

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

*Vol. 6-04*

## Reasons for decision

**Canadian Union of Public Employees, Local 687,**  
*applicant,*  
*and*  
**TVA Group Inc.,**  
*employer.*

*CITED AS:* TVA Group Inc.

Board File: 23995-C

Decision no. 299  
December 7, 2004

Review of the bargaining unit structure - Consolidation of the bargaining units - Burden of proof - This is an application filed by the union pursuant to section 18.1(1) of the *Code* for the consolidation of two units, the sales representatives' unit and the general unit of TVA Group Inc., into a single unit - The Board has the authority to review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining - The Board examined the relevant case law - The burden of proof rests with those who allege that the units are no longer appropriate for collective bargaining - The Board is of the opinion that it is necessary to establish a serious degree of proof to warrant a review of the current bargaining unit structure rather than simply to show that another structure would be appropriate or more appropriate for collective bargaining - The evidence submitted by the union does not meet the test set out in section 18.1(1) of the *Code* and those established in the Board's case law - The Board finds that it is not necessary to consolidate the two separate units of employees and dismisses the union's application.

The panel was composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, Mr. Bernard Paquet and Ms. Maureen Flynn, Members.

A pre-hearing conference was held by telephone on May 18, 2004, and a hearing was held in Montréal on June 9 and August 17, 2004.

## Motifs de décision

**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687,**  
*requérante,*  
*et*  
**Groupe TVA Inc.,**  
*employeur.*

*CITÉ:* Groupe TVA Inc.

Dossier du Conseil: 23995-C

Décision n° 299  
le 7 décembre 2004

Révision de la structure des unités de négociation - Fusion des unités de négociation - Fardeau de la preuve - Il s'agit d'une demande présentée par le syndicat en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code* pour que soient fusionnées en une seule unité, l'unité des représentants aux ventes avec l'unité générale du Groupe TVA Inc. - Le Conseil a le pouvoir de réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement - Le Conseil a fait un survol de la jurisprudence pertinente - Le fardeau de la preuve incombe à ceux qui allèguent que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement - Le Conseil est d'avis qu'il faut établir un sérieux degré de preuve pour justifier la révision de la structure actuelle des unités de négociation plutôt que de simplement montrer qu'une autre structure serait habile ou plus habile à négocier collectivement - La preuve soumise par le syndicat ne répond pas au critère du paragraphe 18.1(1) du *Code* et aux critères élaborés par la jurisprudence du Conseil - Le Conseil conclut qu'il n'y a pas lieu de fusionner les deux unités distinctes d'employés et rejette la demande du syndicat.

Le banc est composé de M<sup>e</sup> Louise Fecteau, Vice-présidente, M. Bernard Paquet et M<sup>e</sup> Maureen Flynn, Membres.

Une conférence préparatoire a eu lieu par téléphone le 18 mai 2004 et une audience a eu lieu à Montréal le 9 juin et le 17 août 2004.

## Appearances

Ms. Helena P. Oliveira, for the Canadian Union of Public Employees, Local 687;  
Mr. Richard Gaudreault, for TVA Group Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson.

## I - Nature of the Application

[1] This case deals with an application filed by the Canadian Union of Public Employees, Local 687 (CUPE), pursuant to section 18.1(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) for the consolidation of two separate units of employees of TVA Group Inc. (TVA Group or TVA) working in Montréal into a single unit.

[2] It should be noted that the two units in respect of which consolidation is being sought are represented by **the same certified bargaining agent**, namely the Canadian Union of Public Employees, Local 687.

[3] The two bargaining units that the union seeks to consolidate are described as follows:

Unit 1: The general bargaining unit at the employer's premises in Montréal described as follows:

all employees working for TVA Group Inc. in Montreal, with the exclusion of the positions identified in Appendix A ...

(translation)

Unit 2: The bargaining unit for advertising representatives at the employer's premises, described as follows:

all advertising sales representatives and all infomercial representatives employed by TVA Group Inc. in Montreal, with the exclusion of the sales manager.

(translation)

[4] **Unit 1** was certified in its current form on May 10, 2000, by Board order no. 7776-U, which replaced order nos. 7602-U, 7604-U, 7605-U and 7720-U. In 1999, the Board received an application submitted by TVA Group (at that time TVA) pursuant to section 18 of the *Code* for a review of the structure of the bargaining units. At that time, TVA was composed of four

## Ont comparu

M<sup>e</sup> Helena P. Oliveira, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687;  
M<sup>e</sup> Richard Gaudreault, pour le Groupe TVA Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M<sup>e</sup> Louise Fecteau, Vice-présidente.

## I - Nature de la demande

[1] La présente affaire porte sur une demande présentée par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687 (SCFP), en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) pour que soient fusionnées en une seule unité, deux unités distinctes d'employés du Groupe TVA Inc. (Groupe TVA ou TVA) travaillant à Montréal.

[2] Il faut préciser que les deux unités que l'on demande de fusionner sont représentées **par le même agent négociateur accrédité**, soit le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687.

[3] Les descriptions des deux unités de négociation que le syndicat veut faire regrouper sont les suivantes:

Unité 1: L'unité générale de négociation chez l'employeur à Montréal décrite comme suit:

tous les employés travaillant pour Groupe TVA Inc. de Montréal, à l'exclusion des postes identifiés à l'annexe "A"...

Unité 2: L'unité de négociation de représentants en publicité chez l'employeur décrite comme suit:

tous les représentants aux ventes publicitaires et tous les représentants aux émissions d'info-publicité à l'emploi de Groupe TVA Inc., à Montréal, à l'exclusion du gérant des ventes.

[4] **L'unité 1** a été accréditée sous sa forme actuelle le 10 mai 2000 par l'ordonnance du Conseil portant le n<sup>o</sup> 7776-U, qui a remplacé les ordonnances portant les numéros 7602-U, 7604-U, 7605-U et 7720-U. Le Conseil a en effet été saisi en 1999 d'une demande présentée par le Groupe TVA (à cette époque TVA) aux termes de l'article 18 du *Code* en vue de faire

bargaining units in Montréal represented by different bargaining agents.

[5] In *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, dated April 26, 2000, the Board determined that a single unit was appropriate for collective bargaining and that CUPE Local 687 represented the majority of TVA employees and an order was made to that effect.

[6] The parties are bound by a collective agreement that is in effect until December 31, 2005.

[7] **Unit 2** was certified by the Board on November 12, 2002 by order no. 8384-U, which replaced order no. 3683-U, in respect of which the unit was represented at that time by l'Association des représentants en publicité de Télé-Métropole (S.E.P.B). The evidence indicated that this unit composed of advertising sales representatives was not the subject of discussions or negotiations in connection with the review of bargaining unit structures for which the Board received an application in 1999 and in which a decision was rendered on April 26, 2000, as indicated earlier.

[8] The parties are also bound by a collective agreement, which is in effect until December 31, 2004.

## II - Pre-hearing Conference

[9] In the case at bar, the Board held a pre-hearing conference on May 18, 2004, and reminded the parties of the test introduced on January 1, 1999, through section 18.1(1) of the *Code*, that is, the Board's authority to review the structure of the bargaining units **if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining**. The Board notified the parties that it wished to hear them on the above-mentioned test, that is, in what way the sales representatives' unit was no longer appropriate for collective bargaining and was no longer viable.

## III - The Evidence

### A - CUPE

#### 1 - First Witness

[10] Mr. Michel Désy is a local and regional sales representative for TVA Group and has been working

réviser la structure des unités de négociation. TVA était alors constitué de quatre unités de négociation à Montréal représentées par des agents négociateurs différents.

