté des employés, y compris les raisons pour lesquelles ils adhèrent à un syndicat, ne regardent pas l'employeur. Les employés qui estiment être victimes d'intimidation ou de mesures coercitives pour signer des cartes d'adhésion doivent le signaler eux-mêmes au Conseil. En vertu de l'article 96 du *Code*, le Conseil est habilité à statuer sur de telles allégations et il ne sert à rien sur le plan des relations du travail que l'employeur soulève cette question dans le but de faire échec à une demande d'accréditation (à cet égard, voir *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CCRI n° 135).

[32] L'employeur est d'avis que le poste d'administrateur des ventes et du service au niveau du district, qui est assorti de responsabilités de supervision, devrait être exclu de toute unité de négociation. Au soutien de sa position, il indique qu'il s'agit d'un poste de direction qui comporte l'accès à des renseignements confidentiels concernant les questions de ressources humaines et suppose la supervision de deux employés, dont le recrutement, l'encadrement, la prise de mesures disciplinaires et la préparation d'évaluations de rendement. Le poste est de trois niveaux hiérarchiques plus élevé que celui des employés supervisés et de deux niveaux plus élevé que celui d'un poste analogue non assorti de fonctions de supervision, que le syndicat a accepté d'exclure. Pour ces motifs, TD estime que la titulaire du poste n'a aucune communauté d'intérêts avec les autres employés de la succursale visés par la demande d'accréditation. Le syndicat affirme pour sa part que la titulaire n'a aucun pouvoir décisionnel réel ou définitif en matière de relations du travail et qu'elle n'exerce pas ses responsabilités très souvent.

[33] Le Conseil estime que dans la mesure où elle exerce les responsabilités décrites par l'employeur, la titulaire du poste satisfait aux critères d'exclusion

exclusion under the definition of “employee” of section 3 of the *Code*, which excludes employees who perform management functions. It is not necessary that she exercise labour relations and management functions. One or the other of these responsibilities is sufficient to satisfy the requirements of section 3.

[34] The Board must now address the employer’s request that the Board order a representation vote in order to ascertain employee wishes. The Board’s practice in certification applications is to ascertain the wishes of employees by means of membership cards. Where the union has majority status, the Board will certify without holding a vote. A simple majority in the bargaining unit is sufficient for certification under section 28(c) of the *Code*.

[35] Where questions arise as to the validity of membership evidence filed by the applicant union, the Board’s practice is to investigate the allegations by means of confidential interviews conducted, as was the case here, by the Board’s investigating officer. Where the Board is satisfied that the allegations are not founded, there will be no reason to conduct a vote, as the Board will verify and rely on membership evidence provided by the union at the time of its application. This verification is conducted by the investigating officer.

[36] This panel of the Board finds it appropriate to follow the policy established by the CLRB in *National Bank of Canada, supra*, whereby there is no need for the union to demonstrate majority support of each branch in order to be certified.

[37] In this case, the Board is satisfied that the Steelworkers have the support of the majority of employees within the bargaining unit and, accordingly, certifies them to represent a bargaining unit of employees to be described as follows:

all employees of TD Canada Trust in the City of Greater Sudbury, **excluding** managers and persons above the rank of manager and employees in the Business Banking and Insurance Group.

énoncés dans la définition d’un «employé» à l’article 3 du *Code*, lequel exclut les employés exerçant des fonctions de direction. Il n’est pas nécessaire que la titulaire du poste exerce des fonctions de direction et des fonctions confidentielles en matière de relations du travail. L’un ou l’autre suffit pour satisfaire aux exigences de l’article 3.

[34] Le Conseil doit maintenant se pencher sur la demande de l’employeur visant à ce que le Conseil ordonne la tenue d’un scrutin de représentation afin de déterminer la volonté des employés. La pratique du Conseil, dans des demandes d’accréditation, est de confirmer la volonté des employés au moyen des cartes d’adhésion. Lorsque le syndicat obtient l’appui de la majorité, le Conseil accepte d’accréditer l’unité de négociation proposée sans exiger la tenue d’un scrutin. Le simple appui de la majorité des membres de l’unité de négociation suffit pour rendre une ordonnance d’accréditation en vertu de l’alinéa 28c) du *Code*.

[35] Dans les cas où la validité de la preuve d’adhésion présentée par le syndicat requérant semble contestable, le Conseil charge habituellement l’agent enquêteur de vérifier les allégations au moyen d’entrevues confidentielles, comme ce fut le cas en l’espèce. Lorsque le Conseil est convaincu que les allégations ne sont pas fondées, il n’y aura alors aucune raison de tenir un scrutin puisque le Conseil vérifiera et acceptera la preuve d’adhésion fournie par le syndicat au moment de la présentation de la demande d’accréditation. Cette vérification est effectuée par l’agent enquêteur.

[36] Le présent banc du Conseil juge approprié d’appliquer les principes établis par le CCRT dans *Banque Nationale du Canada*, précitée; autrement dit, il n’est pas nécessaire que le syndicat démontre qu’il bénéficie de l’appui de la majorité dans chaque succursale pour être accrédité à titre d’agent négociateur.

[37] Dans l’affaire qui nous occupe, le Conseil est convaincu que les Métallurgistes bénéficient de l’appui de la majorité des employés de l’unité de négociation et l’accrédite à titre d’agent négociateur de l’unité décrite ci-après:

tous les employés de TD Canada Trust dans la ville du Grand Sudbury, **à l’exclusion** des superviseurs et de ceux de niveau supérieur et des employés appartenant au groupe des opérations bancaires et de l’assurance.

[38] Certification order to follow accordingly. This is a unanimous decision of the Board.

[38] L'ordonnance d'accréditation sera rendue en conformité avec les motifs de la présente décision. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CLRB no. 907)

Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec (1986), 68 di 67 (CLRB no. 604)

BHP Diamonds Inc., March 21, 2001 (CIRB LD 419)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CIRB no. 135

National Bank of Canada (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; and 86 CLLC 16,032 (partial report) (CLRB no. 542)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3; 16.1; 24; 28; 29; 96

AFFAIRES CITÉES

Alberta Wheat Pool (1991), 86 di 172 (CCRT n° 907)

Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec) (1986), 68 di 67 (CCRT n° 604)

Banque Nationale du Canada (1985), 58 di 94; 11 CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16,032 (rapport partiel) (CCRT n° 542)

BHP Diamonds Inc., 21 mars, 2001 (CCRI LD 419)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CCRI n° 135

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3; 16.1; 24; 28; 29; 96