

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS
INDUSTRIELLES

NO. DOSSIER :

Concernant le *Code canadien du travail*
(Partie I – Relations du travail) et une
demande de révision de la structure des
unités de négociation selon les
articles 18 et 18.1 du *Code canadien du
travail*, présenté par :

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE
VIDÉOTRON LTÉE., SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2815**

Syndicat Demandeur
(ci-après « **SEVL-SCFP 2815** »)

Et

VIDÉOTRON LTÉE.

Employeur
(ci-après « **Employeur** »)

**DEMANDE DE RÉVISION DE LA STRUCTURE DES UNITÉS DE NÉGOCIATION
(Articles 18 et 18.1 du *Code canadien du travail*)**

I RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU DEMANDEUR¹

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S 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 :
Messieurs Nick Mingione et Richard Quesnel
Téléphone : (514) 527-4637
Télécopieur : (514) 527-1832
Courriel : nick.mingione@sevl2815.com
Courriel : rquesnel@scfp.ca

¹ Tel que requis par l'article 10 du *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*

Noms de la représentante :
ME SOPHIA ROSSI
RBD AVOCATS S.E.N.C.R.L.
201, avenue Laurier Est, bureau 610
Montréal (Québec) H2T 3E6
Téléphone : (514) 312-9938 poste 404
Télécopieur : (514) 285-1139
Courriel : smrossi@rbdavocats.com

II RENSEIGNEMENTS RELATIFS À L'EMPLOYEUR

VIDÉOTRON LTÉE.
612 rue Saint-Jacques
Montréal (Québec) H3C 4M8

Personne-ressource :
Martin Dalpé, Directeur principal des relations de travail
Téléphone : (514) 434-0253
Courriel : Martin.Dalpe@videotron.com

III PARTIES

1. Le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée., Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815, ci-après « SEVL-SCFP 2815 » est l'agent négociateur dûment accrédité par le *Conseil canadien des relations industrielles* (ci-après, le « Conseil »), pour représenter les employés de l'unité de négociation décrite comme suit :

« Tous les employés de Vidéotron ltée. travaillant dans la région Ouest du Québec, à l'**exclusion** du personnel de supervision et ceux de niveau supérieur et ceux qui occupent les postes énumérés à l'Annexe « A » ci-jointe.

ANNEXE « A »

EXCLUSIONS

Communications

- Relationniste
- Secrétaire de direction

Développement des nouvelles affaires

- Chef de projets
- Chef de produits
- Coordonnateur
- Analyste
- Chef, développement des bases de données
- Chef, stratégie marketing
- Secrétaire de direction

Finance et administration

- Directeur adjoint
- Contrôleur adjoint
- Superviseur
- Conseiller budget
- Analyste
- Chargé de projets
- Commis senior à la paie²

Ingénierie

- Directeur adjoint
- Superviseur
- Surintendant
- Ingénieur
- Stagiaire en ingénierie
- Secrétaire de direction

Marketing, ventes et distribution

- Coordonnateur ventes
- Chef de produits
- Chef des opérations
- Chef, publicité et promotion
- Superviseur
- Agent de ventes
- Secrétaire de direction

Présidence

- Secrétaire de direction
- Secrétaire principale

Programmation

- Administrateur aspect
- Superviseur
- Secrétaire de direction

Qualité technique

- Superviseur
- Surintendant
- Secrétaire de direction

² À noter que cette fonction est visée par une lettre d'entente LE-2009-04. Essentiellement, cette fonction a été fusionnée avec une fonction visée par l'unité de négociation du Syndicat.

Ressources humaines

- Coordonnateur formation
- Conseiller senior
- Conseiller
- Technicien ressources humaines
- Technicien relations de travail
- Secrétaire senior – ressources humaines
- Secrétaire intérimaire – ressources humaines
- Secrétaire de direction

Service à la clientèle

- Directeur adjoint
- Chef de projets
- Superviseur
- Secrétaire de direction

Service informatique

- Directeur
- Directeur de projets
- Administrateur de bases de données
- Analyste contrôle de la qualité
- Analyste de projets spéciaux
- Analyste de système principal
- Analyste programmeur
- Chef de projets
- Chef de quart
- Chef de service
- Superviseur
- Secrétaire de direction

le tout tel qu'il appert de l'ordonnance d'accréditation 11668-U émise le 7 janvier 2022 déposée sous la cote **S-1** (ci-après « l'unité Ouest »).

