

**CONSEIL CANADIEN DES
RELATIONS INDUSTRIELLES**

DOSSIER : 038186-C

Concernant le *Code canadien du travail*
(Partie I - Relations du travail) et une
demande de révision présentée en vertu
des articles 18 et 18.1 dudit *Code* par le
Syndicat des employé(e)s de Vidéotron
Itée, Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 2815, requérant;
Vidéotron Itée, employeur

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE
VIDÉOTRON LTÉE, SEVL-2815**

Demandeur

et

VIDÉOTRON LTÉE

Intimée

RÉPONSE DE VIDÉOTRON LTÉE

PARTIE I. RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX PARTIES

Les renseignements relatifs à l'intimée sont les suivants :

Vidéotron Itée
612, rue Saint-Jacques
Montréal (Québec) H3C 4M8

Personne-ressource :
Monsieur Martin Dalpé
Directeur principal, Relations de travail
Québecor Média inc.
612, rue Saint-Jacques, 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Courriel : martin.dalpe@videotron.com
Téléphone: (514) 434-0253

Personne-ressource :

Madame Marie-Paule Choquette
Conseillère principale, Relations de travail
Québecor Média inc.
612, rue Saint-Jacques, 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Courriel : marie-paule.choquette@videotron.com
Téléphone : (819) 923-8828

Avocate de l'Employeur :

Québecor Média inc.
À l'attention de :
Me Amélie Bélisle
612, rue Saint-Jacques, 17^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Courriel : amelie.belisle@quebecor.com
Téléphone : (438) 490-0784
Télécopieur : (514) 380-7395

Les renseignements relatifs au demandeur sont les suivants :

Le Syndicat des employés de Vidéotron ltée, section locale 2815 du Syndicat
canadien de la fonction publique
2486, rue Jean-Talon Est, Bureau 1
Montréal (Québec) H2E 1W2

Personnes-ressources :

M. Nick Mingione, Président
Courriel : nick.mingione@sevl2815.com
Téléphone : 514 527-4637
Télécopieur : 514 527-1832

Monsieur Richard Quesnel, Conseiller syndical
Courriel : rguesnel@scfp.ca
Téléphone : 514 384-9681
Télécopieur : 514 384-9680

Avocate du demandeur :

Me Sophia Rossi
RBD Avocats s.e.n.c.r.l.
201, avenue Laurier Est, Bureau 610
Montréal (Québec) H2T 3 E6

Courriel : smrossi@rbdavocats.com
Téléphone : (514) 312-9938 poste 404
Télécopieur : (514) 285-1139

PARTIE II. INTRODUCTION

1. La présente réponse fait suite au dépôt de la demande de révision de la structure des unités de négociation (Demande) par le Syndicat des employés de Vidéotron ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815 (ci-après le « SEVL-2815 ») à l'encontre de Vidéotron ltée (ci-après l'« Employeur ») en vertu du *Code canadien du travail* (ci-après le « Code ») dans le dossier 038186-C.
2. L'Employeur se réserve le droit d'amender et/ou de compléter la présente réponse, incluant notamment la possibilité de produire des pièces ou encore des autorités additionnelles à son soutien.
3. L'Employeur soumet respectueusement que la présente Demande devrait être rejetée sur dossier. Si le Conseil vient à une autre conclusion, l'Employeur demande la tenue d'une audience afin qu'il puisse exposer ses prétentions et présenter au Conseil l'ensemble des faits au soutien de sa position.
4. L'Employeur demande également l'intervention du SEVL-SCFP 1417 qui, selon l'Employeur, a un intérêt dans la présente affaire considérant qu'il représente deux (2) des quatre (4) unités d'accréditation chez l'Employeur. Nous demandons au Conseil de l'aviser de la présente Demande.

PARTIE III. RÉPONSE AUX ALLÉGATIONS DU SEVL-2815 ET SOMMAIRE DES PRINCIPAUX FAITS

5. L'Employeur soutient que la Demande est manifestement non fondée, et ce, tant en fait qu'en droit.
6. L'Employeur précise que, dans sa Demande, le SEVL-2815 rapporte plusieurs faits de manière erronée et qu'à plusieurs reprises, il omet de présenter des faits à l'appui de ses prétentions.
7. L'Employeur répondra à la Demande dans l'ordre de présentation de celle-ci.

Sections III et IV de la Demande

8. Relativement aux sections III et IV de la Demande, l'Employeur s'en remet aux ordonnances et aux conventions collectives déposées au soutien de la Demande et émet les commentaires suivants quant aux parties et à l'historique de leurs relations.
9. Vidéotron emploie au Québec environ 5 500 employés, dont environ 3400 sont des employés syndiqués répartis dans quatre (4) unités d'accréditation différentes.
10. Parmi ces quatre (4) unités, deux (2) sont représentées par le SEVL-2815, soit l'unité région Ouest du Québec (ci-après l'« **unité Montréal** ») et l'unité Laurentien (ci-après l'« **unité Gatineau** ») et deux (2) sont représentées par le SEVL-SCFP 1417, soit l'unité région Est du Québec (ci-après l'« **unité**

Québec ») et l'unité région du Saguenay-Lac-St-Jean (ci-après l' « unité Saguenay »).

11. Contrairement à ce qui est allégué par le SEVL-2815, l'Employeur ne traite pas les quatre (4) unités comme étant deux grands groupes. Il reconnaît plutôt être lié par quatre (4) ordonnances d'accréditation. L'Employeur reconnaît également qu'il est assujéti à quatre (4) conventions collectives distinctes et agit en conséquence.
12. L'Employeur soumet que c'est plutôt le SEVL-2815 qui traite, dans certaines circonstances, les deux (2) unités comme étant une seule en raison de décisions qui lui appartiennent, notamment le fait que le même exécutif syndical représente l'unité Montréal et l'unité Gatineau, ce que l'Employeur respecte.
13. Au moment de la Demande, l'unité Montréal couvrait 2511 membres salariés syndiqués, tel qu'il appert de la Liste des employés syndiqués de l'unité Montréal déposée au soutien des présentes comme **pièce E-1**.
14. Contrairement à ce qui est indiqué au paragraphe 3 de la Demande, les membres de l'unité Montréal ne sont pas appelés à travailler dans toutes les villes québécoises. Ils desservent le territoire identifié à l'ordonnance 7525-U (pièce S-2). Le territoire de l'unité Montréal couvre le territoire géographique défini à l'article 3.05 de la convention collective de l'unité Montréal (pièces S-7A) qui liste les localités suivantes:
 - Île de Montréal;
 - Île Jésus/Basses-Laurentides (Laval), Laurentides (Saint-Jérôme);
 - Montérégie (Saint-Hubert, Saint-Jean-sur-Richelieu, Châteauguay, Sorel, Longueuil);
 - Sud-Ouest (Dorion);
 - Lanaudière (Joliette, Repentigny, Le Gardeur);
 - Mauricie (Cap-de-la-Madeleine);
 - Bois-Francs (Victoriaville);
 - Estrie (Sherbrooke, Granby, Coaticook);
 - Mont-Laurier; et
 - Amos.
15. Au moment de la Demande, l'unité Gatineau couvrait 172 membres, tel qu'il appert de la Liste des employés syndiqués de l'unité Gatineau déposée au soutien des présentes comme **pièce E-2**.
16. Le territoire de l'unité Gatineau couvre deux (2) secteurs, celui de Gatineau et celui de Maniwaki, tel qu'il appert de l'article 3.22 de la convention collective de l'unité Gatineau (pièce S-7B).
17. Quant à la pièce S-4 identifiée comme étant la « première ordonnance d'accréditation 7728-U » de l'unité Gatineau et déposée au soutien du paragraphe 5 de la Demande, l'Employeur remarque qu'il ne s'agit pas de l'ordonnance d'accréditation 7728-U, mais de l'ordonnance 10092-U.