[5] Aux termes de la décision *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67, rendue le 26 avril 2000, le Conseil a conclu qu'une seule unité était habile à négocier collectivement et que la section locale 687 du SCFP représentait la majorité des employés de TVA; une ordonnance a alors été rendue à cet effet.

[6] Une convention collective lie les parties et est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2005.

[7] **L'unité 2**, quant à elle, a été accréditée par le Conseil le 12 novembre 2002 par l'ordonnance portant le n° 8384-U, laquelle a remplacé l'ordonnance n° 3683-U dont l'unité était alors représentée par l'Association des représentants en publicité de Télé-Métropole (S.E.P.B). La preuve démontre que cette unité composée de représentants aux ventes publicitaires n'a pas fait l'objet de discussions ou de négociations dans le cadre de la révision des structures des unités de négociation dont le Conseil a été saisi en 1999 et pour laquelle une décision fut rendue le 26 avril 2000, tel que mentionné ci-dessus.

[8] Une convention collective lie également les parties et est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2004.

## II - Conférence préparatoire

[9] Dans la présente affaire, le Conseil a tenu une conférence préparatoire en date du 18 mai 2004 et rappelait aux parties le critère introduit le 1<sup>er</sup> janvier 1999 par le paragraphe 18.1(1) du *Code*, à savoir, le pouvoir du Conseil de réviser la structure des unités de négociation **s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement**. Le Conseil a avisé les parties qu'il souhaitait les entendre sur le critère mentionné ci-dessus, à savoir, en quoi l'unité des représentants aux ventes n'est plus habile à négocier collectivement ou en quoi n'est-elle plus viable.

## III - La preuve

### A - Le SCFP

#### 1 - Le premier témoin

[10] M. Michel Désy est représentant aux ventes locales et régionales pour le Groupe TVA et travaille pour la

for the company since April 10, 1972. The team is currently composed of six representatives whose duties essentially consist in:

- developing the Montréal regional market;
- providing sales services for active clients and developing advertising, marketing and promotion objectives with them;
- working with clients to develop budgets for meeting their objectives.

[11] Mr. Désy stated that he works with an assistant who is part of the large general bargaining unit and whom he described as an internal extension of the representative. In describing his assistant's duties, he indicated that she:

- communicates with clients on a regular basis;
- prepares proposals for clients;
- conducts credit checks;
- plays a major role in reviewing programming;
- deals with clients when replacing one show with another;
- takes care of advertising materials;
- updates files;
- collects cheques from clients.

[12] In short, Mr. Désy described the assistant's role as essential for the work of a representative at TVA Group.

[13] Mr. Désy wants the unit to which he belongs to be consolidated with the general unit since the representatives, there are only six of them, realized during the most recent negotiations on the collective agreement that they did not have much bargaining power. He added that the general unit has full-time people who attend to union business, which is not the case for their small bargaining unit. Among other things, Mr. Désy explained that their small six-person

compagnie depuis le 10 avril 1972. Six représentants composent actuellement l'équipe et leurs fonctions consistent essentiellement:

- à développer le marché régional de Montréal;
- à fournir des services de vente pour les clients actifs et développer avec eux des objectifs de publicité, de marketing et de promotion;
- à développer avec les clients des budgets pour l'atteinte de leurs objectifs.

[11] M. Désy précise qu'il travaille avec une adjointe, laquelle fait partie de l'unité générale de négociation et définit cette adjointe comme étant «une extension du représentant, à l'interne». Il décrit d'ailleurs les fonctions de son adjointe de la façon suivante:

- elle communique avec les clients sur une base régulière;
- elle prépare des propositions pour les clients;
- elle s'occupe des enquêtes de crédit;
- elle joue un rôle important au niveau de la révision de la programmation;
- elle intervient auprès des clients pour remplacer une émission par une autre;
- elle s'occupe du matériel publicitaire;
- elle fait les mises à jour des dossiers;
- elle fait la collecte des chèques auprès des clients.

[12] En bref, M. Désy décrit le rôle de l'adjointe comme essentiel pour le travail d'un représentant chez le Groupe TVA.

[13] M. Désy souhaite que l'unité dont il fait partie soit regroupée avec l'unité générale car, lors de la dernière négociation de la convention collective, les représentants, au nombre de six seulement, ont réalisé qu'ils avaient peu de pouvoir de négociation. Il ajoute que l'unité générale a des personnes à plein temps qui s'occupent des affaires syndicales, ce qui n'est pas le cas pour leur petite unité de négociation. M. Désy explique entre autres que leur petite unité, composée de

unit cannot afford to pay for the services of a law firm to defend grievances or bargain properly.

[14] Mr. Désy added that the last round of negotiations for their collective agreement, which was in effect for one year only, had been difficult, referring specifically to a strike on July 4 and 5, 2003, and a lockout on July 8 and 9, 2003.

[15] In cross-examination, Mr. Désy explained that during the most recent negotiations, their unit was represented by two business officers of Local 687, Mr. Michel Bibeau and Mr. Réal Leboeuf, the president of the union. He also explained that their union dues are paid to Local 687 and that the members of his unit were not asked to pay any other dues for the negotiation of the collective agreement or for anything else.

[16] Mr. Désy also stated that he had obtained a significant gain in the most recent negotiations with respect to compensation, namely a “single” commission rate. He asserted that the main issues under negotiation pertained to the management of clients’ portfolios and representatives’ commissions.

[17] Mr. Désy acknowledged that an agreement in principle was reached on July 4, 2003, through the negotiations and that the members subsequently rejected the agreement at a general assembly. He added that during the brief period of the strike and lockout, the discussions nonetheless continued with the employer and led to an agreement on July 9, 2003.

## 2 - Second Witness

[18] Ms. Louise Couillard is Mr. Michel Désy’s assistant. She described her duties in roughly the same way as Mr. Désy did. She has been working for him for the past 13 years. She makes “informal” outings with Mr. Désy and the other representatives and with clients to launch programming and put on shows, among other things. Ms. Couillard’s work description was filed under Tab 7 of Exhibit P-1.

## 3 - Third Witness

[19] Mr. Réal Leboeuf has been president of CUPE, Local 687, since December 13, 2000. Before the bargaining units were consolidated, he was president of the technicians’ union.

six personnes, n’a pas les moyens de se payer les services d’un cabinet d’avocats pour défendre des griefs ou pour négocier adéquatement.

[14] M. Désy ajoute que la dernière négociation de leur convention collective, d’une durée d’une année seulement, a été difficile eu égard notamment qu’il y a eu une grève les 4 et 5 juillet 2003 puis un lock-out les 8 et 9 juillet 2003.

[15] En contre-interrogatoire, M. Désy explique que lors des dernières négociations, leur unité était représentée par deux agents d’affaires de la section locale 687, soit M. Michel Bibeau et M. Leboeuf, président du syndicat. Il explique également que leurs cotisations syndicales sont versées à la section locale 687 et qu’aucune autre cotisation n’a été exigée des membres de son unité pour la négociation de la convention collective ou pour quoi que ce soit d’autre.

[16] M. Désy dit également avoir obtenu un gain important lors des dernières négociations en ce qui a trait à la rémunération, soit un taux de commission dit «unique». Il soutient que les questions principales en négociation portaient sur la gestion des portefeuilles de clients et des commissions pour les représentants.

