

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

*Vol. 8-06*

## Reasons for decision

**Local Union 1574, International Brotherhood of Electrical Workers,**  
*applicant,*  
*and*  
**NorthwestTel Mobility Inc.,**  
*employer.*

*CITED AS:* NorthwestTel Mobility Inc.

Board File: 25028-C

Decision No. 346  
February 14, 2006

Application for review of a certification order.

Certification - Application for review - Intended scope of Board orders - Management functions - The union seeks a review of its certification order to determine whether five newly created positions should be included in the bargaining unit - The employer opposes the inclusion of the positions related to retail operations at its three stores - The bargaining unit description does not reflect a "clear" intention to exclude all management positions and any other type of position similar to what is excluded - The description is unequivocally an all-employee bargaining unit - An all-employee bargaining unit means that it includes all employees unless excluded by the terms of the certification order - The certificate indicates specific exclusions, which commonly means that only the positions expressly named are excluded - A true management position involves significant independent decision-making responsibilities, supervision of employees beyond mere direction and evaluation of their work, a power to recommend that impacts on decisions to hire, promote, discipline or terminate - A position will more likely be considered as a team leader, where the employee's duties include essentially the same work as his subordinates and acts as a coordinator, rather than a decision-maker with respect to authorizing leave, approving overtime or evaluating performance - The Board finds that four out of the five positions are included in the bargaining unit - The Board agrees with the employer that the position of corporate store manager should be excluded on the

## Motifs de décision

**Section locale 1574, Fraternité internationale des ouvriers en électricité,**  
*requérante,*  
*et*  
**NorthwestTel Mobility Inc.,**  
*employeur.*

*CITÉ :* NorthwestTel Mobility Inc.

Dossier du Conseil : 25028-C

Décision n° 346  
le 14 février 2006

Demande de réexamen d'une ordonnance d'accréditation.

Accréditation - Demande de réexamen - Portée intentionnelle des ordonnances du Conseil - Postes de direction - Le syndicat demande un réexamen de son ordonnance d'accréditation afin de déterminer si cinq postes nouvellement créés doivent être inclus dans l'unité de négociation - L'employeur s'oppose à l'inclusion de tous les postes liés aux activités de vente au détail dans ses trois magasins - La description de l'unité de négociation ne traduit pas une intention « claire » d'exclure tous les postes de direction et tout autre type de poste semblable à ceux qui ont été exclus - La description est sans équivoque celle d'une unité de négociation regroupant tous les employés - Une unité de négociation regroupant tous les employés signifie qu'elle englobe tous les employés sauf ceux qui sont exclus aux termes de l'ordonnance d'accréditation - L'ordonnance fait état d'exclusions précises, ce qui signifie généralement que seuls les postes expressément mentionnés sont exclus - Un véritable poste de direction suppose d'importantes responsabilités de prise de décision autonome, la supervision d'employés au-delà de la simple orientation et évaluation de leur travail, un pouvoir de recommandation qui a des répercussions sur les décisions d'embauche, de promotion, d'imposition de mesures disciplinaires ou de congédiement - Un poste sera plus susceptible d'être considéré comme celui d'un chef d'équipe lorsque les fonctions de l'employé comprennent essentiellement le même travail que ses subordonnés et que l'employé agit comme coordonnateur plutôt que comme décideur dans

basis that it replaces two previously excluded positions and that the position carries significant independent decision-making responsibilities in all areas relating to a store's management.

l'autorisation des congés, l'autorisation des heures supplémentaires ou l'évaluation du rendement - Le Conseil conclut que quatre des cinq postes sont inclus dans l'unité de négociation - Le Conseil est du même avis que l'employeur quant au fait que le poste de directeur général du magasin doit être exclu, étant donné qu'il remplace deux postes exclus dans le passé et que le poste comporte d'importantes responsabilités de prise de décision autonome dans tous les domaines concernant la gestion du magasin.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson. After considering the parties' materials and submissions, the Board is of the view that the documents on file are sufficient to allow it to deal with the matters at issue without holding a hearing, pursuant to section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the Code).

Le Conseil était composé de M<sup>e</sup> Michele A. Pineau, Vice-présidente. Après avoir pris en considération les documents et les observations des parties, le Conseil est d'avis que les documents au dossier suffisent pour lui permettre de trancher les questions en litige sans tenir d'audience, conformément à l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le Code).