L'Employeur dépose, pour le bénéfice du Conseil et des parties, l'ordonnance 7728-U comme pièce E-3.

18. Au moment de la Demande, l'unité Québec couvrait 464 membres tel qu'il appert de la Liste des employés syndiqués de l'unité Québec déposée au soutien des présentes comme pièce E-4. Elle est constituée du territoire compris dans les régions administratives du Québec : Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas Saint-Laurent, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord et Nord-du-Québec, tel qu'il appert de l'ordonnance 7525-U (pièce S-5). Le territoire de l'unité Québec couvre le territoire géographique défini à l'article 4.26 de la convention collective de l'unité Québec qui liste les territoires suivants :

- Québec;
- Côte Nord (Chute-aux-Outardes, St-Paul-du-Nord);
- Charlevoix (La Malbaie);
- Bas St-Laurent (Rivière-du-Loup, La Pocatière); et
- Beauce-Amiante (Black Lake).

tel qu'il appert de la convention collective de l'unité Québec déposée au soutien des présentes comme pièce E-5.

19. L'unité Saguenay, quant à elle, couvrait 231 membres, tel qu'il appert de de la Liste des employés syndiqués de l'unité Saguenay déposée au soutien des présentes comme pièce E-6. Elle est constituée de la région administrative du Québec du Saguenay-Lac-St-Jean, tel qu'il appert de l'ordonnance 7525-U (pièce S-5). Le territoire de l'unité Saguenay couvre le territoire géographique défini à l'article 4.25 de la convention collective de l'unité Saguenay qui liste les territoires suivants :

- Saguenay;
- Lac Saint-Jean; et
- Chibougamau.

tel qu'il appert de la convention collective de l'unité Saguenay déposée au soutien des présentes comme pièce E-7.

20. Il convient de préciser qu'il existe beaucoup plus de similarités et d'intérêts communs entre les membres de l'unité Gatineau et des unités Saguenay et Québec qu'entre les membres de l'unité Gatineau et l'unité Montréal. À titre d'exemple, plusieurs fonctions sont exclusives à Montréal alors qu'elles ne se retrouvent pas dans les autres régions.
21. Il convient également de rappeler qu'il existe des différences importantes au niveau de l'organisation du travail ainsi que des besoins opérationnels pour la région métropolitaine de Montréal par rapport aux régions.
22. Depuis l'émission de l'ordonnance 7525-U en mars 1999 (pièces S-5) et de la demande d'accréditation de l'unité Montréal en 2000 (pièce E-3), seulement deux (2) conflits de travail sont survenus chez l'Employeur, dont un impliquant les quatre (4) unités (en 2002) et l'autre impliquant seulement l'unité Gatineau (2023-2024). Depuis ce même moment, plus de vingt (20) conventions collectives ont

été renouvelées pour les quatre (4) unités, dont cinq (5) pour l'unité Montréal et cinq (5) pour l'unité Gatineau.

23. Les faits allégués par l'Employeur aux deux paragraphes précédents illustrent le fait que chacune des unités est habile à négocier collectivement et n'est pas fragilisée.
24. Quant au paragraphe 13 de la Demande, l'Employeur précise que le 13 décembre 2022, il a demandé l'aide d'un conciliateur en raison de l'ampleur de l'écart entre la position du SEVL-2815 et les besoins de l'entreprise ainsi qu'en raison du temps important écoulé entre l'échéance de la convention collective et les premières rencontres de négociation, soit plus de deux ans. De plus, il était d'avis que l'intervention d'un conciliateur serait bénéfique aux parties.
25. Au sujet de l'exercice du droit au lock-out mentionné au paragraphe 14, l'Employeur précise que celui-ci a été exercé en toute légalité.

Section V de la Demande

26. Le SEVL-2815 invoque 4 motifs à l'appui de sa Demande : i) l'uniformisation des conditions de travail; ii) la gestion commune et centralisée des employés iii); les conflits juridictionnels; iv) la volonté des salariés de fusionner les unités de négociation.
27. À l'exception des paragraphes 18 et 29 qu'il admet, l'Employeur nie les allégations contenues à la section V de la Demande (paragraphes 18 à 33). Il souligne, par ailleurs, qu'aucun fait n'est soumis à l'appui de ces allégations très vagues et générales.
28. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur soumet respectueusement que ces motifs même s'ils étaient prouvés, pris individuellement ou ensemble, ne rendent pas les unités actuelles inhabiles à négocier collectivement.

i) *L'uniformisation des conditions de travail*

a. *La table de négociation de l'unité Gatineau*

29. Selon notre compréhension, les motifs invoqués à l'appui d'une soi-disant uniformisation des conditions de travail à la table de négociation peuvent se résumer à 4 prétentions :
- 1) lors du renouvellement de la convention collective de l'unité de Gatineau, les demandes visaient l'unité Montréal;
 - 2) l'Employeur présente des demandes similaires d'une unité à l'autre;
 - 3) les mêmes personnes représentent les deux (2) unités; et
 - 4) l'Employeur communique avec les employés des autres unités au sujet du renouvellement de la convention collective de l'unité Montréal.