[17] M. Désy reconnaît qu’une entente de principe a été conclue le 4 juillet 2003 aux termes de la négociation et que les membres en assemblée générale ont par la suite refusé l’entente. Il ajoute que pendant la courte période de grève ou de lock-out, les pourparlers se sont quand même poursuivis avec l’employeur et ont conduit à une entente le 9 juillet 2003.

## 2 - Le deuxième témoin

[18] M<sup>me</sup> Louise Couillard est l’adjointe de M. Michel Désy. Elle décrit ses fonctions à peu près de la même manière que l’a fait M. Désy. Elle travaille pour lui depuis 13 ans. Elle effectue des sorties dites «informelles» avec les représentants, dont M. Désy et des clients pour, entre autres, le lancement de programmation et la tenue de spectacles. La description de tâches de M<sup>me</sup> Couillard a été produite au dossier sous l’onglet 7 de la pièce P-1.

## 3 - Le troisième témoin

[19] M. Réal Leboeuf est le président du SCFP, section locale 687, depuis le 13 décembre 2000. Avant la fusion des unités de négociation, il était le président du syndicat des techniciens.

[20] He explained to the Board that the collective agreement for the advertising representatives had expired in August 2002 and indicated that the employer had forwarded a notice to bargain to Mr. Michel Désy in July 2002 in order to start negotiations for a new agreement but that the union was waiting for the Board's decision on the matter of consolidation before taking steps in this regard. A letter signed by Mr. Leboeuf confirming these statements is filed under Tab 3 of Exhibit P-3.

[21] Mr. Leboeuf described the conciliation process, which was slow in getting started, and stated that some 15 meetings had taken place with or without the conciliator. The non-monetary component was settled easily, while the major issues such as compensation and management of the client list took more time. With respect to the client list, Mr. Leboeuf stated that the employer wanted to take established clients away from the representatives, while the latter wanted the status quo. However, what the representatives wanted most in terms of compensation was a single rate rather than a variable rate of between 1% and 4%.

[22] Mr. Leboeuf considers that the agreement that was reached is unsatisfactory even though the single rate was obtained since elements such as quarterly incentives and 4% for getting new clients were not obtained.

[23] Mr. Leboeuf pointed out that during the year the agreement was in effect, the parties agreed to create a working committee (the committee) to establish a mechanism for setting the base rate applicable as of January 1, 2005. If there is no agreement by December 31, 2004, the previous method of compensation will apply again.

[24] With respect to management of the units concerned in the case at bar, Mr. Leboeuf stated that he was the president of the general unit and that Mr. Désy was vice-president of the advertising representatives' unit.

[25] With respect to the collection of union dues, there is a single accounting system for both units. In terms of benefits, Mr. Leboeuf indicated that the representatives are covered by the same plan even though the accounting is separate. The employees of both units have the same group insurance.

[20] Il explique au Conseil que la convention collective des représentants en publicité était expirée depuis août 2002 et souligne que l'employeur avait transmis en juillet 2002 un avis de négociation à M. Michel Désy aux fins de débiter les négociations d'une nouvelle convention mais que le syndicat attendait la décision du Conseil dans le dossier des fusions avant d'entamer des démarches à cet égard. Une lettre signée par M. Leboeuf confirmant ces propos est produite à l'onglet 3 de la pièce P-3.

[21] M. Leboeuf décrit le processus de la conciliation qui tarda à démarrer et précise qu'une quinzaine de rencontres eurent lieu avec ou sans le conciliateur. Le volet normatif s'est réglé facilement, alors que les enjeux importants dont la rémunération, la gestion de la liste des clients prirent plus de temps. Relativement à la liste des clients, M. Leboeuf déclare que l'employeur voulait retirer aux représentants des clients déjà établis alors que les représentants souhaitaient le statu quo. Mais ce que les représentants souhaitaient le plus au niveau de leur rémunération était l'obtention d'un taux unique plutôt qu'un taux variable oscillant entre 1 % et 4 %.

[22] M. Leboeuf estime que l'entente conclue est insatisfaisante même si le taux unique a été obtenu car des questions tels les incitatifs trimestriels et le 4 % pour l'obtention de nouveaux clients n'ont pas été obtenus.

[23] M. Leboeuf rappelle qu'au cours de l'année de la convention, les parties ont convenu de créer un comité de travail (le comité) qui doit définir un mécanisme de fixation du taux de base applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005. À défaut d'une entente d'ici le 31 décembre 2004, l'ancienne méthode de rémunération s'appliquera à nouveau.

[24] Relativement à la gestion des unités dont il est question dans la présente affaire, M. Leboeuf précise qu'il est le président de l'unité générale et que M. Désy est le vice-président de l'unité des représentants en publicité.

[25] Quant aux perceptions des cotisations syndicales, il existe une comptabilité unique pour les deux unités. Au niveau des avantages sociaux, M. Leboeuf précise que les représentants sont couverts par le même régime bien que la comptabilité soit distincte. L'assurance collective est la même pour les employés des deux unités.

[26] Mr. Leboeuf emphasized that in the latest negotiations, there was no balance of power between the union and the employer with respect to the sales representatives' group.

## **B - TVA Group**

### **1 - First Witness**

[27] Mr. Hugues Beaudoin is local sales director for TVA Group and has been working for the employer since December 1997. His duties consist primarily in ensuring that the representatives have all of the tools to perform their work. Mr. Beaudoin gave a detailed description of the sales representatives' duties and of the tools made available to them. He stated that the representatives are an essential part of TVA Group, particularly because they alone account for 20% to 25% of sales.

[28] With respect to the sales assistants' involvement, Mr. Beaudoin stressed that the latter have no direct involvement in sales since that function is exclusive to the representatives. Mr. Beaudoin also stated that the representatives work closely with other people, including those responsible for LCN products, INFO, media creativity and inventory management, and that these people are not unionized.

[29] Mr. Beaudoin considered that a work stoppage for the small sales representatives' group would have substantial financial repercussions for the company. He further noted that the sales staff cannot be replaced easily, that the advertising market is highly competitive and that an extended work stoppage could result in the loss of a large number of clients.

[30] In cross-examination, Mr. Beaudoin stated that Mr. Guy Patenaude is the sales assistants' immediate supervisor. Mr. Beaudoin acknowledged that the assistants' duties towards the representatives are those set out at Tab 7 of Exhibit P-1 and that they work closely with the representatives on such matters as customer service and are accordingly in contact with the representatives' clients.

[26] M. Leboeuf insiste pour dire que lors des dernières négociations, le syndicat n'était pas en situation de rapport de force vis-à-vis l'employeur pour le groupe de représentants aux ventes.

## **B - Le Groupe TVA**

### **1 - Le premier témoin**

[27] M. Hugues Beaudoin, est directeur des ventes locales du Groupe TVA et travaille pour l'employeur depuis décembre 1997. Ses tâches consistent principalement à s'assurer que les représentants aient tous les outils pour faire leur travail. M. Beaudoin décrit les tâches des représentants aux ventes de façon élaborée ainsi que les outils qui sont mis à leur disposition. Il précise que les représentants constituent un élément essentiel pour le Groupe TVA, notamment parce qu'à eux seuls ils contribuent de 20 à 25 % du chiffre d'affaires.

[28] Quant à l'implication des assistantes aux ventes, M. Beaudoin insiste pour dire que ces dernières n'ont aucune implication directe quant aux ventes car cette fonction est exclusive aux représentants. M. Beaudoin précise également que les représentants travaillent en étroite collaboration avec d'autres personnes dont les chargés de produits LCN, INFO, créativité média et gestion de l'inventaire et que ces personnes ne sont pas syndiquées.

