

- T-170-92 T-170-92
- Canada Post Corporation (Applicant)** **Société canadienne des postes (requérante)**
- v. c.
- Ronald Pollard and Douglas C. Stanley, Adjudicator, appointed under Section 240 of Part III of the *Canada Labour Code* (Respondents)** **Ronald Pollard et Douglas C. Stanley, arbitre désigné en vertu de l'article 240 de la partie III du *Code canadien du travail* (intimés)**
- INDEXED AS: CANADA POST CORP. v. POLLARD (T.D.)* *RÉPERTORIÉ: SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES c. POLLARD (1^{re} INST.)*
- Trial Division, MacKay J.—Ottawa, March 2 and 30, 1992. Section de première instance, juge MacKay—Ottawa, 2 et 30 mars 1992.
- Public Service — Labour relations — Application for certiorari to quash adjudicator's decision on jurisdictional issue and for prohibition and interlocutory injunction — Complaint of unjust dismissal arising from discharge of member of bargaining unit engaged in lawful strike when no collective agreement in force — Employment terminated for misconduct during strike — Arbitrator appointed by Minister under Canada Labour Code, s. 242 to adjudicate on complaint — Adjudicator ruling employee not excluded under Code, s. 240(1)(b) and complaint not barred under s. 242(3.1)(b) — Findings not patently unreasonable — Both issues within adjudicator's jurisdiction.* *Fonction publique — Relations du travail — Demande en vue de l'obtention d'un certiorari annulant la décision rendue par l'arbitre à l'égard de la question de la compétence ainsi qu'en vue de l'obtention d'un bref de prohibition et d'une injonction interlocutoire — Plainte de congédiement injuste déposée par l'intimé qui, au moment du congédiement, était membre d'une unité de négociation se livrant à une grève légale pendant qu'aucune convention collective n'était en vigueur — Il a été mis fin à l'emploi de l'intimé en raison de fautes de conduite pendant la grève — Un arbitre a été désigné par le ministre en vertu de l'art. 242 du Code canadien du travail pour trancher la plainte — L'arbitre a conclu que l'intimé n'était pas exclu en vertu de l'art. 240(1)(b) du Code et que l'art. 242(3.1)(b) n'empêchait pas le dépôt de la plainte — Les conclusions n'étaient pas manifestement déraisonnables — Les deux questions relevaient de la compétence de l'arbitre.*
- Judicial review — Prerogative writs — Application for certiorari to review adjudicator's decision upon complaint of unjust dismissal and for prohibition and interlocutory injunction — Judicial review available despite privative clause where jurisdiction at issue — Standard for review of questions at issue whether adjudicator's findings patently unreasonable — Case law considered as to standard for judicial review of jurisdictional issues.* *Contrôle judiciaire — Brefs de prérogative — Demande en vue de l'obtention d'un certiorari annulant la décision rendue par l'arbitre à l'égard d'une plainte de congédiement injuste ainsi qu'en vue de l'obtention d'un bref de prohibition et d'une injonction interlocutoire — Le contrôle judiciaire peut être demandé malgré l'existence d'une clause privative, lorsque la compétence est en cause — Le critère de contrôle qui s'applique aux questions en litige consiste à déterminer si les conclusions tirées par l'arbitre sont manifestement déraisonnables — Examen de la jurisprudence concernant le critère s'appliquant à la révision judiciaire des questions de compétence.*
- Construction of statutes — Whether Canada Labour Code, s. 240(1)(b) relating to time of dismissal complained of or time of filing complaint — Statutory right under s. 240 at issue, not common law right to redress for unjust dismissal — Matter depending upon interpretation of statute — Parliament's intent to ensure availability of remedial procedures to employees within legislative jurisdiction subject to specific exemptions — Arbitrator correctly interpreting s. 240(1)(b) as relating to date of dismissal and holding no collective agreement in force at time — Possibility of future legislative change not prime consideration in interpretation of legislation.* *Interprétation des lois — Il s'agit de savoir si l'art. 240(1)(b) du Code canadien du travail se rapporte au moment où le congédiement a eu lieu ou au moment du dépôt de la plainte — Le droit prévu par l'art. 240 est en cause, et non le droit à un redressement pour un congédiement injuste reconnu en common law — La question dépend de l'interprétation de la loi — Le législateur voulait assurer aux employés relevant de sa compétence législative la possibilité d'exercer un recours, sous réserve d'exceptions précises — L'arbitre a interprété correctement l'art. 240(1)(b) en concluant que celui-ci se rapportait à la date du congédiement et en concluant qu'aucune convention collective n'était en vigueur au moment pertinent — La possibilité que le législateur modifie éventuellement la loi n'est pas*