#### **Counsel of Record**

Mr. W. Cary Gryba, for the Local Union 1574, International Brotherhood of Electrical Workers;  
Mr. Sean McLeish, for NorthwesTel Mobility Inc.

#### **Procureurs inscrits au dossier**

M<sup>e</sup> W. Cary Gryba, pour la section locale 1574, Fraternité internationale des ouvriers en électricité;  
M<sup>e</sup> Sean McLeish, pour NorthwesTel Mobility Inc.

#### **I - Background**

[1] The Local Union 1574, International Brotherhood of Electrical Workers (the union) has applied to the Board for a review of its certification order to determine whether five newly created positions should be included in the bargaining unit:

1. Retail Sales Representative
2. Retail Sales Consultant
3. Retail Sales Assistant
4. Assistant Store Manager
5. Corporate Store Manager

[2] After being provided with information about the positions, the union agreed that the Corporate Store Manager position was likely a combination of the former Senior Account Manager and Account Manager (previously excluded positions) and could be excluded.

[3] The employer, NorthwesTel Mobility Inc. (NMI or the employer), opposes the inclusion of all the positions related to retail operations at its three stores on the basis that these positions were never meant to be included in the bargaining unit. The employer submits that the retail

#### **I - Contexte**

[1] La section locale 1574, Fraternité internationale des ouvriers en électricité (le syndicat) a demandé au Conseil de réexaminer son ordonnance d'accréditation afin de déterminer si cinq postes nouvellement créés doivent être inclus dans l'unité de négociation :

1. Représentant des ventes au détail
2. Conseiller des ventes au détail
3. Adjoint aux ventes au détail
4. Directeur adjoint du magasin
5. Directeur général du magasin

[2] Après avoir reçu de l'information au sujet des postes, le syndicat a convenu que le poste de directeur général du magasin était vraisemblablement une combinaison des anciens postes de gestionnaire principal des comptes et de gestionnaire des comptes (antérieurement exclus) et pourrait être exclu.

[3] L'employeur, NorthwesTel Mobility Inc. (NMI ou l'employeur), s'oppose à l'inclusion de tous les postes liés aux activités de vente au détail dans ses trois magasins en soutenant qu'il n'avait jamais eu l'intention d'inclure ces postes dans l'unité de

sales positions were created after the Board's 2002 certification order was issued and that one of the positions is vacant; therefore, the Board should decline considering this position as part of the application. The employer states that the "spirit of the 2002 certification" should survive with the consequence that all managerial positions should be excluded from the bargaining unit. The employer submits that the Board should consider how the management functions in the proposed excluded positions affect the basic career or job interests of the people being supervised, in accordance with the principle stated in *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811). The employer requests that the union's application to include all the above-named positions be dismissed.

[4] It is also useful to mention that two other new positions, Network Switch Technician and Network Radio Technician, which are referred to in this application, have been included in the bargaining unit, and therefore are not reviewed in this decision other than in its conclusion.

## II - Analysis and Decision

[5] The certification order held by the union, dated June 11, 2002, describes the bargaining unit as follows:

"all employees of Northwestel Mobility Inc., **excluding** the following **specific** positions: vice-president, general manager; director of network services; director of finance; manager, marketing and distribution; manager, customer performance centre; manager, network services; business analyst; sales manager, British Columbia; customer sales engineer, British Columbia; corporate sales manager, Northwest Territories and Nunavut; senior account manager; account manager; executive assistant."

(emphasis added)

[6] Given the wording of the unit description, the Board must disagree with the employer's submission that the description of the bargaining unit reflects a "clear" intention to exclude all management positions and any other type of position similar to what is excluded.

[7] The description is unequivocally an all-employee bargaining unit. The Board has consistently held that an

négociation. L'employeur soutient que les postes de vente au détail ont été créés après l'émission de l'ordonnance d'accréditation par le Conseil en 2002 et que l'un des postes est vacant; par conséquent, le Conseil devrait refuser de tenir compte de ce poste dans le cadre de la demande. L'employeur déclare que l'« esprit de l'accréditation de 2002 » devrait être respecté, ce qui aurait pour conséquence d'exclure tous les postes de direction de l'unité de négociation. L'employeur soutient que le Conseil doit tenir compte de la manière dont les fonctions de direction des postes que l'on propose d'exclure influent sur les intérêts fondamentaux de carrière ou d'emploi des personnes supervisées, conformément au principe énoncé dans *Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811). L'employeur demande le rejet de la demande du syndicat visant à inclure tous les postes susmentionnés.