2. L'ordonnance **S-1** fait suite à l'intégration des employés de Fibrenoire inc. à cette unité détenue par le SEVL-SCFP 2815 depuis le 31 mars 1999, tel qu'il appert de l'ordonnance 7525-U déposée sous la cote **S-2**.
3. L'unité Ouest regroupe environ 2 600 employés qui desservent tout le Québec et qui sont appelés à travailler dans toutes les villes québécoises, incluant notamment, Sherbrooke, Mirabel, Sorel, Le Gardeur, Victoriaville, Trois-Rivières, Granby, Anjou, Vaudreuil, Dorval, Laval, Saint-Hubert, Amos, Joliette et Montréal.
4. Le SEVL-SCFP 2815 est également l'agent négociateur dûment accrédité par le Conseil pour représenter les employés de l'unité de négociation décrite comme suit :

« Tous les employés de Vidéotron ltée, à l'**exclusion** des employés occupant des postes de : secrétaire de direction, conseiller en ressources humaines, employés de support, aux opérations techniques, opérations financières, et opérations ingénierie, superviseurs coordonnateurs, et ceux de rang supérieur. »

le tout tel qu'il appert de l'ordonnance d'accréditation 11241-U émise le 3 avril 2018 déposée sous la cote **S-3** (ci-après, « l'unité Gatineau »).

5. À noter que la première ordonnance d'accréditation 7728-U a été accordée au SEVL-SCFP 2815, le 27 janvier 2000, à l'égard de l'Employeur alors désigné comme Vidéotron (Laurentien) ltée regroupant des employés travaillant à Hull et à Gatineau déposée sous la cote **S-4**.
6. L'unité Gatineau (qui comprend les anciennes villes de Hull et Gatineau) compte actuellement environ 214 employés.
7. Le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1417, ci-après le « **SEVL-SCFP 1417** » est également présent chez l'Employeur.
8. Le SEVL-SCFP 1417 est accrédité pour représenter deux unités de négociation qui regroupent des employés travaillant pour l'Employeur dans la région de l'Est-du-Québec ainsi qu'à Saguenay, tel qu'il appert des ordonnances d'accréditation déposées en liasse sous la cote **S-5**.
9. L'Employeur Vidéotron ltée exploite une entreprise de câblodistributions et de télécommunications.

IV CONVENTIONS COLLECTIVES

10. L'unité Ouest et l'Employeur Vidéotron ltée sont liés par une convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2025, tel qu'il appert de la copie de cette convention collective déposée sous la cote **S-6**.
11. L'unité Gatineau et l'Employeur Vidéotron ltée sont liés par une convention collective en vigueur du 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2020, reconduite jusqu'au 31 août 2021, tel qu'il appert de la copie de cette convention collective déposée sous la cote **S-7 A**).
12. Le SEVL-SCFP 2815 a envoyé son avis de négociation le 3 juin 2021, tel qu'il appert de l'avis de négociation déposé sous la cote **S-8**.
13. Les premières rencontres de négociation pour le renouvellement de la convention collective S-7A ont eu lieu le 9 novembre et le 12 décembre 2022, l'Employeur a demandé la conciliation dès le 13 décembre 2022, tel qu'il appert de l'avis de différend déposé sous la cote **S-9**.

14. Les quelque 214 salariés membres de l'unité de Gatineau ont été mis en lock-out par l'Employeur le 30 octobre 2023. Le préavis de lock-out est déposé comme pièce **S-10**.
15. Le 2 octobre 2024, une entente de principe est intervenue entre les parties. Celle-ci a été approuvée par les membres de l'Unité de Gatineau, le 7 octobre 2024.
16. La nouvelle convention collective a été signée le 8 octobre 2024. Celle-ci est déposée au soutien des présentes comme pièce **S-7 B**.
17. Les salariés de l'Unité de Gatineau ont repris graduellement le travail à compter du 21 octobre 2024, à l'exception des salariés du secteur de l'approvisionnement, lesquels ont repris le travail à compter du 14 octobre 2024.

V DEMANDE DE RÉVISION EN VERTU DE L'ARTICLE 18.1 DU CODE :

18. D'entrée de jeu, soulignons que l'Employeur Vidéotron ltée constitue l'Employeur unique des unités visées par la présente, tel qu'il appert des ordonnances d'accréditation déposées sous les cotes S-1 et S-3.
19. L'article 18.1 du *Code* peut justifier la révision de la structure des unités chez ce même Employeur et, en l'espèce, nous soumettons respectueusement que les critères de son application sont satisfaits.
20. De plus, les 4 unités de négociation présentent chez l'Employeur sont traitées par celui-ci comme deux grands groupes, soit le groupe de l'Est qui regroupe le Syndicat de l'Est-du-Québec et Saguenay, le SEVL-SCFP 1417 ainsi que le groupe du Syndicat de l'Ouest et Gatineau qui regroupe les unités S-1 et S-3 sous le SEVL – SCFP 2815.
21. Il est clair que l'Employeur tend vers l'uniformisation des conditions de travail et la gestion commune et centralisée des employés des unités de Gatineau et de l'Ouest détenues par le SEVL-SCFP 2815.
22. Malgré cette évidence, l'Employeur ne souhaite pas négocier avec une seule grande unité regroupant Gatineau et l'Ouest.
23. L'Employeur souhaite manifestement maintenir le rapport de force avec le SEVL – SCFP 2815, tel qu'il est actuellement et continuer de bénéficier du fait qu'il négocie avec deux unités plutôt qu'une.
24. L'Employeur place également les unités de Gatineau et de l'Ouest en opposition l'une avec l'autre afin d'en tirer profit aux fins des négociations.
25. Cela a pour conséquence de générer des conflits interjuridictionnels qui pourraient certainement être évités par la fusion des unités.
26. En fait, l'Employeur profite d'une position qui lui permet de « diviser pour conquérir ».

