

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

BCR Marine Ltd.,
applicant,
and

**International Longshore and Warehouse Union Ship
 & Dock Foremen Local 514; International
 Longshore and Warehouse Union, Local 500,**
respondents.

CITED AS: BCR Marine Ltd.

Board File: 24422-C

Decision no. 279
 June 30, 2004

Application filed pursuant to section 91 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unlawful strike - Changes to manning practices - Acting in concert - Remedies - This is an application filed pursuant to section 91 of the *Code* wherein the applicant alleges that the respondents and/or their members are, or have been, participating in an unlawful strike during the term of the current collective agreements, contrary to the *Code* - The applicant advised the respondents of changes to manning practices, which would result in a reduction in the number of employees - Following the notification of the proposed changes, there was a significant slowdown in the work performed by the employees in the respondents' units - The purpose of section 89 of the *Code* is to prohibit strikes and lockouts during the term of a collective agreement - The Board finds that there is a serious slowdown in the work performed by the employees - The Board concludes that both unions were acting in concert in a work slowdown, which coincided with the announcement of changes to manning practices - There is a clear relation between the announcement and the work slowdown - There is concerted activity even where it is disguised as a lawful exercise of individual rights or a sudden concern for safety and strict adherence to rules - The Board therefore orders that the employees of the applicant immediately continue to perform the duties assigned and that both the employees and respondents cease and desist from

Motifs de décision

BCR Marine Ltd.,
requérante,
et

**International Longshore and Warehouse Union Ship
 & Dock Foremen, section locale 514; International
 Longshore and Warehouse Union, section locale
 500,**
intimées.

CITÉ: BCR Marine Ltd.

Dossier du Conseil: 24422-C

Décision n° 279
 le 30 juin 2004

Demande présentée en vertu de l'article 91 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Grève illégale - Modifications aux pratiques d'embauchage - Employés agissant de concert - Redressements - Il s'agit d'une demande présentée en vertu de l'article 91 du *Code* dans laquelle la requérante allègue que les intimées et leurs membres participent ou ont participé à une grève illégale pendant la durée des conventions collectives actuellement en vigueur, en violation du *Code* - La requérante a avisé les intimées qu'elle prévoyait apporter des modifications aux pratiques d'embauchage, qui entraîneraient une réduction du nombre d'employés - À la suite de l'annonce des modifications proposées, la requérante a remarqué un ralentissement important du travail effectué par les employés faisant partie des unités représentées par les intimées - L'article 89 du *Code* interdit les grèves et les lock-out pendant la durée d'une convention collective - Le Conseil constate qu'il y a un ralentissement important du travail effectué par les employés - Le Conseil estime que les intimées ont diminué le rendement de façon concertée au moment où la requérante annonçait des modifications aux pratiques d'embauchage - Il existe un lien évident entre l'annonce des modifications et le ralentissement du travail - Il est question d'activité concertée même lorsque cette dernière prend la forme de l'exercice légitime de droits individuels ou d'une soudaine préoccupation pour la sécurité et le respect strict des règles - En conséquence,

participating in any activities that fall under the *Code*'s definition of a strike.

The Board, composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), examined the above-cited application. A hearing was held on June 21 and 22, 2004, in Vancouver, British Columbia.

Appearances

Mr. Gavin Hume, for BCR Marine Ltd.;
Ms. Leah Terai, for International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen Local 514 and for International Longshore and Warehouse Union, Local 500.

[1] These reasons deal with an application filed pursuant to section 91 of the *Code* wherein BCR Marine Ltd. (BCR Marine or the applicant) alleges that the respondents, the International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen Local 514 (Local 514) and the International Longshore and Warehouse Union, Local 500 (Local 500) and/or their members are, or have been, participating in an unlawful strike during the term of the current collective agreements since on or about April 15, 2004, contrary to section 88.1 of the *Code*.

[2] In its application, the applicant seeks an order, pursuant to section 91(2) of the *Code*, which provides as follows:

91.(2) Where an employer applies...

(a) requiring the trade union to revoke the declaration or authorization to strike and to give notice of such revocation forthwith to the employees to whom it was directed;

(b) enjoining any employee from participating in the strike;

(c) requiring any employee who is participating in the strike to perform the duties of their employment;...

I - Facts

[3] BCR Marine hires members of the respondents, pursuant to the terms of their respective collective agreements. The applicant is a member of the Waterfront Foremen Employers Association (the

le Conseil ordonne aux employés de la requérante de reprendre immédiatement leur travail et aux employés et aux intimées de cesser de participer à toute activité visée par la définition de «grève» énoncée dans le *Code*.

Le Conseil, composé de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule aux termes de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a examiné la demande susmentionnée. Une audience a eu lieu à Vancouver (Colombie-Britannique) les 21 et 22 juin 2004.

Ont comparu

M^e Gavin Hume, pour BCR Marine Ltd.;
M^e Leah Terai, pour l'International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, section locale 514, et pour l'International Longshore and Warehouse Union, section locale 500.

[1] Les présents motifs concernent une demande présentée en vertu de l'article 91 du *Code* dans laquelle BCR Marine Ltd. (BCR Marine ou la requérante) allègue que les intimées, l'International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, section locale 514 (la section locale 514), et l'International Longshore and Warehouse Union, section locale 500 (la section locale 500), et leurs membres participent ou ont participé à une grève illégale pendant la durée des conventions collectives actuellement en vigueur, depuis le 15 avril 2004 ou aux environs de cette date, en violation de l'article 88.1 du *Code*.

[2] Dans sa demande, la requérante sollicite une ordonnance aux termes du paragraphe 91(2) du *Code*, qui prévoit ce qui suit:

91.(2) ... le Conseil peut ... à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour:

a) enjoindre au syndicat d'annuler sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève, et d'en informer immédiatement les employés concernés;

b) interdire à tout employé de participer à la grève;

c) ordonner à tout employé qui participe à la grève de reprendre son travail...

I - Les faits

[3] BCR Marine embauche des membres des syndicats intimés, selon les modalités de leur convention collective respective. La requérante est membre de la Waterfront Foremen Employers Association (la WFEA)

WFEA) and a member of the British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA). Through its membership in the WFEA, the applicant is a party to the collective agreement with Local 514. As a member of the BCMEA, the applicant is also a party to the collective agreement with Local 500. The term of the collective agreement entered into with Local 514 (the Local 514 agreement) is from January 1, 2003 to March 31, 2007; the term of the collective agreement with Local 500 (the Local 500 agreement) is also from January 1, 2003 to March 31, 2007.