[4] Il est aussi utile de mentionner que deux autres nouveaux postes, soit ceux de technicien en commutation de réseau et de technicien en radio de réseau, qui sont mentionnés dans la présente demande, ont été inclus dans l'unité de négociation et ne sont donc pas examinés dans la présente décision sauf dans la conclusion.

## II - Analyse et décision

[5] L'ordonnance d'accréditation du syndicat, datée du 11 juin 2002, décrit l'unité de négociation comme suit :

« tous les employés de Northwestel Mobility Inc., à **l'exclusion** des **postes suivants** : vice-président, directeur général; directeur des services de réseau; directeur des finances; gestionnaire, commercialisation et distribution; gestionnaire, centre de service à la clientèle; gestionnaire, services de réseau; analyste commercial; directeur des ventes, Colombie-Britannique; ingénieur technico-commercial, Colombie-Britannique; directeur des ventes institutionnelles, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut; directeur principal du service des comptes; directeur du service des comptes; adjoint de direction. »

(c'est nous qui soulignons)

[6] Compte tenu du libellé de la description de l'unité, le Conseil doit être en désaccord avec l'observation de l'employeur selon laquelle la description de l'unité de négociation traduit une intention « claire » d'exclure tous les postes de direction et tout autre type de poste semblable à ceux qui ont été exclus.

[7] La description est sans équivoque celle d'une unité de négociation regroupant tous les employés. Le

all-employee bargaining unit means just that it includes all employees unless excluded by the terms of the certification order. **Accordingly, any new classification or position is included in the bargaining unit, unless the parties agree to its exclusion or the Board agrees to modify the scope of the bargaining unit to exclude it (see *Northwestel Inc.*, December 13, 1999 (CIRB LD 158)).**

[8] The wording of the certificate does not exclude retail operations. Nor is there any precedent for excluding from future consideration positions created after the issuance of the certification order, since a certificate can be reviewed at any time. The Board will consider positions that were created at the time of the union's application for review, whether they are vacant or not. In this case, the union has demonstrated that the employer has advertised the vacant positions; therefore, it must be assumed that these will be filled in short order.

[9] The Board is not quite sure what is meant by the employer's submission that the "spirit of the 2002 certification" should survive as a basis for excluding all managerial positions from the bargaining unit. The certificate under review indicates **specific** exclusions, which commonly means that only the positions expressly named are excluded.

[10] The Board has examined the job descriptions of the Retail Sales Representative, Retail Sales Consultant, Retail Sales Assistant and Assistant Store Manager.

[11] The responsibilities of the Retail Sales Consultant are customer-service based and can be summarized as follows: sale transactions, after sale support, product knowledge, stocking duties, working as a team, participating in job-related training, meeting the store's financial objectives.

[12] The responsibilities of the Retail Sales Assistant and Retail Sales Representative are identical but for one point, the meeting of sales targets, and are similar to those of a Retail Sales Consultant, with the exception that these positions involve answering customers

Conseil a régulièrement soutenu qu'une unité de négociation regroupant tous les employés signifie qu'elle englobe tous les employés sauf ceux qui sont exclus aux termes de l'ordonnance d'accréditation. **Par conséquent, toute nouvelle classification ou tout nouveau poste est inclus dans l'unité de négociation, à moins que les parties conviennent de son exclusion ou que le Conseil consente à modifier la portée de l'unité de négociation afin de l'exclure (voir *Northwestel Inc.*, 13 décembre 1999 (CCRI LD 158)).**

[8] Le libellé de l'ordonnance n'exclut pas les activités de vente au détail. Il n'existe pas non plus de précédent visant à ne pas prendre en considération les postes créés après l'émission d'une ordonnance d'accréditation, étant donné qu'une telle ordonnance peut être révisée à tout moment. Le Conseil examinera les postes qui existaient au moment de la demande de réexamen du syndicat, qu'ils soient ou non vacants. Dans la présente affaire, le syndicat a démontré que l'employeur a procédé à l'affichage des postes vacants; par conséquent, il faut supposer que ceux-ci seront comblés rapidement.

[9] Le Conseil n'est pas sûr de ce qu'entend l'employeur dans ses observations lorsqu'il soutient que l'« esprit de l'accréditation de 2002 » devrait être respecté, ce qui aurait pour conséquence d'exclure tous les postes de direction de l'unité de négociation. L'ordonnance à l'étude fait état d'exclusions **précises**, ce qui signifie généralement que seuls les postes expressément mentionnés sont exclus.