27. Il peut amorcer la négociation collective avec l'une des unités et tirer injustement de cette expérience des apprentissages qui lui serviront d'armes additionnelles lorsqu'il passera ensuite aux négociations collectives avec la seconde unité.

28. Un tel avantage n'est pas que théorique. Le passé est garant des effets de cette position de pouvoir, comme on peut l'observer dans l'affaire *Groupe TVA*³ :

« **210** [...] *La preuve a également fait ressortir plusieurs difficultés liées aux négociations collectives dans les plus petites stations. Ces négociations se déroulent désormais station par station, ce qui fait en sorte que les petites unités régionales sont à la remorque des avantages ou désavantages négociés par la ou les unités précédentes et succombent plus facilement aux menaces de lock-out de l'Employeur.*

211 *Ainsi, lorsque des enjeux majeurs se sont présentés au cours des négociations pour renouveler les conventions collectives dans les plus petites stations, le syndicat SCFP et le syndicat CSN n'ont pas eu d'autre choix que d'accepter les demandes de l'Employeur ou de faire face à un lock-out [...] ».*

29. Notons par ailleurs que l'unité Gatineau a été aux prises avec un lock-out imposé par l'Employeur qui a duré près d'un an.

30. À la lumière de ce qui précède, la division qui existe entre les deux unités de négociation visées par la présente demande fragilise la position de chacune d'entre elles face à l'Employeur au point de les rendre inhabiles à négocier.

31. En raison de la structure actuelle des unités de négociation, la force de la pression économique imposée à l'unité Gatineau aura des répercussions prévisibles et importantes sur les négociations collectives entreprises avec l'unité Ouest, le tout au bénéfice disproportionné de l'Employeur et au détriment des deux unités syndicales.

32. Le SEVL-SCFP 2815 est donc justifié de demander au Conseil de réviser la structure des unités de négociation visées par la présente demande de façon à créer une seule unité, et ce, pour les motifs suivants :

i) L'uniformisation des conditions de travail ;

Exemples : a) la table de négociation de l'unité de Gatineau, b) les comités paritaires conjoints et c) le télétravail ;

ii) La gestion commune et centralisée des employés ;

Exemples : a) La gestion des employés des deux unités par des gestionnaires communs et les problèmes d'application des conventions collectives qui en découlent ainsi que b) les fonctions communes;

³ *Groupe TVA inc. (Re)*, 2021 CCRI 993, par. 210-211 [ONGLET 1].

iii) Les conflits interjuridictionnels ;

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

33. Les situations plus amplement décrites ci-dessous sont des exemples concrets des difficultés rencontrées qui justifient la présente demande de fusion des unités de Gatineau et de l'unité Ouest.

i) L'uniformisation des conditions de travail

a. La table de négociation de l'unité Gatineau

34. À la table de négociation de l'unité Gatineau, les demandes de l'Employeur visaient l'unité Ouest.

35. À titre d'exemple, en juillet 2024, dans le cadre de la négociation de l'unité Gatineau, les principaux points en litige demeuraient les conditions liées aux libérations syndicales et la procédure de traitement des griefs.

36. Les demandes de l'Employeur visant ces dispositions visent plus particulièrement l'unité Ouest où un nombre important de griefs sont actifs.

37. Des quelque 3 300 griefs actifs pour les deux unités, l'unité Gatineau en compte 350 griefs, incluant les griefs contestant des mesures disciplinaires.

38. De ces 350 griefs, plusieurs sont identiques ou quasi-identiques à des griefs déposés dans l'unité Ouest.

39. Ces griefs sont déposés par le SEVL-SCFP 2815 dans le but de protéger les droits de ses membres puisqu'en l'absence de grief visant des clauses similaires ou identiques dans l'unité Gatineau, l'Employeur prétend notamment au non-respect des délais ou à la tolérance du SEVL-SCFP 2815 dans l'unité Ouest.

40. Il est également manifeste que l'Employeur compte lui-même les griefs des unités Ouest et Gatineau comme un tout, tel qu'il ressort de la communication du Directeur principal des relations de travail, monsieur Martin Dalpé datée du 18 mars 2024 déposé sous la pièce **S-11**.

41. Il appert également de cette communication que les demandes de l'Employeur visant les libérations syndicales sont des demandes visant principalement l'unité Ouest alors qu'il fait grand état du nombre important de libérations syndicales accordées au SEVL-SCFP 2815.

42. L'unité Ouest compte 60 délégués syndicaux alors que l'unité Gatineau ne compte que 4 délégués syndicaux.

43. Manifestement, ces demandes s'adressaient à l'unité Ouest qui comprend un nombre beaucoup plus élevé de délégués syndicaux.