[4] The applicant operates a deep-sea terminal on the North Shore of Burrard Inlet (the Vancouver Wharves site) and hires members of Local 500 to conduct its operations. It also hires members of Local 514 as foremen to supervise the work of Local 500 members.

[5] Among the activities carried out at its site, the applicant receives metal concentrates from railcars and either stores them on site for later shipment or sends them directly to a deep-sea vessel for oversea transport. This operation is known as “concentrate receiving.”

[6] Pursuant to Appendix I of the Local 514 agreement, in particular section 6, the applicant may make changes to its manning practices while the collective agreement is in effect by following the process set out in Appendix I. Pursuant to section 6 of Appendix I, the applicant must first give Local 514 at least 60 days notice in writing of the proposed change. During that 60-day period, the parties must endeavour to develop an adjustment plan. In the event that the applicant and Local 514 are unable to agree on an adjustment plan, pursuant to section 6 of Appendix I, the company has the right to make the change in question and the union has the right to grieve the change and refer the matter to expedited arbitration.

[7] On April 14, 2004, the applicant advised Local 514 of changes to manning practices, which would result in a reduction in the number of employees, represented by Local 514, required for certain operations. These

et de la British Columbia Maritime Employers Association (la BCMEA). En sa qualité de membre de la WFEA, la requérante est partie à la convention collective conclue avec la section locale 514. À titre de membre de la BCMEA, la requérante est également partie à la convention collective conclue avec la section locale 500. Les conventions collectives conclues avec la section locale 514 (la convention collective de la section locale 514) et la section locale 500 (la convention collective de la section locale 500) sont toutes deux en vigueur du 1^{er} janvier 2003 au 31 mars 2007.

[4] La requérante exploite un terminal en eau profonde sur la rive nord du Burrard Inlet (site de Vancouver Wharves) et embauche des membres de la section locale 500 pour diriger ses activités. Elle embauche également des membres de la section locale 514 à titre de contremaîtres pour superviser le travail des membres de la section locale 500.

[5] Parmi les activités menées sur son site, la requérante reçoit des concentrés métalliques apportés dans des wagons et elle les entrepose sur le site en vue d'expéditions ultérieures ou les envoie directement à un navire océanique à des fins de transport outre-mer. Cette activité est appelée «réception de concentrés».

[6] Aux termes de l'annexe I de la convention collective de la section locale 514, notamment l'article 6, la requérante peut modifier ses pratiques d'embauchage pendant que la convention collective est en vigueur, en suivant le processus établi à l'annexe I. Aux termes de l'article 6 de l'annexe I, la requérante doit d'abord signifier par écrit un préavis à la section locale 514 d'au moins 60 jours avant d'effectuer les modifications. Au cours de cette période de 60 jours, les parties doivent s'employer à dresser un plan de mise en oeuvre. Dans l'éventualité où la requérante et la section locale 514 ne parviendraient pas à s'entendre sur un plan de mise en oeuvre, l'entreprise a le droit d'effectuer les modifications en question et le syndicat a le droit de les contester par voie de grief et de renvoyer l'affaire à l'arbitrage accéléré, également en vertu de l'article 6 de l'annexe I.

[7] Le 14 avril 2004, la requérante a avisé la section locale 514 qu'elle prévoyait apporter des modifications aux pratiques d'embauchage, qui entraîneraient une réduction du nombre d'employés (représentés par la

changes were then formally proposed to Local 514, by letter dated April 30, 2004.

[8] On April 15, 2004, the day following the employer meeting with Local 514, notifying of the proposed changes, the applicant noticed a significant slowdown in the work performed by employees in certain operations and, more specifically, a significant decrease of work done in the concentrate receiving.

[9] At the hearing held in Vancouver on June 21 and 22, 2004, the applicant argued that, in the ordinary course, employees in concentrate receiving will empty approximately 27 cars during an 8-hour shift. The target of 27 cars was established by the applicant in October 2000. It is a long-standing practice that once those 27 cars are emptied, employees represented by Local 500 involved in the rail operation are free to leave the site, although they will receive payment for the full 8-hour shift. This practice of leaving work as soon as the job is finished, while still receiving payment for a full shift, is referred to as “job and finish” in the waterfront industry.

[10] One of the applicant’s witnesses, Mr. Goold, Manager, Berth 1, provided evidence that employees represented by Local 500 regularly finished unloading the 27 railcars from two to two and one-half hours prior to the normal end of shift.

[11] The applicant produced a spreadsheet (exhibit 1, tab 7), showing the number of railcars emptied at Berth 1 from January 2004 through the end of May 2004. The spreadsheet demonstrates that during the months of January, February and March of this year, the total cars emptied was between 26 and 28, except for two days in early January when, as demonstrated by the applicant, the concentrate was frozen in the cars and the unloading was slowed. On those two days, the total cars emptied was 22.

[12] In April, up to and including April 14, 2004, the total emptied cars was also 27 or 28 on each day. On April 15, 2004, the total dropped to approximately 20 cars per shift. During May 2004, the total emptied cars varies from 19 to 22, i.e., about the same average

section locale 514) affectés à certaines activités. La requérante a par la suite avisé officiellement la section locale 514 des modifications proposées dans une lettre datée du 30 avril 2004.

[8] Le 15 avril 2004, soit le lendemain de la rencontre entre l’employeur et la section locale 514 visant à aviser celle-ci des modifications proposées, la requérante a remarqué un ralentissement important du travail effectué par les employés affectés à certaines activités et, plus précisément, un ralentissement important du travail des employés affectés à la réception de concentrés.

[9] À l’audience tenue à Vancouver les 21 et 22 juin 2004, la requérante a soutenu que, normalement, les employés affectés à la réception de concentrés déchargent environ 27 wagons au cours d’un quart de travail de huit heures. Le quota de 27 wagons a été fixé par la requérante en octobre 2000. Selon une pratique établie de longue date, une fois que les 27 wagons sont déchargés, les employés représentés par la section locale 500 qui sont affectés à l’exploitation ferroviaire sont libres de quitter le site et sont quand même rémunérés pour le quart de huit heures au complet. Cette pratique consistant à quitter le site une fois le travail accompli, tout en étant payé pour un quart complet, est appelée «travail complété/départ hâtif» (job and finish) dans le secteur portuaire.