[10] Le Conseil a examiné les descriptions de poste du représentant des ventes au détail, du conseiller des ventes au détail, de l'adjoint aux ventes au détail et du directeur adjoint du magasin.

[11] Les responsabilités du conseiller des ventes au détail sont fondées sur le service à la clientèle et peuvent être résumées ainsi : transactions de vente, soutien après-vente, connaissance des produits, fonctions d'approvisionnement, travail d'équipe, participation à la formation liée à l'emploi, réalisation des objectifs financiers du magasin.

[12] Les responsabilités de l'adjoint aux ventes au détail et du représentant des ventes au détail sont identiques à une exception près - la réalisation des objectifs de vente - et elles sont semblables à celles d'un conseiller des ventes au détail, sauf que les

questions and telephone inquiries as well as merchandise display.

[13] All of above-mentioned positions are generally described in the job descriptions as having a key role in the overall store operations and customer satisfaction. Although there is no doubt that the employer is looking for a high quality of delivery of its customer services, this qualitative criterion is not determinative of whether a position should be included in the bargaining unit. Unless specifically excluded by the parties or an order of the Board, an “employee” under section 3 of the *Code*, comprises “any person employed by an employer... but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.” In this case, it has not been demonstrated that the retail sales positions at issue meet the criteria for exclusion set out in section 3 of the *Code*.

[14] We will now consider the duties exercised by the Assistant Store Manager. The Assistant Store Manager performs sales duties at a more senior level than other retail staff. This position includes leading, coaching and training retail staff, handling customers inquiries that go beyond the retail staff’s ability to answer, managing store expenses and analysing sales trends. The responsibilities of the Assistant Store Manager are generally supportive of the Corporate Store Manager and are described in the employer’s submissions as having input into the performance reviews of Retail Sales Representatives, making effective recommendations to discipline, discharge, setting or changing working schedules, recommending employees for promotion and replacing the Corporate Store Manager in his absence. The employer claims that these are management duties sufficient to exclude the Assistant Store Manager from the bargaining unit.

[15] In the context of deciding whether a group of supervisory employees should be certified separately from the bargaining unit of the employees they supervised, the Board has reviewed the criteria of what constitutes management duties as stated in *Pelmorex Communications Inc., division of MétéoMédia*, [2003] CIRB no. 238; and 113 CLRBR (2d) 123. Three of

titulaires de ces postes doivent répondre aux questions des clients et aux demandes de renseignements par téléphone et faire l’étalage de marchandises.

[13] Les descriptions de poste indiquent généralement que tous les postes susmentionnés jouent un rôle clé dans les activités globales du magasin et la satisfaction de la clientèle. Bien qu’il ne fasse pas de doute que l’employeur recherche une très grande qualité dans la prestation de ses services à la clientèle, ce critère qualitatif n’est pas déterminant de l’inclusion d’un poste dans l’unité de négociation. À moins d’exclusion explicite de la part des parties ou d’une ordonnance du Conseil, un « employé », au sens de l’article 3 du *Code*, est une « personne travaillant pour un employeur... Sont exclues ... les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l’accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail ». Dans la présente affaire, il n’a pas été démontré que les postes de ventes au détail en litige répondent aux critères d’exclusion énoncés à l’article 3 du *Code*.

[14] Nous examinerons maintenant les fonctions exercées par le directeur adjoint du magasin. Ce dernier exerce des fonctions de vente à un niveau plus élevé que les autres employés de vente au détail. Ce poste comprend la direction, l’encadrement et la formation d’employés de vente, le traitement des demandes de renseignements des clients qui dépassent la capacité de répondre des employés de vente au détail, la gestion des dépenses du magasin et l’analyse des tendances des ventes. Les responsabilités du directeur adjoint du magasin visent généralement à soutenir le directeur général du magasin et, dans ses observations, l’employeur indique que le directeur adjoint du magasin participe à l’évaluation du rendement des représentants des ventes au détail, formule des recommandations en matière de mesures disciplinaires, de congédiement et d’établissement ou de modification des horaires de travail, recommande la promotion d’employés et remplace le directeur général du magasin en son absence. L’employeur soutient que ce sont là des tâches de direction qui suffisent à exclure le directeur adjoint du magasin de l’unité de négociation.