44. À la table de négociation de l'unité Gatineau, plusieurs demandes de l'Employeur visaient des conditions de travail unifiées pour les unités Ouest et Gatineau.
45. L'Employeur souhaitait, entre autres, que l'unité Gatineau accepte des conditions de travail déjà applicables à l'unité Ouest.
46. L'unité Gatineau a été placée pendant plusieurs mois dans une situation insoutenable où un lock-out était imposé à ses membres alors que l'Employeur ne voulait manifestement qu'imposer des conditions de travail qui lui seront favorables lors de sa négociation à venir avec l'unité Ouest.
47. Il est de ce fait évidemment impraticable pour les parties de négocier légitimement dans ce contexte.
48. Soulignons également que dans le cadre du protocole de retour au travail négocié pour l'unité Gatineau, l'Employeur a exigé le retrait de trois griefs visant des salariés de l'unité Ouest ainsi qu'une plainte au Conseil, tel qu'il appert de l'article 12.4 du protocole de retour au travail, déposé sous la cote **S-12**.
49. Finalement, lorsque les négociations se sont conclues avec l'unité de Gatineau, l'Employeur a presque immédiatement transmis une communication à tous les membres de l'unité Ouest les informant en détail de l'issue des négociations et des gains obtenus par la partie patronale, le tout tel qu'il appert du courriel du 8 octobre 2024 de madame Roxanne Doucet, vice-présidente, ressources humaines, déposé sous la cote **S-13**.
50. Dans le cadre du lock-out récent et devant le service fédéral de médiation et de conciliation, après avoir été questionné par le porte-parole syndical sur ses intentions de formuler les mêmes demandes pour l'unité Ouest à l'échéance de la convention collective S-6, le porte-parole patronal a confirmé, le 3 novembre 2023 que les demandes à venir pour Montréal seraient effectivement les mêmes que celles adressées à l'unité de Gatineau.
51. D'ailleurs, l'Employeur s'est très souvent adressé aux employés de l'Ouest au sujet des négociations de l'unité de Gatineau ou bien indistinctement adressés aux deux unités à ce sujet.

b. Les comités paritaires conjoints

52. Les parties ont également, d'un commun accord, centralisé pour les unités de l'Ouest et de Gatineau les discussions en matière de relations de travail, notamment à travers les comités de relations de travail, de griefs et de sous-traitance pour les centres d'appels.
53. Les parties traitent ainsi, de façon centralisée et indistinctement les dossiers, des deux unités qui découlent de ces comités.
54. Cette façon de procéder apparaît d'ailleurs très clairement à la lettre d'entente numéro 1 incluse à la convention collective S-7 B).

55. Le comité de santé et sécurité au travail est également traité de manière centralisée depuis plus de 20 ans.
56. Une lettre de Steve Monette, coprésident syndical du comité de santé et sécurité au travail, décrit la façon de procéder entre les parties en matière de santé et sécurité, ladite lettre est jointe à la présente sous la cote **S-14**.

c. Le télétravail

57. Le télétravail fut instauré chez l'Employeur en 2009. À cette époque, le télétravail était de nature exceptionnelle. Un nombre limité d'employés, convenus entre le SEVL-SCFP 2815 et l'Employeur, étaient autorisés à travailler en télétravail, et ce, en fonction de la nature de leurs tâches et de l'ancienneté.
58. Le 13 mars 2020, l'état d'urgence sanitaire est déclaré au Québec, entraînant un changement majeur dans le modèle de travail de l'Employeur.
59. Le télétravail est alors imposé par l'Employeur pour l'ensemble des employés travaillant auparavant en présentiel en centres d'appels.
60. Ce changement est demeuré à ce jour la norme, ce modèle de travail ayant été cristallisé dans les conditions de travail actuelles. Notamment, par la lettre d'entente numéro 7.
61. Dans l'unité Gatineau, la proportion des employés travaillant en télétravail est d'environ 70 %. Dans l'unité Ouest, cette proportion est d'environ 60 %.
62. Aujourd'hui, seul un nombre minime d'employés travaillent en présentiel dans un centre d'appels à temps plein. L'employeur a même fermé plusieurs centres d'appels.
63. La lettre d'entente numéro 6 des conventions collectives S-6 et S-7 fait d'ailleurs état de la virtualité des centres d'appels résidentiels et du fait que ceux-ci sont dorénavant opérés de manière virtuelle.
64. La clientèle d'affaires faisant appel au centre d'appel virtuel « affaires » est uniquement traitée par l'unité Ouest.
65. La grande majorité des employés effectuent maintenant leur prestation de travail à domicile.
66. Dans tous les cas, les conditions dans lesquelles le télétravail s'effectue sont donc identiques d'une unité de négociation à l'autre.
67. Par ce truchement de circonstances, l'unité Gatineau doit donc négocier collectivement des conditions de travail qui ont un effet direct sur les employés de l'unité Ouest.