This was an application under the *Federal Court Act*, section 18 for a writ of *certiorari* to quash a decision of the respondent adjudicator in which he held that he had jurisdiction to adjudicate upon a complaint filed by the respondent Ronald Pollard pursuant to section 240 of the *Canada Labour Code*; the application also sought a writ of prohibition and an interlocutory injunction to prohibit the adjudicator from adjudicating the complaint pending a decision of this Court. Pollard was an employee of the applicant, Canada Post, when the union (PSAC) commenced a lawful strike on August 24, 1988. His employment was terminated one week later for misconduct during the strike. Canada Post and the union concluded a return to work agreement for September 14, but Pollard did not go back to work as he was no longer employed. He subsequently filed grievances with Canada Post, as well as a complaint pursuant to section 240 of the *Canada Labour Code*, alleging unjust dismissal. The Canada Labour Relations Board, with whom PSAC filed an application, ruled that no collective agreement was in force when the incidents were said to have taken place and when Pollard was dismissed, although one was in effect when the grievances were filed. After unsuccessful attempts to make out his case before an arbitrator and the Canada Labour Relations Board, Pollard decided to pursue his complaint of unjust dismissal. The adjudicator, appointed by the Minister under section 242 of the Code, ruled that he had jurisdiction and that Pollard was not excluded from the provisions of the Code dealing with unjust dismissal. That decision gave rise to this application for judicial review.

The issue was whether the adjudicator was correct in ruling that he had jurisdiction and in determining that Pollard was not excluded under paragraph 240(1)(b) as "a member of a group of employees subject to a collective agreement" at the relevant time, the date of his dismissal, and that the complaint was not barred pursuant to paragraph 242(3.1)(b) for there was no "procedure for redress . . . provided elsewhere in or under [the Code] or any other Act of Parliament".

Held, the application should be dismissed.

It is well settled that jurisdictional issues, as in this case, are subject to judicial review despite the terms of any privative clause. Therefore, section 243 of the Code, which states that orders of adjudicators appointed to consider complaints of unjust dismissal are final and not subject to judicial review in any court, is inapplicable herein. The appropriate standard for review of both issues raised by Canada Post was a preliminary question to be determined by the Court. If Parliament's intent was to leave determination of the issue to the adjudicator, the latter's decision will not be set aside unless it is patently unreasonable, for only then will he be deemed to have exceeded his jurisdiction. If, however, Parliament is deemed to have prescribed a limitation upon the adjudicator's jurisdiction, then mere error on his part warrants setting his decision aside. With

une considération primordiale lorsqu'il s'agit d'interpréter la loi.

Il s'agissait d'une demande présentée en vertu de l'article 18 de la *Loi sur la Cour fédérale* en vue de l'obtention d'un bref de *certiorari* annulant la décision par laquelle l'arbitre intimé avait conclu qu'il avait compétence pour trancher la plainte déposée par l'intimé Ronald Pollard conformément à l'article 240 du *Code canadien du travail*; la demande visait également à l'obtention d'un bref de prohibition et d'une injonction interlocutoire visant à empêcher l'arbitre de trancher la plainte tant que cette Cour n'aurait pas rendu de décision. Pollard était employé de la requérante, Postes Canada, lorsque le syndicat (l'AFPC) a déclenché une grève légale le 24 août 1988. Une semaine plus tard, il a été mis fin à son emploi en raison de fautes de conduite commises pendant la grève. Postes Canada et le syndicat ont conclu un protocole prévoyant le retour au travail le 14 septembre, mais Pollard n'est pas retourné travailler car il n'était plus employé. L'intimé a subséquemment déposé des griefs auprès de Postes Canada, ainsi qu'une plainte fondée sur l'article 240 du *Code canadien du travail*, dans laquelle il alléguait avoir été injustement congédié. Le Conseil canadien des relations du travail, auprès duquel l'AFPC avait déposé une demande, a conclu qu'aucune convention collective n'était en vigueur lorsque les événements s'étaient apparemment produits et que Pollard avait été congédié, mais qu'une convention était en vigueur au moment du dépôt des griefs. Après qu'il eut tenté en vain de faire valoir sa cause devant l'arbitre et le Conseil canadien des relations du travail, Pollard a décidé de donner suite à la plainte de congédiement injuste. L'arbitre, désigné par le ministre conformément à l'article 242 du Code, a conclu qu'il avait compétence et que Pollard n'était pas exclu des dispositions du Code concernant le congédiement injuste. Cette décision a donné lieu à la demande de contrôle judiciaire.

