

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 7-05

Reasons for decision

Canadian National Railway Company,
applicant,
and
Teamsters Canada Rail Conference,
respondent.

CITED AS: Canadian National Railway Company

Board File: 25076-C

Decision no. 322
May 17, 2005

Application pursuant to section 91 of the *Code*.

Declaration of unlawful strike - Strike notice - Interpretation of provisions - Practice and procedure - Expedited process - The employer filed an application for a declaration of unlawful strike pursuant to section 91 of the *Code* against the union - The application was filed under the expedited process - A vote was held and the union received the approval of the majority - The parties agreed in writing to extend the 60-day limit - The union issued a strike notice to the employer pursuant to section 87.2(1) of the *Code* - The employer alleges that the strike announced would be in violation of section 91 as the strike mandate required by section 87.3(1) had lapsed and no other strike vote has been held - The employer is of the view that the strike notice of at least 72 hours must become effective within the 60-day limit - The union submits that sections 87.2(1) and 87.3(1) are distinct and refer to two separate limits - This is the first time the Board has had to deal with this particular issue - The Board is of the view that sections 87.2 and 87.3 are distinct and have different objectives - Section 87.3 does not state that the strike must occur within the 60-day period - The Board is of the view that as long as the section 87.2(1) notice is given during the 60-day period, or such longer period agreed to by the parties, the union has complied with the *Code* - The union has given its notice prior to the expiry of the extended 60-day limit - The Board concludes that section 91 of

Motifs de décision

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
requérante,
et
Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,
intimée.

CITÉ: Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Dossier du Conseil: 25076-C

Décision n° 322
le 17 mai 2005

Demande en vertu de l'article 91 du *Code*.

Déclaration de grève illégale - Préavis de grève - Interprétation des dispositions - Pratique et procédure - Procédure expéditive - L'employeur a présenté une demande de déclaration de grève illégale en vertu de l'article 91 du *Code* à l'encontre du syndicat - La demande a été présentée sous le régime de la procédure expéditive - Un vote a été tenu et le syndicat a obtenu l'approbation de la majorité des votants - Les parties ont convenu par écrit de prolonger la période de 60 jours - Le syndicat a remis à l'employeur le préavis de grève visé au paragraphe 87.2(1) du *Code* - L'employeur allègue que la grève prévue aurait pour effet de contrevenir à l'article 91, au motif que le mandat de grève requis aux termes du paragraphe 87.3(1) est devenu caduc et qu'aucun autre vote de grève n'a été tenu - L'employeur estime que le préavis de grève d'au moins 72 heures doit entrer en vigueur au cours de la période de 60 jours - Le syndicat fait valoir que les paragraphes 87.2(1) et 87.3(1) se distinguent l'un de l'autre et qu'ils se rapportent à deux délais différents - C'est la première fois que le Conseil doit se pencher sur cette question en particulier - Le Conseil est d'avis que les articles 87.2 et 87.3 se distinguent l'un de l'autre et visent la réalisation d'objectifs différents - L'article 87.3 ne prescrit pas que la grève doit être déclenchée dans la période de 60 jours - Le Conseil est d'avis que, pour autant que le préavis de grève visé au paragraphe 87.2(1) soit donné

the *Code* does not apply in these circumstances - The application is dismissed.

pendant la période de 60 jours ou au cours d'une période plus longue convenue entre les parties, le syndicat s'est conformé aux dispositions du *Code* - Le syndicat a donné son préavis avant l'expiration de la période de 60 jours telle que prolongée - Le Conseil en arrive à la conclusion que l'article 91 du *Code* ne s'applique pas aux circonstances de la présente affaire - La demande est rejetée.

A panel of 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*) reviewed the above-mentioned application. A hearing was held in Montréal, Quebec, on May 16, 2005.

Un banc du Conseil, composé de M^e Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule ainsi que le lui permet l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), s'est penché sur la demande mentionnée en rubrique. Une audience a été tenue à Montréal (Québec), le 16 mai 2005.

Appearances

Mr. John A. Coleman, Mr. Robert Monette and Mr. Myron Becker, for the Canadian National Railway Company;
Mr. James L. Shields and Mr. Gilles Hallé, for the Teamsters Canada Rail Conference.