30. L'Employeur soumet qu'aucun de ces motifs/prétentions ne rend les unités actuelles inhabiles à négocier collectivement.
31. L'Employeur nie ou ignore, telles que formulées, les allégations contenues aux paragraphes 34 à 51 de la Demande.
32. Au surplus, il souligne, à nouveau, qu'aucun fait n'est soumis à l'appui de ces allégations.
33. Contrairement à ce qui est allégué au paragraphe 34 de la Demande, lors de la négociation de l'unité Gatineau, les demandes de l'Employeur visaient seulement la convention collective de l'unité Gatineau.
34. L'Employeur remarque qu'à l'exception des libérations syndicales, la procédure de griefs et les griefs, aucun autre sujet n'est nommé par le SEVL-2815, aux paragraphes 34 à 51 de la Demande, à l'appui de ses prétentions à l'effet qu'il y a uniformisation des conditions de travail à la table de négociation de l'unité Gatineau.
35. L'Employeur soumet respectueusement que le fait que l'Employeur ait eu des demandes au sujet des libérations syndicales, des griefs ou de la procédure de griefs dans le cadre des négociations ne rend pas les unités actuelles inhabiles à négocier.
36. La négociation collective ayant pour objectif de permettre aux parties de négocier les termes d'une convention collective, l'Employeur ne voit pas en quoi le fait d'avoir fait des demandes au sujet des libérations syndicales, des griefs ou de la procédure de règlement de griefs lors du renouvellement de la convention collective de l'unité Gatineau justifie l'intervention du Conseil. L'Employeur remarque d'ailleurs que les articles 5 et 29 de la convention collective de l'unité Gatineau ont été modifiés¹ alors qu'aucune modification n'a été apportée à la convention collective de l'unité Montréal.
37. Compte tenu de ce qui précède, l'argument voulant que l'Employeur ait fait des demandes en lien avec l'unité Montréal est incohérent et inconséquent.
38. Il ajoute que les libérations syndicales, la procédure de griefs et les griefs sont des sujets propres à chaque convention collective. Ces sujets ne sont donc pas « uniformisés » pour l'unité Montréal et Gatineau, tel qu'allégué par le SEVL-2815; ces sujets se retrouvent d'ailleurs dans chacune des quatre (4) conventions collectives auxquelles l'Employeur est assujéti.
39. L'Employeur soumet respectueusement qu'on ne peut simplement conclure que des demandes faites dans le cadre du renouvellement d'une convention collective visent une autre unité d'accréditation présente chez le même Employeur parce que :

¹ À titre d'exemples, articles 5.12, 5.13, 5.21, 29.03 et 29.09 de la convention collective Gatineau (S-7B)

- 1) les sujets se retrouvent déjà dans la convention collective applicable à cette autre unité ou ces autres unités; et
 - 2) les personnes agissant à titre de membres de l'exécutif syndical sont les mêmes.
40. L'Employeur ajoute qu'il n'y a rien d'étonnant à ce que des enjeux relatifs aux relations de travail soient similaires d'une unité à l'autre chez un même employeur. A fortiori, lorsque les enjeux concernent les libérations syndicales, les griefs ou la procédure de griefs et que les deux (2) unités sont représentées par le même exécutif syndical.
41. À ce sujet, l'Employeur soumet respectueusement que le SEVL-2815 ne peut pas invoquer sa propre structure syndicale ou ses propres décisions quant à la représentation de ses membres pour justifier sa Demande.
42. Le fait qu'un syndicat choisisse de nommer les mêmes représentants pour représenter les deux unités ou le fait qu'il décide de déposer un grief au nom d'une unité plutôt qu'une autre ou qu'il décide de déposer plus de griefs pour une unité que pour l'autre ne constituent pas des motifs qui rendent les unités actuelles inhabiles à négocier.
43. L'Employeur ajoute qu'il n'est pas non plus étonnant, que les représentants de l'Employeur abordent avec un membre de l'exécutif du SEVL-2815, un sujet qui concerne l'unité Montréal et l'unité Gatineau alors que ce dernier représente les deux (2) unités. Cela ne s'explique pas par « l'uniformisation » des conditions de travail, mais plutôt par le fait que le représentant du SEVL-2815 est le même pour les deux (2) unités.
44. Quant au fait que le SEVL-2815 invoque ses propres griefs pour justifier sa Demande aux paragraphes 36 à 39 de la Demande, l'Employeur rappelle qu'il n'a aucun contrôle sur le nombre de griefs déposés par le syndicat et pour quelle unité ce dernier les dépose; le syndicat étant maître de ses griefs.
45. Sans admettre le bien-fondé de ses prétentions, ni les chiffres avancés par le SEVL-2815 quant aux griefs ou à la nature de ceux-ci, l'Employeur remarque que le SEVL-2815 ne précise pas quand il a fait le décompte de ses griefs. Il ne précise pas non plus le nombre de griefs qui sont identiques ou quasi-identiques, ni en quoi ils sont identiques ou quasi-identiques, dans l'unité Montréal et l'unité Gatineau.
46. Sans admettre les chiffres avancés par le SEVL-2815, l'Employeur remarque également que bien qu'il y ait plus de griefs pour l'unité Montréal (environ 1.17 griefs par membre)², lorsqu'on prend en considération le nombre de membres représentés par unité, plus de griefs sont déposés pour l'unité Gatineau par membre (environ 2.02 griefs par membre)³.