Il s'agissait de savoir si l'arbitre avait eu raison de conclure qu'il avait compétence et que Pollard n'était pas exclu en vertu de l'alinéa 240(1)b) parce qu'il «faisait partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective» au moment pertinent, soit à la date du congédiement, et que l'alinéa 242(3.1)b) n'empêchait pas le dépôt de la plainte car ni le Code ou ni une autre loi fédérale ne prévoyaient un autre recours.

Jugement: la demande devrait être rejetée.

Il est bien établi que les questions de compétence comme celles qui sont ici en cause sont susceptibles de contrôle judiciaire malgré le libellé d'une clause privative. Par conséquent, l'article 243 du Code, qui dit que l'ordonnance de l'arbitre désigné pour examiner une plainte de congédiement injuste est définitive et n'est pas susceptible de contrôle judiciaire, ne s'applique pas en l'espèce. Une question préliminaire que la Cour doit trancher porte sur le critère qu'il convient d'appliquer lorsqu'il s'agit d'examiner les deux questions soulevées par Postes Canada: Si le législateur voulait laisser l'arbitre trancher la question, la décision de ce dernier ne serait pas annulée à moins d'être manifestement déraisonnable; en effet, l'arbitre n'est réputé avoir outrepassé sa compétence qu'en pareil cas. Toutefois, si le législateur est réputé avoir fixé une

respect to the applicant's argument based upon implications of the purposes of Part I of the Code, it may be true that once certification is granted, a bargaining agent becomes the repository of the rights of all individuals in the bargaining unit in relation to their employer, and that by implication an individual in a bargaining unit has no right to claim for unjust dismissal if discharged for disciplinary reasons during a strike. But it does not necessarily follow from that, or from the continuing responsibilities of the bargaining agent and the employer during the course of a strike, that the individual employee has no rights in relation to his employer. What is at issue here is not a common law right to redress for unjust dismissal, but a statutory right under section 240 and the following sections of the Code, a matter that depends upon interpretation of the statute.

Part III of the Code is intended to set up minimum standards for all employment relations subject to federal legislative jurisdiction, with certain exceptions specified primarily in section 167. The wrongful dismissal provisions of the Code establish a process which is less formal, more expeditious and less costly than an action for civil relief. Moreover, the remedies provided, particularly reinstatement to employment, are beyond the scope of relief available in the courts. The exceptions of persons or of complaints not subject to determination by an adjudicator concerning alleged unjust dismissal are listed in Part III of the Code. That, over time, the scope of the exemptions has been narrowed, indicates Parliament's intent to ensure the availability of these remedial procedures to employees within its legislative jurisdiction, subject only to the specific exemptions provided. Except for the determination under subsection 167(3) as to whether a person is a manager, all other exclusions provided by subsections 240(1) and (2) and 242(3.1) are matters for determination by an adjudicator which will be set aside only if there is a patently unreasonable error. There are two reasons for that: the structure of the Code and the procedures set out in sections 240 to 245. While the use of the word "may" in subsection 242(1) implies discretion, the Minister has little discretion, except in the most obvious case of an exemption where there is no dispute about excluding factors. The Code provides no grounds for the exercise of discretion by the Minister to refuse to appoint an adjudicator; if he were to refuse to act, that decision would be subject to judicial review. The process is one designed to avoid civil action in the courts.