Ont comparu

M^{es} John A. Coleman, Robert Monette et Myron Becker, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada;
M^{es} James L. Shields et Gilles Hallé, pour la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada.

I - Nature of the Application and Facts

[1] The Board is seized with an application filed on May 13, 2005, by the Canadian National Railway Company (the employer) for a declaration of unlawful strike pursuant to section 91 of the *Code* against the Teamsters Canada Rail Conference (the union). This application was filed under the expedited process stipulated in section 14(e) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*.

I - Nature de la demande et faits

[1] Le 13 mai 2005, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (l'employeur) a saisi le Conseil d'une demande de déclaration de grève illégale aux termes de l'article 91 du *Code* à l'encontre de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (le syndicat). Cette demande a été présentée sous le régime de la procédure expéditive prévue à l'alinéa 14e) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*.

[2] Pursuant to section 87.3(1) of the *Code*, a trade union may not declare or authorize a strike unless it has, within the previous sixty days, or any longer period that may be agreed upon by the parties, held a secret ballot vote among the employees in the unit.

[2] Aux termes du paragraphe 87.3(1) du *Code*, le syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours d'une période plus longue dont conviennent par écrit les parties, un vote au scrutin secret auquel tous les employés de l'unité ont eu le droit de participer.

[3] The union held a strike vote among the employees in the unit on January 27, 2005, and received the approval of the majority of the employees who voted.

[3] Le 27 janvier 2005, le syndicat a tenu un vote de grève auquel tous les employés de l'unité ont eu le droit de participer et à l'issue duquel il a obtenu l'approbation de la majorité des votants.

[4] On March 15, 2005, pursuant to section 87.3(1) of the *Code*, the parties agreed in writing to extend the 60-day limit. This agreement was worded as follows:

[4] Le 15 mars 2005, conformément au paragraphe 87.3(1) du *Code*, les parties ont convenu par écrit, dans les termes suivants, de prolonger la période de 60 jours:

An Agreement between
Teamsters Canada Rail Conference
And
Canadian National Railway

Pursuant to section 87.3(1) of the *Canada Labour Code, Part I*, the parties described above hereby agree to the following:

- An extension of the sixty day limit as described in Section 87.3(1) until May 15, 2005

Neither party will issue a strike/lockout notice as described under section 87.2(1) and/or section 87.2(2) before May 12, 2005.

Signed this 15th of March 2005

Entente conclue entre
la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada
et
la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

En vertu du paragraphe 87.3(1) du *Code canadien du travail, Partie I*, les parties à la présente conviennent de:

- prolonger la période de soixante jours prévue au paragraphe 87.3(1) jusqu'au 15 mai 2005.

Ni l'une ni l'autre partie ne remettra à l'autre le préavis de grève ou de lock-out visé au paragraphe 87.2(1) ou au paragraphe 87.2(2) avant le 12 mai 2005.

Fait ce 15^e jour de mars 2005.

(traduction)

[5] On May 13, 2005, the union issued a notice to the employer, pursuant to section 87.2(1) of the *Code*, that the locomotive engineers represented by the union would effectively exercise their right to strike at 00:01 on Wednesday, May 18, 2005.

II - Position of the Parties

[6] The employer alleges that the strike announced for May 18, 2005, would be in violation of section 91 of the *Code* as the strike mandate required by section 87.3(1) of the *Code* had lapsed on May 15, 2005, and no other strike vote has been held.

[7] The employer submits that the expression "a trade union may not declare or authorize a strike unless it has, within the previous sixty days... held a secret ballot vote," contained in section 87.3(1) of the *Code*, means that a strike cannot occur after the expiry of that 60-day limit. According to the employer, the expression "declare or authorize" does not equate to the giving of a strike notice as described under section 87.2(1) of the *Code*.

[8] The employer is of the view that the strike notice of at least 72 hours, as described under section 87.2(1) of the *Code*, must become effective within the 60-day limit as described under section 87.3(1) of the *Code*. In other words, for a strike vote to remain valid, the union must not only give notice to the employer prior to the expiry of the 60-day limit; the strike itself must occur within that 60-day period.

