

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Canada Council of Teamsters,
applicant,
and

Brink's Canada Limited,
respondent,
and

Teamsters Local Union No. 213; General Teamsters, Local Union No. 362; General Teamsters, Local Union 979; Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers Union, Local No. 880; International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, Helpers and Miscellaneous Workers, Local 927; Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 558; Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CLC); Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 568; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada); Teamsters Local Union No. 419,
bargaining agents.

CITED AS: Brink's Canada Limited

Board File: 23078-C

Decision no. 332
September 9, 2005

Application for a bargaining unit review pursuant to section 18.1 of the *Canada Labour Code, Part I* (the *Code*).

Application for review of bargaining unit structure - Road transportation - The union is seeking to represent all employees of the employer working in all provinces and territories in Canada, excluding office and sales staff, supervisors and those above - When called upon to review the structure of bargaining units, the Board is required to decide a structure of bargaining units that will ensure industrial peace and sound labour relations management - While the policy of the Board is to

Motifs de décision

Conseil canadien des Teamsters,
requérant,
et

Brink's Canada Limited,
intimé,
et

Section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters; Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters); Section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters; Section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union); Fraternité internationale des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts, aides et ouvriers de diverses industries, section locale 927; Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons, section locale 558; Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CTC); Union des employés de gros, de détail et de magasin à rayons, section locale 568; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada); Section locale 419 de la Fraternité internationale des Teamsters,
agents négociateurs.

CITÉ : Brink's Canada Limited

Dossier du Conseil : 23078-C

Décision n° 332
le 9 septembre 2005

Demande de révision de la structure des unités de négociation en vertu de l'article 18.1 du *Code canadien du travail, Partie I* (le *Code*).

Demande de révision de la structure des unités de négociation - Transport routier - Le syndicat désire représenter tous les employés de l'employeur qui travaillent dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada, à l'exception des employés de bureau et du personnel des ventes, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur à superviseur - Lorsqu'il est appelé à réviser la structure d'unités de négociation, le Conseil doit déterminer une structure d'unités de

favour larger bargaining units, this does not mean that smaller ones are inappropriate - Likewise, the mere fact that the Board has certified units similar to the unit sought by the union in the present matter does not, in the Board's view, suffice to establish that the existing ones are obsolete, inappropriate, complex and so on - The principle that governs all applications is that the *Code* has clearly given the Board discretion to determine the appropriate unit - The Board is not convinced that the fact that the employer is represented at all bargaining tables by the same individuals while the bargaining agents are represented by different individuals is "destructive of the collective bargaining process" - It is not unusual for large employers to have national standards and policies relating to health, pension benefits and crewing (airlines and railways for example) to ensure that their operations are fully integrated and have uniform safety policies - These standards and policies allow the employer to secure large-scale benefits for employees, to coordinate different levels of crew and to develop safety standards to ensure the health and safety of all its employees - There are no immediate concrete benefits, from a labour relations perspective or otherwise, to be gained by undertaking a bargaining unit review at this time, other than for the short-term view of the applicant to see collective bargaining centralized into its hands - While the Board does indeed favour larger bargaining units, this policy must be sustained by some compelling reasons, which are not present here - There is no evidence that the bargaining agents are unable to achieve satisfactory collective agreement because of the employer's interference or that repeated conflicts over labour jurisdiction among the unions have made the current structure dysfunctional - The Board finds that the present bargaining unit structure continues to ensure industrial peace and sound labour relations management and that there is no reason to proceed to a review.

négociation qui assurera la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail - Bien que la politique du Conseil consiste à favoriser la formation de grandes unités de négociation, cela ne signifie pas que les petites unités ne sont pas habiles à négocier collectivement - De même, le simple fait que le Conseil a accredité des unités semblables à l'unité que souhaite représenter le syndicat dans la présente affaire ne suffit pas, aux yeux du Conseil, à établir que les unités existantes sont désuètes et complexes, qu'elles ne sont plus habiles à négocier collectivement et ainsi de suite - Le principe qui sous-tend toutes les demandes est que le *Code* a clairement donné au Conseil le pouvoir discrétionnaire de déterminer quelle unité est habile à négocier collectivement - Le Conseil n'est pas convaincu que le fait que l'employeur est représenté à toutes les tables de négociation par les mêmes personnes tandis que les agents négociateurs sont représentés par des personnes différentes est « destructeur pour le processus de négociation collective » - Il n'est pas si inhabituel que de grands employeurs aient des normes et politiques nationales en matière de santé, de prestations de retraite et de dotation des équipes (les compagnies aériennes et ferroviaires, par exemple) afin de s'assurer que leurs activités soient entièrement intégrées et assujetties à des politiques de sécurité uniformes - Ces normes et politiques permettent à l'employeur d'obtenir des avantages sociaux à grande échelle pour les employés, de coordonner différents niveaux d'équipes et d'élaborer des normes de sécurité afin d'assurer la santé et la sécurité de tous ses employés - Procéder à ce moment-ci à la révision des unités de négociation ne permettrait de tirer aucun avantage concret immédiat, sur le plan des relations de travail ou autre, sauf pour ce qui est du projet à court terme du requérant de se voir confier la négociation collective à lui seul - Bien que le Conseil favorise en effet de grandes unités de négociation, cette politique doit être soutenue par des raisons impérieuses, qui ne sont pas présentes ici - Il n'y a aucune preuve que les agents négociateurs sont incapables d'obtenir des conventions collectives satisfaisantes en raison de l'ingérence de l'employeur ou parce que les conflits répétés au sujet de la compétence de chacun des syndicats ont rendu la structure actuelle dysfonctionnelle - Le Conseil estime que la structure actuelle des unités de négociation continue à assurer la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail et qu'il n'y a aucune raison d'effectuer une révision.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board has the discretion to decide whether an oral hearing is required to adjudicate a matter. In this instance, the Board finds that the investigating officer's report and the parties' written submissions are sufficient to dispose of the matter without an oral hearing.

Counsel of Record

Messrs. Gino Castiglio and Daniel Carrier, for the Canada Council of Teamsters;
Mr. John A. Coleman, for Brink's Canada Limited;
Mr. Larry Kowalchuk, for the Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 558;
Ms. Sheila H. Greene, for the Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CLC).

I - Nature of the Application

[1] On June 27, 2002, the Canada Council of Teamsters (CCT) filed an application for certification pursuant to sections 24 and 32 of the *Code*, seeking to represent all employees of Brink's Canada Limited (the employer or Brink's) working in all provinces and territories in Canada, excluding office and sales staff, supervisors and those above.

[2] The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) (the CAW), the Retail, Wholesale and Department Store Union (RWDSU) and the Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (NAPE), who currently represent certain groups of employees, requested from the Board, and were granted, intervenor status in the present matter.

[3] In a decision dated April 2, 2003, the Board determined that the application should have been made pursuant to section 18.1 of the *Code* and allowed the applicant to amend its application accordingly. The Board also received the parties' submissions concerning the Board's jurisdiction over this matter.

Le Conseil se composait de M^e Michele A. Pineau, siégeant seule conformément à l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

L'article 16.1 du *Code* confère au Conseil le pouvoir discrétionnaire de décider s'il y a lieu de tenir une audience pour trancher une affaire. Dans la présente affaire, le Conseil est convaincu que le rapport de l'agent enquêteur et les observations écrites des parties sont suffisants pour trancher l'affaire sans tenir une audience.

Procureurs au dossier

M^{es} Gino Castiglio et Daniel Carrier, pour le Conseil canadien des Teamsters;
M^e John A. Coleman, pour Brink's Canada Limited;
M^e Larry Kowalchuk, pour l'Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons, section locale 558;
M^e Sheila H. Greene, pour la Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CTC).