The standard for review of both questions at issue is whether the adjudicator's findings interpreting the provisions of the Code in relation to the complaint by the respondent were patently unreasonable. As to the first issue, the interpretation of paragraph 240(1)(b), the finding of the adjudicator, that Pollard was not excluded by this paragraph, was not patently

limite à la compétence de l'arbitre, une simple erreur de la part de celui-ci justifie l'annulation de sa décision. Quant à l'argument que la requérante a invoqué au sujet des répercussions de l'objet de la partie I du Code, il peut être vrai que, une fois que l'accréditation est accordée, l'agent négociateur devient titulaire des droits de tous les membres de l'unité de négociation par rapport à l'employeur, et que, implicitement, le membre d'une unité de négociation n'a pas le droit de présenter une demande fondée sur le congédiement injuste s'il est congédié pour des motifs disciplinaires pendant la grève. Toutefois, il ne s'ensuit pas nécessairement, compte tenu de cela, ou des responsabilités continues de l'agent négociateur et de l'employeur pendant la grève, que l'employé individuel n'a aucun droit par rapport à l'employeur. Le droit ici en litige n'est pas le droit à un redressement pour congédiement injuste reconnu en common law, mais le droit prévu à l'article 240 et dans les dispositions subséquentes du Code, question qui dépend de l'interprétation de la loi.

La partie III du Code est destinée à établir les normes minimales qui s'appliquent à toutes les relations employeur-employé relevant de la compétence législative fédérale, certaines exceptions étant expressément énoncées, particulièrement à l'article 167. Les dispositions du Code concernant le congédiement injuste prévoient une procédure plus simple, plus rapide et moins coûteuse que l'action au civil en vue de l'obtention d'un redressement. En outre, les redressements prévus et, en particulier la réintégration dans un emploi, ne relèvent pas de la compétence des tribunaux. Les exceptions en ce qui concerne les personnes ou les plaintes à l'égard desquelles l'arbitre ne peut pas rendre de décisions en matière de congédiement injuste sont énumérées dans la partie III du Code. Le fait qu'avec le temps la portée des exceptions a été diminuée montre que le législateur voulait mettre ces recours à la disposition des employés relevant de sa compétence législative sous réserve uniquement des exceptions expressément prévues. À l'exception de la décision visée par le paragraphe 167(3), lorsqu'il s'agit de savoir si une personne occupe le poste de directeur, toutes les autres exclusions prévues par les paragraphes 240(1), (2) et 242(3.1) sont des questions à l'égard desquelles l'arbitre est habilité à rendre une décision qui sera annulée uniquement si ce dernier a commis une erreur manifestement déraisonnable. Cette conclusion est fondée sur deux motifs: la structure du Code et les procédures énoncées aux articles 240 à 245. L'emploi du mot «peut» au paragraphe 242(1) laisse entendre l'existence d'un pouvoir discrétionnaire, mais le pouvoir discrétionnaire du ministre est restreint, sauf dans le cas évident d'une exception où les facteurs d'exclusion ne sont pas contestés. Le Code ne prévoit aucun motif permettant au ministre d'exercer son pouvoir discrétionnaire de refuser de désigner un arbitre; si le ministre refusait d'agir, sa décision serait assujettie au contrôle judiciaire. La procédure est destinée à éviter qu'un recours civil soit exercé.

Le critère de révision des deux questions litigieuses consiste à déterminer si les conclusions que l'arbitre a tirées lorsqu'il a interprété les dispositions du Code relatives à la plainte déposée par l'intimé étaient manifestement déraisonnables. Quant à la première question, soit l'interprétation de l'alinéa 240(1)b), la conclusion de l'arbitre, selon laquelle Pollard n'était pas

unreasonable. Indeed, the adjudicator was correct in interpreting paragraph 240(1)(b) as relating to the time of the dismissal, not the time of filing the complaint, and that there was no collective agreement in force when Pollard was dismissed. That section 240 can only be interpreted on the basis of the relevant time being the date of dismissal is consistent with Federal Court decisions in *Lee-Shanok v. Banca Nazionale del Lavoro v. Canada Ltd.* and *Canadian Imperial Bank of Commerce v. Bateman*, where the functions of the complainant at the time of his dismissal were assessed in determining whether he was a “manager” and thus excluded by subsection 167(3); it is consistent as well with a sensible application of paragraph 242(3.1)(a). As to the adjudicator’s ruling on the second issue, the application of paragraph 242(3.1)(b), his finding, that Pollard was not excluded because his complaint was not one where a procedure for redress has been provided otherwise in or under the Code or any other statute, was not patently unreasonable. That finding was consistent with the facts and legislative intent. The possibility of future legislative change by Parliament is not a prime consideration in the interpretation of legislation which, in accord with section 10 of the *Interpretation Act*, “shall be considered as always speaking”. It is to have meaning in light of the situation prevailing, including existing legislation, at the time of its interpretation and application. Alternative processes urged by the applicant as available to Pollard under sections 37 and 94 of the Code do not address the issue of unjust dismissal for alleged misconduct. The adjudicator was correct in concluding that sections 94 and 97 do not provide a procedure for redress against the employer who is found to have unjustly dismissed an employee. It is not essential to finally determine what the words “a procedure for redress has been provided elsewhere in or under this or any other Act of Parliament” in paragraph 242(3.1)(b) may be deemed to include. In the assessment of fact and law involved in applying the exclusions set out in Part III of the Code, the Court should not intervene to affect an adjudicator’s finding unless it be patently unreasonable. The decision of the adjudicator was not patently unreasonable in its finding that no other procedure for redress of Pollard’s complaint of unjust dismissal existed under the Code or other statute.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