[5] Le 13 mai 2005, le syndicat a remis à l'employeur le préavis visé au paragraphe 87.2(1) du *Code* pour l'informer que les mécaniciens de locomotive représentés par le syndicat exerceraient effectivement leur droit de grève à minuit une minute, le mercredi 18 mai 2005.

II - Position des parties

[6] L'employeur allègue que la grève prévue le 18 mai 2005 aurait pour effet de contrevenir à l'article 91 du *Code*, au motif que le mandat de grève requis aux termes du paragraphe 87.3(1) du *Code* est devenu caduc le 15 mai 2005 et qu'aucun autre vote de grève n'a été tenu.

[7] L'employeur soutient que l'énoncé «le syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ... un vote au scrutin secret» contenu au paragraphe 87.3(1) du *Code* signifie qu'il ne peut y avoir de grève après l'expiration de la période de 60 jours. D'après l'employeur, l'expression «déclarer ou autoriser» n'équivaut pas à donner un préavis de grève au sens du paragraphe 87.2(1) du *Code*.

[8] L'employeur estime que le préavis de grève d'au moins 72 heures, décrit au paragraphe 87.2(1) du *Code*, doit entrer en vigueur au cours de la période de 60 jours prévue au paragraphe 87.3(1) du *Code*. En d'autres termes, pour qu'un vote de grève demeure valide, le syndicat doit donner le préavis en question à l'employeur avant l'expiration de la période de 60 jours, et la grève elle-même doit être déclenchée au cours de cette période de 60 jours.

[9] The employer suggests that the union's interpretation of the *Code* would create uncertainty for employers since the employees could effectively strike any time after the expiry of the 60-day limit, as long as the union had given its strike notice prior to the expiry of that limit.

[10] In the case at hand, the employer submits that the strike could not have occurred after May 15, 2005, and that the 72-hour strike notice should have been given on May 12, 2005. It submits that the union did not comply with sections 87.2(1), 87.3(1) and 89 of the *Code*.

[11] The employer requests that the Board find that the strike scheduled to commence May 18, 2005, is and will be unlawful.

[12] The union has different views on the interpretation of the relevant provisions of the *Code* and submits that it has complied with sections 87.2(1), 87.3(1) and 89 of the *Code*.

[13] The union takes the position that sections 87.2(1) and 87.3(1) of the *Code* are distinct and refer to two separate time limits. It submits that, in accordance with the agreement signed between the parties on March 15, 2005, it gave its section 87.2(1) strike notice on May 13, 2005. The union states that it gave the employer at least 72 hours advance notice of the strike and suggests that its strike is not contrary to section 87.3(1) of the *Code*.

[14] The union also relies on the Sims Report (*Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995)) to confirm its interpretation of section 87.3(1) of the *Code*.

[15] The union also refers to the Preamble of the *Code*, to the encouragement of free collective bargaining, and to the importance of seeking a balance between labour and management in support of its position.

III - Analysis and Decision

[16] Sections 87.2, 87.3, 89(1) and 91 of the *Code* provide as follows:

[9] L'employeur soutient que la manière dont le syndicat interprète les dispositions du *Code* aurait pour effet d'engendrer de l'incertitude chez les employeurs, car les employés pourraient effectivement faire la grève à n'importe quel moment après l'expiration de la période de 60 jours, à condition que le syndicat ait donné son préavis de grève avant l'expiration de cette période.

[10] Dans la présente affaire, l'employeur soutient que la grève n'aurait pu être déclenchée après le 15 mai 2005 et que le préavis de grève de 72 heures aurait dû être donné le 12 mai 2005. Il soutient que le syndicat ne s'est pas conformé aux dispositions des paragraphes 87.2(1) et 87.3(1) et de l'article 89 du *Code*.

[11] L'employeur demande au Conseil de déclarer illégale la grève qui doit être déclenchée le 18 mai 2005.