[29] M. Beaudoin estime qu'un arrêt de travail pour le petit groupe de représentants aux ventes entraîne des répercussions financières significatives pour l'entreprise. De plus, il souligne que les personnes aux ventes ne peuvent être remplacées facilement, que le marché de la publicité est très compétitif et qu'un arrêt de travail prolongé peut entraîner des pertes importantes de clientèle.

[30] En contre-interrogatoire, M. Beaudoin précise que c'est M. Guy Patenaude qui est le supérieur immédiat des assistantes aux ventes. M. Beaudoin reconnaît que les tâches des assistantes auprès des représentants sont celles décrites à l'onglet 7 de la pièce P-1 et qu'elles travaillent en étroite collaboration avec les représentants, entre autres au service à la clientèle et en ce sens sont en communication avec les clients des représentants.

---

**2 - Second Witness**

[31] Mr. Guy Patenaude is director of sales administration and informatics. He is responsible for the sales assistants and has participated in the last three rounds of negotiations on the sales representatives' collective agreement.

[32] He described the representatives' compensation, which is 100% on commission with incentives for client development and for surpassing objectives. He also described the compensation of the sales representatives' assistants, who do not receive any commissions. While the average salary of a sales representative is approximately \$160,000, an assistant at the maximum of the salary scale earns \$41,000.

[33] The witness indicated that the significant aspects of the latest round of negotiations were as follows:

- the single rate;
- the rate for products;
- incentives (new clients - surpassing objectives);
- management of client accounts.

[34] The witness filed a comparative study of the compensation of sales representatives working for broadcasting companies in Montréal, indicating that TVA Group has the highest compensation.

[35] In cross-examination, Mr. Patenaude acknowledged that no negotiation sessions had yet taken place with the committee established to agree on a compensation mechanism to come into effect on January 1, 2005, because each of the parties had agreed to conduct market analyses, which the employer had done, as filed at Tab 15. Mr. Patenaude stated that the union has not yet received an official copy of this study. He added that no timetable has yet been set for the bargaining and that a conciliator had been requested in the case.

**2 - Le deuxième témoin**

[31] M. Guy Patenaude est directeur, Administration et informatique des ventes. Il a sous sa responsabilité les assistantes aux ventes et a lui-même participé aux trois dernières négociations de la convention collective des représentants aux ventes.

[32] Il décrit la rémunération des représentants qui est établie à 100 % à commission, avec des incitatifs au développement de la clientèle ainsi que pour le dépassement des objectifs. Il décrit également la rémunération des assistantes aux représentants aux ventes, lesquelles ne jouissent d'aucune commission. Alors que le salaire annuel moyen d'un représentant aux ventes se situe autour de 160 000 \$ celui d'une assistante est de 41 000 \$ pour le maximum de l'échelle salariale.

[33] Le témoin décrit les éléments importants de la dernière négociation, à savoir:

- le taux unique;
- le taux pour les produits;
- les incitatifs (nouveaux clients - dépassement des objectifs);
- la gestion des comptes-clients.

[34] Le témoin dépose une étude comparative de la rémunération des représentants aux ventes oeuvrant à Montréal, effectuée auprès des entreprises de diffusion, qui démontre que le Groupe TVA a la rémunération la plus élevée.

[35] En contre-interrogatoire, M. Patenaude reconnaît qu'aucune rencontre de négociation n'a encore eu lieu avec le comité mis sur pied pour convenir d'un mécanisme de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 dû au fait que les parties avaient convenu de part et d'autre d'effectuer des analyses de marché, ce qui a été fait du côté de l'employeur, tel que produit à l'onglet 15. M. Patenaude précise que cette étude n'a pas encore été transmise officiellement au syndicat. Il ajoute qu'aucun calendrier de négociation n'a encore été fixé et qu'un conciliateur a été demandé dans le dossier.

### 3 - Third Witness

[36] Mr. Guy Bertrand, director of human resources at TVA Group since September 1997, and previously a labour relations advisor for the company, indicated that the main areas covered in the latest negotiations were the compensation structure and client management. Mr. Bertrand related the sequence of events leading up to the negotiation of the last collective agreement and confirmed that the conciliator was appointed in February 2003 and that the negotiations started in early April 2003.

[37] The witness also stated that, despite the strike and lockout notices in this case, the discussions continued even after the lockout, which led to an agreement in principle on July 9, 2003.

[38] Mr. Bertrand distinguished between the content of the two collective agreements, i.e. that of the large unit and that of the representatives. He considers that for the large unit non-monetary issues are more important than the financial aspect, whereas the opposite is true for the small representatives' unit. With respect to the professional advisory committee established under clause 13 of the agreement in order to propose solutions to the problems raised in practising the profession, the witness indicated that the union has not called any meetings to date.

### IV - Arguments of the Parties

#### A - The Union

[39] The union argued that, with respect to the burden of proof that applies to a review of a unit under section 18.1 of the *Code*, it is not necessary to be in a situation where the problems are insurmountable. There is only one test indicated in section 18.1, namely whether the Board is satisfied that the units are no longer appropriate for collective bargaining. Counsel asserted that section 18.1 of the *Code* does not prohibit a change of units. She also referred to a decision that the Board issued on May 10, 2000, in connection with order no. 7776-U, directing that the four units be consolidated into a single unit, thereby "marginalizing and destroying the viability of the sales representatives' unit"(translation).

[40] She recalled that the evidence establishes an interdependence between the duties performed by the

### 3 - Le troisième témoin

[36] M. Guy Bertrand, directeur des ressources humaines chez Groupe TVA depuis septembre 1997, auparavant conseiller en relations du travail au sein de l'entreprise, décrit les principaux sujets qui ont fait l'objet des dernières négociations, à savoir, la structure de rémunération et le dossier de gestion de clients. M. Bertrand relate la séquence des événements ayant conduit à la négociation de la dernière convention collective et confirme que le conciliateur a été nommé en février 2003 et que les négociations ont débuté au début d'avril 2003.

[37] Le témoin précise également que malgré les avis de grève et de lock-out dans le dossier, les discussions se sont poursuivies même après le lock-out, ce qui a permis d'en arriver à une entente de principe le 9 juillet 2003.

[38] M. Bertrand distingue le contenu des deux conventions collectives, soit celle de la grande unité et celle des représentants. Il estime que le normatif est plus important pour la grande unité que le côté financier, alors que pour la petite unité des représentants c'est l'inverse. Relativement au Comité consultatif professionnel prévu à l'article 13 de la convention ayant pour but de proposer des solutions aux problèmes soulevés dans l'exercice de la profession, le témoin indique qu'aucune réunion n'a été convoquée par le syndicat à ce jour.

### IV - Argumentation des parties

#### A - Le syndicat

[39] Le syndicat fait valoir qu'au niveau du fardeau de preuve en matière de révision d'unité au sens de l'article 18.1 du *Code*, il n'est pas nécessaire que l'on soit dans une situation où les problèmes sont insurmontables, il n'y a qu'un seul critère indiqué à l'article 18.1, à savoir si le Conseil est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Selon la procureure, l'article 18.1 du *Code* n'interdit pas une modification des unités. Elle fait valoir également la décision du Conseil rendue le 10 mai 2000, suite à l'ordonnance n° 7776-U, qui ordonnait de regrouper en une seule les quatre unités, ce qui a eu pour effet de «marginaliser et d'effriter la viabilité de l'unité des représentants aux ventes».

[40] Elle rappelle que la preuve démontre une interdépendance entre les fonctions exercées par les

members of the two units arising from the close collaboration between the sales representatives and the assistants who are members of the general unit.