² 2950 griefs ÷ 2511 membres = 1.17 griefs

³ 350 griefs ÷ 172 membres = 2.03 griefs

47. En réponse aux allégations contenues au paragraphe 39 de la Demande, l'Employeur remarque notamment qu'il appert à la face même de ce paragraphe que l'Employeur ne traite pas les deux unités comme un grand groupe, tel qu'allégué par le SEVL-2815. Il rappelle qu'il est lié par deux (2) conventions collectives distinctes et qu'on ne peut lui reprocher de demander au SEVL-2815 de respecter la procédure de griefs propre à chaque unité.
48. Contrairement à ce qui est allégué au paragraphe 40 de la Demande, les griefs sont comptabilisés par unité par l'Employeur. Au moment de la Demande, l'Employeur comptait trois mille quatre cent seize (3416) griefs actifs, soit trois cent vingt-six (326) pour l'unité Gatineau, trois mille soixante-dix-sept (3077) pour l'unité Montréal, trois (3) pour l'unité Québec et dix (10) pour l'unité Saguenay, tel qu'il appert du Tableau de griefs actifs en date du 29 novembre 2024 déposé au soutien des présentes comme pièce E-8. Cela étant dit, l'Employeur soumet que le nombre de griefs n'est pas un motif rendant les unités inhabiles à négocier.
49. Relativement aux allégations contenues au paragraphe 48 de la Demande, l'Employeur remarque que les trois griefs et la plainte qui ont été réglés dans le cadre du protocole de retour au travail visaient les membres de l'exécutif syndical, plus particulièrement Nick Mingione, président de l'unité Montréal et de l'unité Gatineau qui siégeait à la table de négociation de la convention collective de l'unité Gatineau.
50. Au paragraphe 49 de la Demande, le SEVL-2815 justifie sa Demande par le fait que l'Employeur a communiqué avec ses employés pour les aviser du règlement de la convention collective. Contrairement à ce qui est allégué au paragraphe 49, l'Employeur précise qu'il appert à la face-même du communiqué (pièce S-13) que celui-ci était adressé à tous les employés (cadres, syndiqués et non-syndiqués) de l'Employeur et non uniquement aux employés de l'unité Montréal, comme le laisse sous-entendre le SEVL-2815. Quoi qu'il en soit, l'Employeur soumet que cette communication ou quelque communication avec les employés ne constitue pas un motif qui rend les unités actuelles inhabiles à négocier.
51. L'Employeur nie catégoriquement le paragraphe 50 de la Demande. Le 7 novembre 2023, alors que le SEVL-2815 avait lui-même laissé sous-entendre que les demandes de l'Employeur seraient les mêmes pour l'unité Montréal et qu'il avait proposé à l'Employeur de renégocier, avant l'échéance du terme, la convention collective de l'unité Montréal, soit en même temps que la convention collective de l'unité Gatineau, le porte-parole patronal a répondu que les parties étaient là pour négocier la convention collective de l'unité Gatineau uniquement.
52. D'ailleurs, l'Employeur rappelle que les négociations pour le renouvellement de la convention collective avec l'unité Montréal n'ont pas encore débutées, au moment du dépôt de la présente réponse, et qu'il n'a pas encore communiqué ses demandes aux représentants de l'unité Montréal.

b. Les comités paritaires conjoints

53. Le SEVL2815 soumet également que le fait qu'il existe des comités paritaires conjoints rend les unités inhabiles à négocier collectivement. L'Employeur soumet que ce motif ne rend pas une unité inhabile à négocier et par conséquent, ne justifie pas l'intervention du Conseil.
54. L'Employeur nie les allégations contenues aux paragraphes 52 à 56 de la Demande.
55. L'Employeur précise que les discussions au sujet des relations de travail pour l'unité Montréal et l'unité Gatineau ne sont pas centralisées et traitées indistinctement. L'Employeur rappelle qu'il y a quatre (4) unités d'accréditation chez l'Employeur et que, de façon générale, les discussions au sujet des relations de travail ont d'abord lieu localement.
56. La composition des comités paritaires varie selon la nature des sujets. Ainsi, les comités peuvent être régionaux ou provinciaux ou formés par secteur. Certains peuvent regrouper des représentants de toutes les unités, notamment le Comité d'orientation en santé et sécurité provinciale ou le Comité d'équité salariale. D'autres ne sont composés que de représentants d'une unité d'accréditation tels que les comités de négociation collective et les comités de retraite.
57. Il n'existe aucun comité de sous-traitance formé de l'unité Montréal et de l'unité Gatineau.
58. Sans admettre le contenu de la pièce S-14, l'Employeur souligne que monsieur Monette indique dans ce document que le Comité d'orientation provinciale représente l'ensemble des établissements de la province et non que ce comité représente uniquement l'unité Montréal et l'unité Gatineau.
59. Enfin, l'Employeur soumet que s'il tient des rencontres pour discuter, à la fois, de sujets qui concernent l'unité Montréal et l'unité Gatineau, cela s'explique, entre autres par le fait qu'il reconnaît la structure syndicale du SEVL-2815, qu'il accepte que les mêmes personnes représentent deux (2) unités distinctes et qu'il accommode les représentants en tenant qu'une seule rencontre.

c. Le télétravail

60. Quant au fait que le syndicat invoque que des employés des deux (2) unités font du télétravail afin de justifier sa Demande, l'Employeur soumet respectueusement que ce fait ne rend aucunement une unité inhabile à négocier collectivement.
61. De plus, l'Employeur souligne que cette caractéristique n'est pas exclusive aux employés de l'unité Montréal et de l'unité Gatineau, elle touche également les employés non-syndiqués. Il ne s'agit pas non plus d'une particularité distinctive

des unités Montréal et Gatineau, les membres des unités de Québec et du Saguenay font aussi du télétravail⁴.

62. L'Employeur admet les paragraphes 57 et 58 de la Demande.
63. Il nie telles que formulées les allégations contenues aux paragraphes 59 à 73 de la Demande.
64. Contrairement à ce qui est allégué par le SEVL-2815, l'Employeur précise que ce n'est pas lui qui a imposé le télétravail, mais l'état d'urgence sanitaire. Cet état d'urgence sanitaire a obligé l'employeur à mettre en place différentes mesures pour poursuivre ses opérations dans le respect des consignes sanitaires. A la levée de l'état d'urgence sanitaire, l'Employeur a adopté une politique de télétravail et a négocié des ententes concernant le télétravail avec chacune des quatre (4) unités d'accréditation, à différents moments. D'ailleurs, ces lettres d'entente sont entrées en vigueur à différents moments pour l'unité Montréal et l'unité Gatineau puisqu'elles ont été négociées séparément. Les modalités des lettres d'entente varient d'une unité à l'autre.
65. Quant aux allégations contenues au paragraphe 63 de la Demande relativement à la lettre d'entente numéro 6, la virtualité des centres d'appels n'est pas récente contrairement à ce que laisse sous-entendre le SEVL-2815. En effet, la lettre d'entente numéro 6 qui fait état de la virtualité des centres d'appels existe depuis plus de 20 ans, tel qu'il appert de la Lettre d'entente numéro 6 de la convention collective de l'unité Montréal intervenue entre l'Employeur et le SCFP 2815 en vigueur du 29 avril 2003 au 31 décembre 2006 déposée au soutien des présentes comme **pièce E-9**.
66. Par conséquent, l'Employeur ne conçoit pas le lien que le SEVL-2815 fait entre l'existence de cette lettre d'entente et sa Demande.
67. De plus, il rappelle que cette lettre d'entente ne concerne pas uniquement l'unité Montréal et l'unité Gatineau, mais également l'unité Québec et l'unité Saguenay qui sont assujetties au même type de lettre d'entente, tel qu'il appert de la lettre d'entente numéro 7 de la convention collective intervenue avec l'unité Québec (**pièce E-5**) et de la lettre d'entente numéro 4 de la convention collective intervenue avec l'unité Saguenay (**pièce E-7**).
68. Contrairement à ce qui est affirmé par le SEVL-2815 au paragraphe 66 de la Demande, l'Employeur soumet, qu'il appert à la face même des lettres d'entente numéro 7 portant sur le télétravail des conventions collectives de l'unité Montréal et de l'unité Gatineau, qu'il existe des distinctions importantes entre les fonctions et le statut de ces fonctions en matière de télétravail dans l'unité Montréal et l'unité Gatineau. À titre d'exemples :
- Huit (8) fonctions sont exclues du télétravail (statut présentiel) dans l'unité Gatineau alors que trente-sept (37) le sont dans l'unité Montréal.