[12] Le syndicat interprète différemment les dispositions pertinentes du *Code* et soutient qu'il s'est conformé aux paragraphes 87.2(1) et 87.3(1) et à l'article 89 du *Code*.

[13] Le syndicat fait valoir que les paragraphes 87.2(1) et 87.3(1) du *Code* se distinguent l'un de l'autre et qu'ils se rapportent à deux délais différents. Il soutient que, conformément à l'entente conclue entre les parties le 15 mars 2005, il a donné le préavis de grève visé au paragraphe 87.2(1) le 13 mai 2005. Le syndicat affirme qu'il a remis à l'employeur un préavis de grève d'au moins 72 heures et affirme que cette grève n'est pas contraire au paragraphe 87.3(1) du *Code*.

[14] Le syndicat se fonde également sur le Rapport Sims (*Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995) pour confirmer son interprétation du paragraphe 87.3(1) du *Code*.

[15] À l'appui de sa position, le syndicat renvoie également au préambule du *Code*, à l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et à l'importance de trouver le juste équilibre entre syndicats et employeurs.

III - Analyse et décision

[16] Les articles 87.2, 87.3, le paragraphe 89(1) et l'article 91 du *Code* prévoient ceci:

87.2(1) Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union must give notice to the employer, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a strike will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

(2) Unless a strike not prohibited by this Part has occurred, an employer must give notice to the trade union, at least seventy-two hours in advance, indicating the date on which a lockout will occur, and must provide a copy of the notice to the Minister.

(3) Unless the parties agree otherwise in writing, where no strike or lockout occurs on the date indicated in a notice given pursuant to subsection (1) or (2), a new notice of at least seventy-two hours must be given by the trade union or the employer if they wish to initiate a strike or lockout.

87.3(1) Unless a lockout not prohibited by this Part has occurred, a trade union may not declare or authorize a strike unless it has, within the previous sixty days, or any longer period that may be agreed to in writing by the trade union and the employer, held a secret ballot vote among the employees in the unit and received the approval of the majority of the employees who voted.

(2) Unless a strike not prohibited by this Part has occurred, an employers' organization may not declare or cause a lockout unless it has, within the previous sixty days, or any longer period that may be agreed to in writing by the trade union and the employers' organization, held a secret ballot vote among the employers who are members of the organization and received the approval of the majority of the employers who voted.

(3) A vote held under subsection (1) or (2) must be conducted in such a manner as to ensure that those employees or employers who are eligible to vote are given a reasonable opportunity to participate in the vote and to be informed of the results.

(4) An employee who is a member of a bargaining unit for which a strike vote has been held pursuant to subsection (1) and who alleges that there were irregularities in the conduct of the vote may, no later than ten days after the announcement of the results of the vote, make an application to the Board to have the vote declared invalid.

(5) An employer who is a member of an employers' organization that has held a lockout vote pursuant to subsection (2) and who alleges that there were irregularities in the conduct of the vote may, no later than ten days after the announcement of the results of the vote, make an application to the Board to have the vote declared invalid.

(6) The Board may summarily dismiss an application made pursuant to subsection (4) or (5) if it is satisfied that, even if the alleged irregularities were proven, the outcome of the vote would not be different.

(7) Where the Board declares the vote invalid, it may order that a new vote be held in accordance with the conditions it specifies in the order.

87.2(1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures à l'employeur pour l'informer de la date à laquelle la grève sera déclenchée; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

(2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'employeur est tenu de donner un préavis d'au moins soixante-douze heures au syndicat pour l'informer de la date à laquelle le lock-out sera déclenché; il est également tenu de faire parvenir une copie du préavis au ministre.

(3) Sauf si les parties en conviennent autrement par écrit, si la grève ou le lock-out n'est pas déclenché à la date mentionnée dans le préavis donné en vertu des paragraphes (1) ou (2), le syndicat ou l'employeur qui désire déclencher une grève ou un lock-out est tenu de donner un nouveau préavis d'au moins soixante-douze heures.

87.3(1) Sauf si un lock-out non interdit par la présente partie a été déclenché, le syndicat ne peut déclarer ou autoriser une grève sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours de la période plus longue dont conviennent par écrit le syndicat et l'employeur, un vote au scrutin secret auquel tous les employés de l'unité ont eu le droit de participer et sans que la grève ait été approuvée par la majorité des votants.