[41] She also referred to the difficulties that the sales representatives encountered in negotiating the most recent collective agreement. She argued that the employer has not demonstrated a great deal of interest in negotiating an agreement, as reflected in the delay in starting negotiations.

[42] She further recalled the difficulties that were encountered before the agreement was signed: a strike on July 4 and 5 and a lockout on July 8 and 9. In her opinion, it was important not to wait until the problems become intolerable or insurmountable before changing the current structure. In counsel's opinion, the current unit is not viable. The fact that an agreement was entered into for a period of one year only indicates that the unit is unable to negotiate effectively.

[43] In summary, and to reiterate the tests developed in *Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109, she considers that the current structure of the two units is detrimental to industrial relations and that the proposed unit, in which the representatives would be consolidated with the general unit, is the most appropriate solution. This in fact is a long-term vision since the current unit does not allow for an equitable balance of power between the parties.

[44] Counsel reminded the Board that it was in favour of the creation of a large unit in May 2000 and that an isolated unit such as that of the representatives is not likely to experience harmonious relations. She noted that a single unit also would allow for employee mobility with no union obstacles.

[45] Finally, she reminded the Board that the members of the sales representatives' unit expressed themselves through a resolution in favour of joining the general unit and that the members of the general unit also expressed themselves through a resolution by their executive committee in favour of accepting the members of the sales representatives' unit.

## **B - The Employer**

[46] In his arguments, counsel for the employer pointed out the parameters and the issue that the Board had asked the parties to address, i.e., in what way the current sales representatives' unit is no longer

membres des deux unités, découlant de l'étroite collaboration entre les représentants aux ventes et les assistantes membres de l'unité générale.

[41] Elle fait valoir également les difficultés qu'ont rencontrées les représentants aux ventes pour négocier la dernière convention collective. Elle soutient que l'employeur n'a pas démontré un très grand intérêt à négocier une convention ce qui se reflète dans la lenteur à démarrer les négociations.

[42] Elle rappelle également les difficultés rencontrées avant la signature de la convention: une grève les 4 et 5 juillet et un lock-out les 8 et 9 juillet. Il ne faut pas, selon elle, attendre que les problèmes soient intolérables ou insurmontables pour modifier la structure actuelle. Selon la procureure, l'unité actuelle n'est pas viable. La conclusion d'une convention d'une année seulement démontre que l'unité ne peut négocier efficacement.

[43] En résumé et pour reprendre les critères développés dans l'affaire *Sécur Inc.*, [2001] CCRI n° 109, elle estime que la structure actuelle des deux unités nuit aux relations du travail et que l'unité proposée, soit, de regrouper les représentants avec l'unité générale est la solution la plus appropriée. Il s'agit en fait, d'une vision à long terme, car l'unité actuelle ne permet pas un rapport de force équitable entre les parties.

[44] La procureure rappelle au Conseil qu'il a favorisé la création d'une grande unité en mai 2000 et qu'une unité isolée comme celle des représentants n'est pas susceptible de susciter des relations harmonieuses. Elle souligne qu'une seule unité permet également une mobilité entre les employés sans obstacle syndical.

[45] Enfin, elle rappelle au Conseil que les membres de l'unité des vendeurs se sont exprimés par voie de résolution en faveur de se joindre à l'unité générale et que les membres de l'unité générale se sont également exprimés par voie de résolution de leur comité exécutif en faveur d'accueillir les membres de l'unité des vendeurs.

## **B - L'employeur**

[46] Dans son argumentation, le procureur de l'employeur rappelle les paramètres et la question à laquelle le Conseil avait invité les parties à répondre, à savoir, en quoi l'unité actuelle des représentants aux

appropriate for collective bargaining or would no longer be viable.

[47] Regarding Mr. Désy's comments to the effect that he did not have the necessary financial or professional support to establish a good balance of power, counsel considers that the evidence establishes otherwise. He noted that the representatives' unit is not as abandoned as the other party would have the Board believe. In the latest negotiations, the unit was represented by the union president himself, Mr. Leboeuf, and by Mr. Bibeau.

[48] Counsel also finds that, from a compensation standpoint, a single rate, the main issue in the negotiations, was obtained during the latest round; from his perspective, this was supported by the union. The other important issue in the negotiations, raised by Mr. Désy, was the management of the client portfolio. This issue was also resolved to the representatives' satisfaction, thus suggesting that the current unit is fulfilling its functions effectively.

[49] Counsel for the employer considers that the results obtained in the most recent negotiations indicate that the current bargaining unit is viable. The members of the representatives' unit obtained significant gains, including a "single" commission rate. The latest negotiations also show that the mechanisms of the *Code* were used, since the right to strike was exercised and the employees in attendance at a general assembly rejected the first agreement in principle that had been reached. Moreover, despite the fact that a lockout was initiated, the parties continued negotiating, which clearly attests to the balance of power and the coherent democracy that prevailed during the latest negotiations, according to counsel.

[50] Finally, counsel for the employer provided an exhaustive explanation of the differences between the two collective agreements in effect, those of the large and the small units, in order to establish that the non-monetary and compensation aspects are very different. He referred the Board to the terms of the two collective agreements that were filed by the two parties.

[51] According to counsel, the representatives' collective agreement does not constitute a traditional agreement. He added that the sales representatives' positions, for example, cannot be interchangeable with the positions in the large unit. There is no element of

ventes n'est plus habile à négocier collectivement ou ne serait plus viable?

[47] Relativement aux propos de M. Désy selon lesquels n'avait pas le support requis tant financier que professionnel pour établir un bon rapport de force, le procureur estime que la preuve démontre tout autre chose. L'unité des représentants, souligne-t-il, n'est pas aussi esseulée que l'on veut le faire croire. Lors des dernières négociations, l'unité était représentée par le président du syndicat lui-même, M. Leboeuf, et par M. Bibeau.

[48] Le procureur estime également que l'issue des dernières négociations a donné lieu en terme de rémunération à l'obtention du taux unique, élément principal de la négociation; ce qui, à son point de vue, a été soutenu par le syndicat. L'autre élément important de la négociation et soulevé par M. Désy était la question de la gestion du portefeuille-clients. Cet élément a également été réglé de façon satisfaisante pour les représentants, ce qui laisse donc croire que l'unité actuelle remplit bien ses fonctions.

[49] Le procureur de l'employeur estime que les résultats obtenus lors de la dernière négociation démontrent que l'unité de négociation actuelle est viable. Les membres de l'unité des représentants ont obtenu des gains significatifs, notamment un taux de commission dit «unique». La dernière négociation démontre aussi que les mécanismes du *Code* ont été utilisés, puisque le droit de grève a été exercé et les employés en assemblée générale ont refusé la première entente de principe qui avait été conclue. De plus, malgré le fait que le lock-out ait été déclenché, les parties ont continué à négocier, ce qui démontre bien le rapport de force et la vie démocratique cohérente qui régnaient lors des dernières négociations, précise le procureur.

[50] Enfin le procureur de l'employeur distingue de façon exhaustive les deux conventions collectives en vigueur, soit celle de la grande et de la petite unité aux fins de démontrer que les éléments touchant le normatif et la rémunération sont fort différents. Il réfère le Conseil au contenu des deux conventions collectives qui ont été produites par les deux parties.

[51] Selon le procureur, la convention collective des représentants ne constitue pas une convention traditionnelle. Il ajoute que les postes des représentants aux ventes, par exemple, ne peuvent être interchangeables avec des postes de la grande unité.

mobility for the representatives. He further considers that there is no jurisdictional conflict.