⁴ Annexe I de la convention collective intervenue avec l'unité Québec (pièce E-5) et Annexe I de la convention collective intervenue avec l'unité Saguenay (pièce E-7).

- Quatre (4) fonctions nécessitent une présence physique minimum sur les lieux de travail (hybrides) dans l'unité Gatineau alors que dans l'unité Montréal, c'est plus de cinquante (50) fonctions.
 - Quatre (4) fonctions font du télétravail obligatoire (100 % télétravail) dans l'unité Gatineau alors que dans l'unité Montréal, aucune fonction n'est visée par le télétravail obligatoire.
 - Vingt-trois (23) fonctions de l'unité Montréal peuvent faire du télétravail (100% télétravail) ou du présentiel (100% présentiel) au choix de l'employé. Aucune fonction dans l'unité Gatineau n'est visée par ce type de choix.
 - Quarante-sept (47) fonctions dans l'unité Montréal peuvent choisir l'un des trois (3) statuts (100 % télétravail, présentiel, hybride) alors qu'aucune fonction ne peut choisir son statut dans l'unité Gatineau.⁵
69. Ce qui revient à dire que moins de dix pourcent (10 %) des fonctions partagent la même réalité en matière de télétravail, soit douze (12) fonctions sur cent cinquante-huit (158).
70. Qui plus est, ces fonctions ne partagent pas toutes les mêmes conditions de travail.
71. Contrairement à ce qu'affirme le SEVL-2815 au paragraphe 67 de la Demande, l'Employeur rappelle que les conditions de travail négociées par l'unité Gatineau s'appliquent uniquement aux membres de cette unité et n'ont aucun effet direct sur les membres de l'unité Montréal.
72. Cela est également vrai, même si un membre de l'unité Montréal décide de déménager dans une région administrative autre que celle couverte par l'unité d'accréditation, comme dans l'exemple suggéré par le SEVL-2815 aux paragraphes 68 et 69 de la Demande. À cet égard, l'Employeur précise que cet exemple n'est pas unique à l'unité Montréal ou à l'unité Gatineau. Il pourrait également s'appliquer à l'unité Québec ou l'unité Saguenay.
73. De plus, contrairement à ce qui est allégué par le SEVL-2815 au paragraphe 69, cette situation ne résulte pas d'une décision de l'Employeur, mais plutôt d'une décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Vidéotron ltée et Syndicat canadien de la fonction publique section locale 1417 et Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, Syndicat de la fonction publique, section locale 2815, 2024 CCRI 1158*, tel qu'il appert de ladite décision déposée au soutien des présentes comme **pièce E-10**.
74. Or, tel qu'indiqué par le Conseil dans cette affaire au paragraphe 97 :
- Un employé en télétravail qui déménage à l'extérieur de la région identifiée dans la description de l'unité continue d'exécuter les mêmes tâches et de se présenter au même lieu de travail lorsque

⁵ Convention collective de l'Unité Montréal (S-6) aux pages 176 et ss. Convention collective de l'Unité Gatineau (S-7B) aux pages 156 et ss.

requis par son employeur. Il n'existe donc aucun changement lié au poste et au port d'attache qui pourrait rattacher cet employé à l'autre unité de négociation, soit celle qui est associée à la région administrative dans laquelle il habite désormais.

(Nos soulignements)

ii) **La gestion commune et centralisée des employés**

a. **La gestion des employés des deux (2) unités par des gestionnaires communs et les problèmes d'application des conventions collectives qui en découlent**

75. L'Employeur soumet respectueusement que le fait que des gestionnaires gèrent des employés de deux (2) unités distinctes ou le fait que l'Employeur soit assujéti à plusieurs conventions collectives ne rend pas une unité inhabile à négocier collectivement.
76. L'Employeur remarque que les allégations contenues aux paragraphes 74 à 84 de la Demande sont purement hypothétiques et que le SEVL-2815 n'a déposé aucun grief à l'appui de ses allégations. Il n'a pas, non plus, présenté de fait à l'appui de ses reproches.
77. L'Employeur nie donc les allégations contenues aux paragraphes 74 à 84 de la Demande.
78. Sans admettre le bien-fondé de ses allégations, l'Employeur précise que les parties ont négocié un mécanisme pour se plaindre d'une mauvaise application de la convention collective, soit la procédure de griefs. La Demande n'est pas le recours utile pour faire valoir ses prétentions.
79. De plus, contrairement à ce qui est allégué au paragraphe 75 de la Demande, les employés compris dans l'unité Montréal et dans l'unité Gatineau sont susceptibles d'être gérés par des gestionnaires qui supervisent les employés, cadres ou syndiqués, de l'une ou l'autre de ses régions, de plusieurs régions ou de l'ensemble des quatre (4) régions. L'Employeur ne détermine pas ses pratiques de gestion en fonction du lien d'appartenance de ses employés avec un agent négociateur, mais en fonction des meilleures pratiques de gestion et de ses besoins opérationnels. D'ailleurs, il convient de préciser que dans la majorité des secteurs, les gestionnaires de premier niveau supervisent qu'une seule région. À titre d'exemple, dans la région Gatineau, deux (2) des trois (3) secteurs sont gérés localement, soit les secteurs de l'ingénierie et de la qualité technique.
80. Conséquemment, les gestionnaires de l'Employeur n'appliquent pas tous les conventions collectives de l'unité Montréal et de l'unité Gatineau. Certains d'entre eux appliquent une seule convention collective alors que d'autres peuvent appliquer également celles de l'unité Québec et de l'unité Saguenay.
81. Enfin, contrairement à ce qui est proposé au paragraphe 80 de la Demande, l'Employeur soumet que le fait d'avoir une « une seule et unique unité de négociation » ne garantit pas « l'application adéquate d'une convention

collective » et encore moins une application « sans confusion et sans conflit entre les parties », tel qu'allégué par le SEVL-2815. Au risque de se répéter, l'Employeur rappelle que s'il y a une difficulté d'application, le recours approprié pour faire trancher la question est l'arbitrage de griefs.