(2) Sauf si une grève non interdite par la présente partie a été déclenchée, l'organisation patronale ne peut déclarer ou provoquer un lock-out sans avoir tenu, dans les soixante jours précédents ou au cours de la période plus longue dont conviennent par écrit le syndicat et l'organisation patronale, un vote au scrutin secret auquel tous les employeurs membres de l'organisation ont eu le droit de participer et sans que le lock-out ait été approuvé par la majorité des votants.

(3) Le scrutin tenu en conformité avec les paragraphes (1) ou (2) se déroule de façon à ce que tous les employés ou tous les employeurs qui ont droit de vote aient la possibilité de participer et d'être informés des résultats.

(4) L'employé membre de l'unité de négociation visée par un vote de grève qui prétend que le déroulement du scrutin a été entaché d'irrégularités peut, dans les dix jours suivant la date à laquelle les résultats du vote sont annoncés, demander au Conseil de déclarer le vote invalide.

(5) L'employeur membre d'une organisation patronale ayant tenu un vote de lock-out qui prétend que le déroulement du scrutin a été entaché d'irrégularités peut, dans les dix jours suivant la date à laquelle les résultats du vote sont annoncés, demander au Conseil de déclarer le vote invalide.

(6) Le Conseil peut rejeter de façon sommaire une demande de déclaration d'invalidité du vote s'il est convaincu que les allégations qu'elle comporte n'auraient eu, si elles étaient prouvées, aucune incidence sur le résultat du vote.

(7) S'il prononce l'invalidité du vote, le Conseil peut en ordonner un nouveau en conformité avec les modalités qu'il fixe dans l'ordonnance.

...

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

(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.

...

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.

(2) Where an employer applies to the Board under subsection (1) for a declaration that a strike was, is or would be

...

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) 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.

...

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) Saisi de la demande visée au paragraphe (1), le Conseil peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la

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.

[17] The Board has carefully considered the various arguments submitted by the parties with respect to the interpretation to be given to these sections of the *Code*. This is the first time the Board has had to deal with this particular issue.

[18] Sections 87.2 and 87.3 were added to the *Code* in 1999. They are distinct and have different objectives. These sections must be reviewed keeping in mind their labour relations purpose. This review should not be overly technical and should not lose sight of the objectives of the *Code*.

[19] The Sims Report explained the objectives sought by the introduction of a mandatory strike vote:

... Unions, as democratic organizations, customarily take their mandates from their members, particularly on crucial questions like the decision to take industrial action. A visible and proximate reaffirmation of that fact is healthy because it reinforces the legitimacy of the union's position in the eyes of the employer, the employees and the public at large.

...

If a mandate for strike action is to be realistic, it must be taken in the context of the current state of bargaining. It is not just a show of support for the union's position; it is also, implicitly, a rejection of the employer's stance. The conduct of a strike vote should, in our view, remain the union's responsibility. But the union should be required by law to comply with several statutory conditions to ensure that the vote is timely, fairly conducted, and based on the entire workplace involved in the dispute.

The objective of these conditions is to provide employees with a fair voice in a major decision. It is not to give employers a

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.

[17] Le Conseil a soigneusement examiné les diverses observations que les parties ont formulées sur l'interprétation de ces dispositions du *Code*. C'est la première fois que le Conseil doit se pencher sur cette question en particulier.

[18] Les articles 87.2 et 87.3 ont été ajoutés au *Code* en 1999. Ils se distinguent l'un de l'autre et visent la réalisation d'objectifs différents. Il faut donc les examiner en tenant compte de leur objectif sur le plan des relations du travail. Ainsi, le Conseil doit éviter de faire une analyse trop technique et il ne doit pas perdre de vue les objectifs du *Code*.