[15] Afin de déterminer si un groupe de superviseurs doit être accrédité de façon distincte de l’unité de négociation des employés qu’ils supervisent, le Conseil a examiné les critères de ce qui constitue des fonctions de direction qui sont énoncés dans *Pelmorex Communications Inc., division MétéoMédia*, [2003] CCRI n° 238; et 113 CLRBR (2d) 123. Trois de ces

those criteria are relevant to deciding the instant case: the type of supervisory functions, the decision-making authority and the nature of the work:

[87] A number of criteria that may influence the Board can be drawn from the above decisions:

...

- The type of supervisory functions. A person with supervisory functions that make up most or the core of his/her responsibilities will be seen differently than someone whose supervisory duties towards subordinates are basically limited to their orientation and training, straightforward coordination of their work, or advice, guidance or help. This difference could be defined as staff supervision as opposed to work supervision, or as administrative supervision as opposed to professional or technical supervision.

- Decision-making authority. The difference between a team leader and a "real" supervisor can be compared to that between a supervisor and a manager. A person who acts as a conduit between his/her subordinate employees and his/her line supervisor, who must work closely with the latter and has little latitude for his own decisions on certain situations such as granting leave, approving overtime, evaluating performance independently, authorizing expenditures based on a pre-determined budget or salary increases within a pre-determined pay scale, etc., can only be considered a team leader.

- The nature of the work. A person whose duties partly include the same work as his/her subordinate employees and who works with them in a team is more likely to be seen as a team leader. If the subordinates are unionized, the Board will tend to include the team leader who is doing the work of the bargaining unit within this same unit rather than in a separate unit of supervisors, even if this work accounts for only part of his/her duties.

(pages 30-31; and 149-150)

[16] In *Westnav Container Services Ltd.*, March 3, 1995 (LD 1409), the Board applied the definition of employee found in section 3 of the *Code* for the purpose of determining whether an employee exercised true management duties and distinguished the standard set in the *Code* from that in other jurisdictions:

The evidence incontrovertibly establishes that Mr. Mamalick is certainly a supervisor. While that in itself may be sufficient in certain jurisdictions to exclude him from unionization, the definition of employee contained in the *Canada Labour Code* is broader.

Section 3(1) of the *Code* defines an employee as follows:

critères sont pertinents pour trancher la présente affaire : la nature des fonctions de supervision, la capacité de décider et la nature du travail :

[87] On pourrait extraire des décisions précitées certains critères qui peuvent influencer le Conseil, soit :

...

- La nature des fonctions de supervision. Une personne dont les fonctions de supervision forment la majeure partie ou l'essence de ses responsabilités sera vue différemment d'une personne dont les responsabilités de supervision envers ses subalternes se limitent plus ou moins à leur formation et orientation, à la simple coordination de leur travail ou à des conseils, de l'orientation ou de l'aide. Cette distinction pourrait être définie comme la supervision du personnel contrairement à la supervision du travail, ou encore, la supervision administrative contrairement à la supervision professionnelle ou technique.

- Capacité de décider. La différence entre un chef d'équipe et un « vrai » superviseur est comparable à celle qui existe entre un superviseur et un gestionnaire. Une personne qui agit comme simple porte-parole entre ses subalternes et son superviseur hiérarchique et qui doit collaborer étroitement avec ce dernier avec peu de marge de manoeuvre pour décider d'elle-même de certaines situations qui s'imposent, par exemple, accorder des congés, autoriser le temps supplémentaire, évaluer les rendements de façon autonome, autoriser des dépenses selon un budget pré-déterminé, autoriser des augmentations salariales à l'intérieur d'une échelle de salaire pré-déterminée, etc., ne pourrait être considérée autrement que comme chef d'équipe.

- La nature du travail. Une personne dont les fonctions incluent en partie le même travail que ses subalternes et qui travaille en équipe avec eux sera davantage perçue comme chef d'équipe. Si les subalternes sont syndiqués, le Conseil aura tendance à inclure un chef d'équipe qui accomplit le travail de l'unité de négociation dans cette même unité plutôt que dans une unité distincte de superviseurs, même si ce travail ne représente qu'une partie de ses fonctions.