- Canada Labour Code*, R.S.C. 1970, c. L-1, s. 158 (as am. by S.C. 1972, c. 18, s. 1).
- Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, ss. 37, 67(4), 94(1)(a), (3)(a)(i), (vi), 97(1)(a), (2), 99 (as am. by S.C. 1991, c. 39, s. 3), 167 (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 5), 189 (as am. *idem*, s. 7), 240 (as am. *idem*, s. 15), 241, 242 (as am. *idem*, s. 16), 243, 244, 245, 246, 247.
- Canada Labour (Standards) Code*, S.C. 1964-65, c. 38.

exclu par cette disposition, n’était pas manifestement déraisonnable. De fait, l’arbitre a eu raison d’interpréter l’alinéa 240(1)b) comme se rapportant au moment où le congédiement avait eu lieu et non au moment du dépôt de la plainte, et de conclure qu’aucune convention collective n’était en vigueur lorsque Pollard avait été congédié. Le fait que l’article 240 peut uniquement être interprété comme se rapportant à la date du congédiement est compatible avec les décisions rendues par la Cour fédérale dans les affaires *Lee-Shanok c. Banque Nazionale del Lavoro du Canada*, et *Banque canadienne impériale de commerce c. Bateman*, où la Cour a examiné les fonctions exercées par le plaignant au moment de son congédiement pour déterminer s’il occupait le «poste de directeur» et, par conséquent, s’il était exclu en vertu du paragraphe 167(3); cela est également compatible avec l’application judiciaire de l’alinéa 242(3.1)a). Quant à la décision rendue par l’arbitre au sujet de la seconde question, soit l’application de l’alinéa 242(3.1)b), la conclusion de celui-ci, à savoir que Pollard n’était pas exclu parce que sa plainte n’était pas une plainte à l’égard de laquelle le Code ou une autre loi prévoyait un autre recours, n’était pas manifestement déraisonnable. Cette conclusion était compatible avec les faits et le but de la disposition. La possibilité que le législateur modifie éventuellement la loi n’est pas une considération primordiale lorsqu’il s’agit d’interpréter la loi qui, conformément à l’article 10 de la *Loi d’interprétation*, «a vocation permanente». La loi doit avoir un sens compte tenu de la situation et notamment des dispositions législatives qui existent au moment où elle est interprétée et appliquée. Les autres recours qui, selon la requérante, peuvent être exercés par Pollard en vertu des articles 37 et 94 du Code ne permettent pas de régler la question du congédiement injuste découlant d’une présumée faute de conduite. L’arbitre a eu raison de conclure que les articles 94 et 97 ne prévoient pas de procédure de redressement lorsqu’il est jugé que l’employeur a injustement congédié un employé. Il n’est pas essentiel de déterminer d’une façon définitive ce que les mots «la présente loi ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours» qui figurent à l’alinéa 242(3.1)b) sont réputés inclure. En appréciant les faits et le droit pertinents pour l’application des exclusions énoncées dans la partie III du Code, la Cour ne doit pas intervenir pour modifier la conclusion de l’arbitre à moins que cette dernière ne soit manifestement déraisonnable. La conclusion tirée par l’arbitre, à savoir que ni le Code ni une autre loi ne prévoyait un autre recours, n’est pas manifestement déraisonnable.