[10] L’un des témoins de la requérante, M. Goold, directeur, poste de mouillage 1, a témoigné que les employés représentés par la section locale 500 finissent régulièrement de décharger les 27 wagons de deux heures à deux heures et demie avant la fin normale du quart de travail.

[11] La requérante a produit un tableau (pièce 1, onglet 7) faisant état du nombre de wagons déchargés au poste de mouillage 1 de janvier à la fin de mai 2004. Le tableau montre qu’au cours des mois de janvier, février et mars 2004, le nombre total de wagons déchargés se situait entre 26 et 28, à l’exception de deux jours au début de janvier où, comme l’a démontré la requérante, le concentré était gelé dans les wagons, ce qui a ralenti le déchargement. Le nombre total de wagons déchargés ces deux jours-là était de 22.

[12] En avril, et jusqu’au 14 avril 2004 inclusivement, le nombre total de wagons déchargés était également de 27 ou 28 par jour. Le 15 avril 2004, ce nombre est tombé à environ 20 wagons par quart de travail. Durant le mois de mai 2004, le nombre total de wagons

as that noticed after April 15, 2004. According to the spreadsheet, before April 15, 2004, it took in almost all cases less than 12 minutes to empty a car, whereas after April 14, 2004, it took between 13 and 15 minutes to empty a car.

[13] The applicant also demonstrated that prior to April 15, 2004, employees represented by Local 500 had completed their job, with the 26 to 28 railcars unloaded, between 2:00 p.m. and 3:00 p.m. on average. After April 14, 2004, they were taking significantly more time to do less work, i.e., they were remaining at the site until the ordinary end of shift while not completing the same amount of work as previously done in less time. By letter dated May 4, 2004 (produced as exhibit 1, tab 12), the Vice-President and General Counsel of the WFEA, on behalf of BCR Marine, raised the issue of the production decrease at BCR Marine with the President of Local 514. He requested that the union and its members return to normal production level and that the parties, as far as possible, make good faith use of Appendix I(6)(b) in addressing the changes to the Supplemental Agreement.

[14] The respondents argued that neither Local 514 nor Local 500 had participated or were participating in a strike, and that neither Local 500 nor Local 514 had, at any time asked, directed or suggested to its members to engage in a work slowdown or other concerted activities to restrict or limit output. They never asked, directed or suggested their members to any other conduct, which may be construed as falling within the definition of a strike under the *Code*. One of the union's witnesses, Mr. Morena, Secretary-Treasurer of Local 514, said that no officer of Local 514 spoke to the foremen about the proposed changes until the General Membership Meeting on April 21, 2004. He added that, at the meeting on April 21, 2004, he found that the Local 514 foremen had no knowledge of the proposed changes, but he recognized on the other hand that Mr. Goold had spoken with some of them on April 15, 2004, and that the employees who had spoken with Mr. Goold seemed to have a different understanding as to what exactly was being proposed by the employer.

[15] The respondents argued that over a period of time a number of factors related to existing procedures, in

déchargés a varié entre 19 et 22, ce qui représente environ la même moyenne que celle qu'on a remarquée après le 15 avril 2004. Si l'on se fie au tableau, avant le 15 avril 2004, il fallait moins de 12 minutes pour décharger un wagon dans la plupart des cas, tandis qu'après le 14 avril 2004, il en fallait de 13 à 15.

[13] La requérante a également démontré que, avant le 15 avril 2004, les employés représentés par la section locale 500 finissaient leur travail, soit décharger de 26 à 28 wagons, en général entre 14 et 15 h. Après le 14 avril 2004, il leur fallait beaucoup plus de temps pour effectuer moins de travail, c'est-à-dire qu'ils restaient sur le site jusqu'à la fin du quart normal de travail sans toutefois accomplir la même quantité de travail qu'ils effectuaient auparavant en moins de temps. Dans une lettre datée du 4 mai 2004 (produite en tant que pièce 1, onglet 12), le vice-président et avocat général de la WFEA, au nom de BCR Marine, a soulevé la question de la diminution du rendement chez BCR Marine auprès du président de la section locale 514. Il a demandé que le syndicat et ses membres reprennent le niveau de rendement normal et que les parties se reportent en toute bonne foi à l'alinéa 6b) de l'annexe I pour composer avec les modifications à la convention subsidiaire.

[14] Les intimées ont soutenu que ni la section locale 514 ni la section locale 500 n'ont participé ou ne participent à une grève, et que ni la section locale 500 ni la section locale 514 n'ont demandé, ordonné ou proposé à leurs membres de ralentir le travail ou de se livrer à d'autres activités concertées pour restreindre ou limiter le rendement. Elles n'ont jamais demandé, ordonné ou proposé à leurs membres d'adopter quelque autre conduite susceptible d'être considérée comme une «grève» selon la définition énoncée dans le *Code*. Un des témoins du syndicat, M. Morena, secrétaire-trésorier de la section locale 514, a déclaré qu'aucun dirigeant syndical de la section locale 514 n'a parlé aux contremaîtres des modifications proposées avant la tenue de l'assemblée générale des membres, le 21 avril 2004. Il a ajouté qu'il a constaté, à cette assemblée, que les contremaîtres de la section locale 514 n'étaient pas au courant des modifications proposées, mais il a aussi admis que M. Goold avait discuté avec certains d'entre eux le 15 avril 2004 et que les employés qui avaient discuté avec ce dernier semblaient avoir une interprétation différente des modifications que l'employeur souhaitait vraiment apporter.

[15] Les intimées ont fait valoir que plusieurs facteurs liés aux procédures en vigueur, en plus des nouvelles

combination with new working procedures implemented in April and May 2004, have either contributed to or resulted in a change in the number of cars being unloaded during a shift. The factors raised by the respondents, in their submissions dated May 31, 2004, and described by witness Huitink, Foreman and Member of Local 514, are as follows:

34. Bill C-45, An Act to Amend the Criminal Code (criminal liability of organizations) came into force on March 31, 2004.

...

35. As a result, BCR Marine Ltd. has made it mandatory for Foremen to give a safety talk (also called "toolbox talks" by Local 514) to Local 500 employees at the start of the shift.

36. Recent changes to safety requirements [following the testimony of Mr. Huitink] have also resulted in Local 500 and Local 514 employees to decontaminate by washing down and changing coveralls when they leave the operation area. At each break Local 500 and Local 514 employees have to wash down and remove coveralls before going on their break. This procedure has been put in place to avoid contamination of washrooms and lunchrooms.