I - Nature de la demande

[1] Le 27 juin 2002, le Conseil canadien des Teamsters (CCT) a présenté une demande d'accréditation en vertu des articles 24 et 32 du *Code*, afin de représenter tous les employés de Brink's Canada Limited (l'employeur ou Brink's) travaillant dans toutes les provinces et tous les territoires du Canada, à l'exception des employés de bureau et du personnel des ventes, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur à superviseur.

[2] Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (le TCA), l'Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons (UEGDMR) et la Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (NAPE), qui représentent actuellement certains groupes d'employés, ont demandé et obtenu du Conseil le statut d'intervenant dans la présente affaire.

[3] Dans une décision datée du 2 avril 2003, le Conseil a déterminé que la demande aurait dû être présentée en vertu de l'article 18.1 du *Code*, et a permis au requérant de modifier sa demande en conséquence. Le Conseil a aussi reçu les observations des parties au sujet de la compétence du Conseil dans la présente affaire.

II - Background and Facts

[4] The CCT alleges that the bargaining units presently in place are no longer appropriate for collective bargaining and is seeking a national all-employee bargaining unit, excluding office and sales staff, supervisors and those above.

[5] A chronology and overview of the present bargaining unit structure and certified bargaining agents is set out as an appendix at page 16.

[6] As can be seen from the chart, the certification pattern at Brink's is presently based on province-wide units. As well, with the exception of the province of Saskatchewan, all the units are certified under the *Code*. It is also noteworthy that in a decision in *Brink's Canada Limited*, August 22, 2001 (Sask.) (Epp), a labour standards adjudicator determined that Brink's operations and related industrial relations fell under provincial jurisdiction, a decision that was upheld in the Court of Queen's Bench (*Brink's Canada Limited*, March 19, 2002 (Sask.) (MacDonald)).

III - Position of the Parties

A - Canada Council of Teamsters

[7] In light of the Board's determination that the CCT's application would be treated as an application for bargaining unit review under section 18.1 of the *Code*, it submits that it is already certified for one of the Ontario unit as a result of a previous review pursuant to section 18 of the *Code* (order no. 6509-U).

[8] The CCT also submits that the structure of the bargaining units should be reviewed as it is no longer viable or appropriate for collective bargaining. Brink's now operates a complex and integrated network serving customers across Canada under a national contract scheme. The CCT alleges that the employees represented by each of the eight bargaining agents are centralized under the authority of Mr. John Hannah and his assistant, Mr. Richard Moore, who dictate and control all aspects of the collective bargaining process and the administration of the collective agreements. As

II - Contexte et faits

[4] Le CCT allègue que les unités de négociation actuellement en place ne sont plus habiles à négocier collectivement et il demande la formation d'une unité de négociation nationale regroupant tous les employés, à l'exclusion des employés de bureau et du personnel des ventes, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur à superviseur.

[5] Une chronologie et un aperçu de la structure actuelle des unités de négociation et des agents négociateurs accrédités sont inclus à l'annexe de la page 18.

[6] Comme on peut le constater dans le tableau, la structure d'accréditation chez Brink's est actuellement fondée sur des unités à l'échelle provinciale. Par ailleurs, à l'exception de la province de la Saskatchewan, toutes les unités sont accréditées en vertu du *Code*. Il vaut aussi la peine de mentionner que, dans une décision qu'il a rendue dans l'affaire *Brink's Canada Limited*, 22 août 2001 (Sask.) (Epp), un arbitre des normes du travail a déterminé que les activités de Brink's et les relations de travail connexes relevaient de la compétence provinciale, décision qui a été maintenue par la Cour du Banc de la Reine (*Brink's Canada Limited*, 19 mars 2002 (Sask.) (MacDonald)).

III - Les positions des parties

A - Conseil canadien des Teamsters

[7] À la lumière de la décision du Conseil selon laquelle la demande du CCT serait traitée comme une demande de révision d'unités de négociation en vertu de l'article 18.1 du *Code*, le syndicat soutient qu'il est déjà accrédité à titre de représentant pour l'une des unités de l'Ontario par suite d'une révision effectuée antérieurement en vertu de l'article 18 du *Code* (ordonnance n° 6509-U).

[8] Le CCT soutient aussi qu'il convient de réviser la structure des unités de négociation, car celle-ci n'est plus viable et les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Brink's exploite maintenant un réseau complexe et intégré desservant des clients de tout le Canada en vertu d'un régime de contrats nationaux. Le CCT allègue que les employés représentés par chacun des huit agents négociateurs sont centralisés sous la direction de M. John Hannah et de son adjoint, M. Richard Moore, qui dictent et contrôlent tous les aspects du processus de négociation collective et

an example, in the recent negotiations for the renewal of the collective agreements in British Columbia, Manitoba and Ontario, the employer has taken the position that some important issues pertaining to working conditions fell under a national policy and therefore were excluded from discussion at the regional or local level (i.e., pension, benefits, safety of employees, manning of crews, etc.).

[9] The CCT argues that a single bargaining agent would enable all questions to be dealt with at the bargaining table rather than having working conditions affected by national rules and policies established unilaterally by the employer.

[10] The CCT alleges that the existing structure does not promote sound and harmonious labour relations as evidenced by the most recent lengthy work disruptions and negotiations of collective agreements with the Teamsters locals. Problems encountered during negotiations and the work stoppages could not be addressed by bargaining agents individually. Having the employer represented by the same individuals at all bargaining tables while the bargaining agents are represented by different spokespersons is, in the CCT's opinion, illogical and destructive.

[11] The CCT believes these difficulties are compounded by the fact that the employer has the flexibility of transferring work from one bargaining unit to another and has threatened to transfer work from Winnipeg to Thunder Bay or from British Columbia to Alberta, in situations where there is some crossover of work between various bargaining agents.

[12] The CCT submits that the current bargaining structure is sufficiently disruptive to the collective bargaining process to warrant the consolidation of the existing units. Consolidation into a single national bargaining unit would also be in conformity with the policy of the Board to favour larger national bargaining units which, in turn, would promote the objectives enacted in the Preamble of the *Code*.

[13] The CCT requests that the Board utilize its powers under section 18.1 of the *Code* to determine that the existing bargaining unit structure be reviewed and that

l'application des conventions collectives. Par exemple, lors des négociations récentes pour le renouvellement des conventions collectives en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Ontario, l'employeur a adopté la position selon laquelle certaines questions importantes concernant les conditions de travail relevaient d'une politique nationale et étaient donc exclues de la discussion à l'échelle régionale ou locale (c.-à-d. les pensions, les avantages sociaux, la sécurité des employés, la dotation en personnel des équipes, etc.).

[9] Le CCT soutient que s'il n'y avait qu'un seul agent négociateur, on pourrait traiter toutes les questions à la table de négociation, et les conditions de travail ne seraient pas influencées par des règles et politiques nationales établies de façon unilatérale par l'employeur.

[10] Le CCT allègue que la structure actuelle ne fait pas la promotion de relations de travail saines et harmonieuses, ainsi que l'indiquent les longues interruptions de travail ayant eu lieu récemment et les négociations de conventions collectives avec les sections locales des Teamsters. Les problèmes qui se sont posés pendant les négociations et les arrêts de travail ne pouvaient pas être réglés individuellement par des agents négociateurs. Le fait que l'employeur soit représenté par les mêmes personnes à toutes les tables de négociation tandis que les agents négociateurs sont représentés par des porte-parole différents est, selon le CCT, illogique et destructeur.

[11] Le CCT estime que ces problèmes sont aggravés par le fait que l'employeur a la marge de manoeuvre voulue pour transférer du travail d'une unité de négociation à une autre et qu'il a menacé de transférer du travail de Winnipeg à Thunder Bay ou de la Colombie-Britannique en Alberta dans des situations où il existe un certain chevauchement du travail entre divers agents négociateurs.

