

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations de travail

Daniel Lavery

Volume 37, numéro 1, 1982

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029241ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029241ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Lavery, D. (1982). Décisions rendues par le Conseil canadien des relations de travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 37(1), 226–234.
<https://doi.org/10.7202/029241ar>

Décisions rendues par le Conseil canadien des relations du travail

Devoir de représentation juste et équitable dans le cadre de la négociation

Le Conseil s'est prononcé pour la première fois sur l'étendue, aux termes du Code, du devoir de représentation d'un agent négociateur envers les employés qu'il représente lorsqu'il conclut une entente avec l'employeur visant les conditions de travail de ces derniers.

Il a jugé que les obligations découlant de l'article 136.1 du Code ne se limitent pas à la seule administration des griefs mais s'imposent également lors de la négociation d'une convention collective et de toute autre démarche faite par l'agent négociateur au nom de ceux qu'il représente de façon exclusive.

En l'espèce, il fut décidé que le syndicat, étant aux prises avec une situation très difficile, avait fait tout ce qui était en son pouvoir en vue de minimiser les conséquences défavorables des changements prévus par l'employeur et n'avait pas, par conséquent, contrevenu à son devoir de représentation juste et équitable.

G. Len Larmour, Robert A. Beale, J.E. Culhane, P.F. McMillan, et J. Legresley, plaignants, et Fraternité des ingénieurs de locomotives et chemins de fer nationaux du Canada, Brockville, (Ontario).

Dossier 745-746; décision du 21 août 1980 (no 260); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président, et Me Nicole Kean et M. Lorne E. Shaffer, membres.

FAITS SAILLANTS

Les cinq plaignants, dans cette affaire, alléguaient que le syndicat avait fait preuve de discrimination à leur endroit lors de la signature d'une entente survenue le 20 mars 1980 portant sur les conséquences de la suppression de l'arrêt de relève de la Gare de Brockville en Ontario. Ils y étaient employés à titre de mécaniciens récemment promus des rangs des «serre-freins». L'entente en question assurait une meilleure protection à vingt et un (21) des trente-deux (32) mécaniciens de ce poste de relève comptant plus d'ancienneté que ces derniers et leur accordait la priorité pour occuper autant de postes créés spécialement à leur intention dans des villes de relocalisation. Les plaignants n'étant pas, selon l'entente, admissibles à ces postes et leurs chances de conserver leur nouvel emploi de mécanicien étant directement affectées, ils formulèrent une plainte au Conseil concluant à ce que soit ordonné au syndicat et à l'employeur de leur offrir les mêmes droits, privilèges et avantages dont jouissaient leurs collègues possédant plus d'ancienneté.

La décision de l'employeur d'assurer la liaison Montréal-Belleville sans arrêt de relève à Brockville (changement d'équipage et travail de réfection de la locomotive)

* Cette chronique a été rédigée par Daniel LAVERY, avocat, adjoint légal au président du Conseil canadien des relations du travail.

s'intégrait dans un programme de modernisation des opérations issu des progrès technologiques réalisés dans le secteur du transport ferroviaire. Le rapport Freedman¹ a bien décrit les conséquences de l'avancement de la science dans ce domaine sur la sécurité d'emploi des salariés affectés aux différentes gares de relève échelonnées le long des parcours et que l'avènement, entre autres, de la locomotive à diesel, a rendu inutiles. Le rapport concluait que l'employeur avait le droit d'imposer le parcours sans arrêt mais que ce dernier ne devait pas être considéré comme un droit inconditionnel de gérance de la direction. Il était recommandé plutôt qu'une telle mesure fasse l'objet de négociations entre les parties avec un recours possible à l'arbitrage.

Vers la fin des années 60, le problème des changements technologiques a constitué l'un des thèmes étudiés par l'équipe spécialisée Woods et, dans la foulée des recommandations qui en résultèrent, des dispositions relatives aux changements technologiques ont été ajoutées au Code canadien du travail lors des amendements de 1972 (articles 149 à 153). Reconnaisant l'importance du rôle de la négociation collective à l'égard de ces questions, le Parlement a permis aux parties de définir la procédure à suivre dans chaque cas en fonction de leur propre convention collective.