82. Qui plus est, il est faux d'affirmer qu'il resterait qu'une seule convention collective si le Conseil accueille la demande du SEVL-2815 puisque l'Employeur demeurerait assujéti à trois (3) conventions collectives.

b. Les fonctions communes

83. Relativement à l'argument présenté au sujet des soi-disant fonctions communes, l'Employeur soumet respectueusement que celui-ci ne rend pas les unités actuelles inhabiles à négocier collectivement.
84. L'Employeur nie ou ignore les allégations contenues aux paragraphes 85 à 97 de la Demande.
85. D'abord, précisons que l'Employeur ignore à quelles fonctions communes le SEVL-2815 réfère à la section V ii b).
86. Contrairement à ce qui est allégué aux paragraphes 85 à 97 de la Demande, l'Employeur ne « gère pas de manière commune et centralisée les effectifs et les conditions de travail » de l'unité Montréal et de l'unité de Gatineau.
-
87. Il gère plutôt, de manière efficace et optimale, l'ensemble de ses effectifs à travers le Québec, ce qui inclut les membres de l'unité Québec et l'unité Saguenay et également tous ses employés non-syndiqués, et ce, dans le respect des unités d'accréditation.
88. Contrairement à ce qui est allégué aux paragraphes 85 à 97 de la Demande, un employé de l'unité Montréal ne peut pas effectuer le travail d'un employé de Gatineau; l'inverse est également vrai, sauf si des exceptions sont négociées par lettre d'entente. La même règle s'applique d'ailleurs à l'unité Québec et l'unité Saguenay.
89. Alors qu'au paragraphe 88 de la Demande, le SEVL-2815 allègue que plusieurs de ces situations sont sources de griefs, l'Employeur remarque qu'un seul grief (pièce S-15) est déposé par le SEVL-2815 à l'appui de son propos.
90. Il ajoute que la situation reprochée dans ce grief est une situation exceptionnelle d'accommodement, qu'elle date de 2021, que le grief n'a jamais été porté à l'arbitrage et qu'à sa connaissance une telle situation ne s'est pas reproduite depuis.
91. Quant au commentaire émis au paragraphe 89 de la Demande à l'effet que « les conditions de travail sont moins intéressantes d'une unité à l'autre », l'Employeur remarque que le SEVL-2815 ne cite aucun exemple à l'appui de ses prétentions sauf celui cité aux paragraphes 89 à 92 de la Demande au sujet des techniciens.

92. Or, cet exemple ne fait pas état de conditions de travail moins intéressantes, mais illustre les différences importantes en matière d'organisation du travail qui existent entre la région métropolitaine de Montréal et les régions et qui s'expliquent par les besoins opérationnels qui varient d'un endroit à l'autre.
93. Mais il y a plus, au paragraphe 91 de la Demande, le SEVL-2815 précise que cet exemple touche « plus particulièrement, les techniciens de lignes primaires de l'unité Gatineau » alors que titre n'existe pas dans l'unité Gatineau.
94. Quant à l'exemple cité aux paragraphes 93 à 97 de la Demande, l'Employeur soumet respectueusement que le SEVL-2815 induit le Conseil en erreur lorsqu'il affirme que cet exemple illustre le fait que les employés d'une unité de négociation reçoivent moins d'avantages que l'autre.
95. Le SEVL-2815 prétend que, lors de la tempête de verglas du 5 avril 2023, les employés de l'unité Gatineau ont été désavantagés puisqu'ils ont reçu une rémunération moindre. Il n'en est rien. Les employés de l'unité de Gatineau ont reçu une rémunération en fonction des heures travaillées; ils n'ont pas reçu une rémunération moindre.
96. Contrairement à ce qui est allégué au paragraphe 96 de la Demande, on ne peut pas conclure que « les employés d'une unité de négociation reçoivent moins d'avantages » parce qu'ils ont travaillé moins d'heures.
-
97. L'exemple tiré par le SEVL-2815 pour justifier ces prétentions est une situation exceptionnelle. Dans le cadre de pannes, telles que des pertes de services liées à des intempéries, il est tout à fait normal que les équipes de différentes régions soient appelées à intervenir différemment, selon l'importance des dommages et le moment où ces dommages sont survenus dans chacune des régions.
98. Dans de telles situations, les localités ne sont pas touchées de la même manière : le nombre de clients affectés n'est pas le même d'une région à l'autre, le rétablissement des services électriques par Hydro-Québec n'est pas nécessairement le même non plus, etc. Ainsi, il va de soi que l'approche prise par l'Employeur pour gérer ces situations sera toujours propre à chaque cas.
99. Enfin, l'Employeur rappelle que dans d'autres situations de pannes, ce sont les membres de l'unité Gatineau qui ont été appelés à travailler plus d'heures de travail parce que c'était leur région qui était plus gravement touchée.
- iii) Les « conflits interjuridictionnels »**
100. Relativement à l'argument présenté au sujet des conflits interjuridictionnels, l'Employeur soumet respectueusement qu'il n'existe aucun conflit juridictionnel et que les soi-disant « conflits interjuridictionnels » allégués par le SEVL-2815 ne rendent pas les unités inhabiles à négocier collectivement et ne constituent pas une raison contraignante justifiant l'intervention du Conseil en vertu de l'article 18.1(1) du Code.
101. Il admet le paragraphe 98 de la Demande.