LOIS ET RÈGLEMENTS

- Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 37, 67(4), 94(1a), (3a)(i), (vi), 97(1a), (2), 99 (mod. par L.C. 1991, ch. 39, art. 3), 167 (mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 5), 189 (mod. *idem*, art. 7), 240 (mod. *idem*, art. 15), 241, 242 (mod. *idem*, art. 16), 243, 244, 245, 246, 247.
- Code canadien du travail (Normes)*, S.C. 1964-65, ch. 38.
- Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, ch. L-1, art. 158 (mod. par S.C. 1972, ch. 18, art. 1).

Federal Court Act, R.S.C., 1985, c. F-7, s. 18 (as am. by S.C. 1990, c. 8, s. 4), 18.1 (as enacted *idem*, s. 5).
Interpretation Act, R.S.C., 1985, c. I-21, s. 10.
Public Service Staff Relations Act, R.S.C., 1985, c. P-35, s. 92(1)(b), Schedule I, Part II (as am. by SOR/85-361; SOR/86-961; R.S.C., 1985 (3rd Supp.), c. 18, s. 41; SOR/87-644; R.S.C., 1985 (4th Supp.), c. 7, s. 8; S.C. 1991, c. 6, s. 25).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Canadian Imperial Bank of Commerce v. Bateman (1991), 91 CLLC 14,028; 42 F.T.R. 218 (F.C.T.D.);
Sedpex, Inc. v. Canada (Adjudicator appointed under the Canada Labour Code), [1982] 2 F.C. 289; (1988), 34 Admin. L.R. 23; 25 F.T.R. 3 (T.D.); *Lee-Shanok v. Banca Nazionale del Lavoro of Canada Ltd.*, [1987] 3 F.C. 578; (1987), 26 Admin. L.R. 133; 76 N.R. 359 (C.A.); *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; (1988), 35 Admin. L.R. 153; 95 N.R. 161.

REFERRED TO:

Caimaw v. Paccar of Canada Ltd., [1989] 2 S.C.R. 983; (1989), 62 D.L.R. (4th) 437; [1989] 6 W.W.R. 673; 102 N.R. 1; *Island Telephone Co. Ltd. v. Canada (Minister of Labour)*, T-1401-91, MacKay J., judgment dated 30/9/91, F.C.T.D., not yet reported.

APPLICATION under section 18 of the *Federal Court Act*, seeking a writ of *certiorari* to quash a decision of the respondent adjudicator, a writ of prohibition and an interlocutory injunction to prohibit the adjudicator from adjudicating the complaint pending a decision of the Court. Application dismissed.

COUNSEL:

John A. Coleman for applicant.
David Migicovsky for respondent Ronald Pollard.

SOLICITORS:

Ogilvy Renault, Montréal, for applicant.
Perley-Robertson, Panet, Hill & McDougall, Ottawa, for respondent Ronald Pollard.

The following are the reasons for order rendered in English by

MACKAY J.: This is an application pursuant to section 18 of the *Federal Court Act*, R.S.C., 1985, c. F-7. The application, dated January 20, 1992, is phrased

Loi d'interprétation, L.R.C. (1985), ch. I-21, art. 10.
Loi sur la Cour fédérale, L.R.C. (1985), ch. F-7, art. 18 (mod. par L.C. 1990, ch. 8, art. 4), 18.1 (édicte *idem*, art. 5).
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 92(1)(b), Annexe I, Partie II (mod. par DORS/85-361; DORS/86-961; L.R.C. (1985) (3^e suppl.), ch. 18, art. 41; DORS/87-644; L.R.C. (1985) (4^e suppl.), ch. 7, art. 8; L.C. 1991, ch. 6, art. 25).

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Banque canadienne impériale de commerce c. Bateman (1991), 91 CLLC 14,028; 42 F.T.R. 218 (C.F. 1^{re} inst.);
Sedpex, Inc. c. Canada (Arbitre nommé sous le régime du Code canadien du travail), [1982] 2 C.F. 289; (1988), 34 Admin. L.R. 23; 25 F.T.R. 3 (1^{re} inst.); *Lee-Shanok c. Banque Nazionale del Lavoro du Canada*, [1987] 3 C.F. 578; (1987), 26 Admin. L.R. 133; 76 N.R. 359 (C.A.); *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; (1988), 35 Admin. L.R. 153; 95 N.R. 161.