En l'espèce, la procédure établie par les parties prévoyait l'obligation de l'employeur de donner un préavis de six (6) mois avant la mise en oeuvre d'un parcours sans arrêt et la négociation de différentes mesures d'indemnisation et de relocalisation des salariés affectés. Advenant l'échec de ces négociations, la question devait être renvoyée à la médiation d'un conseil de révision et, ultimement, si ce dernier s'avérait incapable de trancher le différend, ce dernier devait être soumis à un arbitre unique dont la décision serait exécutoire et sans appel.

Conformément à cette procédure, l'employeur avisa le syndicat, le 24 septembre 1971, de son intention de fermer la gare d'attache de Brockville. Les négociations échouèrent cependant sur les conséquences de cette décision à l'égard des mécaniciens. La question fut alors renvoyée à un conseil de révision lequel fut incapable de recommander une solution. Le projet fut par la suite suspendu jusqu'à ce que l'employeur le ravive à nouveau par l'envoi d'un second avis en date du 14 octobre 1977 s'accompagnant d'un gel des affectations et promotions à Brockville des employés provenant des centres de Montréal ou d'Ottawa, villes comprises dans le même district d'ancienneté que cette dernière. Comme l'affaire ne peut être réglée par voie de négociations, elle fut renvoyée à un conseil de révision lequel en vint cette fois à une recommandation unanime. L'employeur accepta la décision mais le syndicat la rejeta.

D'autres négociations suivirent et un certain déblocage fut sur le point de se produire en juin 1979 lorsque le syndicat signa un protocole d'entente stipulant que la fermeture de la gare d'attache de Brockville s'effectuerait suivant la méthode d'érosion des effectifs. Cette entente ne fut cependant pas ratifiée en raison de l'opposition des membres de la section locale de Montréal. En effet, le gel des affectations convenu entre l'employeur et le syndicat au moment de l'avis du 14 octobre 1977 avait eu pour résultat de permettre aux plaignants dans la présente affaire d'être promus aux postes de mécaniciens au détriment de nombre d'employés du centre de Montréal possédant plus d'ancienneté que ces derniers et la ratification du protocole

¹ L'Honorable Juge Samuel FREEDMAN, Rapport de la Commission d'enquête industrielle sur les chemins de fer nationaux du Canada: «Suppression des arrêts de relève».

aurait pour effet de leur conférer en outre, une sécurité d'emploi à laquelle ils n'auraient pas eu droit si l'affectation à la gare de Brockville d'employés provenant d'autres centres du même district n'avait pas été soustraite aux règles normales de l'ancienneté.

Face à cette impasse les mécaniciens de Belleville relevant du quatrième district d'ancienneté acceptèrent d'établir au sein de ce dernier une gare d'attache temporaire à l'intention de leurs confrères de Brockville possédant le plus d'ancienneté. Ce compromis n'était que temporaire et excluait les employés ayant le moins d'ancienneté dont faisaient partie les plaignants. À cause des retards et des négociations sans issue avec l'employeur, sans compter la menace réelle que ce dernier renvoie l'affaire à l'arbitrage à un moment où le rapport du Conseil de révision pourrait recevoir un accueil favorable, les représentants syndicaux de Brockville ont décidé d'accepter le compromis offert par les mécaniciens de Belleville et de convenir avec l'employeur de mesures visant à mieux protéger les employés comptant plus d'années d'ancienneté que les plaignants.

QUESTION SOULEVÉE

Le devoir de représentation juste et équitable prévu à l'article 136.1 du Code s'applique-t-il également dans le cadre de la négociation collective? Le cas échéant, le syndicat a-t-il contrevenu à ce devoir lors de la signature de l'entente survenue le 20 mars 1980 portant sur les conséquences de la suppression de l'arrêt de relève de la gare de Brockville?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

L'article 136.1 du Code et la négociation collective

Se référant à la jurisprudence canadienne² et à la jurisprudence américaine³ le Conseil, sous la plume de son vice-président, Me James E. Dorsey, énonce ce qui suit:

Le devoir de représentation juste ne se limite pas à l'application d'une convention collective. Ce devoir s'applique aussi à la négociation d'une convention collective ainsi qu'à toute autre mesure prise par un agent négociateur pour le compte de ceux qu'il représente ou à l'égard des intérêts de ceux-ci et des mesures qu'il prend en tant que leur agent négociateur.