[12] Le CCT soutient que la structure de négociation actuelle est suffisamment perturbatrice pour le processus de négociation collective pour justifier le regroupement des unités existantes. Le regroupement en une seule unité de négociation nationale serait aussi conforme à la politique du Conseil de privilégier les grandes unités de négociation nationales, qui favoriseraient les objectifs édictés dans le préambule du *Code*.

[13] Le CCT demande au Conseil d'utiliser ses pouvoirs en vertu de l'article 18.1 du *Code* pour déterminer qu'il convient de réviser la structure actuelle

the parties be given the opportunity to agree on the appropriate bargaining unit, including the determination of which union shall be the bargaining agent and which collective agreement will be applicable to those employees.

B - Brink's Canada Limited

[14] In the event of a Board decision to undertake a bargaining unit review, the employer challenges the union's constitutional status under section 32 of the *Code*. The employer argues that the CCT has failed to make a *prima facie* case for undertaking a bargaining unit review, and that its application is not supported by either the employer or any of the other unions, whether the NAPE, the RWDSU or the CAW.

[15] It notes that the CCT had previously advanced that the most appropriate bargaining unit structure to promote industrial peace was one of province-wide units and, in 1994, secured an Ontario unit that excludes Ottawa. In 1998, the CCT filed an application for a national bargaining unit, which it withdrew. In 2001 (*Brink's Canada Limited*, August 1, 2002 (CIRB LD 702)), the Western Canada Council of Teamsters (WCCT) filed an application to represent Teamsters locals in Western Canada, which it withdrew as a result of the employer raising a jurisdictional objection. The employer states it is again facing the disruptive effects of see-saw applications and submits that the present application appears to have more to do with the Teamsters' political considerations and expansion opportunities than it does with bargaining unit appropriateness or a labour relations purpose.

[16] The employer refers to *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248, and the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) in support of its position that the Board does not undertake a review in the absence of detailed or factual submissions in support of an application. It alleges that the CCT's two-page list of vague, undetailed and in some case gratuitous allegations with few supporting documents does not provide a factual basis for the CCT's allegation of serious problems with the bargaining unit structure that would warrant the Board embarking upon a review of the bargaining unit structure.

des unités de négociation et de donner aux parties l'occasion de s'entendre sur l'unité de négociation habile à négocier, y compris la détermination du syndicat qui sera l'agent négociateur et de la convention collective qui s'appliquera à ces employés.

B - Brink's Canada Limited

[14] Dans le cas où le Conseil déciderait d'entreprendre une révision des unités de négociation, l'employeur conteste le statut constitutionnel du syndicat en vertu de l'article 32 du *Code*. L'employeur soutient que le CCT n'a pas fait la preuve qu'il convient à première vue d'entreprendre une révision des unités de négociation et que sa demande n'est soutenue ni par l'employeur ni par aucun des autres syndicats, qu'il s'agisse de la NAPE, du SDGMR ou des TCA.

[15] L'employeur fait remarquer que le CCT a soutenu par le passé que la structure d'unités de négociation la plus habile à promouvoir la paix industrielle était une structure formée d'unités à l'échelle provinciale et, en 1994, a obtenu une unité ontarienne qui exclut Ottawa. En 1998, le CCT a présenté une demande d'unité de négociation nationale, qu'il a retirée. En 2001 (*Brink's Canada Limited*, 1 août 2002 (CCRI LD 702)), le Western Canada Council of Teamsters (WCCT) a présenté une demande pour représenter les sections locales des Teamsters dans l'Ouest du Canada, demande qu'elle a retirée après que l'employeur eut présenté une objection de compétence. L'employeur indique qu'il fait de nouveau face aux effets perturbateurs des demandes à répétition et soutient que la présente demande semble concerner davantage les considérations politiques et les occasions d'expansion des Teamsters que l'habileté des unités de négociation à négocier collectivement ou un objet lié aux relations de travail.

[16] L'employeur renvoie à *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248, et au *Règlement sur le Conseil canadien des relations industrielles, 2001* (le *Règlement*) pour soutenir sa position selon laquelle le Conseil n'entreprend pas une révision en l'absence d'observations détaillées ou factuelles à l'appui d'une demande. Il allègue que la liste de deux pages du CCT renfermant des allégations vagues, peu détaillées et parfois gratuites avec peu de documents à l'appui n'offre aucun fondement factuel à l'appui de l'allégation du CCT selon laquelle la structure des unités de négociation pose de graves difficultés qui justifieraient que le Conseil s'engage dans une révision de celle-ci.

[17] The employer argues that even though it has been under the spectre of bargaining unit review applications over an extensive period of time, it has continued to achieve collective agreements with all of the units, which, in its opinion, confirms the appropriateness of the present structure. In Ontario, the CCT is but a conglomeration of independent Teamsters locals and does not operate as a council of trade unions, with the consequence that each Teamsters local is giving a separate notice to bargain.

[18] The employer provided some statistical evidence concerning its interprovincial and intraprovincial truck runs and the percentage of national contracts negotiated with customers. It submits that the mere fact that some of its customers are seeking national contracts does not support the CCT's case, as there are distinct rates and conditions in each local or regional agreement that should be persuasive in maintaining the current structure.

[19] The employer admits that employees may perform similar duties in each location, but argues that geographical and local market conditions must be considered. For example, bargaining agents have sought to preserve separate benefit plans and brought different priorities at each bargaining table and regional managers have the authority to deal with labour relations issues. Moreover, the employer's internal labour relations specialists (Messrs. Hannah and Moore) are advisors but do not dictate or control collective bargaining.

[20] The employer submits that such factors as its employee handbook and security policies have remained constant since the CCT applied for province-wide units. The employer denies that the current bargaining unit structure has caused labour relations conflicts. The only disruption was at the last round of negotiations in Manitoba when the WCCT attempted to gain a western certification during a strike. Delays, if any, were created by the CCT's several applications for bargaining unit review. Finally, the employer submits that recent continuous review

[17] L'employeur soutient que même s'il a senti la menace de demandes de révision des unités de négociation pendant une période prolongée, il a continué de conclure des conventions collectives avec toutes les unités, ce qui, à son avis, confirme que les unités qui forment la structure actuelle sont habiles à négocier collectivement. En Ontario, le CCT est simplement un assemblage hétéroclite de sections locales indépendantes des Teamsters qui ne fonctionne pas comme un conseil de syndicats, ce qui fait que chaque section locale des Teamsters envoie un avis de négociation distinct.

[18] L'employeur a fourni certaines données statistiques concernant les parcours interprovinciaux et intraprovinciaux des camions et le pourcentage de contrats nationaux négociés avec les clients. Il soutient que le simple fait que certains de ses clients recherchent des contrats nationaux ne vient pas appuyer les prétentions du CCT, car il existe des taux et conditions distincts dans chaque convention locale ou régionale qui devraient convaincre le Conseil de maintenir la structure actuelle.

[19] L'employeur reconnaît que les employés effectuent peut-être des tâches semblables dans chaque établissement, mais il soutient que les conditions géographiques et les conditions des marchés locaux doivent être prises en compte. Par exemple, les agents négociateurs ont cherché à préserver des régimes d'avantages sociaux distincts et ont abordé des priorités différentes à chaque table de négociation, tandis que les directeurs régionaux ont le pouvoir de traiter des questions de relations de travail. En outre, les spécialistes internes de l'employeur en matière de relations de travail (MM. Hannah et Moore) sont des conseillers, mais ils ne dictent pas ni ne contrôlent les négociations collectives.