68. À titre d'exemple, un employé peut avoir été embauché dans la région de Gatineau et faire partie de l'unité de Gatineau et déménager en cours d'embauche dans la région Ouest et physiquement travailler dans cette région puisque cet employé est en télétravail.
69. Ceci résulte de l'implantation du télétravail chez l'Employeur comme modèle de travail standardisé.
70. Ainsi, les représentants de l'unité de Gatineau doivent garder à l'esprit que des employés pour qui ils négocient peuvent très bien provenir de la région Ouest et formuler leurs revendications en conséquence, alors qu'une unité de négociation existe en parallèle pour des employés de provenance de cette région.
71. Dans un tel état de fait, il existe au sein de la négociation collective un clivage désormais artificiel qui déconnecte deux unités de négociation comportant exactement les mêmes conditions de travail.
72. Cela mène à un processus de négociation collective en deux temps, qui octroie un avantage indu à l'Employeur.
73. La fusion permettrait évidemment de faciliter l'organisation du Syndicat et la participation de ses membres, par exemple : la participation aux assemblées générales, aux activités syndicales, etc.

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

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

74. Il est évident que l'Employeur tend vers la gestion commune et centralisée des employés.
75. Les employés compris dans l'unité Ouest et dans l'unité Gatineau sont notamment susceptibles d'être gérés par des gestionnaires opérant pour les régions de l'Ouest et de Gatineau.
76. Cette situation engendre forcément des problèmes d'application des conventions collectives S-6 et S-7.
77. À titre d'exemple, un gestionnaire opérant pour l'unité Gatineau est susceptible d'appliquer une lettre d'entente annexée à la convention collective régissant cette unité alors qu'il est face à un employé de l'unité Ouest, dont la convention collective n'intègre pas cette lettre d'entente.
78. De telles erreurs d'application amènent les employés affectés à perdre l'expectative d'une gestion compétente de leurs conditions de travail et leur confiance envers leurs gestionnaires.

79. Le tout engendre un terrain fertile à la mésentente qui teinte négativement les relations de travail et par extension la négociation collective.
80. Par une restructuration des unités de négociation qui crée une seule et unique unité de négociation, l'application adéquate d'une convention collective par tous les gestionnaires confondus des employés des unités actuelles peut être assurée, sans confusion et sans conflit entre les parties.
81. Bien que les conflits d'interprétation des dispositions d'une convention collective puissent demeurer sujets à débat, ce qui relève de la normalité dans le monde des relations du travail, la restructuration des unités de négociation permet néanmoins de garantir que des erreurs aussi élémentaires que d'appliquer la mauvaise clause à une situation donnée seront évitées.
82. De telles erreurs ont une répercussion évidente sur la négociation collective. Pour être en mesure de négocier collectivement, encore faut-il que les parties aient une compréhension mutuelle de *quelle* clause fait l'objet de la négociation qu'elles entament.
83. Il est facile de concevoir que des problèmes de communication, résultant de telles erreurs, contribuent substantiellement à rendre les parties inhabiles à négocier collectivement, puisque ce type de problème se manifeste déjà en amont de la négociation collective, pour nuire à la dynamique de travail existante.
84. Une communication déficiente causée par cette incompréhension en elle-même suffit à générer des difficultés dans la négociation collective.

b. Les fonctions communes

85. Le SEVL-SCFP 2815 a également recensé environ une quinzaine de fonctions dans l'unité de Gatineau et 66 % d'entre elles, soit une dizaine de fonctions, sont l'objet, soit d'une lettre d'entente permettant une gestion commune des activités découlant de ces fonctions ou en l'absence de titulaire de poste dans une unité, l'accomplissement de certaines tâches par un employé provenant de l'autre unité.
86. Ceci illustre clairement la volonté réelle de l'Employeur de considérer et de gérer de manière commune et centraliser les effectifs et les conditions de travail des unités de Gatineau et de l'Ouest.
87. À titre indicatif de l'ampleur de cette réalité, environ 75 % des 214 employés de l'unité de Gatineau sont concernés par cette situation.
88. D'ailleurs, plusieurs de ces situations sont source de griefs, comme ceux déposés en liasse sous la cote **S-15**.
89. L'Employeur profite cependant du fait qu'il y a deux unités de négociation en maintenant, pour les mêmes fonctions, des conditions de travail moins intéressantes d'une unité à l'autre, et ce, dans le but d'en tirer un avantage au moment des négociations avec les unités.