Le conseil juge que la conclusion d'entente pouvant s'avérer défavorable à l'égard d'une minorité de membres de l'unité de négociation ne constitue pas nécessairement un défaut de se conformer au devoir de représentation juste et équitable.

² *British Columbia Assessment Authority*, décision non rapportée du Conseil des relations du travail de la Colombie Britannique, no 58-77; *Esco Ltd.*, (1977) 2 Can LRBR 564 (Colombie Britannique); *Zorzi et al and Diamond "Z" Association*, (1976) 1 Can LRBR 417 (Ontario); *Group of Seagrams Employees*, (1978) 1 Can LRBR 375 (Colombie Britannique); *Clifford Renaud et al*, (1976) 2 Can LRBR 28 (Ontario); *David Sharpe*, (1980) O.L.R.B.R., Janvier, p. 106; *James Mason*, (1979) 2 Can LRBR 173 (Ontario).

³ *Ford Motor Co. c. Huffman et al*, (1952) 23 L.C. 67,505.

En effet, l'une des principales responsabilités des négociateurs est de soupeser les avantages et les désavantages relatifs des diverses propositions mises de l'avant par l'employeur. Quoique l'obligation de représentation juste et équitable s'applique également à cette occasion, le syndicat doit pouvoir exercer son autorité et sa discrétion avec une plus grande latitude que lors de l'administration des griefs. Ainsi, afin de maximiser les avantages qu'il peut obtenir pour l'ensemble de ses membres, le syndicat peut se voir contraint de transiger sur les intérêts de divers groupes de l'unité et, à cette fin, avoir à effectuer des compromis n'ayant pas les mêmes conséquences pour tous les membres de l'unité.

Ainsi, en vue d'obtenir le plus d'avantages possible pour ses membres, un syndicat peut être forcé d'effectuer des choix et des échanges critiques qui peuvent toucher ces mêmes membres de façon inégale. Il peut même être obligé d'aller jusqu'à abandonner les intérêts d'un certain groupe d'employés. En fait, les échanges et les compromis entre les syndicats et les employeurs forment l'essence même de la négociation collective. Il serait par conséquent illogique dans un régime de négociation collective libre si le Conseil devait a posteriori avoir le droit de juger que certains choix sont déraisonnables, injustes et, par conséquent, illégaux. D'autre part, l'efficacité du processus même serait gênée et la possibilité de régler pacifiquement les conflits de travail serait très mince si un syndicat devait constamment faire face à la perspective d'avoir à justifier devant le Conseil le caractère raisonnable et justifié de n'importe quelle condition de la convention qui n'a pas été conclue en la faveur d'une minorité d'employés mécontents.

Se pose, alors la question de déterminer les circonstances dans lesquelles le syndicat aura contrevenu à son obligation de représentation juste et équitable. Le Conseil en énonce deux:

Il se peut, bien sûr, dans certaines circonstances, qu'un syndicat manque à son devoir de représentation juste à l'égard de tous les employés lorsqu'il négocie collectivement. Un exemple évident d'un tel manquement serait celui où ledit syndicat fait une distinction entre les classes d'employés, à savoir entre les syndiqués et les non-syndiqués, ou pour des raisons dénoncées dans la législation des droits de la personne. Le devoir de représentation juste et équitable interviendra alors de façon positive dans de telles circonstances.

La légitimité de l'entente du 20 mars 1980

Appliquant les principes qui précèdent aux circonstances de l'espèce le Conseil juge que l'entente en question, quoiqu'elle n'offre pas les mêmes avantages pour tous les mécaniciens, ne contrevient pas aux dispositions de l'article 136.1 du Code. Il juge, en outre, que...

(...) Le syndicat a agi de façon juste dans une situation des plus difficiles. De fait, le syndicat s'est toujours comporté et s'est acquitté de son devoir de manière responsable. Son but et son objectif étaient de minimiser les conséquences préjudiciables de la suppression d'arrêt de relève et il s'y est employé dans la mesure où les circonstances lui ont permis de satisfaire aux multiples intérêts qui se disputaient l'attention.

Le syndicat-employeur et ses cadres supérieurs et officiers

Le congédiement par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (F.C.C.E.T.) de quatre (4) de ses cadres donna lieu à des plaintes de pratiques déloyales portées contre elle sous le coup des articles 184(3) et 185f) et g) du Code.