102. Quant au paragraphe 99, il s'en remet au contenu des pièces déposées en liasse sous la cote S-16, mais il remarque que le courriel est incomplet. L'Employeur dépose, pour le bénéfice du Conseil et des parties, le courriel du 30 novembre 2020 d'Anne Beluse concernant la lettre d'entente Travail-Interaccréditation comme **pièce E-11**.
103. Il nie les paragraphes 100 à 110 de la Demande. Au surplus, il souligne, à nouveau, qu'aucun fait n'est soumis à l'appui de ces prétentions.
104. Contrairement à ce qui est allégué au paragraphe 103 de la Demande, l'Employeur n'affecte pas des salariés d'une unité de négociation à du travail destiné à des salariés de l'autre; les certificats d'accréditation étant bien compris et respectés par l'Employeur.
105. Quant aux griefs déposés au soutien de la Demande (pièce S-17), l'Employeur remarque que le même grief 021-0392 a été reproduit à 15 reprises et qu'il s'agit du grief déposé sous la cote S-15. L'Employeur réitère donc les remarques émises précédemment à l'égard de ce grief au paragraphe 90 de la présente.
106. Cela étant dit, ce n'est pas parce qu'il existerait des griefs sur une tâche ou quelques tâches parmi les milliers de tâches et la centaine de titres d'emploi syndiqués qui existent chez l'Employeur, qu'il existerait des conflits interjuridictionnels. L'Employeur réitère qu'il n'existe aucun conflit interjuridictionnel au sein des quatre (4) unités d'accréditation.
-
107. Quant au seul autre grief 021-0298 (pièce S-17) déposé au soutien de la Demande, l'Employeur remarque que le sujet du grief ne porte pas sur un conflit interjuridictionnel, mais plutôt sur le droit d'un employé de résider dans une région autre que celle couverte par son unité d'accréditation tout en continuant d'appartenir à la même unité d'accréditation. Il importe de préciser que ce grief est relatif à l'application et l'interprétation de la convention collective. Le Conseil ayant déjà tranché la question qui se posait en lien avec cette situation de faits dans l'affaire dont il a été question au paragraphe 73 de la présente.
108. Par ailleurs, l'Employeur s'étonne que le SEVL-2815 invoque ce motif pour justifier l'intervention du Conseil alors que le SEVL-2815 n'avait aucune demande en lien avec ce sujet lors des dernières négociations de la convention collective de l'unité Gatineau qui datent d'il y a à peine quelques semaines avant la Demande.
109. L'Employeur rappelle qu'une demande de révision de la structure des unités de négociation n'a pas pour objet d'obtenir indirectement ce que le SEVL-2815 n'a pas pu obtenir à la table de négociation ou autrement.
110. De plus, L'Employeur remarque que si, par le passé, les parties ont réussi à régler certaines mésententes par l'entremise de lettres d'entente, à titre d'exemple la lettre d'entente déposée sous la cote S-16 ou la lettre d'entente numéro 15 de la convention collective de l'unité Gatineau, si de nouvelles mésententes se présentent, elles pourront elles aussi être réglées par entente. À défaut d'entente,

les mécanismes prévus aux conventions collectives respectives des unités peuvent résoudre ces difficultés.

111. Enfin, l'Employeur ne comprend pas les reproches du SEVL-2815 sur le non-renouvellement de la lettre d'entente (pièce S-16) puisqu'il était en droit de ne pas la renouveler.
112. En résumé, l'Employeur est d'avis qu'aucun élément de preuve n'a été présenté à l'appui de la prétention du SEVL-2815 qu'il existe des conflits juridictionnels. L'Employeur est également d'avis que les éléments de preuve présentés au Conseil pour rendre compte de mésententes relatives aux sphères de compétence sont manifestement insuffisants pour conclure que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

iv) La volonté des salariés de fusionner les unités de négociation

113. Pour justifier sa Demande, le Syndicat invoque également, à titre de motif, la volonté des salariés de fusionner les unités de négociation. Or, ce motif ne rend pas une unité inhabile à négocier.
114. Le Conseil a déjà décidé dans l'affaire *Société Radio-Canada*, qu'il doit tenir compte de ce critère qu'à la deuxième étape de la procédure;

20 Le banc initial a rejeté l'argument de l'AR à propos de l'interprétation du paragraphe 18.1(1) :

[19] Pour les motifs qui suivent, le Conseil est d'avis que les facteurs invoqués par la Société ont eu des conséquences réelles sur les relations du travail et que la structure actuelle des unités de négociation des employés du réseau français de la Société n'est plus habile à négocier collectivement. À ce stade-ci, le Conseil n'examinera pas les critères liés à la détermination de la nouvelle structure des unités de négociation. Conformément au paragraphe 18.1(2) du Code, le Conseil doit d'abord donner aux parties la possibilité de s'entendre sur cette question.

...

C. Les facteurs pertinents pour l'application du paragraphe 18.1(1) du Code

[125] Les agents négociateurs et tout particulièrement l'AR allèguent que la Société ne s'est pas acquittée de son fardeau de la preuve relativement aux critères à examiner pour la remise en question de la structure actuelle des unités de négociation, par exemple la communauté d'intérêts, la viabilité des unités de négociation, la volonté des employés et la pratique dans le secteur. Le Conseil tient à préciser que les critères énoncés par l'AR sont plutôt ceux dont le Conseil tient compte lorsqu'il doit déterminer l'unité ou les unités qui, selon lui, sont habiles à

• négocier collectivement. Le Conseil va donc tenir compte de ces critères au cours de la deuxième étape de la procédure lorsqu'il déterminera l'unité ou les unités habiles à négocier, le cas échéant.

(Nos soulignements)

Société Radio-Canada (Re), 2015 CCRI 763 (Onglet 1)

115. L'Employeur ignore les allégations contenues aux paragraphes 111 à 112 de la Demande.
116. Il nie le paragraphe 113 de la Demande. Contrairement à ce qui est allégué au paragraphe 113 de la Demande, il remarque à la face-même des documents déposés en liasse sous la cote S-18 qu'il est faux d'affirmer que la majorité des membres des unités ont voté en faveur de la fusion des unités.
- Seulement trente-trois pourcent (33 %) des membres de l'unité Gatineau ont voté en faveur (quatre-vingt-sept (87) membres sur deux cent soixante-deux (262) membres).
 - Seulement dix-huit pourcent (18 %) des membres de l'unité Montréal ont voté en faveur (quatre cent quatre-vingt-un (481) membres sur deux mille deux cent cinquante-six) 2556 membres).
117. Il remarque également que le vote s'est tenu il y a plus de deux (2) ans pour les membres de l'unité Gatineau et plus d'un (1) an pour l'unité Montréal.
118. Il ignore les allégations contenues au paragraphe 114 de la Demande.
119. Il nie les allégations contenues aux paragraphes 115 à 119 de la Demande et réitère que ces critères doivent être analysés qu'à la deuxième étape de la procédure, tel que mentionné précédemment.

PARTIE IV. POSITION DE VIDÉOTRON LTÉE

120. Afin d'obtenir la révision des unités, le SEVL-2815 devait d'abord convaincre le Conseil que les unités de négociation actuelles ne sont plus habiles à négocier et qu'il existe un motif valable et sérieux en matière de relations de travail pour réviser les unités, ce qu'il n'a pas fait en l'espèce.
121. Les motifs présentés par le SEVL-2815 : i) la soi-disant uniformisation des conditions de travail; ii) la soi-disant gestion commune et centralisée des employés iii); les soi-disant conflits juridictionnels; iv) la soi-disant la volonté des salariés de fusionner les unités de négociation sont manifestement insuffisants pour conclure que les unités actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement au sens du paragraphe 18.1(1) du Code.