DÉCISIONS CITÉES:

Caimaw c. Paccar of Canada Ltd., [1989] 2 R.C.S. 983; (1989), 62 D.L.R. (4th) 437; [1989] 6 W.W.R. 673; 102 N.R. 1; *Island Telephone Co. Ltd. c. Canada (Ministre du Travail)*, T-1401-91, juge MacKay, jugement en date du 30-9-91, C.F. 1^{re} inst.; non encore publié.

DEMANDE présentée en vertu de l'article 18 de la *Loi sur la Cour fédérale* en vue de l'obtention d'un bref de *certiorari* annulant la décision de l'arbitre intimé, ainsi qu'en vue de l'obtention d'un bref de prohibition et d'une injonction interlocutoire empêchant l'arbitre de trancher la plainte tant que la Cour n'aura pas rendu sa décision. Demande rejetée.

AVOCATS:

John A. Coleman pour la requérante.
David Migicovsky pour l'intimé Ronald Pollard.

PROCUREURS:

Ogilvy Renault, Montréal, pour la requérante.
Perley-Robertson, Panet, Hill & McDougall, Ottawa, pour l'intimé Ronald Pollard.

Ce qui suit est la version française des motifs de l'ordonnance rendus par

LE JUGE MACKAY: Il s'agit d'une demande fondée sur l'article 18 de la *Loi sur la Cour fédérale*, L.R.C. (1985), ch. F-7. La demande, en date du 20 janvier

in terms of section 18 as it was prior to amendment by S.C. 1990, c. 8, section 4, which became effective February 1, 1992. It is made without reference to section 18.1 of the Act as added by the same amending statute, section 5, providing for judicial review. Yet the relief sought is the same as that included in subsection 18(1) of the Act as amended and the applicant's motion meets requirements of provisions for judicial review.

The relief sought includes a writ of *certiorari* or relief in the nature thereof to quash a decision of the respondent adjudicator, Douglas C. Stanley (the "Adjudicator"), made January 5, 1992, in which he held that he had jurisdiction to adjudicate upon a complaint filed by the respondent Ronald Pollard ("Pollard") made pursuant to section 240 [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 15] of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2 as amended (the "Code"). The application also seeks a writ of prohibition or relief of the same nature to prohibit the adjudicator from proceeding to adjudicate the complaint of Pollard, and it seeks as well an interlocutory injunction or relief in the nature of a stay of proceedings to prohibit the adjudicator from proceeding to adjudicate the complaint pending a decision of this Court.

At issue in this proceeding is the application of Part III, Division XIV of the Code [from ss. 240 to 247], setting out provisions for dealing with a complaint of unjust dismissal arising from discharge of an employee who at the time was a member of a bargaining unit engaged in a lawful strike during the course of which there was no collective agreement regulating relations between the employer and employees. At the time of the dismissal, a previous agreement had expired and the employer had given notice that its terms would not apply during the course of the strike.

The facts

The facts are not in dispute. The respondent Pollard was an employee of the applicant, ("Canada Post") and a member and officer of a duly certified bargaining unit represented by the Public Service Alliance of Canada ("PSAC") when the union com-

1992, est libellée conformément à l'article 18, qui s'appliquait avant que la modification effectuée par L.C. 1990, ch. 8, article 4, n'entre en vigueur le 1^{er} février 1992. Il n'y est pas fait mention de l'article 18.1 de la Loi qui a été inséré par l'article 5 de cette loi modificatrice, lequel prévoyait le contrôle judiciaire. Pourtant, la réparation demandée est la même que celle qui est prévue au paragraphe 18(1) de la nouvelle Loi et la requête satisfait aux exigences des dispositions concernant le contrôle judiciaire.

La requérante demande notamment que soit décerné un bref de *certiorari* ou une ordonnance de cette nature annulant la décision en date du 5 janvier 1992 dans laquelle l'arbitre intimé, Douglas C. Stanley (l'«arbitre»), a conclu qu'il avait compétence pour trancher la plainte déposée par l'intimé Ronald Pollard («Pollard») conformément à l'article 240 [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 15] du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, dans sa forme modifiée (le «Code»). Elle demande également la délivrance d'un bref de prohibition ou d'une ordonnance de cette nature empêchant l'arbitre de trancher la plainte ainsi que d'une injonction interlocutoire ou d'une ordonnance de suspension empêchant l'arbitre de trancher la plainte tant que cette Cour n'aura pas rendu de décision.