Le Conseil jugea d'une part, quant aux plaintes de congédiement illégal, que la Fraternité n'est pas une entreprise, affaire ou ouvrage de compétence fédérale de sorte que n'étant pas un «employeur» au sens du Code, les plaintes sous l'article 184(3) du Code doivent être rejetées. Il jugea, d'autre part, que la protection découlant des articles 185f) et g) ne peut recevoir application qu'à l'égard d'employés oeuvrant au sein d'entreprises fédérales de sorte que la Fraternité n'étant pas une entreprise, affaire ou ouvrage de compétence fédérale, les plaintes sous ces articles doivent également être rejetées.

Ed Finn, John McNevin, Dewey Merrett, J.A. Mollins, plaignants, et Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, intimée.

Dossier 745-1130; décision du 8 janvier 1982 (no 359); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président, et Messieurs James D. Abson et Lorne E. Shaffer, membres.

FAITS SAILLANTS

Le personnel clérical à l'emploi de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (F.C.C.E.T.) est représenté pour fins de négociations collectives par l'Union internationale des employés professionnels et de bureau (U.I.E.P.B.). Ce syndicat a fait l'objet d'une reconnaissance volontaire par le F.C.C.E.T. depuis nombre d'années et, quoique l'unité de négociation comprenne tous les employés cléricaux au Canada, les négociations collectives ont toujours été conduites sous l'autorité de la législation provinciale des relations de travail de l'Ontario. L'enregistrement des conventions collectives conclut entre les parties s'effectue donc en conformité de la législation ontarienne et il en est de même du recours aux services de conciliation au cas de conflit d'intérêt.

Au mois de juillet 1981 les employés cléricaux aux services de la Fraternité déclarent une grève légale aux termes de la législation ontarienne. À cette occasion, une mésentente surgit entre les dirigeants nationaux de la Fraternité et ses cadres supérieurs à propos des responsabilités de ce dernier durant la grève. Quatre de ces derniers furent alors congédiés et les plaintes de pratiques déloyales ci-haut mentionnées en résultèrent.

À l'audition, le procureur des plaignants soumit deux arguments au soutien de la juridiction du Conseil. D'une part, traçant l'historique de la Fraternité des cheminots, il plaida que cette dernière ayant été constituée, à l'origine, en vue d'organiser et de représenter les employés de chemins de fer, elle était à ce point reliée et de façon si étroite à une entreprise de juridiction fédérale qu'elle relevait, dans ses relations avec ses employés, de la législation fédérale du travail. D'autre part, il était plaidé que le F.C.C.E.T. étant une association non-incorporée dotée d'une personnalité juridique⁴ et dérivant son existence légale de l'agrégat de ses membres liés contractuel-

⁴ Voir *Brotherhood of Teamsters, Local 213 c. Henri Therien*, (1960) 60 CLLC 15,273.

lement entre eux⁵, il constituait une organisation tombant sous la juridiction fédérale en raison du fait qu'un nombre important de ses membres oeuvrait dans le cadre d'entreprise fédérale.

QUESTIONS SOULEVÉES

La première question à solutionner est énoncée de la façon suivante par le Conseil:

The first is the familiar question of whether a particular employment relationship falls under federal legislative competence.

Le Conseil doit, en fait, déterminer si les plaignants sont «employés dans le cadre d'une entreprise fédérale» au sens de l'article 108 du Code.

La deuxième question s'énonce ainsi:

The second is the less familiar, but emerging, question of the extent of federal authority under the mantle of labour relations.

Le Conseil entend ainsi, en solutionnant cette deuxième question, déterminer si la protection des articles 185f) et g) du Code est applicable aux plaignants. En effet, si la réponse à la première question est négative, il convient alors de déterminer si les dispositions du Code canadien du travail relatives à la conduite des syndicats à l'égard de leurs membres s'appliquent également à l'égard des employés n'oeuvrant pas dans le cadre d'entreprise fédérale.

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Les plaignants ne sont pas employés dans le cadre d'une entreprise fédérale

Concernant la première question, le Conseil juge que la nature des opérations de la Fraternité ne relève pas de la juridiction fédérale:

We conclude the CBRT is engaged in the business and activity of a trade union and is not an employer under the Code. It, in itself, is not a federal work, undertaking or business.