[19] Le Rapport Sims a expliqué les objectifs que l'adoption du vote de grève obligatoire visait:

... Les syndicats, comme toute organisation démocratique, ont comme pratique d'obtenir leur mandat de leurs membres, particulièrement sur des questions cruciales comme celle de faire la grève. Il est sain de réaffirmer ce fait de manière visible et directe parce que cela renforce la légitimité de la position du syndicat aux yeux de l'employeur, des employés et de la population en général.

...

Pour qu'un mandat de grève ait une véritable portée, il doit être pris dans le contexte de l'état des négociations en cours. Il ne s'agit pas uniquement d'une démonstration de soutien à l'égard de la position du syndicat; il signifie également un rejet implicite de la position de l'employeur. La tenue d'un vote de grève doit, de notre point de vue, demeurer la responsabilité du syndicat. Mais la loi doit exiger des organisations syndicales qu'elles se soumettent à diverses conditions réglementaires de façon à ce que le vote soit pris en temps opportun, qu'il se déroule de manière équitable et qu'il englobe tout l'effectif impliqué dans le conflit.

L'objectif visé par de telles conditions est de fournir aux employés la possibilité équitable d'exprimer leur point de vue

last minute ground for averting otherwise legal strike action. Challenges to the validity of a strike vote should be limited by short time frames and should only be entertained where the alleged violations seriously call into question the decision of the majority. No such challenge should delay the commencement of otherwise lawful strike action unless the Board, upon application, so directs.

...

RECOMMENDATIONS:

A strike vote should be a prerequisite to strike action, except where the union has been given notice of a lockout.

The vote should be union run, but subject to certain conditions to be set out in the statute, including:

- (a) the vote to be by secret ballot;
- (b) all employees in the bargaining unit to be allowed to participate;
- (c) advance notice to be posted at reasonable locations in the workplace;
- (d) polling locations and voting periods to be realistic given the working environment of the employees;
- (e) the decision to be based on the majority of those who vote; and
- (f) the results of the strike vote to be immediately filed with the FMCS

...

Unions may take strike votes when and as often as they wish, but strike action should only be legal where a positive strike vote has been taken no longer than sixty days **prior to strike notice**.

(pages 105-106; emphasis added)

[20] The Sims Report formed the basis upon which the 1999 amendments to the *Code* were founded. These amendments seek a stable labour relations structure within which free collective bargaining can work.

[21] Section 87.3(1) creates an obligation for a union to hold a secret ballot strike vote prior to declaring or authorizing a strike. Section 87.3(1) does not state that the strike must occur within the 60-day period. The objectives of the *Code* include the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes. The Board is not prepared to conclude that the intent of section 87.3(1) was to encourage unions to go out on strike during the 60-day period. The purpose of section 87.3(1) was to provide employees in the bargaining unit, by the holding of a strike vote, with a fair voice in such a major decision as the taking of strike action. The Board must give this

sur une décision d'importance. Il ne s'agit pas d'offrir à l'employeur une chance de dernière minute d'éviter une grève par ailleurs légale. La contestation de la validité d'un vote de grève doit par ailleurs se faire dans de brefs délais et uniquement si les prétendues violations de la loi mettent sérieusement en question la décision de la majorité. Aucune contestation ne doit retarder le déclenchement d'une grève légale à moins que le Conseil n'en décide ainsi par suite d'une demande expresse en ce sens.

...

RECOMMANDATIONS:

Que la prise d'un vote de grève soit une condition préalable au déclenchement de la grève, sauf si le syndicat a reçu un avis de lock-out.

Le vote doit être pris par le syndicat, mais assujéti à certaines conditions définies dans la loi, notamment que:

- a) le vote doit être pris au scrutin secret;
- b) tous les employés de l'unité de négociation doivent pouvoir participer;
- c) un avis préalable doit être affiché en des endroits visibles et accessibles dans les lieux de travail;
- d) les lieux, heures et dates du vote doivent tenir compte du contexte de travail des employés;
- e) la décision doit se fonder sur le voeu de la majorité des votants;
- f) les résultats du vote de grève doivent être communiqués immédiatement au SFMC.

...

Les syndicats peuvent prendre un vote de grève aux moments qu'ils le désirent mais doivent, pour déclencher une grève légale, tenir un mandat de grève par un vote tenu dans les soixante jours **avant la signification de l'avis de grève**.