[20] L'employeur soutient que des facteurs comme son manuel des employés et ses politiques de sécurité sont restés constants depuis que le CCT a fait une demande d'unités provinciales. L'employeur nie que la structure actuelle des unités de négociation ait entraîné des conflits de travail. La seule perturbation s'est produite lors de la dernière ronde de négociations au Manitoba, où le WCCT a tenté d'obtenir une accréditation dans l'Ouest pendant une grève. Les retards, s'il y a eu des retards, ont été créés par les nombreuses demandes de révision des unités de négociation présentées par le

applications are time consuming, costly for the parties and do not promote constructive labour relations.

C - Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees

[21] The NAPE argues that a bargaining unit review application is not appropriate because district collective agreements apply to other groups of employees covered by this application and their wishes not to be represented by the Teamsters should be respected. The NAPE submits that should the Board grant the CCT's application, there should be no impact on its bargaining authority.

[22] In the alternative, the NAPE submits that a nation-wide bargaining unit runs contrary to the established approach of bargaining unit structure based on a regional or provincial bargaining scheme. It argues that most transfers and movements of employees occur on a local or regional basis and that any mobility considerations are not justified. The NAPE contends that it is not sufficient to show that the proposed bargaining unit may be more appropriate than what currently exists; there must be compelling reasons why the bargaining structure is no longer appropriate.

[23] The NAPE alleges that this is an attempt by the CCT to increase its membership without additional membership support. It denies that working conditions and the application of national policies were the source of difficulties during the last round of bargaining and that the existing bargaining unit structure has interfered with its ability to address issues at the bargaining table. The NAPE submits that the existing bargaining unit structure remains for the employer's type of operation.

D - National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union (CAW-Canada)

[24] The CAW agrees that Brink's is a Canada-wide operation and even a North America-wide operation but submits the branch structure continues to have a

CCT. Enfin, l'employeur soutient que les récentes demandes continues de révision prennent du temps, sont coûteuses pour les parties et ne favorisent pas des relations de travail constructives.

C - Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees

[21] La NAPE soutient qu'une demande de révision des unités de négociation n'est pas appropriée parce que les conventions collectives régionales s'appliquent à d'autres groupes d'employés couverts par la présente demande et que leur volonté de ne pas être représentés par les Teamsters devrait être respectée. La NAPE soutient que si le Conseil accueille la demande du CCT, il ne devrait y avoir aucune répercussion sur son pouvoir de négociation.

[22] Par ailleurs, la NAPE soutient qu'une unité de négociation nationale est contraire à l'approche établie d'une structure d'unités de négociation basée sur un régime de négociation régional ou provincial. Elle soutient que la plupart des transferts et des mutations d'employés se produisent à l'échelle locale ou régionale et que les considérations de mobilité ne sont pas justifiées. La NAPE soutient qu'il ne suffit pas de démontrer que l'unité de négociation proposée peut être plus habile à négocier collectivement que ce qui existe actuellement; il doit y avoir des raisons impérieuses pour lesquelles la structure de négociation n'est plus habile à négocier.

[23] La NAPE allègue qu'il s'agit d'une tentative par le CCT d'accroître le nombre de ses membres sans avoir à obtenir un appui supplémentaire auprès de ceux-ci. Elle nie que les conditions de travail et l'application des politiques nationales aient été une source de problèmes au cours de la dernière ronde de négociation et que la structure actuelle d'unités de négociation ait nui à sa capacité de résoudre des problèmes à la table de négociation. La NAPE soutient que la structure actuelle d'unités de négociation reste celle qui convient au type d'activités de l'employeur.

D - Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)

[24] Le TCA reconnaît que Brink's a des activités à l'échelle du Canada et même de l'Amérique du Nord, mais il soutient que la structure de succursales continue

significant impact on collective bargaining and the appropriateness of the existing structure.

[25] The CAW agrees the work is similar but indicates that it has, in Ottawa, negotiated the position of “rover,” which does not exist in branches where the Teamsters are certified. The CAW notes that Brink's success is due to the fact that each branch operates as a separate profit centre under the direction of a branch manager. The CAW submits it deals with both the employer's labour relations specialists and the branch manager as it relates to collective bargaining and the application of the collective agreement, and that collective agreements have been achieved to the satisfaction of the members.

[26] The CAW has bargained its own benefit package, but has accepted the company-wide pension plan with some local variances, although they may bargain changes in the future. The hiring at the Ottawa-Cornwall branch is done locally and there is no movement of workers between branches. Furthermore, changing the CAW's bid system to a Teamsters bid system would seriously undermine its members' hard-won seniority rights.

[27] The CAW argues that the CCT has failed to cite any changes in the employer's operations that demonstrate why the existing branch-based structure is no longer appropriate and states that it has not encountered any difficulties in renewing its collective agreements. While the crossover of work is possible, it states that this has not happened at the Ottawa-Cornwall branch.

[28] The CAW argues that the CCT has failed to address the legal test of a bargaining unit no longer being appropriate and that the application is merely an attempt by the CCT to raid other trade unions under the pretext that a different bargaining unit structure would solve its problems at the bargaining table. The CAW points out that the Ottawa-Cornwall branch unit broke away from the Teamsters in 1985 and that membership continues to be unanimous in its desire to stay with the CAW and not join the Teamsters.

d'avoir des répercussions importantes sur les négociations collectives et sur l'habileté à négocier de la structure existante.

[25] Le TCA reconnaît que le travail est semblable, mais il indique qu'à Ottawa il a négocié le poste de «patrouilleur», qui n'existe pas dans les succursales où les Teamsters sont accrédités. Le TCA fait observer que le succès de Brink's est attribuable au fait que chaque succursale fonctionne comme un centre de profit distinct sous la direction d'un directeur de succursale. Le TCA soutient qu'il traite avec les spécialistes des relations de travail de l'employeur et avec le directeur de la succursale pour ce qui est de la négociation collective et de l'application de la convention collective, et que les conventions collectives ont été conclues à la satisfaction des membres.

[26] Le TCA a négocié son propre ensemble d'avantages sociaux, mais il a accepté le régime de pension offert à l'échelle de la société avec certaines variations au niveau local, bien qu'il soit susceptible de négocier des modifications à l'avenir. L'embauche à la succursale d'Ottawa-Cornwall se fait à l'échelle locale, et il n'existe aucun mouvement de travailleurs entre les succursales. En outre, le fait de remplacer le processus de postulation de parcours du TCA par celui des Teamsters nuirait gravement aux droits d'ancienneté que ses membres ont acquis de haute lutte.

[27] Le TCA soutient que le CCT n'a invoqué, en ce qui concerne les activités de l'employeur, aucun changement qui démontre pourquoi la structure existante fondée sur les succursales ne convient plus, et il indique qu'il n'a connu aucune difficulté dans le renouvellement de ses conventions collectives. Bien que le chevauchement de travail soit possible, il indique que cela ne s'est pas produit à la succursale d'Ottawa-Cornwall.

[28] Le TCA soutient que le CCT n'a pas satisfait au critère juridique d'une unité de négociation qui n'est plus habile à négocier collectivement et que la demande constitue simplement une tentative par le CCT de faire du maraudage chez les autres syndicats sous prétexte qu'une structure différente des unités de négociation résoudrait ses problèmes à la table de négociation. Le TCA souligne que l'unité de la succursale d'Ottawa-Cornwall s'est séparée des Teamsters en 1985 et que les membres restent unanimes à souhaiter rester avec le TCA et à ne pas adhérer aux Teamsters.

E - Retail, Wholesale and Department Store Union

[29] The RWDSU is the certified bargaining agent for employees in Regina, Saskatoon and Prince Albert, Saskatchewan.

[30] The RWDSU submits that the unit applied for by the CCT is not appropriate because there exists a collective agreement, the employees wish to continue to be represented by the RWDSU, and the CCT's application is nothing more than a raid on the RWDSU.

[31] The RWDSU submits that it should be excluded from the application on the basis that the employer's business operations and related labour relations have already been declared to be under provincial jurisdiction. The RWDSU states that the Board has no authority to overturn the Saskatchewan Court of Queen's Bench decision and allow the CCT's application to succeed.