37. On April 7, 2004 BCR Marine Ltd. changed its procedure for the distribution of supplies. ... The change required the Foreman to obtain supplies for all of the Local 500 employees and distribute those supplies at the beginning of the shift. The coveralls and gloves are again distributed by the Foreman after each break.

38. On the afternoon of April 26, 2004 BC Belting performed an inspection of conveyor 166. This is the belt which is used for copper receiving. Loadout runs on a different system.

...

40. A new belt was installed on May 22, 2004.

41. ... It is estimated that the safety ("tool box") talks and the distribution of supplies takes at the least ½ hour and at the most ¾ hour. While the shift starts at 8:00 a.m. the dispatch, safety talk, and distribution of supplies takes until 8:30 - 8:45 a.m. before Local 500 employees are ready to go to the operation area.

...

47. It is estimated that at a minimum it takes 15 minutes to empty or discharge one rail car on concentrate receiving.

méthodes de travail mises en oeuvre en avril et en mai 2004, ont, sur une certaine période, soit contribué au fait que le nombre de wagons déchargés au cours d'un quart de travail était différent, soit occasionné ce changement. Les facteurs soulevés par les intimées dans leurs observations datées du 31 mai 2004 et décrits par le témoin Huitink, contremaître et membre de la section locale 514, sont les suivants:

34. Le projet de loi C-45, *Loi modifiant le Code criminel (responsabilité pénale des organisations)* est entré en vigueur le 31 mars 2004...

35. En conséquence, BCR Marine Ltd. oblige maintenant les contremaîtres à tenir des discussions sur la sécurité (également appelées des «échanges sur le chantier» (toolbox talks) par la section locale 514) avec les employés de la section locale 500 au début de chaque quart de travail.

36. Des modifications récentes apportées aux exigences en matière de sécurité [à la suite du témoignage de M. Huitink] se sont également traduites par l'obligation imposée aux employés de la section locale 500 et à ceux de la section locale 514 de se décontaminer, soit de se rincer et de changer de combinaison lorsqu'ils quittent l'aire de travail. Les employés de la section locale 500 et ceux de la section locale 514 doivent se rincer et enlever leur combinaison avant chaque pause. Cette procédure a été instaurée pour éviter la contamination des toilettes et du coin-repas.

37. Le 7 avril 2004, BCR Marine Ltd. a apporté des modifications à sa procédure de distribution de fournitures... En raison de ces modifications, le contremaître doit maintenant obtenir les fournitures pour tous les employés de la section locale 500 et les distribuer au début de chaque quart de travail. Les combinaisons et les gants sont distribués à nouveau par le contremaître après chaque pause.

38. Dans l'après-midi du 26 avril 2004, BC Belting a effectué une inspection du transporteur à courroie 166. Il s'agit de la courroie qui est utilisée pour la réception du cuivre. Le déchargement se fait au moyen d'un système différent.

...

40. On a installé une nouvelle courroie le 22 mai 2004.

41. ... On estime que les discussions sur la sécurité (échanges sur le chantier) et la distribution de fournitures prennent d'une demi-heure à trois quarts d'heure, tout au plus. Bien que le quart de travail commence à 8 h, ce n'est que vers 8 h 30 - 8 h 45 que les employés de la section locale 500 sont prêts à se rendre à l'aire de travail, soit après la répartition du travail, les discussions sur la sécurité et la distribution des fournitures.

...

47. On estime qu'il faut au moins 15 minutes pour décharger un wagon à l'aire de réception de concentrés.

48. It is estimated that during the period that there were problems with the conveyor belt, it was taking at least **16-18** minutes to empty or discharge on rail car.

(emphasis added)

[16] Mr. Huitink's testimony also confirmed that there was a change in work patterns that could have affected the production in the concentrate receiving operations after April 14, 2004. Mr. Huitink said that **the employer was expecting too much from "the guys" and the employees "were breaking too many rules to get 27 cars done."** After April 14, 2004, he said that no one told him to change the work pattern; however, being scared of Bill C-45 and scared of being held liable if something happened, such as a derailment, on April 17, 2004, his next day of work after April 14, 2004, he talked to his crew (Local 500 members) about taking a "common approach" of doing work. This common approach was described by Mr. Huitink as follows:

- the crew does not pass their breaks anymore; it means that the same crew that operates loadout RedDog are now stopping for regular breaks at the same time;
- speaking every day with his crew about safety (toolbox meeting);
- set-up the washing-up procedures 15 minutes before each break and after work;
- stopping assisting the Local 500 switchman by aligning switches on the rail.

[17] In addition, the respondents argued that the main factor justifying the number of cars unloaded is the decision of Local 500 members, who had been working throughout their breaks, who started to take their breaks after April 14, 2004. An employee working an 8-hour shift has two 15-minute coffee breaks (paid) and one half-hour meal break (unpaid). When employees take their coffee and lunch breaks, there is a 10 to 15 minute walk or a 5-minute drive from the operations building to the lunchroom.

48. On estime qu'il fallait de **16 à 18** minutes pour décharger un wagon avant qu'on remplace la courroie du transporteur qui était défectueuse.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[16] Dans son témoignage, M. Huitink a également confirmé que des modifications ont été apportées aux pratiques de travail, ce qui a pu influencer sur le rendement du secteur des activités de réception de concentrés après le 14 avril 2004. M. Huitink a témoigné que **l'employeur exigeait trop «des gars» et que les employés «enfreignaient trop de règles pour parvenir à décharger 27 wagons»**. Il a ajouté que personne ne l'a avisé, après le 14 avril 2004, de modifier les pratiques de travail; toutefois, comme il craignait les effets du projet de loi C-45 et aussi d'être tenu responsable s'il survenait un problème, un déraillement par exemple, il a proposé à son équipe (les membres de la section locale 500) - le 17 avril 2004, date de son retour au travail après le 14 avril 2004 - d'adopter une «approche commune» en matière de pratiques de travail. Cette approche commune a été décrite comme suit par M. Huitink:

- les membres de l'équipe ne sauteront plus les pauses; cela signifie que les membres de la même équipe qui sont affectés au chargement de déchets rougeâtres de combustion s'arrêteront maintenant en même temps pour les pauses régulières;
- le contremaître tiendra des discussions sur la sécurité avec les membres de son équipe (échanges sur le chantier) à chaque jour;
- une procédure de rinçage 15 minutes avant chaque pause et une fois que le travail est terminé sera établie;
- l'aide à l'aiguilleur de la section locale 500 pour aligner les dispositifs d'aiguillage sur les rails ne sera plus offerte.