90. À titre d'exemple, pour les mêmes fonctions de technicien de ligne primaire, les conditions de travail varient en fonction de la région d'où le technicien provient.
91. Plus particulièrement, les techniciens de lignes primaires de l'unité Gatineau sont désavantagés en ce qui concerne les rappels en temps supplémentaire.
92. En effet, les billets pour les problèmes de tête de ligne (aussi appelés billets TDL) à distance ne sont aiguillés dans la région de l'unité Gatineau que si un employé de cette unité est effectivement sur un quart de travail, dans tous les autres cas les billets TDL sont dirigés vers les employés de l'unité Ouest qui agissent comme premier intervenant à distance, les billets TDL ne seront redirigés vers le personnel en « standby » de la localité concernée que si le problème ne peut être résolu à distance.
93. Cette problématique s'est également présentée lors de la tempête de verglas du 5 avril 2023.
94. Durant cette période d'urgence, les services d'employés de chacune des deux unités visées ont été retenus en temps supplémentaire afin de gérer les conséquences des intempéries sur le réseau de l'Employeur.
95. À cette occasion, les employés de l'unité Gatineau ont reçu une rémunération significativement moindre que celle de l'unité Ouest, ceux-ci ayant été payés une seule journée de travail pour la durée complète de l'intervention d'urgence effectuée.
96. Alors qu'ils effectuent un même travail dont la nécessité est causée par la même situation d'urgence, les employés d'une unité de négociation reçoivent moins d'avantages que celle de l'autre, en raison d'un clivage artificiel qui permet à l'Employeur de traiter différemment des employés qui effectuent somme toute les mêmes fonctions et en raison du même événement.
97. Une telle situation illustre clairement la capacité de l'Employeur à « diviser pour conquérir », à travers laquelle il devient considérablement plus difficile pour les unités de négociation en cause de négocier collectivement sans être désavantagés.

iii) Les conflits interjuridictionnels

98. Le 30 novembre 2020, l'Employeur a avisé le Syndicat que la lettre d'entente travail interaccréditation ne serait pas reconduite au-delà du 31 décembre 2020.
99. Cette lettre d'entente et le courriel de non-reconduction par l'Employeur sont déposés en liasse sous la cote **S-16**.
100. L'effet pratique de cette lettre d'entente était de permettre à l'Employeur d'utiliser de façon interchangeable des salariés de chacune des unités de négociation visées par la présente demande afin de combler des manques de personnel dans l'une ou l'autre de ces unités.

101. Sous l'empire de cette lettre d'entente, l'Employeur pouvait, à sa discrétion, affecter les salariés d'une unité de négociation à des tâches appartenant à celle de l'autre.
102. La non-reconduction de cette lettre d'entente n'a cependant pas modifié cette situation factuelle et n'a plutôt qu'entraîné des problèmes additionnels en lien avec la structure actuelle des unités de négociation visées par la présente demande.
103. En effet, bien que la lettre d'entente travail interaccréditation fut non reconduite par l'Employeur, il persiste à affecter des salariés d'une unité de négociation à du travail destiné à des salariés de l'autre, tel qu'allégué par le SEVL-SCFP 2815 à travers dix-sept griefs déposés auprès de l'Employeur et déposés en liasse sous la cote **S-17**.
104. Concrètement, l'Employeur opère son entreprise en utilisant les services de ses salariés de façon unifiée, ce qui était permis par le passé et qui s'avère désormais illégal du fait de sa propre volonté.
105. L'incongruence entre les actes de l'Employeur et la légalité de ces gestes, menant à des conflits prenant la forme de multiples griefs actifs, ne peut permettre aux parties de négocier convenablement.
106. La lettre d'entente travail interaccréditation fut non reconduite par l'Employeur, qui a pourtant continué d'agir comme si elle demeurerait applicable.
107. L'Employeur ne peut faire ainsi volte-face en ne reconduisant pas une lettre d'entente puis en persistant à l'appliquer.
108. Par cette démarche, il nie l'unification de ses salariés, unification qu'il se trouve en réalité à implémenter.
109. L'Employeur ne peut, étant donné son comportement, tirer tous les avantages d'une unification factuelle dans l'utilisation des services de ses salariés, sans reconnaître formellement cette unification.
110. La solution se situe donc dans la restructuration des unités de négociation visées par la présente demande, qui permettra à nouveau aux parties d'être habiles à négocier collectivement : les parties seront à même de s'entendre lorsque les pratiques de l'Employeur dans l'utilisation des services de ses salariés pourront être régularisées.

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

111. Les deux unités de négociation visées souhaitent que le Conseil révise leur structure afin de créer une seule et unique unité habile à négocier collectivement avec l'Employeur.
112. La volonté des deux unités visées d'exister conjointement est claire.

113. Cette volonté s'est exprimée par une majorité significative des voix qui ont donné lieu aux résolutions des assemblées syndicales, déposées en liasse sous la cote **S-18**.
114. De plus, le 28 novembre 2024 lors de l'assemblée générale annuelle des membres de l'unité de Gatineau cette volonté de fusionner avec l'unité Ouest a été renouvelée.
115. La volonté des salariés est un facteur important parmi les éléments justifiant la restructuration des unités de négociation actuelles par le Conseil.
116. Les salariés sont les premiers concernés par les conditions de travail négociées entre les parties et donc, il est naturellement fondamental que leur volonté soit prise en compte.
117. Ultiment, ce sont les salariés qui subissent les conséquences les plus concrètes de l'incapacité des parties à négocier, incapacité expliquée par les motifs explicités plus haut et qui se reflètent finalement dans les conditions de travail qui modulent leurs relations de travail quotidiennes.
118. Ceux-ci étant les victimes directes des lacunes graves de la structure actuelle des unités de négociation visées par la présente demande, l'équité exige que leur volonté soit considérée par le Conseil.
119. Bien que le Conseil refuse à l'occasion d'intervenir en vertu de l'article 18.1 du *Code* afin d'éviter d'interférer dans le choix de la représentation syndicale et de l'agent négociateur, cet argument a ici un impact très faible, voire inexistant, étant donné que les deux unités visées font partie du même syndicat, soit le SEVL-SCFP 2815.