(pages 30-31; et 149-150)

[16] Dans *Westnav Container Services Ltd.*, 3 mars 1995 (LD 1409), le Conseil a appliqué la définition de ce qui constitue un employé, telle qu'énoncée à l'article 3 du *Code* afin de déterminer si un employé a exercé de véritables fonctions de direction et a fait la distinction entre la norme établie dans le *Code* et celle établie par d'autres autorités :

La preuve établit irréfutablement que M. Mamalick est certainement un superviseur. Bien que cette constatation puisse, pour certaines autorités, suffire pour l'exclure de la syndicalisation, la définition de ce qui constitue un employé, telle qu'elle figure dans le *Code canadien du travail*, est plus générale.

Le paragraphe 3(1) du *Code* définit un employé comme suit :

“3.(1) In this part,

...

‘employee’ means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations;...”

The leading Board cases on exclusion of persons who perform management functions from the definition of employee quoted above are *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 5 di 30; [1975] 1 Can LRBR 162; and 74 CLLC 16,118 (CLRB no. 19); *Western Stevedoring Company Limited* (1974), 6 di 48 (CLRB no. 27); and *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; and 80 CLLC 16,045 (CLRB no. 240). These cases are well known and establish that, **under the Canada Labour Code, much more than supervisory authority is required to exclude a person from being an employee as defined.**

The evidence in this case, while as stated above, indisputably established that Mr. Mamalick was a supervisor, fell short of what is required to make him a person who performs management functions. **The authorities which he can and/or does exercise are so well circumscribed by management-prescribed parameters that they are not sufficient to make of him something more than a supervisor.**

(pages 3-4; emphasis added)

[17] In *Serco Aviation Services Inc.*, February 24, 2000 (CIRB LD 191), the Board set down these same criteria as indicative of management responsibilities:

The Board has previously established that the most significant management functions to be considered as grounds for exclusion flow from the supervision of employees, namely dismissal, hiring, discipline, promotion/demotion, as well as assigning and planning work. ...

Other traditional management responsibilities, such as policy development, budget preparation and participation in collective bargaining, are seldom enough for exclusion, unless the individual has significant independent decision-making responsibilities in these areas ... The power to recommend or to participate is seldom sufficient.

(pages 3-4)

[18] In *Greater Moncton Airport Authority Inc.*, [1999] CIRB no. 20, the Board commented that to warrant the exclusion of a position, management responsibilities must be significant:

[29] The magnitude of the financial responsibilities or the access to certain confidential information about the employer’s

« 3.(1) Les définitions qui suivent s’appliquent à la présente partie.

...

« employé » Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclues du champ d’application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l’accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail... »

Les décisions clés du Conseil sur l’exclusion de personnes qui exercent des fonctions de direction à partir de la définition d’employé citée ci-dessus sont *Vancouver Wharves Ltd.* (1974), 12 di 12; [1975] 1 Can LRBR 162; et 74 CLLC 16,118 (CCRT n° 19); *Western Stevedoring Company Limited* (1974), 12 di 94 (CCRT n° 27); et *Cominco Ltd.* (1980), 40 di 75; [1980] 3 Can LRBR 105; et 80 CLLC 16,045 (CCRT n° 240). Ces affaires sont bien connues et établissent que, **en vertu du Code canadien du travail, il faut bien plus qu’un pouvoir de supervision pour exclure une personne de la définition d’employé.**

Bien que la preuve de la présente affaire ait, comme nous le mentionnons ci-dessus, indiscutablement établi que M. Mamalick était un superviseur, elle ne suffit pas à en faire une personne qui exerce des fonctions de direction. **Les pouvoirs qu’il peut exercer et exerce effectivement sont si bien circonscrits par les paramètres prescrits par la direction qu’ils ne suffisent pas à en faire plus qu’un superviseur.**

(pages 3-4; traduction; c’est nous qui soulignons)

[17] Dans *Serco Aviation Services Inc.*, 24 février 2000 (CCRI LD 191), le Conseil a établi ces mêmes critères comme indicateurs de responsabilités de direction :

Le Conseil a déjà établi que les fonctions de direction les plus importantes à considérer comme motifs d’exclusion découlent de la supervision d’employés, à savoir le congédiement, l’embauche, l’imposition de mesures disciplinaires, la promotion ou la rétrogradation, ainsi que l’affectation et la planification du travail...

D’autres responsabilités de direction classiques, comme l’élaboration des politiques, la préparation des budgets et la participation à la négociation collective, suffisent rarement à l’exclusion, à moins que la personne ait d’importantes responsabilités de prise de décision autonome dans ces domaines... Le pouvoir de recommander ou de participer est rarement suffisant.