[17] En outre, les intimées ont fait valoir que la décision des membres de la section locale 500 de commencer à prendre des pauses, après le 14 avril 2004, alors qu'ils les sautaient auparavant, était le principal facteur justifiant le nombre de wagons déchargés. Un employé qui travaille durant un quart de huit heures a droit à deux pauses de 15 minutes (payées) et à une demi-heure pour la période de repas (non payée). Lorsque les employés s'arrêtent pour la pause et la période de repas, ils doivent marcher de 10 à 15 minutes ou faire le trajet de cinq minutes en voiture pour se rendre de l'aire de travail au coin-repas.

[18] However, the respondents recognize that the concept of “job and finish” was followed by members of Local 500. Witness Huitink admitted in cross-examination that, when Local 500 members worked through their coffee and/or meal breaks (job and finish), employees usually finished working between 2:00 p.m. and 3:00 p.m., as mentioned by Mr. Goold.

[19] In light of the changes in work patterns described by Mr. Huitink, the respondents challenged the applicant’s allegations by submitting a “depiction” of a day shift (exhibit 2, tab 12). They estimate the time worked during an 8-hour shift is 5.25 hours (considering coffee breaks and meal break (1 hour), time for dispatch in the morning (0.25 hour) and clean-up (0.50 hour)). Based on the above, the calculation of the number of emptied cars per shift is 21, i.e., 5.25 hours divided by 0.25 hour (15 minutes per car).

[20] In conclusion, the respondents believe that the facts do not demonstrate any slowdown or activity that would fall within the description of a “strike.”

II - Decision and Analysis

[21] The evidence shows that on April 15, 2004, Mr. Huitink and four other foremen were advised by Mr. Becker about the proposed changes to the manning practices. Mr. Huitink admitted that, on that same day, there were rumours that some foremen jobs would be cut. That kind of news spreads rapidly in such a small group of fifteen, and the resulting changes usually trigger negative reactions from those affected.

[22] The Board is convinced that the “common approach” adopted by Mr. Huitink and his crew, on April 17, 2004, is a concerted approach taken by the foremen in reaction to the applicant’s proposed changes on April 14, 2004. The Board is also convinced that this common approach had a direct impact on the number of cars unloaded per day.

[23] The fact that Local 500 members decided to take their breaks after April 14, 2004, a few days after the

[18] Toutefois, les intimées ont reconnu que les membres de la section locale 500 suivaient le concept du «travail complété/départ hâtif». En contre-interrogatoire, le témoin Huitink a admis que, lorsque les membres de la section locale 500 sautaient les pauses ou la période de repas (travail complété/départ hâtif), ils finissaient habituellement de travailler entre 14 h et 15 h, conformément au témoignage de M. Goold.

[19] À la lumière du témoignage de M. Huitink sur les modifications apportées aux pratiques de travail, les intimées ont contesté les allégations de la requérante en présentant une «description» d’un quart de jour (pièce 2, onglet 12). Elles estiment que le nombre d’heures travaillées au cours d’un quart de travail de huit heures est de 5,25 heures (compte tenu des pauses et de la période de repas (une heure), du temps nécessaire pour la répartition du travail le matin (0,25 heure) et du rinçage (0,50 heure)). Selon ces calculs, le nombre de wagons déchargés à chaque quart est de 21, c’est-à-dire 5,25 heures divisées par 0,25 heure (15 minutes par wagon).

[20] Pour conclure, les intimées sont d’avis que les faits ne font état d’aucun ralentissement du travail ou d’activité susceptible de s’inscrire dans la définition de «grève».

II - Décision et analyse

[21] La preuve démontre que M. Becker a avisé M. Huitink et quatre autres contremaîtres des modifications proposées aux pratiques d’embauchage le 15 avril 2004. M. Huitink a admis que le même jour, des rumeurs circulaient selon lesquelles certains postes de contremaître seraient éliminés. Ce genre de nouvelles se répand rapidement dans un petit groupe de quinze personnes et les modifications envisagées suscitent habituellement des réactions négatives de la part des personnes touchées.

[22] Le Conseil est d’avis que «l’approche commune» adoptée par M. Huitink et son équipe, le 17 avril 2004, est une approche concertée adoptée par les contremaîtres en réaction aux modifications proposées par la requérante le 14 avril 2004. Le Conseil est également convaincu que cette approche commune a une incidence directe sur le nombre de wagons déchargés par jour.

[23] Le fait que les membres de la section locale 500 aient décidé de prendre des pauses après le 14 avril

announcement of the new manning practices is, to say the least, a **strong coincidence**. For the Board, the only

explanation is that Local 500 and its members are **acting in concert** with Local 514 and its members.

A - What is a Strike?

[24] It is defined at section 3(1) in the *Code* as follows:

3.(1) In this Part,

“strike” includes a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in combination, in concert or in accordance with a common understanding, and a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output.

B - What Constitutes an Unlawful Strike?

[25] The Board has dealt with the issue of what constitutes an unlawful strike in *Canadian National Railway Company* (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770):

What constitutes an unlawful strike? Almost any job action that is done in concert or in accordance with a common understanding that is designed to restrict or limit output if such job action is taken during the prohibition periods under section 89 of the *Code*.

(pages 86; and 14,104)

[26] Section 89 of the *Code* prohibits strikes and lockouts during the term of a collective agreement as follows:

89.(1) No employer shall declare or cause a lockout and no trade union shall declare or authorize a strike unless

(a) the employer or trade union has given notice to bargain collectively under this Part;

(b) the employer and the trade union

(i) have failed to bargain collectively within the period specified in paragraph 50(a), or

(ii) have bargained collectively in accordance with section 50 but have failed to enter into or revise a collective agreement;

(c) the Minister has

2004, quelques jours après l’annonce des nouvelles pratiques d’embauchage, est une **étrange coïncidence**,

c’est le moins qu’on puisse dire. La seule explication possible, de l’avis du Conseil, c’est que la section locale 500 et ses membres **agissent de concert** avec la section locale 514 et ses membres.

A - Qu’est-ce qu’une grève?