VI CONCLUSION

120. En conclusion, plusieurs facteurs militent en faveur de la simplification de la structure de négociation et nous soumettons respectueusement que les allégués de la présente demande démontrent clairement que la structure actuelle est désuète et que des motifs valables et sérieux justifient l'intervention du Conseil.
121. Quant au fardeau de preuve dans le cadre de l'application de l'article 18.1 du *Code*, nous soumettons que le Conseil ne doit pas attendre que « surgissent des problèmes graves ou intolérables » pour accorder une demande en vertu de cet article. Voici comment le Conseil s'est exprimé par rapport à ce fardeau de preuve⁴ :

« [122] Dans la décision RD 218, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (maintenant connu sous le

⁴ *Société Radio-Canada c. Syndicat des communications de Radio-Canada et al.*, 2014 CCRI 741, par. 122-124 [ONGLET 2].

nom d'Unifor) (le SCEP) estimait que l'article 18.1 imposait un lourd fardeau de la preuve et que la Société devait prouver au Conseil que la structure des unités de négociation avait rendu la négociation collective et les relations du travail si difficiles qu'il était contraint d'intervenir. Le Conseil a déclaré ceci en ce qui a trait au fardeau de la preuve dans le contexte d'une demande présentée en vertu de l'article 18.1 du Code :

[...]

[113] Comme la nouvelle disposition législative est différente de l'ancienne, et bien que le Conseil reconnaisse que la partie intéressée doit s'acquitter d'une certaine charge de la preuve, il ne souscrit pas entièrement aux idées du SCEP quant à la nature et au contenu de cette charge. Il estime qu'il ne faudrait pas toujours interpréter le paragraphe 18.1(1) comme s'il imposait un critère exigeant ou une lourde charge de la preuve, mais plutôt lui donner une définition compatible avec le libellé du Code dans son contexte, compte tenu des faits pertinents. L'expression «ne sont plus habiles à négocier collectivement » ne peut pas avoir le même sens dans toutes les circonstances. Il faut l'interpréter à la lumière du nouveau contexte législatif, en tenant compte de tout l'article 18.1. Les faits et les circonstances qui ont mené l'Employeur ou un agent négociateur à demander une révision doivent être soigneusement pesés. Le Code contient désormais des dispositions exhaustives autorisant la révision des unités de négociation qui cessent d'être habiles à négocier collectivement parce que des Employeurs jusque-là distincts se comportent comme un Employeur unique (article 35), qu'il y a vente d'entreprise (article 45) ou que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement pour une autre raison (paragraphe 18.1[1]). Que le changement soit attribuable à une fusion, à une vente d'entreprise ou à des circonstances qui font en sorte que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement aux termes du paragraphe 18.1(1), le Conseil doit envisager la situation globalement dans son contexte, sans nécessairement imposer une charge de la preuve que les dispositions pertinentes du Code n'exigent ni n'impliquent dans leur contexte factuel et législatif. Le Conseil n'est donc pas d'avis que les dispositions du paragraphe 18.1(1) sur la révision des unités de négociation imposent nécessairement un critère exigeant ni une lourde charge de la preuve.

[123] Dans la décision RD 253, le Conseil a rejeté à l'unanimité une demande de réexamen de la décision RD218. Dans le cadre de la demande de réexamen, le SCEP alléguait que la majorité du banc avait éliminé le critère applicable à la révision des unités de

négociation existantes en établissant un critère moins exigeant que celui qui était appliqué antérieurement par le Conseil. Le banc de réexamen a rejeté l'argument du SCEP et a dit ceci concernant le critère applicable aux demandes de révision de la structure des unités :

[74] Un examen attentif de la décision en cause amène le présent banc à conclure que le banc initial a continué d'interpréter comme avant le test à appliquer en vertu de l'article 18.1 du Code. Ce test consiste toujours à déterminer si le Conseil est convaincu que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement. Le banc initial a toutefois précisé sa pensée en déclarant qu'il n'est pas nécessaire d'attendre que surgissent des problèmes graves ou totalement intolérables pour obtenir la conviction que les unités de négociation ont bel et bien cessé d'être habiles à négocier collectivement et que, pour les fins de cette révision, le Conseil doit tenir compte globalement et de manière équilibrée de tous les facteurs pertinents.

[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.