(pages 115-117; c'est nous qui soulignons)

[20] Le Rapport Sims a formé la base sur laquelle ont reposé les modifications apportées au *Code* en 1999. Ces modifications visaient à établir une structure de relations du travail stable dans le cadre de laquelle peuvent se tenir de libres négociations collectives.

[21] Le paragraphe 87.3(1) crée l'obligation pour le syndicat de tenir un vote au scrutin secret avant de déclarer ou d'autoriser une grève. Le paragraphe 87.3(1) ne prescrit pas que la grève doit être déclenchée dans la période de 60 jours. Les objectifs du *Code* sont notamment d'encourager la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends. Le Conseil n'est pas disposé à conclure que le paragraphe 87.3(1) vise à encourager les syndicats à déclencher une grève pendant la période de 60 jours. L'objectif du paragraphe 87.3(1) est d'offrir aux employés de l'unité de négociation, par la tenue d'un vote de grève, une manière équitable d'exprimer

provision a balanced interpretation that allows both sides flexibility in the conduct of their negotiations and that promotes free collective bargaining.

[22] Pursuant to section 87.2(1) of the *Code*, a union must give notice indicating the date on which a strike will occur. Such a notice is required to allow for the orderly shutdown of operations and to give the employer a chance to make alternative arrangements. This notice informs the employer in advance that the union has decided to exercise its right to strike. In many cases, the giving of either a lockout or strike notice signals the possibility of impending economic sanctions and places increased pressure on the parties to enter into or revise their collective agreement.

[23] The Board is of the view that as long as the section 87.2(1) strike notice is given during the 60-day period, or such longer period agreed to by the parties, the union has complied with the *Code*.

[24] In the case at hand, the union gave its 72-hour notice prior to the expiry of the extended 60-day limit set forth in section 87.3(1) of the *Code*.

[25] Therefore, the Board is of the view that the submissions of the employer with respect to sections 87.2(1) and 87.3(1) of the *Code* cannot be sustained. The Board concludes that section 91 of the *Code* does not apply in these circumstances.

[26] For the above reasons, the Board dismisses this application.

leur point de vue sur une décision aussi importante que celle de faire la grève. Le Conseil doit donner à cette disposition une interprétation qui tient compte des deux réalités, en offrant aux deux parties une certaine souplesse dans la conduite de leurs négociations et en encourageant la pratique des libres négociations collectives.

[22] Conformément au paragraphe 87.2(1) du *Code*, le syndicat doit donner un préavis indiquant la date à laquelle la grève sera déclenchée. Ce préavis obligatoire permet à l'employeur de cesser ses activités dans l'ordre et de prendre des mesures de rechange. Ce préavis informe également l'employeur à l'avance de la décision du syndicat d'exercer son droit de faire la grève. Dans de nombreux cas, la remise d'un préavis de lock-out ou de grève indique la possibilité de sanctions économiques imminentes et impose une pression accrue aux parties de conclure ou de réviser leur convention collective.

[23] Le Conseil est d'avis que, pour autant que le préavis de grève visé au paragraphe 87.2(1) soit donné pendant la période de 60 jours ou au cours d'une période plus longue convenue entre les parties, le syndicat s'est conformé aux dispositions du *Code*.

[24] Dans la présente affaire, le syndicat a donné son préavis de 72 heures avant l'expiration de la période de 60 jours fixée au paragraphe 87.3(1) du *Code*.

[25] Par conséquent, le Conseil est d'avis que les observations de l'employeur relatives aux paragraphes 87.2(1) et 87.3(1) du *Code* ne peuvent être retenues. Le Conseil en arrive à la conclusion que l'article 91 du *Code* ne s'applique pas aux circonstances de la présente affaire.

[26] Pour les motifs qui précèdent, le Conseil rejette la demande.

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 14(e)

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 87.2, 87.2(1), 87.3, 87.3(1); 89, 89(1); 91

LOIS CITÉES

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), art. 14(3)f); 87.2, 87.2(1), 87.3, 87.3(1); 89, 89(1); 91

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 14e)