(pages 3-4; traduction)

[18] Dans *Direction de l’Aéroport du Grand Moncton Inc.*, [1999] CCRI n° 20, le Conseil a fait observer que pour justifier l’exclusion d’un poste, il faut que les responsabilités de direction soient importantes :

[29] L’importance des responsabilités financières ou l’accès à certains renseignements confidentiels au sujet de l’entreprise de

business are not of themselves sufficient to exclude a position. Managerial responsibilities must include a significant responsibility with respect to the supervision of employees and not only relate to the direction, organization and evaluation of the work. Supervisory responsibilities must go beyond the power to recommend and include a voice in the ultimate decision to hire, promote, discipline or terminate. In this regard, the number of employees in the bargaining unit, the levels of supervision and the reporting authority demonstrated in the organization chart are particularly useful.

(page 8)

[19] In *Island Telephone Company Limited, supra*, the Board expressed the view that real management duties influence either the process that is undertaken or its results:

The real question again is whether the function-by-function analysis of the evidence presented earlier yield any nuggets of real decision-making authority for level I managers in essential managerial matters? The Board's judgment is that it does not. There is a great deal of evidence to the effect that these persons play a very active and important role in a large number of management processes but certainly not in a manner that would be clearly determinative of these processes or their results. ...

(page 139)

[20] These decisions point to a consistent view that a true management position involves significant independent decision-making responsibilities, supervision of employees beyond mere direction and evaluation of their work, a power to recommend that impacts on decisions to hire, promote, discipline or terminate. A position will more likely be considered as a team leader, where the employee's duties include essentially the same work as his subordinates and direction consists in leading the team in accordance with set policies; that is, where the employee acts as a coordinator, rather than a decision-maker with respect to authorizing leave, approving overtime or evaluating performance.

[21] In regard of the criteria set out above, the Assistant Store Manager in this case is more of a team leader than a manager. He coaches and trains the employees, but has no real say in their advancement within the company. He has only "input" into their performance reviews, and can only make recommendations with respect to discipline and termination of employment. His role is limited to the coordination of work

l'employeur ne sont pas des motifs suffisants pour exclure un poste. Les responsabilités administratives doivent comporter d'importantes tâches de supervision des employés et ne pas uniquement avoir trait à l'administration, l'organisation et l'évaluation du travail. Les tâches de supervision ne doivent pas se limiter au pouvoir de formuler des recommandations; elles doivent comprendre la participation à la décision finale d'embaucher, d'accorder des promotions, d'imposer des mesures disciplinaires ou de congédier. À cet égard, le nombre d'employés faisant partie de l'unité de négociation, les niveaux de supervision et les rapports hiérarchiques indiqués dans l'organigramme sont particulièrement utiles.

(page 8)

[19] Dans *Island Telephone Company Limited*, précitée, le Conseil a exprimé l'avis que les véritables fonctions de direction influent sur le processus entrepreneurial ou ses résultats :

Ici encore, il s'agit en fait de savoir si l'examen de la preuve qui a été présentée montre tant soit peu que les gestionnaires de niveau I ont vraiment un pouvoir décisionnel pour ce qui est des principales questions de gestion. Nous ne le croyons pas. De nombreux éléments de preuve démontrent que ces personnes ont à maints égards un rôle très actif et important, mais certainement pas d'une manière nettement déterminante ...

(page 139)

[20] Ces décisions permettent de dégager une opinion cohérente selon laquelle un véritable poste de direction suppose d'importantes responsabilités de prise de décision autonome, la supervision d'employés au-delà de la simple orientation et évaluation de leur travail, un pouvoir de recommandation qui a des répercussions sur les décisions d'embauche, de promotion, d'imposition de mesures disciplinaires ou de congédiement. Un poste sera plus susceptible d'être considéré comme celui d'un chef d'équipe lorsque les fonctions de l'employé comprennent essentiellement le même travail que ses subordonnés et que la direction consiste à diriger l'équipe conformément aux politiques établies, c'est-à-dire que l'employé agit comme coordonnateur plutôt que comme décideur dans l'autorisation des congés, l'autorisation des heures supplémentaires ou l'évaluation du rendement.