IV - Analysis and Decision

[32] When called upon to review the structure of bargaining units, the Board is required to decide a structure of bargaining units that will ensure industrial peace and sound labour relations management. Previous decisions have made it clear that the Board will not establish a global review without certain criteria having been met. Specifically, the applicant has the burden of showing that the existing bargaining units are no longer appropriate. The following extract from *Canadian Broadcasting Corporation* (1993), 92 di 95 (CLRB no. 1023) is particularly relevant to the situation at hand:

What is clear from these decisions, apart from the fact recognized by all that each is an individual case, is that it must be established that the units are not or are no longer appropriate, that they are complex or obsolete, depending on the vocabulary used in the particular decision. In other words, the applications have to be based on reasons associated with the organization of sound labour relations.

Therefore, the Board will not welcome from an employer, any more than it would from a union, applications based on short-term opportunism that is designed, for example, to short-circuit the bargaining process. On each occasion, the Board must carefully weigh the reasons supporting the application in terms of the principles cited earlier, i.e. the

E - Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons

[29] L'UEGDMR est l'agent négociateur accrédité pour les employés à Regina, Saskatoon et Prince Albert (Saskatchewan).

[30] L'UEGDMR soutient que l'unité faisant l'objet de la demande du CCT n'est pas habile à négocier collectivement parce qu'il existe une convention collective, que les employés souhaitent continuer d'être représentés par l'UEGDMR et que la demande du CCT n'est rien de moins que du maraudage contre l'UEGDMR.

[31] L'UEGDMR soutient qu'il devrait être exclu de la demande parce que les activités commerciales de l'employeur et les relations de travail connexes ont déjà été déclarées de compétence provinciale. L'UEGDMR déclare que le Conseil n'a aucun pouvoir de renverser la décision de la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan et de faire droit à la demande du CCT.

IV - Analyse et décision

[32] Lorsqu'il est appelé à réviser la structure d'unités de négociation, le Conseil doit déterminer une structure d'unités de négociation qui assurera la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail. Les décisions antérieures indiquent clairement que le Conseil n'effectue pas de révision globale sans que certains critères soient remplis. Plus précisément, le requérant a le fardeau de démontrer que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. L'extrait suivant de *Société Radio-Canada* (1993), 92 di 95 (CCRT n° 1023) est particulièrement pertinent dans la présente affaire :

Ce qui ressort de ces décisions, mis à part le fait reconnu de tous que chaque cas est un cas d'espèce, c'est qu'il doit être démontré que les unités ne sont pas ou plus habiles, qu'elles sont complexes ou désuètes, selon le vocabulaire utilisé dans l'une ou l'autre de ces décisions. Autrement dit, ces demandes doivent être fondées sur des motifs relevant de l'organisation de saines relations de travail.

Ainsi le Conseil n'accueillera pas venant d'un employeur, pas plus qu'il ne le ferait venant d'un syndicat, de demandes fondées sur un opportunisme à courte vue visant par exemple à court-circuiter le processus de négociation. Le Conseil doit à chaque fois soupeser les motifs à l'appui de la demande en regard des principes cités plus haut du caractère

definitive character of its decisions and the stability of labour relations. ...

(page 105; emphasis added)

[33] In *Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109, the Board reviewed the criteria that apply to the reconfiguration of bargaining units since the amendments to the *Code* that took effect on January 1, 1999:

[60] The question of reconfiguring the units is not exempt from the fundamental objectives of the *Code* of which the Board is required to establish the practical side. Accordingly, the reconfiguration of bargaining units must promote the employees' exercise of the rights conferred by the *Code* while enabling the business to be operated properly. The Board must therefore deal with a reconfiguration with a sufficiently long-term vision to contribute to the development of relations between the bargaining agents and the employer with regard to the proposed units. While considering these general principles, the Board will nonetheless take into account the specific facts of each application.

[61] ... From this case law, the Board observed that the purpose of an application for review is not to systematically criticize the existing units, but rather to make a structure that has evolved more rational. Moreover, the community of interest that serves to define the rights of employees must take into account the configuration of the business at the same time as its activity and its specific environment in relation to the conclusion of one or more collective agreements to provide a framework for collective relations. Since the focus here is not to ensure or preserve access to the negotiation process, the Board is required to evaluate how the current system is no longer appropriate, and with what it should be replaced, depending on the circumstances of each application for reconfiguration.

[62] It must also be remembered that the legislative provisions have been amended since these decisions and that the Board must now take into account the principles that led to this revision of the *Code*. In its review of the Board of the time, *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report), observed that the *Code* was silent on the criteria and reasoning that was to guide it in its decision making. Regardless of the section under which the reconfiguration is being applied for, the terms and conditions applied by the Board will be the same. It is for that reason that the elements raised in the aforementioned Sims Report are of definite interest in this case (see pages 67 to 70). The substance is as follows.

[63] Because of a changing workforce within a business, the certified units may become archaic, either because established position titles or job groups are obsolete or because the units have become too large. On the one hand, the redefinition of bargaining units has such an impact on the labour structure that it may threaten its very foundations with the employees it represents. On the other hand, over the long term, these changes may have a positive effect on labour relations if, following a reorganization or technological change, certain positions have disappeared or the community of interest on

définitif de ses décisions et de la stabilité des relations de travail ...

(page 105; c'est nous qui soulignons)

[33] Dans *Sécur Inc.*, [2001] CCRI n° 109, le Conseil a examiné les critères qui s'appliquent à la reconfiguration d'unités de négociation depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 1999, des modifications au *Code* :

[60] La question de la reconfiguration des unités n'échappe pas aux objectifs fondamentaux du *Code* dont le Conseil est appelé à établir le volet pratique. En conséquence, la reconfiguration des unités de négociation doit promouvoir l'exercice par les employés des droits conférés par le *Code*, tout en permettant une exploitation judicieuse de l'entreprise. Le Conseil doit donc aborder une reconfiguration avec une vision à suffisamment long terme pour contribuer à l'épanouissement des relations entre les agents négociateurs et l'employeur en regard des unités proposées. Tout en considérant ces principes généraux, le Conseil tiendra compte néanmoins des faits particuliers de chaque demande.

[61] ... De cette jurisprudence, le Conseil retient que le but recherché dans l'étude d'une demande de révision n'est pas de critiquer systématiquement les unités existantes, mais plutôt d'instaurer une plus grande rationalité dans une structure qui a évolué. De plus, la communauté d'intérêts qui sert à définir les droits des employés doit tenir compte à la fois de la configuration de l'entreprise, de son exploitation et de son environnement particulier en regard de la conclusion d'une ou des conventions collectives pour encadrer les rapports collectifs. Comme l'accent ici n'est pas d'assurer ou de préserver l'accès au processus de négociation, le Conseil est tenu d'évaluer en quoi le régime actuel n'est plus approprié, et par quoi il doit être remplacé, selon les circonstances de chaque demande de reconfiguration.

[62] Il faut aussi se rappeler que les dispositions législatives ont été modifiées depuis ces décisions et que le Conseil doit maintenant tenir compte des principes qui ont amené ce remaniement du *Code*. Lors de son étude du Conseil de l'époque, *Vers l'Équilibre : Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims), a constaté que le *Code* était silencieux sur les critères et le raisonnement qui devaient le guider dans sa prise de décision. Quel que soit l'article en vertu duquel la reconfiguration est demandée, les modalités appliquées par le Conseil seront les mêmes. C'est ainsi que les éléments soulevés par le rapport Sims, sont d'un intérêt certain à la présente instance (voir les pages 75 à 77). En voici la substance.