[124] Il est vrai, comme le prétendent les agents négociateurs, que le fardeau de la preuve incombe à la Société ; elle doit invoquer des raisons valables et sérieuses afin de démontrer que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Toutefois, ce fardeau n'est pas insurmontable et, comme l'a confirmé le banc de réexamen dans la décision RD 253, il n'est pas nécessaire d'attendre que surgissent des problèmes graves ou intolérables pour présenter une demande de révision de la structure des unités de négociation. »

[Nos soulignements]

122. La jurisprudence enseigne donc que le Syndicat demandeur n'est pas requis de démontrer l'impossibilité à négocier une convention collective ou que les conflits se sont systématiquement soldés par le recours à la grève ou au lock-out.
123. Soulignons aussi que le rôle du Conseil dans l'atteinte des objectifs du Code en lien avec l'article 18.1 de celui-ci ne se limite pas à une intervention curative, mais inclut également une intervention préventive.
124. Rappelons de plus que l'Employeur Vidéotron ltée constitue déjà l'Employeur unique des deux unités de négociation visées par la présente demande.

125. Nous soumettons que le Conseil doit en tenir compte dans son analyse de l'applicabilité de l'article 18.1 du *Code*.
126. Aussi, dans le cadre de son analyse de l'applicabilité de l'article 18.1 du *Code*, le Conseil doit procéder à un examen global des circonstances afin de déterminer si les unités sont ou non habiles à négocier. Relativement aux facteurs et critères à analyser aux fins d'une demande en vertu de cet article, il est loisible de se référer à l'extrait qui suit⁵ :

« [126] [...] *Le Conseil a dit ceci relativement aux facteurs et aux critères pertinents pour l'application du paragraphe 18.1(1) du Code :*

[117] Il est évident que les facteurs et les critères susceptibles de devoir être pesés par le Conseil varient selon les circonstances et qu'il leur accorde un poids différent selon les circonstances de l'affaire et le processus législatif sur lequel la demande est fondée, que ce soit celui du paragraphe 18.1(1), de l'article 35 ou de l'article 45. [...] les Employeurs et les agents négociateurs doivent avoir une égale liberté de réagir si l'évolution des circonstances fait que la structure de leurs unités de négociation les rend non habiles à négocier collectivement.

[118] Si les parties elles-mêmes avancent un ou deux facteurs en disant que c'est à cause d'eux que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, le Conseil doit évaluer ces facteurs. Il doit tenir compte aussi des questions de relations du travail et des autres facteurs qu'il juge pertinents en l'espèce. Sa responsabilité consiste à se prononcer globalement sur la question de savoir si les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement dans le contexte du paragraphe 18.1(1) ainsi que dans le contexte et les objectifs plus généraux du Code. Tous les enjeux et tous les critères pertinents devraient être soigneusement évalués en contexte. Après avoir tenu compte de toute la preuve pertinente et des observations des parties, en ayant pesé et évalué les facteurs et les critères applicables, le Conseil doit se demander s'il est convaincu que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. [...]

[Nos soulignements]

127. Le SEVL-SCFP 2815 est justifié de demander au Conseil de réviser la structure des unités de négociation visées par la présente affaire de façon à créer une seule unité, puisqu'elles sont devenues inhabiles à négocier, et ce, pour tous les motifs ci-haut exposés.

⁵ ONGLET 2, par. 126.

128. Par conséquent, nous soumettons que le Conseil doit revoir la structure des unités.
129. En cas de contestation, nous demanderons au Conseil de nous réserver le droit de parfaire nos représentations, eu égard à l'unité habile à négocier.
130. Le SEVL-SCFP 2815 sollicite également une audience, en cas de contestation de la présente demande, afin de faire entendre plusieurs témoins qui viendront expliquer la situation actuelle et la nécessité d'une restructuration des unités de négociation visées en une seule et unique unité de négociation habile à négocier collectivement avec l'Employeur.

POUR CES MOTIFS, le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, section locale 2815 du Syndicat canadien de la fonction publique, demande au Conseil canadien des relations industrielles les conclusions suivantes :

- ACCUEILLIR** la demande en vertu de l'article 18.1 du *Code* du Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, section locale 2815, SCFP ;
- DÉCLARER** qu'il y a lieu de réviser la structure des unités de négociation du Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, section locale 2815, SCFP ;
- DÉCLARER** qu'une seule unité est habile à négocier et que cette unité est constituée des unités actuelles visées par la présente demande ;
- ACCORDER** aux parties le temps de s'entendre sur le libellé de l'unité habile à négocier conformément à l'article 18.1 (2) a) du *Code canadien du travail* ;
- RÉSERVER** juridiction pour déterminer le libellé de l'unité habile à négocier et pour régler toutes difficultés reliées à la demande au terme de l'article 18.1 du *Code canadien du travail*.

LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS.

Montréal, le 29 novembre 2024

RBD Avocats s.e.n.c.r.l.

RBD avocats, s.e.n.c.r.l.
Procureurs du Syndicat demandeur
SEVL-SCFP 2815