[52] The fact that the employees in the large unit have the same pension plan is not in itself a determinative factor, according to counsel. Thousands of Canadians who do not work at the same company can belong to the same group for pension plan purposes. In any event, in his opinion, this factor alone is not sufficient to warrant the consolidation of the two units that is at issue here.

[53] He further claimed that the union has failed to establish that the current structure was not viable and that this burden rested on it. Furthermore, the union's evidence does not establish that there would be better industrial relations if there were a single unit. No evidence was adduced to the effect that the unit was not able to negotiate and he pointed out that it was even the employer who requested the negotiations in the most recent round.

#### V - The Law

[54] Section 18.1(1) of the *Code* reads as follows:

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the units are no longer appropriate for collective bargaining.

[55] The Board will determine only the question of whether the sales representatives' unit at TVA Group Inc. is no longer appropriate for collective bargaining, as was agreed to by the parties during the pre-hearing conference and in accordance with the provisions of section 18.1(1).

[56] As we know, the burden of proof rests with those who allege that the units are no longer appropriate for collective bargaining. The Board considered this question in *Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124, in which it states as follows:

[108] Unlike section 45, section 18.1(1) provides that the Board must be satisfied that the units in question "are no longer appropriate for collective bargaining." This wording implies the demonstration that the current bargaining structure is inappropriate, a sort of negative proof. ...

(page 32; and 151)

L'élément de la mobilité des représentants est absent. Il estime également qu'il n'existe pas de conflit de juridiction.

[52] Le fait que le régime de retraite soit le même que celui des employés de la grande unité n'est pas en soi un élément déterminant selon le procureur. Des milliers de Canadiens qui ne travaillent pas dans la même entreprise peuvent faire partie d'un même groupe au niveau du régime de retraite. À tout événement, à son avis, à lui seul cet élément ne peut justifier la fusion des deux unités dont il est question ici.

[53] Il prétend également que le syndicat n'a pas démontré que la structure actuelle n'était pas viable et que ce fardeau lui incombait. De plus, la preuve du syndicat ne démontre pas qu'il y aurait de meilleures relations du travail si l'on était en présence d'une seule unité. Aucune preuve n'a été faite selon laquelle que l'unité n'était pas en mesure de négocier et il rappelle que c'est même l'employeur qui a demandé la négociation lors des dernières négociations.

#### V - Le droit

[54] Le paragraphe 18.1(1) du *Code* se lit comme suit:

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

[55] Comme les parties en ont convenu à la conférence préparatoire, et conformément aux dispositions du paragraphe 18.1(1) du *Code*, le Conseil se prononcera uniquement sur la question de savoir si l'unité des représentants aux ventes du Groupe TVA Inc. n'est plus habile à négocier collectivement.

[56] Le fardeau de preuve incombe, comme on le sait, à ceux qui allèguent que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Le Conseil a étudié cette question dans l'affaire *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124, où il a déclaré ce qui suit:

[108] Contrairement à l'article 45, le paragraphe 18.1(1) prévoit que le Conseil doit être convaincu que les unités en question "ne sont plus habiles à négocier collectivement". Ce libellé implique la preuve d'une inadéquation de la structure des unités de négociation actuelles ou une sorte de preuve par la négative...

(pages 32; et 151)

[57] With respect to the nature and the content of the burden of proof, the Board is of the opinion that it is much higher than for an application for review filed under sections 18.1, 35 or 45 of the *Code*. In any event, Parliament has made a point of specifying in section 18.1(1) that the Board had to be satisfied that the units are no longer appropriate for collective bargaining, which is not the case for sections 35 and 45 of the *Code*.

[58] The Board is of the opinion that it is necessary to that end to establish a serious degree of proof to warrant a review of the current bargaining unit structure rather than simply to show that another structure would be appropriate or more appropriate for collective bargaining.

[59] On that point, in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248, a majority decision, the Board decided as follows:

[113] Because the new statutory provision differs, while the Board agrees that there is some onus, it does not fully agree with the CEP's suggestions respecting the nature and content of that onus. The Board is of the view that section 18.1(1) should not always be interpreted as creating a high threshold or heavy onus, but rather, must be given a definition consistent with the actual language contained in the *Code*, applied in the context and in consideration of the applicable facts. ... **The facts and circumstances which have led an employer or a bargaining agent to apply for a review must be carefully considered.** ... the Board must take a broad and contextual view and should not necessarily impose a burden of proof that is not required or implied by the relevant *Code* provisions, considered in their factual and statutory context. The Board does not, therefore, view the bargaining unit review provisions of section 18.1(1) as necessarily imposing a high threshold or high burden of proof.

(pages 58; and 297-298; emphasis added)

[60] In the case at bar, one of the points raised by the minority member was his opinion that the majority of the panel in the above-mentioned case was in favour of broadening considerably the scope of the reasons warranting a review of the structure of the bargaining units under section 18.1(1), although the CIRB had previously based **its decisions on compelling reasons**.

[61] The aforementioned decision was subject to an application for reconsideration under section 18 of the *Code*. In its application, the applicant (the CEP) claimed that Parliament, through section 18.1(1) of the

[57] Relativement à la nature et au contenu du fardeau de preuve, le Conseil est d'avis qu'il est nettement plus élevé qu'une demande de révision présentée sous l'égide des articles 18.1, 35 et 45 du *Code*. Le législateur en tous les cas a pris la peine de préciser au paragraphe 18.1(1) qu'il fallait que le Conseil soit convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, ce qui n'est pas le cas des articles 35 et 45 du *Code*.

[58] Le Conseil est d'avis qu'il faut, pour ce faire, établir un sérieux degré de preuve pour justifier la révision de la structure actuelle des unités de négociation plutôt que de simplement montrer qu'une autre structure serait habile ou plus habile à négocier collectivement.

[59] A cet égard, le Conseil décidait dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248, une décision majoritaire, ce qui suit:

[113] Comme la nouvelle disposition législative est différente de l'ancienne, et bien que le Conseil reconnaisse que la partie intéressée doit s'acquitter d'une certaine charge de la preuve, il ne souscrit pas entièrement aux idées du SCEP quant à la nature et au contenu de cette charge. Il estime qu'il ne faudrait pas toujours interpréter le paragraphe 18.1(1) comme s'il imposait un critère exigeant ou une lourde charge de la preuve, mais plutôt lui donner une définition compatible avec le libellé du *Code* dans son contexte, compte tenu des faits pertinents... **Les faits et les circonstances qui ont mené l'employeur ou un agent négociateur à demander une révision doivent être soigneusement pesés.**... le Conseil doit envisager la situation globalement dans son contexte, sans nécessairement imposer une charge de la preuve que les dispositions pertinentes du *Code* n'exigent ni n'impliquent dans leur contexte factuel et législatif. Le Conseil n'est donc pas d'avis que les dispositions du paragraphe 18.1(1) sur la révision des unités de négociation imposent nécessairement un critère exigeant ni une lourde charge de la preuve.

(pages 58; et 297-298; c'est nous qui soulignons)

[60] Dans cette affaire, un des points soulevés par le membre minoritaire portait sur le fait qu'à ses yeux la majorité du banc dans l'affaire précitée favorisait un élargissement considérable de la portée des motifs justifiant des révisions de la structure des unités de négociation sous l'égide de l'article 18.1(1) alors que le CCRI avait jusqu'alors fondé **ses décisions sur des raisons impératives**.

[61] La décision précitée a fait l'objet d'une demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code*. Le requérant (le SCEP) dans sa demande prétendait que le législateur, par le truchement du paragraphe 18.1(1)

*Code*, empowered the Board to review the structure of the existing bargaining units and had henceforth established a **lower threshold** than the one that previously existed.