En outre, le Conseil juge que la nature des opérations d'un syndicat ne fait pas partie intégrante de l'entreprise de juridiction fédérale première que constituent les chemins de fer:

We conclude the work of the CBRT and specifically of the complainants is not work "upon or in connection with" the operation of any of those federal works, undertakings or businesses. In a constitutional law sense we do not find the nexus between trade union as bargaining agent and these federal works, undertakings and businesses (interprovincial railways and trucking, shipping and navigation, etc.) to be "truly ancillary", "necessarily incidental", "integral", "vital", "essential" or "intimate" such that the work of the bargaining agent comes within federal legislative competence. In labour relations

⁵ Voir *Orchard c. Tunney*, (1957) 8 D.L.R. (2d) 273.

terms it is not possible to view the union as an extension of the function of the federal employer or its employees as an employer's organization may be.

La portée de la protection des articles 185f) et g) du Code

Par exception à la compétence de principe des provinces en matière de relations de travail établies dans l'arrêt *Toronto Electric Commissioner c. Snider*⁶, le Parlement fédéral peut faire valoir une compétence exclusive en cette matière s'il est établi que cette compétence est partie intégrante de sa compétence principale sur un autre sujet tel les entreprises énoncées à l'article 2 du Code canadien du travail lequel épouse sensiblement la terminologie et les chefs de compétence énumérés à l'article 91 et 92(10) de l'A.A.N.B.⁷. Dans cette mesure, le Parlement peut également légiférer relativement à la conduite et aux conditions selon lesquelles un agent négociateur devra remplir ses obligations de représentation exclusive à l'égard des membres d'une unité d'accréditation oeuvrant dans le cadre des entreprises fédérales ci-haut mentionnées.

La portée de la protection des articles 185f) et g) du Code ne peut donc s'étendre au-delà des limites de la compétence constitutionnelle du Parlement fédéral et doit par conséquent être confinée aux employés d'un employeur oeuvrant dans le cadre d'une entreprise fédérale. Le Conseil, vu la conclusion à laquelle il en était arrivé sur la première question en litige juge donc de la façon suivante:

What is the connection of the complainants to a federal work, undertaking or business that makes them employees for the purpose of sections 185f) and g)? (...) We do not find the necessary connection between the complainants' employment and the union's action to bring the complaint within the scope of sections 185f) and g). As employees of the union we find they are not employees under the Code and the Board has no jurisdiction. The complaint under section 185f) and g) is dismissed.

Le refus par un employé de s'acquitter des fonctions et responsabilités d'un autre employé en grève

Le Conseil a défini pour la première fois les conditions d'application de l'article 184(3c) du Code lequel interdit à un employeur de prendre des mesures disciplinaires ou de pénaliser un employé en raison de son refus de s'acquitter de tout ou partie des fonctions et responsabilités d'un autre employé qui participe à une grève qui n'est pas interdite par la Partie V du Code canadien du travail.

David Grundy, plaignant, et British Columbia Telephone Company, intimée et le Syndicat des travailleurs en télécommunications, intervenant.

Dossier 745-966; décision du 9 décembre 1981 (no 358); Panel du Conseil: Me James E. Dorsey, vice-président et Messieurs James D. Abson et Hugh R. Jamieson, membres.

⁶ (1923) 25 O.W.N. 64 infirmé par (1924) 1 D.L.R. 101 et confirmé par la décision du Conseil Privé rapportée à (1925) 2 D.L.R. 5.

⁷ In *Re La Validité de la Loi sur les Relations Industrielles et sur les Enquêtes visant les différends du travail*, (1955) R.C.S. 529. (L'arrêt *Stevedorring*.)

FAITS SAILLANTS

Le plaignant, un surveillant employé par la compagnie intimée a refusé d'exécuter le travail des employés de l'unité de négociation représentés par le Syndicat des travailleurs en télécommunications alors que les membres de ce dernier étaient en grève légale. Il fut alors mis à pied mais put réintégrer par la suite ses fonctions une fois le conflit résolu. L'employeur ayant cependant opéré un changement organisationnel unique et sans précédent il en résulta une diminution substantielle de ses responsabilités et de son autorité portant atteinte à sa réputation. Il logea alors une plainte en vertu de l'article 184(3)c) du Code alléguant que les différentes mesures prises par l'employeur constituaient en définitive une mesure disciplinaire prise à son endroit en raison de son refus d'exécuter les fonctions des employés qui étaient en grève.