[24] Ce terme est défini comme suit au paragraphe 3(1) du *Code*:

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

«grève» S’entend notamment d’un arrêt du travail ou du refus de travailler, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et relative au travail de ceux-ci.

B - Qu’est-ce qu’une grève illégale?

[25] Le Conseil a statué sur la question de savoir ce qui constitue une grève illégale dans l’affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRI n° 770):

Qu’est-ce qu’une grève illégale? Presque tout moyen de pression concerté ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et exercé pendant les périodes interdites par l’article 89 du *Code*.

(pages 86; et 14,104)

[26] L’article 89 du *Code* interdit les grèves et les lock-out pendant la durée d’une convention collective, comme suit:

89.(1) Il est interdit à l’employeur de déclarer ou de provoquer un lock-out et au syndicat de déclarer ou d’autoriser une grève si les conditions suivantes ne sont pas remplies:

a) l’un ou l’autre a adressé un avis de négociation collective en application de la présente partie;

b) les deux:

(i) soit n’ont pas négocié collectivement dans le délai spécifié à l’alinéa 50a),

(ii) soit ont négocié collectivement conformément à l’article 50, sans parvenir à conclure ou réviser la convention collective;

c) le ministre a:

(i) received a notice, given under section 71 by either party to the dispute, informing the Minister of the failure of the parties to enter into or revise a collective agreement, or

(ii) taken action under subsection 72(2);

(d) twenty-one days have elapsed after the date on which the Minister

(i) notified the parties of the intention not to appoint a conciliation officer or conciliation commissioner, or to establish a conciliation board under subsection 72(1),

(ii) notified the parties that a conciliation officer appointed under subsection 72(1) has reported,

(iii) released a copy of the report to the parties to the dispute pursuant to paragraph 77(a), or

(iv) is deemed to have been reported to pursuant to subsection 75(2) or to have received the report pursuant to subsection 75(3);

(e) the Board has determined any application made pursuant to subsection 87.4(4) or any referral made pursuant to subsection 87.4(5); and

(f) sections 87.2 and 87.3 have been complied with.

(2) No employee shall participate in a strike unless

(a) the employee is a member of a bargaining unit in respect of which a notice to bargain collectively has been given under this Part; and

(b) the requirements of subsection (1) have been met in respect of the bargaining unit of which the employee is a member.

[27] In *Canadian National Railway Company, supra*, the employer alleged that certain employees at its Vancouver Terminal, were participating in an unlawful strike and that the unlawful activities were said to consist of a work slowdown or work-to-rule. The Board therefore set out what constitutes an unlawful strike in the federal jurisdiction, and outlined the Board's practices and policies regarding section 91 of the *Code*.

[28] Section 91 of the *Code* provides:

91.(1) Where an employer alleges that a trade union has declared or authorized a strike, or that employees have participated, are participating or are likely to participate in a strike, the effect of which was, is or would be to involve the participation of an employee in a strike in contravention of this Part, the employer may apply to the Board for a declaration that the strike was, is or would be unlawful.

(i) soit reçu l'avis mentionné à l'article 71 et l'informant que les parties n'ont pas réussi à conclure ou à réviser la convention collective,

(ii) soit pris l'une des mesures prévues par le paragraphe 72(2);

d) vingt et un jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre, selon le cas:

(i) a notifié aux termes du paragraphe 72(1) son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur, ni de constituer de commission de conciliation,

(ii) a notifié aux parties le fait que le conciliateur nommé aux termes du paragraphe 72(1) lui a fait rapport des résultats de son intervention,

(iii) a mis à la disposition des parties, conformément à l'alinéa 77a), une copie du rapport qui lui a été remis,

(iv) est réputé avoir été informé par le conciliateur des résultats de son intervention, en application du paragraphe 75(2), ou avoir reçu le rapport, en application du paragraphe 75(3);

e) le Conseil a tranché une demande présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) ou a statué sur un renvoi fait en vertu du paragraphe 87.4(5);

f) les conditions prévues aux articles 87.2 et 87.3 ont été remplies.

(2) Il est interdit à l'employé de participer à une grève sauf si:

a) d'une part, il est membre d'une unité de négociation pour laquelle un avis de négociation collective a été adressé en vertu de la présente partie;

b) d'autre part, les conditions énoncées au paragraphe (1) ont été remplies pour cette unité de négociation.

[27] Dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, l'employeur alléguait que certains employés à son terminal de Vancouver participaient à une grève illégale et que les activités illégales étaient considérées comme un ralentissement du travail ou une grève du zèle. Le Conseil a donc décrit ce qui constitue une grève illégale dans les secteurs relevant de la compétence fédérale et a énoncé les pratiques et les politiques du Conseil en ce qui a trait à l'article 91 du *Code*.

[28] L'article 91 du *Code* stipule que:

91.(1) S'il estime soit qu'un syndicat a déclaré ou autorisé une grève qui a eu, a ou aurait pour effet de placer un employé en situation de contravention à la présente partie, soit que des employés ont participé, participent ou participeront vraisemblablement à une telle grève, l'employeur peut demander au Conseil de déclarer la grève illégale.

(2) Where an employer applies to the Board under subsection (1) for a declaration that a strike was, is or would be unlawful, the Board may, after affording the trade union or employees referred to in subsection (1) an opportunity to make representations on the application, make such a declaration and, if the employer so requests, may make an order

(a) requiring the trade union to revoke the declaration or authorization to strike and to give notice of such revocation forthwith to the employees to whom it was directed;

(b) enjoining any employee from participating in the strike;

(c) requiring any employee who is participating in the strike to perform the duties of their employment; and

(d) requiring any trade union, of which any employee with respect to whom an order is made under paragraph (b) or (c) is a member, and any officer or representative of that union, forthwith to give notice of any order made under paragraph (b) or (c) to any employee to whom it applies.

[29] The Board, in *Canadian National Railway Company, supra*, described the purpose of section 89 within the scheme of the *Code* as follows:

... The purpose of section 89 within the scheme of the *Code* is to establish periods of industrial peace by eliminating work stoppages during the existence of collective agreements and during negotiations up to the point in time where the Minister of Labour is convinced that both sides have bargained in good faith to an impasse and that nothing short of a strike or lockout will resolve the dispute between them. Strikes or lockouts are not permitted to be used as a means to resolve mid-contract disputes. Section 57 of the *Code* requires that all differences arising from the interpretation or application of collective agreements be resolved without a work stoppage. Every collective agreement is required to contain a mechanism for the resolution of such disputes by way of arbitration or otherwise. In this regard the rule is “work now, grieve later.”