[21] À l'égard des critères énoncés ci-dessus, le directeur adjoint du magasin dans la présente affaire est davantage un chef d'équipe qu'un gestionnaire. Il encadre et forme les employés, mais il ne joue aucun rôle réel dans leur avancement au sein de l'entreprise. Il donne seulement son avis dans l'évaluation de leur rendement et ne peut faire que des recommandations en matière de mesures disciplinaires et de congédiement.



schedules. According to his job description, it is ultimately the Corporate Store Manager who is accountable for managing and scheduling staff, applying company policies and recruiting and selecting store staff. Thus, key employment relations decisions rest with higher levels of management.

[22] The Board finds that the Assistant Store Manager does not perform management functions that affect the basic career or job interests of the staff being supervised, as contemplated in *Island Telephone Company Limited*, *supra*. Likewise, he may play an active role in a number of management processes but not in a manner that is determinative of these processes or their results.

[23] For these reasons, the Board finds that the positions of Retail Sales Representative, Retail Sales Consultant, Retail Sales Assistant and Assistant Store Manager are positions that are included in the bargaining unit.

[24] The Board agrees that the position of Corporate Store Manager, in replacement of the positions of Senior Account Manager and Account Manager, should be excluded on the basis that it replaces two previously excluded positions and that the position carries significant independent decision-making responsibilities in all areas relating to a store's management. For clarity, the Board further acknowledges that the parties have agreed that the positions of Network Switch Technician and Network Radio Technician are included in the bargaining unit. The attached order of the Board reflects these changes.

Son rôle se limite à la coordination des horaires de travail. Selon sa description de travail, c'est en fin de compte le directeur général du magasin qui est responsable de gérer et d'affecter le personnel, d'appliquer les politiques de l'entreprise et de recruter et de sélectionner le personnel du magasin. Par conséquent, les principales décisions en matière de relations du travail sont du ressort des niveaux de direction supérieurs.

[22] Le Conseil conclut que le directeur adjoint du magasin n'exerce pas des fonctions de direction qui influent sur les intérêts fondamentaux de carrière ou d'emploi du personnel supervisé, comme il l'envisage dans *Island Telephone Company Limited*, précitée. De même, il peut jouer un rôle actif dans un certain nombre de processus de direction, mais pas de manière déterminante pour ces processus ou leurs résultats.

[23] Pour ces motifs, le Conseil conclut que les postes de représentant des ventes au détail, de conseiller des ventes au détail, d'adjoint aux ventes au détail et de directeur adjoint du magasin sont inclus dans l'unité de négociation.

[24] Le Conseil convient que le poste de directeur général du magasin, qui remplace les postes de gestionnaire principal des comptes et de gestionnaire des comptes, doit être exclu, étant donné qu'il remplace deux postes exclus dans le passé et que le poste comporte d'importantes responsabilités de prise de décision autonome dans tous les domaines concernant la gestion du magasin. Pour plus de clarté, le Conseil prend en outre acte du fait que les parties ont convenu que les postes de technicien en commutation de réseau et de technicien en radio de réseau sont inclus dans l'unité de négociation. L'ordonnance du Conseil ci-jointe traduit ces modifications.

---

#### **CASES CITED**

*Greater Moncton Airport Authority Inc.*, [1999] CIRB no. 20

*Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CLRB no. 811)

*NorthwesTel Inc.*, December 13, 1999 (CIRB LD 158)

*Pelmorex Communications Inc., division of MétéoMédia*, [2003] CIRB no. 238; and 113 CLRBR (2d) 123

*Serco Aviation Services Inc.*, February 24, 2000 (CIRB LD 191)

---

#### **AFFAIRES CITÉES**

*Direction de l'Aéroport du Grand Moncton Inc.*, [1999] CCRI n° 20

*Island Telephone Company Limited* (1990), 81 di 126 (CCRT n° 811)

*NorthwesTel Inc.*, 13 décembre 1999 (CCRI LD 158)

*Pelmorex Communications Inc., division MétéoMédia*, [2003] CCRI n° 238; et 113 CLRBR (2d) 123

*Serco Aviation Services Inc.*, 24 février 2000 (CCRI LD 191)

*Westnav Container Services Ltd.*, March 3, 1995 (LD 1409)

*Westnav Container Services Ltd.*, 3 mars 1995 (LD 1409)

***STATUTE CITED***

*Canada Labour Code, Part I*, ss. 3; 16.1

***LOI CITÉE***

*Code canadien du travail, Partie I*, art. 3; 16.1