QUESTION SOULEVÉE

Quelles sont les conditions d'application de l'article 184(3)c) du Code canadien du travail?

PRINCIPAUX MOTIFS DE DÉCISION

Le Conseil n'avait jamais auparavant eu à déterminer les conditions d'application de cet article. La seule décision qu'il a rendue concernant ce dernier date de 1973 et avait établi que la protection qui y est prévue ne s'applique qu'à l'égard des employés d'un même employeur tombant sous le coup de la juridiction fédérale et non à l'égard d'employés en grève travaillant pour un autre employeur de compétence fédérale ou provinciale⁸. Le Conseil avait également, à cette occasion, étudié le but de cet article dans l'ensemble des dispositions du Code. Il avait entre autres dit ce qui suit:

À tout le moins, ledit alinéa a pour effet d'empêcher un employeur d'user de mesures disciplinaires pour forcer ses employés non-syndiqués ou les membres d'une unité qui n'est pas en grève à remplir des fonctions exécutées par des grévistes. Il est également une limitation de sa capacité de réduire ou supporter les conséquences économiques d'une grève.

L'article 184(3)c) du Code apparaît alors comme une exception à la non-réglementation par le Code de l'utilisation par les parties de moyens de pression économique. En effet, comme l'énonce le Conseil:

The reason for the existence of section 184(3)c) is grounded in the conflict-threat nature of bargaining under the Code where the Code abstains from regulating activity. The only exception in this section which is intended to protect an "employee" who refuses to do the duties and responsibilities of another employee who is lawfully on strike. The Code protects the striking employee (...). Only through section 184(3)c) does it go one step further and address others who may be affected by a strike, but it does so in a limited

⁸ *Syndicat des travailleurs en télécommunications et British Columbia Telephone Company*, Burnaby, C.-B., 37 di 20.

fashion. Because its application may affect the balance of power in economic conflict, its limitation should be clearly understood.

Le Conseil énonce ainsi la première condition d'application de cet article:

Section 184(3)c prohibits retaliation by an employer against an "employee", not all persons generally — only employees under the Code (see section 107(1)).

La seconde condition concerne les circonstances selon lesquelles la protection de l'article entrera en jeu. L'employé à l'égard duquel un autre employé refuse d'accomplir les fonctions devra être en grève et non pas faire l'objet d'un lockout. En effet, l'article 184(3)c ne parle que de grève contrairement, par exemple, à l'article 184(3)d du Code lequel reçoit application en cas de grève de même que de lockout.

La troisième condition concerne la légalité de la grève. Cette dernière ne devra pas être prohibée par la Partie V du Code canadien du travail et l'acquisition du droit à cette dernière avoir par conséquent été conforme aux prescriptions de l'article 180(1) à d) du Code.

La quatrième condition s'énonce ainsi:

Section 184(3)c does not say an employee may continue to work at his normal functions during the strike of other employees. It does not say the employer may not lay off because of a refusal to perform struck work. A strike is an extraordinary event and an employer, if it seeks to continue to operate, will have to reorder its affairs and seeks to perform the work of those on strike. The Code does not prohibit this or the engaging of outside help (...). The Code contemplates employers seeking to operate and asking non-striking employees to assist. If they refuse, the Code contemplates they may be laid off during the strike. This is why there is no reference to lay off in section 184(3)c as in 184(3)a, for example.

La cinquième condition concerne les motifs pour lesquels un employé peut se prévaloir de la protection de l'article sous étude. Ces motifs ne sont en effet pas pertinents et il importe peu de déterminer les raisons pour lesquelles un employé refuse d'accomplir les fonctions d'un autre employé en grève.

En l'espèce, le Conseil décide que le plaignant a fait l'objet d'une mise à pied ce qui ne contrevenait pas aux dispositions du Code. Cependant, plutôt que de respecter le droit au refus de ce dernier, l'employeur a cherché à le pénaliser en ne le réintégrant pas à ses pleines fonctions antérieures. Le Conseil émet par conséquent une série d'ordonnances remédiatrices.