(pages 87; and 14,104)

[30] Again in *Canadian National Railway Company, supra*, the Board raised that it is usually relatively easy to see there is concerted activity even where **it is disguised as a lawful exercise of individual rights or a sudden concern for safety and strict adherence to rules** as in the present case. It then stated:

... The concentration of the job action and its timing relative to other events such as ongoing negotiations, changes in dispatch rules, the suspension of union representatives or, like here, a

(2) Saisi de la demande visée au paragraphe (1), le Conseil peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la possibilité de présenter des arguments, déclarer la grève illégale et, à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour:

a) enjoindre au syndicat d'annuler sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève, et d'en informer immédiatement les employés concernés;

b) interdire à tout employé de participer à la grève;

c) ordonner à tout employé qui participe à la grève de reprendre son travail;

d) sommer tout syndicat dont font partie les employés touchés par l'ordonnance visée aux alinéas b) ou c), ainsi que les dirigeants ou représentants du syndicat, de porter immédiatement cette ordonnance à la connaissance des intéressés.

[29] Dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, le Conseil a décrit comme suit l'objet de l'article 89 sous le régime du *Code*:

... Selon l'esprit du *Code*, l'article 89 vise à établir des périodes de paix industrielle en éliminant les arrêts de travail pendant la durée d'une convention collective et durant les négociations, et ce, tant que le ministre du Travail n'est pas convaincu que les deux parties ont négocié de bonne foi et que les négociations ont abouti à une impasse, ou encore que le désaccord ne sera réglé qu'à la suite d'une grève ou d'un lock-out. Les grèves ou les lock-out ne peuvent pas être utilisés en vue de résoudre des désaccords survenant au beau milieu de la durée d'un contrat. L'article 57 du *Code* exige que tous les désaccords découlant de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective soient réglés sans arrêt de travail. Toute convention collective doit contenir un mécanisme de règlement de tels désaccords par arbitrage ou par toute autre voie. À cet égard, la règle est la suivante: «Travailler d'abord, se plaindre ensuite.»

(pages 87; et 14,104)

[30] Encore une fois dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, le Conseil a souligné qu'il est habituellement assez facile de savoir si une activité est concertée, et ce, même lorsque cette dernière **prend la forme de l'exercice légitime de droits individuels ou d'une soudaine préoccupation pour la sécurité et le respect strict des règles**, comme c'est le cas en l'espèce, et a fait observer ce qui suit:

... Le nombre de moyens de pression qui sont exercés et le moment où ils sont exercés par rapport à d'autres événements comme les négociations en cours, la modification des règles de

work study that has a possible negative impact on the work-force, usually tell the tale and reveal the underlying cause. ...

(pages 91; and 14,107)

[31] In the present case, the Board notes that there is a serious slowdown in the work performed by employees in certain operations. In particular, there has been a significant decrease in the amount of work done in the operation referred to as “concentrate receiving.” Prior to April 15, 2004, employees in concentrate receiving emptied approximately 27 cars in 6 to 7 hours. Immediately after the announcement of changes in manning practices, in fact, on the very next day, the total emptied cars dropped to approximately 20 cars in an 8-hour shift. For the Board, there is a clear relation between the announcement and the reduction of the number of cars emptied per day.

[32] The Board does not accept the main factor described by the respondents in justifying the decrease in the number of cars emptied. The respondents could only explain, taking into account breaks duration and displacement time, that the day ends between 4:00 p.m. and 4:30 p.m., rather than somewhere between 2:00 p.m. and 3:00 p.m. as was the case prior to April 15, 2004.

[33] As for Bill C-45, the evidence produced has not demonstrated that the new legislation imposes more constraints on operations than before. In addition, nothing in evidence showed that there were security issues in the conduct of operations. Therefore, the Board does not believe that this new legislation results in more time being taken to empty cars, as described by Mr. Huitink.

[34] Regarding the conveyor belt, which was noticed on April 26, 2004, and replaced only on May 22, 2004, almost a month later, contrary to the respondents’ allegations, this did not have any effect on the number of cars emptied per day. As can be seen in exhibit 1, tab 7, between April 26, 2004, and May 22, 2004, the same reduced number of cars is noticed after April 15, 2004 (between 19 and 22), as that noticed after May 22, 2004.

déploiement, la suspension des représentants syndicaux ou, comme dans ce cas-ci, une étude qui peut avoir des répercussions négatives sur les effectifs, en disent habituellement long et révèlent la cause fondamentale.

(pages 91; et 14,107)

[31] Le Conseil constate en l’espèce qu’il y a un ralentissement important du travail effectué par les employés affectés à certaines activités et, en particulier, une importante diminution de la quantité de travail effectuée dans le secteur des activités de réception de concentrés. Avant le 15 avril 2004, les employés affectés à la réception de concentrés déchargeaient environ 27 wagons en six ou sept heures. Immédiatement après l’annonce des modifications aux pratiques d’embauchage, en fait, le lendemain même, le nombre total de wagons déchargés est tombé à environ 20 wagons par quart de travail de huit heures. De l’avis du Conseil, il existe un lien évident entre l’annonce des modifications et la diminution du nombre de wagons déchargés par jour.

[32] Le Conseil n’accepte pas le facteur principal invoqué par les intimées pour justifier la diminution du nombre de wagons déchargés. Les intimées n’avaient pour toute explication que, compte tenu de la durée des pauses et du temps de déplacement, la journée de travail prend fin entre 16 h et 16 h 30, plutôt qu’entre 14 h et 15 h, comme c’était le cas avant le 15 avril 2004.

[33] En ce qui concerne le projet de loi C-45, la preuve produite n’a pas démontré que la nouvelle loi impose davantage de contraintes qu’auparavant sur les activités. En outre, rien dans la preuve n’a fait état de problèmes de sécurité dans la conduite des activités. Par conséquent, le Conseil ne croit pas que cette nouvelle loi a une incidence sur le temps nécessaire pour décharger les wagons, comme l’a laissé entendre M. Huitink.