[62] In *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31, the Board unanimously dismissed the application for reconsideration and stated the following with respect to the grounds warranting a review of bargaining unit structures under section 18.1(1) of the *Code*:

[68] In essence, the majority members of the initial panel concluded that, in conducting a review under section 18.1(1) of the *Code*, it must take a broad and balanced view of the relevant factors, including the reasons or motives behind a review application. It found as well that it should not refuse to address problems relating to bargaining units until problems become so **serious** or **completely intolerable** when it is apparent that the units are no longer appropriate. It also endorsed a broad approach, as opposed to a narrowly remedial approach as is presently reflected in the Board's decisions relating to common employer declarations and declarations of sale of business. **The present panel agrees with this broad and balanced approach of considering the context in which any section 18.1 application is initiated, as well as considering all of the facts and circumstances of an application before the Board.**

[69] In the opinion of the present panel and contrary to the applicant's submissions, **this clearly does not mean that the Board has done away with the requirement of an applicant establishing compelling or sound reasons for undertaking a bargaining unit review pursuant to section 18.1(1) of the *Code*.** ...

...

[73] Consequently, the present panel cannot agree with the proposition advanced by the applicant to the effect that the decision of the majority rests entirely in its conclusion that Parliament, through section 18.1(1) of the *Code*, has expanded the jurisdiction of the Board to review existing bargaining units, **thereby lowering the threshold previously applied.** ...

...

[77] As stated above, the **reconsideration panel does not agree that, in the decision under review, the Board has abandoned the "compelling reasons threshold."** It is clear from a reading of the decision as a whole and, in particular, the passage referred to in paragraph 69 above that the

du *Code*, a habilité le Conseil à réviser la structure des unités de négociation existantes et avait dès lors établi **un test moins exigeant** que celui qui existait auparavant.

[62] Dans sa décision *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 253; et 104 CLRBR (2d) 31, le Conseil rejeta unanimement la demande de révision et s'exprima ainsi relativement à la question des motifs pouvant justifier des révisions de structures des unités de négociation sous l'égide de l'article 18.1(1) du *Code*:

[68] Les membres de la majorité du banc initial ont conclu, essentiellement que, pour les fins d'une révision fondée sur le paragraphe 18.1(1) du *Code*, il est nécessaire de tenir compte globalement et de manière équilibrée de tous les facteurs pertinents, y compris les raisons qui ont motivé la demande de réexamen. Ils ont également conclu qu'ils ne devaient pas attendre, pour s'attaquer aux problèmes liés aux unités de négociation, que ces problèmes deviennent **graves** ou **complètement intolérables**, dans la mesure où il est évident que les unités de négociation sont devenues inhabiles à négocier collectivement. Ils se sont également prononcés en faveur de l'utilisation d'une approche globale plutôt que d'une approche strictement réparatrice comme c'est actuellement le cas dans les décisions du Conseil relativement aux demandes de déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise. **Le présent banc souscrit à cette approche globale et équilibrée, qui consiste à tenir compte du contexte dans lequel est présentée une demande de révision fondée sur l'article 18.1, de même que de l'ensemble des faits et des circonstances.**

[69] En dépit de ce qu'en pense le requérant, **ces conclusions ne signifient certainement pas, pour le présent banc, que le Conseil a mis de côté l'obligation d'établir qu'il existe des raisons impératives ou sérieuses de réviser la structure des unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code*.**...

...

[73] Par conséquent, le présent banc du Conseil ne peut pas souscrire à la position du requérant selon laquelle la décision de la majorité repose entièrement sur la conclusion à laquelle elle en est arrivée que le législateur, par le truchement du paragraphe 18.1(1) du *Code*, a habilité le Conseil à réviser la structure des unités de négociation existantes **et a dès lors établi un test moins exigeant que celui qui existait auparavant.**...

...

[77] Ainsi qu'il a été précisé précédemment, **le banc de révision ne partage pas le point de vue selon lequel le Conseil a éliminé le «test des raisons impératives»** en rendant la décision faisant l'objet du présent réexamen. **La lecture de la décision dans son ensemble et plus précisément**

**Board still requires compelling or sound reasons before it will review the structure of bargaining units.**

(pages 21-25; and 48-52; emphasis added)

[63] In *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CIRB no. 51, the Board decided that **compelling** reasons were needed to review the bargaining structure under section 18.1(1) of the *Code*. It stated as follows:

[31] Under the new provisions of section 18.1, it is not sufficient to show that the remedy requested is more appropriate than what currently exists; **there must be compelling reasons why the bargaining structure is no longer appropriate and warrants interference.** ...

(page 10; emphasis added)

[64] With respect to the relevant factors for the application of section 18.1(1) of the *Code*, in *Canadian Broadcasting Corporation (218)*, *supra*, the Board indicated as follows:

[114] ... The parties and the Board should be prepared to address such problems and situations as arise in a flexible manner aimed at ensuring effective industrial relations and sound and constructive labour management and collective bargaining practices. The Board should not refuse to address problems with inappropriate bargaining units until the problems grow serious or completely intolerable, if it is apparent that the bargaining units are no longer appropriate **to the extent that effective industrial relations have been significantly impaired.**

(pages 59; and 298; emphasis added)

## VI - Analysis and Decision

[65] The Board is of the opinion that the evidence submitted to it by the union does not meet the test set out in section 18.1(1) of the *Code* or those established in the Board's case law with respect to the degree of proof required to satisfy it that the current unit is no longer appropriate for bargaining or is no longer viable.

[66] The Board is not satisfied that the points raised by the union in favour of a single unit are related to problems pertaining to ineffective industrial relations or to those where it has become clear that the current structure needs to be changed. The Board is of the opinion that the industrial relations problems raised by

**l'extrait au paragraphe 69 cité plus haut indique clairement que le Conseil continue d'exiger la preuve qu'il existe des raisons impératives ou sérieuses avant de réviser la structure des unités de négociation.**

(pages 21-25; et 48-52; c'est nous qui soulignons)

[63] Dans l'affaire *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CCRI n° 51, le Conseil a décidé qu'il fallait des raisons **impératives** pour réviser la structure de négociation en vertu du paragraphe 18.1.(1) du *Code*. Il s'est exprimé ainsi:

[31] Aux termes des nouvelles dispositions de l'article 18.1, il ne suffit pas de démontrer que la structure demandée est plus appropriée que celle qui existe actuellement; **il doit exister des motifs contraignants pour lesquels la structure de négociation n'est plus appropriée et nécessite l'intervention du Conseil...**

(page 10; c'est nous qui soulignons)

[64] Quant aux facteurs pertinents pour l'application du paragraphe 18.1(1) du *Code*, le Conseil dans l'affaire *Société Radio-Canada (218)*, précitée, s'exprimait ainsi:

[114] ... Les parties et le Conseil devraient être disposés à s'attaquer aux problèmes et aux situations auxquelles ils sont confrontés d'une façon souple, en visant à assurer des relations du travail efficaces ainsi qu'une gestion du personnel et des pratiques de négociation collective saines et constructives. Le Conseil ne devrait pas refuser de s'attaquer à des problèmes dans les cas où des unités ne sont plus habiles à négocier collectivement avant qu'ils ne deviennent graves, voire complètement intolérables, s'il est évident que les unités en question ne sont plus habiles à négocier **dans la mesure où ces problèmes sapent nettement l'efficacité des relations du travail.**

(pages 59; et 298; c'est nous qui soulignons)

## VI - Analyse et décision

[65] Le Conseil est d'avis que la preuve qui lui a été soumise par le syndicat ne répond pas au critère du paragraphe 18.1(1) du *Code* et aux critères élaborés par la jurisprudence du Conseil relativement au degré de preuve qu'il aurait fallu démontrer pour le convaincre que l'unité actuelle n'est plus habile à négocier ou même qu'elle n'est plus viable.