[63] L'évolution des effectifs d'une entreprise peut faire en sorte que les unités accréditées deviennent archaïques, soit parce que les titres de postes ou groupes d'emploi tels qu'établis sont dépassés, soit parce que les unités sont devenues trop nombreuses. D'une part, la redéfinition des unités de négociation a un tel effet sur la structure syndicale qu'elle peut menacer ses assises avec les employés qu'elle représente. D'autre part, à long terme, ces changements peuvent profiter aux relations de travail, si à la suite d'une réorganisation ou de changements technologiques, certaines fonctions ont disparu ou

which the original configuration was based is modified. In other words, the social, economic and technological conditions within the business have changed to such an extent that the existing structure of the units has become too cumbersome and must be simplified; otherwise, jurisdictional conflicts threaten to paralyze the business' development.

[64] To obtain a redefinition of the certified units, the parties must demonstrate that: the existing units hamper labour relations, the proposed unit is more appropriate and more likely to lead to more harmonious relations, the interests of the members in the various bargaining units are no longer diverging, and thus that the existing structure is no longer valid.

(pages 27-29)

[34] As will be seen through a discussion of each of the CCT's arguments, it is not certain that this application satisfies the criteria just reviewed. While the policy of the Board is to favour larger bargaining units, this does not mean that smaller ones are inappropriate. Likewise, the mere fact that the Board has certified units similar to the unit sought by the union in the present matter does not, in the Board's view, suffice to establish that the existing ones are obsolete, inappropriate, complex and so on. The principle that governs all applications is that the *Code* has clearly given the Board discretion to determine the appropriate unit. It is in this context that the CCT's submission that a reconfiguration of the bargaining units is warranted.

[35] The CCT's first argument is that the employer operates a fully integrated network that serves customers in all parts of Canada and concurrent with this, Brink's larger clients operate under national contracts. This may be a convincing argument as it relates to the Board's jurisdiction; however, the CCT has not demonstrated how this is a labour relations consideration for reconfiguring the bargaining units. While consideration is given to the organization of the employer's operations, this factor, in and of itself, is not determinative. Other elements must be present for the Board to conclude that the bargaining units need to be reconfigured.

[36] The CCT's second argument is that Brink's employees in each of the eight bargaining units perform similar functions and have similar needs and

la communauté d'intérêts sur laquelle reposait la configuration originale se trouve modifiée. C'est dire que les conditions sociales, économiques et technologiques de l'entreprise auront changé à un point tel que la structure existante des unités est devenue trop lourde et doit être simplifiée, sinon les conflits de juridiction menacent de paralyser le développement de l'entreprise.

[64] Pour obtenir la redéfinition des unités accréditées, les parties doivent démontrer que : les unités existantes nuisent aux relations de travail, que l'unité proposée est plus appropriée et susceptible d'établir des relations plus harmonieuses, que les intérêts des membres des diverses unités de négociation ne sont plus divergents et donc, que la structure existante n'est pas valable.

(pages 27 - 29)

[34] Comme nous le verrons au moyen d'une analyse de chacun des arguments du CCT, il n'est pas certain que la présente demande réponde aux critères que nous venons d'examiner. Bien que la politique du Conseil consiste à favoriser la formation de grandes unités de négociation, cela ne signifie pas que les petites unités ne sont pas habiles à négocier collectivement. De même, le simple fait que le Conseil a accrédité des unités semblables à l'unité que souhaite représenter le syndicat dans la présente affaire ne suffit pas, aux yeux du Conseil, à établir que les unités existantes sont désuètes et complexes, qu'elles ne sont plus habiles à négocier collectivement et ainsi de suite. Le principe qui sous-tend toutes les demandes est que le *Code* a clairement donné au Conseil le pouvoir discrétionnaire de déterminer quelle unité est habile à négocier collectivement. C'est dans ce contexte que l'argument du CCT en faveur d'une reconfiguration des unités de négociation est justifié.

[35] Le premier argument du CCT est que l'employeur exploite un réseau entièrement intégré qui dessert des clients dans toutes les parties du Canada et que, en outre, les plus grands clients de Brink's sont assujettis à des contrats nationaux. Cela peut constituer un argument convaincant à l'égard de la compétence du Conseil; toutefois, le CCT n'a pas démontré en quoi il s'agit là d'une considération relative aux relations de travail qui justifie la reconfiguration des unités de négociation. L'organisation des activités de l'employeur est prise en considération, mais ce facteur n'est pas en soi déterminant. Il faut d'autres éléments pour que le Conseil conclue que les unités de négociation doivent être reconfigurées.

[36] Le deuxième argument du CCT est que les employés de Brink's dans chacune des huit unités de négociation remplissent des fonctions semblables et ont

preoccupations. This rather terse statement is not supported by any examples of how this has an impact on any labour relations issues, or whether this is a change from what existed in the past, or how this state of affairs has become significant in terms of how the employer operates or deals with the bargaining agents.

[37] The CCT's third argument is that collective bargaining and the administration of collective agreements, decisions and policies pertaining to human resources have become centralized and that the employer has implemented national and uniform policies concerning pension benefits, operational rules, employee safety, the manning of crews, and so on. Also related to this argument is the fact that national policies apparently cannot be discussed at the bargaining table. To this, the CCT adds that a contingency of eight bargaining agents does not allow any of them to properly address questions at the bargaining table and consequently, that a single bargaining agent is needed to collectively address these issues. This statement is contradicted by the employer's argument that its human resources specialists act as advisors to the branch managers who have local authority over labour relations issues and collective bargaining. The intervening unions state that they have accepted these national policies and have been able in some cases, such as with the CAW, to negotiate around them. The intervenors also submit that local or regional bargaining has not impeded the success of collective bargaining or the existing labour management relationship.

[38] The Board notes that the CCT merely states generalities and has not provided any concrete examples of the difficulties at the bargaining table. The Board is aware that in October 2000, **Teamsters** bargaining unit employees in Manitoba went on strike and a complaint of unfair labour practice was the subject of a decision by the Board (see *Brink's Canada Limited*, [2002] CIRB no. 175; and 84 CLRBR (2d) 1). However, there are no further examples of bargaining impasses, successful unfair labour practice complaints related to collective bargaining or any job action that would support unsuccessful bargaining allegations. Other than the previously cited strike and consequent

des besoins et des préoccupations semblables. Cette déclaration plutôt laconique n'est soutenue par aucun exemple de la façon dont cette situation a des répercussions sur les questions de relations de travail, ou s'il s'agit d'un changement par rapport à ce qui a existé par le passé ou comment cette situation est devenue importante en ce qui concerne la manière dont l'employeur fonctionne ou se conduit à l'égard des agents négociateurs.

[37] Le troisième argument du CCT est que la négociation collective et l'administration des conventions collectives, des décisions et des politiques concernant les ressources humaines ont été centralisées et que l'employeur a mis en oeuvre des politiques nationales et uniformes concernant les prestations de retraite, les règles d'exploitation, la sécurité des employés, la dotation en personnel des équipes, et ainsi de suite. Cet argument est rattaché au fait que les politiques nationales ne peuvent apparemment pas être discutées à la table de négociation. À cela, le CCT ajoute qu'un groupe de huit agents négociateurs ne permet à aucun d'entre eux de traiter correctement les questions à la table de négociation et, par conséquent, qu'il faut un agent négociateur unique pour résoudre collectivement ces problèmes. Cette déclaration est contredite par l'argument de l'employeur selon lequel ses spécialistes en ressources humaines agissent comme conseillers aux directeurs de succursale, qui détiennent les pouvoirs nécessaires, à l'échelle locale, pour régler les questions de relations du travail et mener les négociations collectives. Les syndicats intervenants indiquent qu'ils ont accepté ces politiques nationales et qu'ils ont pu dans certains cas, tel que dans le cas des TCA, les contourner dans le cadre des négociations. Les intervenants soutiennent aussi que la négociation locale ou régionale n'a pas entravé le succès de la négociation collective ni porté atteinte à la relation patronale-syndicale existante.