[34] Pour ce qui est de la courroie du transporteur, dont la défektivité a été constatée le 26 avril 2004, et qui n’a été remplacée que le 22 mai 2004, soit près d’un mois plus tard, le Conseil n’est pas d’avis, contrairement aux allégations des intimées, que ce problème a eu une incidence sur le nombre de wagons déchargés par jour. Comme on peut le constater à la lecture de la pièce 1, onglet 7, pour la période du 26 avril 2004 au 22 mai 2004, la diminution du nombre de wagons déchargés notée après le 15 avril 2004 (de 19 à 22) est la même que celle qui a été constatée après le 22 mai 2004.

[35] In this case, the Board concludes that there was a work slowdown. It believes that actions taken by Local 514 and its members was in reaction to the modified manning practices announced by BCR Marine. The Board also believes that Local 500 and its members are acting in support of Local 514 and its members.

[36] Now, therefore, it is hereby ordered by the Canada Industrial Relations Board, pursuant to section 91 of the *Code*, that the employees of the applicant, represented by the respondents, immediately continue to perform the duties assigned and that both the employees and respondents cease and desist from participating in any activities that fall under the *Code's* section 3(1) definition of a strike.

[37] Accordingly, parties will find attached the Board's order.

File No. 24422-C

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

BCR Marine Ltd.,
applicant,

- and -

International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen Local 514, and
International Longshore and Warehouse Union,
Local 500
respondents.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant, pursuant to section 91 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, alleging that the respondent trade unions have declared or authorized an unlawful strike and that some of its employees who are represented by the trade unions have contravened or will contravene section 89;

AND WHEREAS, section 3(1) of the *Code* provides that a strike includes a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in

[35] Le Conseil conclut en l'espèce qu'il y a un ralentissement du travail. Il est d'avis que les mesures prises par la section locale 514 et ses membres ont été prises en réaction de l'annonce des modifications aux pratiques d'embauchage par BCR Marine. Le Conseil est également d'avis que la section locale 500 et ses membres agissent de concert avec la section locale 514 et ses membres.

[36] En conséquence, conformément à l'article 91 du *Code*, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne aux employés de la requérante, représentés par les intimés, de reprendre immédiatement leur travail et de cesser, tout comme les intimés, de participer à toute activité visée par la définition de «grève» énoncée au paragraphe 3(1) du *Code*.

[37] Par conséquent, les parties trouveront l'ordonnance du Conseil jointe aux présents motifs.

N° de dossier 24422-C

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

BCR Marine Ltd.,
requérante,

- et -

International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, section locale 514, et
International Longshore and Warehouse Union,
Local 500,
intimés.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu de la requérante une demande, en vertu de l'article 91 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* alléguant que les syndicats intimés ont déclaré ou autorisé une grève illégale et que certains de ses employés représentés par les syndicats ont contrevenu ou contreviendront à l'article 89;

ET ATTENDU QUE, selon les dispositions du paragraphe 3(1) du *Code*, une grève s'entend notamment d'un arrêt de travail ou d'un refus de

combination, in concert or in accordance with a common understanding, and a slowdown of work or other concerned activity on the part of the employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output;

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board expressly recognizes the freedom of expression of the trade union and of its members and does not restrain the trade union or its members from making their contestation known in a peaceful fashion by any legal means of applying pressure;

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board expressly recognizes the employer's right to exercise its management rights;

NOW, THEREFORE, it is hereby ordered by the Canada Industrial Relations Board, pursuant to section 91 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, that the employees of the applicant, represented by the respondents, immediately continue to perform the duties assigned and that both the employees and respondents cease and desist from participating in any activities that fall under the *Code's* section 3(1) definition of a strike;

FURTHER, the Board orders that the applicant post a copy of this order at conspicuous locations in all its facilities in Vancouver where it can be read by its employees represented by the respondents;

AND FURTHER, the Board orders that the respondents, through its officers or representatives thereof, advise its members of the contents of this order by giving notice of this order to any employee to whom it applies;

FINALLY, the Board orders that the respondents not discipline, expel, suspend or otherwise impose any adverse consequence upon any of its members who refused to participate in the respondents' unlawful activities.

THIS ORDER is made pursuant to the provisions of section 91 of the *Code* and shall remain in full force and effect until the conditions of section 89 of the *Code* have been met, unless it is continued, modified or revoked pursuant to an application under section 93 of the *Code*.

travailler par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement relatif au travail de ceux-ci;

ET ATTENDU QUE, le Conseil canadien des relations industrielles reconnaît expressément la liberté d'expression d'un syndicat et de ses membres et n'empêche ni un syndicat ni ses membres de manifester leur mécontentement en ayant recours à des moyens de pression légaux et pacifiques;

ET ATTENDU QUE, le Conseil canadien des relations industrielles reconnaît que l'employeur a expressément le droit d'exercer ses droits de direction;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne par la présente, aux termes de l'article 91 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, que les employés de la requérante qui sont représentés par les intimés continuent immédiatement d'effectuer leur travail et qu'ils s'abstiennent, tout comme les intimés, de participer à toutes activités qui constituent une grève illégale en vertu du paragraphe 3(1) du *Code*;

DE PLUS, le Conseil enjoint à la requérante d'afficher des copies de la présente ordonnance dans des endroits bien en vue dans toutes ses installations à Vancouver où ses employés, qui sont représentés par les syndicats intimés, pourront en prendre connaissance;

ET DE PLUS, le Conseil ordonne que les intimés, par le biais de ses dirigeants ou de ses représentants, avisent immédiatement du contenu de la présente ordonnance tout employé visé par celle-ci;

ENFIN, le Conseil ordonne que les intimés s'abstiennent d'expulser ou d'imposer une suspension ou toutes autres mesures disciplinaires à l'encontre de leurs membres qui ont refusé de participer à leurs activités illégales.

CETTE ORDONNANCE, faite en vertu de l'article 91 du *Code*, demeurera en vigueur jusqu'à ce que les conditions de l'article 89 du *Code canadien du travail* aient été remplies à moins qu'elle soit prorogée, modifiée ou révoquée en vertu d'une demande présentée conformément à l'article 93 du *Code*.

ISSUED at Ottawa, this 30th day of June 2004, by the
Canada Industrial Relations Board.

(s) Louise Fecteau
Vice-Chairperson

CASE CITED

Canadian National Railway Company (1989), 79 di 82;
and 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 14(3)(f); 88.1;
89; 91, 91(2)

DONNÉE à Ottawa, ce 30^e jour de juin 2004, par le
Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Louise Fecteau
Vice-présidente

AFFAIRE CITÉE

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
(1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRT n° 770)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 14(3)f);
88.1; 89; 91, 91(2)