[66] Le Conseil n'est pas convaincu que les facteurs soulevés par le syndicat en faveur d'une seule unité soient reliés à des problèmes d'inefficacité des relations du travail ou de problèmes tels qu'il soit devenu évident qu'il faille modifier la structure actuelle. Le Conseil est d'avis que les problèmes de relations du travail

the union are more like apprehensions and that there is no reason to conclude at this point that its intervention is necessary or warranted. It seems instead that we are dealing with a situation that tends to show that another structure would be more appropriate for bargaining, which is clearly insufficient to satisfy the Board that the representatives' unit is no longer appropriate for collective bargaining pursuant to section 18.1(1) of the *Code*.

[67] It has been established that the bargaining unit for the advertising representatives has not encountered any unusual difficulties in the context of negotiations, the latter having led to the signing of a collective agreement, which was ultimately satisfactory in light of the evidence submitted.

[68] It was also established that during the latest negotiations, the mechanisms of the *Code*, at least the right to strike and the right to lockout, were used with no apparent difficulties and that the members at a general assembly were able to freely and democratically express their disagreement over the first agreement in principle that was submitted to them. The Board considers that the balance of power between the parties was such that a collective agreement could be signed without arriving at an impasse.

[69] Finally, the union's evidence also did not establish that there would be better industrial relations if there were only one unit. No evidence was submitted to that effect. The fact that the sales representatives work closely with their assistants, who are members of the general unit, is not an argument that can satisfy the Board that the unit is no longer appropriate for bargaining. Relations between the assistants and the sales representatives seem fairly good according to the evidence that was heard and the Board does not see any specific industrial relations difficulties arising from the fact that assistants are not part of the same bargaining unit as their colleagues, from whom they receive instructions. The Board also does not see any interdependence between the duties performed by the members of both units, but simply a collaboration between the members of both units. The issue here is not staff mobility between the two units but merely collaboration between members of the staff of the same employer, some of whom may not be unionized, with no harm to those who are consolidated within a single bargaining unit.

soulevés par le syndicat sont davantage des appréhensions et qu'à ce stade-ci rien ne lui permet de conclure qu'une intervention de sa part soit nécessaire ou justifiée. Il semble plutôt que l'on soit en présence d'une situation qui tend à montrer qu'une autre structure serait plus habile à négocier, ce qui est nettement insuffisant pour convaincre le Conseil que l'unité des représentants n'est plus habile à négocier collectivement suivant le paragraphe 18.1(1) du *Code*.

[67] Il a été démontré que l'unité de négociation des représentants en publicité n'a pas rencontré de difficultés inhabituelles dans le contexte d'une négociation, laquelle s'est soldée par la conclusion d'une convention collective somme toute satisfaisante à la lumière de la preuve soumise.

[68] Il fut établi également que lors des dernières négociations, les mécanismes du *Code*, du moins, le droit de grève ou de lock-out ont été utilisés sans difficultés apparentes et que les membres en assemblée générale ont pu exercer librement et démocratiquement leur désaccord à l'occasion de la première entente de principe qui leur a été soumise. Le Conseil estime que les rapports de force respectifs des parties ont permis de conclure une convention collective et non d'en arriver à une impasse.

[69] Enfin la preuve du syndicat ne démontre pas de plus qu'il y aurait de meilleures relations du travail si l'on était en présence d'une seule unité. Aucune preuve n'a été faite à cet effet. Le fait que les représentants aux ventes travaillent en étroite collaboration avec leurs assistantes, lesquelles sont membres de l'unité générale, n'est pas, selon le Conseil, un argument qui puisse le convaincre que l'unité n'est plus habile à négocier. Les relations entre les assistantes et les représentants aux ventes semblent plutôt bonnes suivant la preuve entendue et le Conseil ne voit pas là de difficultés particulières de relations du travail quant au fait que l'assistante ne fasse pas partie de la même unité de négociation que son collègue de qui elle reçoit des directives. Le Conseil ne voit pas non plus d'interdépendance entre les fonctions exercées par les membres des deux unités si ce n'est justement que de la simple collaboration entre membres d'une unité et les membres de l'autre. On ne parle pas ici de mobilité de personnel entre les deux unités mais uniquement de collaboration entre des membres du personnel d'un même employeur qui parfois pourraient ne pas être syndiqués sans nuire pour autant à ceux et celles regroupés au sein d'une unité de négociation.

[70] Finally, with respect to *TVA Group Inc.*, *supra*, rendered by the Board on May 10, 2000, by order no. 7776-U, directing that the four units in existence be consolidated in a single unit, this Board does not believe, as the union claims, that this has marginalized and destroyed the viability of the sales representatives' unit. To the contrary, as established by the employer, it does not seem that the latest negotiations have had an impact on industrial peace or sound industrial relations. It must also be stated that in the May 2000 case, the unions and the employer recognized that the structure of the bargaining units was no longer adequate and that they needed to be reviewed even though the employer was not in favour of establishing a single unit. The context and the circumstances of this matter were therefore quite different from those currently under review.

[71] Also, with respect to the duration of the agreement, signed in June 2003 for one year only, the Board notes that a working committee was established under the agreement to analyze the compensation structure for the representatives and to agree on a mechanism for setting the base rate applicable as of January 1, 2005.

[72] For these reasons, the Board finds that it is not necessary to consolidate the sales representatives' unit with the general unit and dismisses the union's application.

---

#### **CASES CITED**

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

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

*Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124

*Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CIRB no. 51

*Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109

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

#### **STATUTE CITED**

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 18; 18.1(1); 35; 45

[70] Enfin, relativement à la décision *Groupe TVA Inc.*, précitée, rendue par le Conseil le 10 mai 2000, par l'ordonnance n° 7776-U, qui dictait de regrouper en une seule les quatre unités en existence, le présent Conseil ne croit pas, comme le prétend le syndicat, que cela a eu pour effet de marginaliser et d'effriter la viabilité de l'unité des représentants aux ventes. Bien au contraire et comme il fut démontré par l'employeur, il ne semble pas que la dernière négociation ait eu d'incidence sur la paix industrielle et les saines relations du travail. Il faut dire également que les syndicats et l'employeur dans le dossier de mai 2000 reconnaissaient que la structure des unités de négociation n'était plus adéquate et qu'il fallait donc les revoir bien que l'employeur ne favorisait pas la mise sur pied d'une seule unité. Donc, le contexte et d'ailleurs les circonstances de cette affaire étaient bien différents de ceux présentement sous étude.

[71] Également, relativement à la durée de la convention signée en juin 2003 pour une année seulement, le Conseil note qu'un comité de travail a été prévu au sein de la convention pour analyser la structure de rémunération des représentants et convenir d'un mécanisme de fixation du taux de base applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

[72] Pour ces motifs, le Conseil conclut qu'il n'a pas lieu de fusionner l'unité des représentants aux ventes avec l'unité générale et rejette la demande du syndicat.

---

#### **AFFAIRES CITÉES**

*Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124

*Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67

*Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CCRI n° 51

*Sécur Inc.*, [2001] CCRI n° 109

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

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

#### **LOI CITÉE**

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 18; 18.1(1); 35; 45