[38] Le Conseil note que le CCT énonce simplement des généralités et qu'il ne fournit aucun exemple concret de difficultés à la table de négociation. Le Conseil est au courant du fait qu'en octobre 2000, des employés de l'unité de négociation des Teamsters au Manitoba ont fait la grève et qu'une plainte de pratique déloyale de travail a fait l'objet d'une décision du Conseil (voir *Brink's Canada Limited*, [2002] CCRI n° 175; et 84 CLRBR (2d) 1). Toutefois, il n'y a aucun autre exemple d'impasses dans les négociations, de plaintes de pratique déloyale du travail accueillies, se rapportant à la négociation collective, ou d'autres moyens de pression, qui viendrait étayer des allégations

lockout, there are no further work disruptions documented by the CCT as part of its pleadings, nor are there further examples of other complaints relating to the length of negotiations or how the bargaining agents have been unable to address certain issues at the bargaining table. Brink's has been the subject of considerable litigation over the years, having to do with the composition of bargaining units and the employer's earlier attempts at fragmenting them. There have been a number of unfair labour practice complaints relating to negotiations and the application of collective agreements. However, in recent years, the labour relations situation seems to have stabilized somewhat. It is of note that the CCT has referred to none of these events in support of its present application.

[39] The Board is not convinced that the fact that the employer is represented at all bargaining tables by the same individuals while the bargaining agents are represented by different individuals is "destructive of the collective bargaining process." It is not unusual for large employers to have national standards and policies relating to health, pension benefits and crewing (airlines and railways for example) to ensure that their operations are fully integrated and have uniform safety policies. These standards and policies allow the employer to secure large-scale benefits for employees, to coordinate different levels of crew and to develop safety standards to ensure the health and safety of all its employees. The CCT has not provided any examples as to how such policies and standards are detrimental to the bargaining relationship, or how the existing bargaining units have become dysfunctional or inappropriate for collective bargaining because of these policies and standards.

[40] Nor has the CCT, other than by its statements, provided any examples of when and how the employer has used its flexibility to transfer work from one bargaining unit to the other or has acted on its alleged threat to do so. There is no evidence that there has been any erosion of bargaining units or work transfer between bargaining units to the CCT's detriment.

[41] Accordingly, there are no immediate concrete benefits, from a labour relations perspective or

de négociation infructueuse. Outre la grève mentionnée précédemment et le lock-out qui a suivi, il n'y a eu aucune autre interruption de travail documentée par le CCT dans le cadre de son plaidoyer ni d'autres exemples de plaintes concernant la longueur des négociations ou la manière dont les agents négociateurs ont été incapables de résoudre certains problèmes à la table de négociation. Brink's a fait l'objet de litiges considérables au fil des ans, concernant la composition des unités de négociation et les tentatives antérieures de l'employeur de les fragmenter. Il y a eu un certain nombre de plaintes de pratique déloyale de travail concernant les négociations et l'application des conventions collectives. Toutefois, ces dernières années, la situation des relations de travail semble s'être quelque peu stabilisée. Il y a lieu de noter que le CCT n'a fait allusion à aucun de ces événements pour soutenir sa présente demande.

[39] Le Conseil n'est pas convaincu que le fait que l'employeur est représenté à toutes les tables de négociation par les mêmes personnes tandis que les agents négociateurs sont représentés par des personnes différentes est « destructeur pour le processus de négociation collective ». Il n'est pas si inhabituel que de grands employeurs aient des normes et politiques nationales en matière de santé, de prestations de retraite et de dotation des équipes (les compagnies aériennes et ferroviaires, par exemple) afin de s'assurer que leurs activités soient entièrement intégrées et assujetties à des politiques de sécurité uniformes. Ces normes et politiques permettent à l'employeur d'obtenir des avantages sociaux à grande échelle pour les employés, de coordonner différents niveaux d'équipes et d'élaborer des normes de sécurité afin d'assurer la santé et la sécurité de tous ses employés. Le CCT n'a fourni aucun exemple de la manière dont ces politiques et normes nuisent à la relation de négociation ou de la manière dont les unités de négociation existantes sont devenues dysfonctionnelles ou inhabiles à négocier collectivement en raison de ces politiques et normes.

[40] À l'exception de ses déclarations, le CCT n'a pas non plus fourni d'exemples du moment et de la manière dont l'employeur a utilisé sa marge de manoeuvre pour transférer du travail d'une unité de négociation à une autre ou a donné suite à sa menace alléguée de le faire. Il n'y a aucune preuve qu'il y ait eu érosion des unités de négociation ou transfert de travail entre les unités de négociation au détriment du CCT.

[41] Par conséquent, procéder à ce moment-ci à la révision des unités de négociation ne permettrait de tirer

otherwise, to be gained by undertaking a bargaining unit review at this time, other than for the short-term view of the applicant to see collective bargaining centralized into its hands. While the Board does indeed favour larger bargaining units, this policy must be sustained by some compelling reasons, which are not present here. Notably, the other bargaining agents and the employer have denied every factor or allegation set forth by the CCT in its application, to which the CCT has not provided any response.

[42] In light of these circumstances, the Board is of the view that the CCT has presented no compelling circumstances that favour a review of the configuration of the bargaining units at this time. The facts reported in this case do not indicate that the current structure of the bargaining units is obsolete or that the number of units hampers the power relationship between the employer and its unions or even between the units represented by the CCT. There is no evidence that the bargaining agents are unable to achieve satisfactory collective agreements because of the employer's interference or that repeated conflicts over labour jurisdiction among the unions have made the current structure dysfunctional. In the present case, the Board finds that the present bargaining unit structure continues to ensure industrial peace and sound labour relations management and that there is no reason to proceed to a review.

[43] For these reasons, the CCT's application is hereby dismissed.

aucun avantage concret immédiat, sur le plan des relations de travail ou autre, sauf pour ce qui est du projet à court terme du requérant de se voir confier la négociation collective à lui seul. Bien que le Conseil favorise en effet de grandes unités de négociation, cette politique doit être soutenue par des raisons impérieuses, qui ne sont pas présentes ici. Fait à noter, les autres agents négociateurs et l'employeur ont nié tout facteur ou allégation présenté par le CCT dans sa demande, et le CCT n'a fourni aucune réponse à cet égard.

[42] À la lumière de ces circonstances, le Conseil est d'avis que le CCT n'a présenté aucune circonstance impérieuse qui favorise une révision de la configuration des unités de négociation pour l'instant. Les faits rapportés dans la présente affaire n'indiquent pas que la structure actuelle des unités de négociation est désuète, ou que le nombre d'unités entrave la relation de pouvoir entre l'employeur et ses syndicats ou même entre les unités représentées par le CCT. Il n'y a aucune preuve que les agents négociateurs sont incapables d'obtenir des conventions collectives satisfaisantes en raison de l'ingérence de l'employeur ou parce que les conflits répétés au sujet de la compétence de chacun des syndicats ont rendu la structure actuelle dysfonctionnelle. Dans la présente affaire, le Conseil estime que la structure actuelle des unités de négociation continue à assurer la paix industrielle et une saine gestion des relations de travail et qu'il n'y aucune raison d'effectuer une révision.

[43] Pour ces motifs, la demande du CCT est par la présente rejetée.