122. L'article 18.1 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.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation :

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut :

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

123. Suivant cette disposition du Code, le Conseil doit d'abord déterminer si les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. À défaut d'une telle conclusion, le Conseil ne peut passer à la deuxième étape prévue au paragraphe 18.1(2).
124. En effet, ce n'est que s'il conclut que la structure est devenue inhabile à négocier collectivement que le Conseil détermine la structure appropriée, après avoir donné l'opportunité aux parties de s'entendre. Il est respectueusement soumis que toutes les allégations portant sur cette seconde étape sont prématurées à ce stade-ci et l'Employeur réserve tous ses droits pour faire valoir ses prétentions sur cette deuxième question, le cas échéant.
125. Ainsi, avant que le Conseil effectue une révision exhaustive de la structure des unités de négociation, il doit être convaincu que les unités de négociation existantes qui composent cette structure ne sont plus habiles à négocier collectivement. Le fardeau de preuve incombe au syndicat qui doit démontrer, de manière convaincante, pourquoi les unités de négociation composant la structure actuelle ne sont plus habiles à négocier collectivement. L'Employeur soumet respectueusement que le SEVL-2815 n'a pas rencontré son fardeau de preuve.
126. L'Employeur soumet que la nature du critère qui doit être rempli en vertu du paragraphe 18.1(1) du Code, est un critère beaucoup plus exigeant que celui applicable dans le cadre de demandes fondées sur les articles 35 ou 45. Dans l'affaire *Global Television Network inc.*, le Conseil précise :

39 Pour ce qui est de la nature du critère qui doit être rempli, le Conseil est d'avis qu'il s'agit d'un critère beaucoup plus exigeant que celui qui s'applique à la détermination de la structure des unités de négociation dans le cadre de demandes fondées sur les articles 35 ou 45 du Code. En fait, le législateur s'est donné la peine de préciser, au paragraphe 18.1(1), que le Conseil doit être convaincu que les unités "ne sont plus habiles à négocier collectivement". L'exigence n'est pas la même lorsque le Conseil révisé la structure des unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(2) du Code, dans le contexte d'une demande de déclaration d'employeur unique ou d'une demande de déclaration de vente d'entreprise.

40 Dans *Société Radio-Canada*, 2003 CCRI 253, un banc de révision a expliqué que le processus de révision de la structure d'une unité de négociation prévu au paragraphe 18.1(1) du Code ne doit pas être entrepris à la légère :

[75] Comme il a été indiqué précédemment, il apparaît évident au banc de révision que le Conseil continue de considérer que la révision des unités de négociation est un processus qui ne devrait pas être entrepris à

la légère et que toute partie qui présente une demande de révision de la structure des unités de négociation doit

invoquer des raisons valables et sérieuses afin d'établir que les unités ne sont plus habiles à négocier.

(Nos soulignements)

Global Television Network inc., 2010 CCRI no 535 (Onglet 2)

127. Le Conseil, dans un litige impliquant le SCFP 687 et Groupe TVA inc., s'est aussi prononcé sur le haut degré de preuve exigé pour justifier la révision des unités. Il s'exprime comme suit :

[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 négociations plutôt que de simplement montrer qu'une autre structure serait habile ou plus habile à négocier collectivement.

(Nos soulignements)

Groupe TVA inc., 2004 CCRI no 299 (Onglet 3)

128. Selon le Conseil, il faut faire la démonstration de raisons contraignantes et impératives pour qu'il révisé la structure des unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(1) du Code. Il ne suffit pas de démontrer que la structure demandée est plus appropriée que celle qui existe. Il s'exprime comme suit dans *Rogers Cablesystems Limited* :

[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. Dans *Conseil des Ports Nationaux* (1983), 52 di 34 (CCRT no 414), le Conseil a déclaré qu'il ne modifierait pas d'emblée une relation de négociation collective existant depuis près de 20 ans à moins d'avoir des motifs contraignants de le faire. Ce principe a été réitéré récemment dans *Air Canada et autres*, [1999] CCRI no. 44. L'unité de Surrey existe depuis 1966 et celle d'Abbotsford a été accréditée en 1992, ce qui, collectivement, représente 40 ans de négociations collectives. Il n'y a eu que deux arrêts de travail à Surrey et il n'y en a jamais eu à Abbotsford. Ce faible niveau de perturbation indique que les parties ont réussi à régler leurs

différends, ce qui est fort louable. Les décisions que le Conseil a rendues au fil des années en matière d'accréditation ont créé un climat de stabilité et de certitude sur le plan des relations du travail pour plusieurs centaines de travailleurs du groupe Rogers. Sans motif contraignant d'agir autrement, le Conseil ne doit pas modifier la structure que les parties ont créée pour elles-mêmes et les unités qu'il a jugé habiles à négocier collectivement.

(Nos soulignements)

Rogers Cablesystems Limited, 2000 CCRI no 51 (Onglet 4)

129. Le simple fait que deux unités soient représentées par le même agent négociateur n'est pas, en soi, une raison suffisante pour conclure que les unités de négociation actuelles ne sont plus habiles à négocier collectivement⁶.
130. Comme la majorité du Conseil l'a indiqué dans *Société Radio Canada*, l'avènement d'une seule unité ne résout pas tout. Les bonnes relations commencent par l'échange d'information et la discussion. La majorité du Conseil a d'ailleurs observé ce qui suit au moment de rejeter la demande de l'employeur visant à regrouper quatre unités de négociation en une seule :

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

Société Radio-Canada, 2005 CCRI no 307 (Onglet 6)

131. Le SEVL-2815 n'a présenté aucun élément de preuve témoignant du fait qu'il existe des difficultés si importantes sur le plan des relations industrielles ou des négociations collectives que les unités actuelles sont devenues inhabiles à négocier collectivement.

PARTIE V. INTERVENTION DU SEVL-SCFP 1417

132. L'Employeur soumet que l'agent négociateur représentant les unités de Québec et du Saguenay, le SEVL-SCFP 1417, devrait intervenir au présent débat.

⁶ *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2009 CCRI 446, par. 21 (Onglet 5)

PARTIE VI. CONCLUSIONS

133. L'Employeur soumet que le Conseil doit rejeter la Demande. Il est respectueusement soumis que le syndicat ne s'est pas déchargé de son fardeau de preuve de démontrer en quoi les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement. Il n'a pas fait la démonstration des raisons contraignantes et impératives qui rendent les unités actuelles inhabiles à négocier collectivement.
134. L'Employeur se réserve expressément le droit d'amender et/ou de compléter la présente réponse.
135. La présente réponse est bien fondée en fait et en droit.

POUR CES MOTIFS, L'EMPLOYEUR DEMANDE AU CONSEIL :

DE REJETER la demande du syndicat;

LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS.

Montréal, le 6 février 2025



Me Amélie Bélisle
Procureure de Vidéotron Ltée