APPENDIX

Year	Bargaining Unit	Certified Bargaining Agent	Board Order No.
Certification by the Canada Labour Relations Board / Canada Industrial Relations Board			
Dec. 21, 1984	all employees of Brink's Canada Limited in Timmins, excluding supervisors, those above the rank of supervisors, office and sales staff	Teamsters Local Union 938	4475-U
Jan. 7, 1992	all employees of Brink's Canada Limited, including automatic teller machine technicians in the Province of Manitoba, excluding confidential secretary, sales representatives, supervisors and those above the rank of supervisor	General Teamsters, Local Union 979	5950-U
July 27, 1994	all employees of Brink's Canada Limited working at or out of any branches of the employer in Ontario, excluding supervisors, assistant supervisors and those above that rank, office and sales staff, air courier employees and money room clerks, and persons covered by a subsisting collective agreement between the employer and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers	Canada Council of Teamsters	6509-U
Feb. 6, 1995	all employees of Brink's Canada Limited working in or out of its terminal located in St. John's, Newfoundland, excluding the managers, office employees, mechanic, cashier and money room supervisors	Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CLC)	6618-U
May 26, 1993	all employees of Brink's Canada Limited classified as assistant cashiers, messengers, drivers, guards, automatic teller machine technicians, money room clerks and mechanics employed in the City of Edmonton, Alberta	General Teamsters, Local Union No. 362	6231-U
May 25, 1998	all employees of Brink's Canada Limited employed in British Columbia, excluding office and sales staff and those above	Teamsters Local Union No. 213	7389-U
Sept. 17, 1998	all employees working as money room clerks at Brink's Canada Limited in the city of Windsor, Ontario, excluding office and sales staff, air courier employees, assistant supervisors, supervisors and those above the rank of supervisor, and employees covered by a subsisting collective agreement	Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union, Local No. 880	7437-U

Year	Bargaining Unit	Certified Bargaining Agent	Board Order No.
Sept. 24, 1998	all employees of Brink's Canada Limited working at or out of its Ottawa and Cornwall, Ontario, locations, excluding office employees, supervisors, assistant-supervisors, dispatchers and those above the rank of dispatcher	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) Note : CAW-Canada succeeds the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers as bargaining agent	7451-U
June 17, 1999	all employees working as dispatchers at Brink's Canada Limited at 55 Logan Avenue in the City of Toronto in the Province of Ontario, excluding supervisors, those above the rank of supervisor, router, office and sales staff and employees covered by a subsisting collective agreement	Teamsters Local Union No. 419	7609-U
Provincial Certification - Saskatchewan Labour Relations Board			
27589	all employees employed by the Employer in the Province of Saskatchewan except the Regina Manager, one Regina Manager/Supervisor, one Regina ATM supervisor, one Confidential Secretary to the Regina Manager, the Saskatoon Manager/Supervisor, one Saskatoon ATM Supervisor, one Confidential Secretary to the Saskatoon Branch Manager/Supervisor on [<i>sic</i>] Prince Albert Branch Manager/Supervisor Sales Personnel and one Air Courier	Retail, Wholesale and Department Store Union (Saskatchewan) and its Local 496 (Prince Albert), Local 558 (Saskatoon) and Local 568 (Regina)	n/a

ANNEXE

Année	Unité de négociation	Agent négociateur accrédité	N° de l'ordonnance du Conseil
Accréditation par le Conseil canadien des relations du travail / Conseil canadien des relations industrielles			
21 déc. 1984	Tous les employés de Brink's Canada Limited à Timmins, à l'exclusion des superviseurs, de leurs supérieurs, des employés de bureau et du personnel des ventes.	Section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters	4475-U
7 janv. 1992	Tous les employés de Brink's Canada Limited, y compris les techniciens des guichets automatiques dans la province du Manitoba, à l'exclusion de la secrétaire particulière, des représentants des ventes, des superviseurs et de leurs supérieurs.	Section locale 979 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters)	5950-U
27 juil. 1994	Tous les employés de Brink's Canada Limited travaillant à l'une des succursales de l'employeur en Ontario ou à partir de celle-ci, à l'exclusion des superviseurs, des superviseurs adjoints et de leurs supérieurs, des employés de bureau et du personnel des ventes, des employés des messageries aériennes et des commis à la chambre forte, ainsi que des personnes assujetties à une convention collective en vigueur entre l'employeur et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers.	Conseil canadien des Teamsters	6509-U
6 fév. 1995	Tous les employés de Brink's Canada Limited travaillant dans ou à partir de son terminal situé à St. John's (Terre-Neuve), à l'exclusion des gestionnaires, des employés de bureau, des mécaniciens, des caissiers et des superviseurs de chambre forte	Newfoundland & Labrador Association of Public & Private Employees (CTC)	6618-U
26 mai 1993	Tous les employés de Brink's Canada Limited classés comme caissiers adjoints, messagers, chauffeurs, gardes, techniciens de guichets automatiques, commis à la chambre forte et mécaniciens employés dans la ville d'Edmonton (Alberta).	Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters)	6231-U
25 mai 1998	Tous les employés de Brink's Canada Limited en Colombie-Britannique, à l'exclusion des employés de bureau, du personnel des ventes et de leurs supérieurs.	Section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters	7389-U

Année	Unité de négociation	Agent négociateur accrédité	N° de l'ordonnance du Conseil
17 sept. 1998	Tous les employés travaillant comme commis à la chambre forte chez Brink's Canada Limited dans la ville de Windsor (Ontario), à l'exclusion des employés de bureau et du personnel des ventes, des employés des messageries aériennes, des superviseurs adjoints, des superviseurs et de leurs supérieurs, ainsi que des personnes assujetties à une convention collective en vigueur.	Section locale 880 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Union)	7437-U
24 sept. 1998	Tous les employés de Brink's Canada Limited travaillant dans ses établissements d'Ottawa et de Cornwall (Ontario) ou à partir de ceux-ci, à l'exclusion des employés de bureau, des superviseurs, des superviseurs adjoints, des répartiteurs et des supérieurs des répartiteurs	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) Remarque : Les TCA-Canada succèdent à la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers à titre d'agent négociateur.	7451-U
17 juin 1999	Tous les employés travaillant comme répartiteurs chez Brink's Canada Limited au 55, avenue Logan, dans la ville de Toronto (Ontario), à l'exclusion des superviseurs, de leurs supérieurs, du répartiteur, des employés de bureau et du personnel des ventes, ainsi que des personnes assujetties à une convention collective en vigueur.	Section locale 419 de la Fraternité internationale des Teamsters	7609-U
Accréditation provinciale - Saskatchewan Labour Relations Board			
27589	Tous les employés de l'employeur dans la province de la Saskatchewan, à l'exception du directeur de Regina, d'un directeur/superviseur de Regina, d'un superviseur des GA à Regina, d'une secrétaire particulière au directeur de Regina, du directeur/superviseur de Saskatoon, d'un superviseur des GA à Saskatoon, d'une secrétaire particulière du directeur/superviseur de la succursale de Saskatoon, d'un directeur/superviseur de la succursale de Prince Albert, du personnel des ventes et d'un employé des messageries aériennes.	Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons, (Saskatchewan) et ses sections locales 496 (Prince Albert), 558 (Saskatoon) et 568 (Regina)	s.o.

CASES CITED

Brink's Canada Limited, August 22, 2001 (Sask.) (Epp)

Brink's Canada Limited, March 19, 2002 (Sask.) (MacDonald)

Brink's Canada Limited, August 1, 2002 (CIRB LD 702)

Brink's Canada Limited, [2002] CIRB no. 175; and 84 CLRBR (2d) 1

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

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

Sécur Inc., [2001] CIRB no. 109

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 18.1; 24; 32

AFFAIRES CITÉES

Brink's Canada Limited, 22 août 2001 (Sask.) (Epp)

Brink's Canada Limited, 19 mars 2002 (Sask.) (MacDonald)

Brink's Canada Limited, 1 août 2002 (CCRI LD 702)

Brink's Canada Limited, [2002] CCRI n° 175; et 84 CLRBR (2d) 1

Sécur Inc., [2001] CCRI n° 109

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

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

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)(f); 18.1; 24; 32