La question en litige porte sur l'application de la section XIV de la partie III du Code [art. 240 à 247], qui porte sur la plainte de congédiement injuste déposée par une personne qui, au moment du congédiement, était membre d'une unité de négociation se livrant à une grève légale pendant laquelle aucune convention collective ne réglementait les relations employeur-employés. Au moment du congédiement, une convention antérieure avait expiré et l'employeur avait fait savoir que les conditions de celle-ci ne s'appliqueraient pas pendant la grève.

Les faits

Les faits ne sont pas contestés. L'intimé Pollard était employé de la requérante («Postes Canada») ainsi que membre et représentant d'une unité de négociation dûment accréditée, représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada

menced a lawful strike on August 24, 1988. In a letter addressed to the union on August 23, Canada Post advised that the collective agreement previously in effect would not govern terms and conditions of employment during the strike which followed the next day. In place of that agreement the employer set out basic terms and conditions that would apply until further advice from Canada Post or until conclusion of a new collective agreement.

On August 31, 1988, the respondent Pollard's employment with Canada Post was terminated by reason of his alleged misconduct, said to have occurred on August 27 and 29, committed during the course of the strike.

Canada Post and PSAC concluded a return to work agreement terminating the strike and reinstating the previous collective agreement upon return to work on September 14, and providing that a newly negotiated collective agreement would be effective on September 25, 1988.

No provision was made in the return to work agreement or in the new collective agreement, neither of which was retroactive, for the respondent Pollard, whose employment had been terminated, to return to work. He did not return to work on September 14 as he was no longer employed by Canada Post on that date.

On October 4, 1988, Pollard, and his union local on his behalf, filed grievances with Canada Post relating to his discharge from employment, claiming back pay and reinstatement. On the same day Pollard filed a complaint pursuant to section 240 of the *Canada Labour Code*, a complaint that he had been unjustly dismissed.

When the grievances were presented to the employer, they were rejected by Canada Post, with a notation on the grievance forms, completed by the employer's representative, that the grievances were out of time. When PSAC thereafter asked Canada Post to submit the grievances to arbitration, Canada Post declined to do so on the ground that the grievances related to events that took place while there was no collective agreement in effect and it refused

(l'«AFPC»), lorsque le syndicat a déclenché une grève légale le 24 août 1988. Dans une lettre en date du 23 août, Postes Canada a informé le syndicat que la convention collective qui était auparavant en vigueur ne régirait pas les conditions de travail pendant la grève, qui devait être déclenchée le lendemain. À la place de cette convention, l'employeur a énoncé les conditions essentielles qui s'appliqueraient tant que Postes Canada ne signifierait pas un autre avis ou tant qu'une nouvelle convention collective ne serait pas conclue.

Le 31 août 1988, il a été mis fin à l'emploi de l'intimé Pollard auprès de Postes Canada en raison de présumées fautes de conduite qu'il aurait commises pendant la grève, les 27 et 29 août.

Postes Canada et l'AFPC ont conclu un protocole de retour au travail mettant fin à la grève et prévoyant le rétablissement de l'ancienne convention collective au moment du retour au travail, le 14 septembre, ainsi que l'entrée en vigueur, le 25 septembre 1988, d'une nouvelle convention collective négociée.

Aucune disposition n'a été prise dans le protocole de retour au travail ou dans la nouvelle convention collective, qui n'étaient pas rétroactifs, pour que l'intimé Pollard, dont l'emploi avait pris fin, retourne au travail. Ce dernier n'est pas retourné travailler le 14 septembre car il n'était plus employé par Postes Canada à ce moment-là.

Le 4 octobre 1988, Pollard et la section locale du syndicat, pour son compte, ont déposé auprès de Postes Canada des griefs dans lesquels ils demandaient un salaire rétroactif et la réintégration. Ce jour-là, Pollard a déposé, conformément à l'article 240 du *Code canadien du travail*, une plainte de congédiement injuste.

Les griefs présentés à l'employeur ont été rejetés, le représentant de Postes Canada ayant mentionné, sur les formulaires de présentation de griefs, que ceux-ci avaient été déposés en dehors des délais. Par la suite, lorsque l'AFPC a demandé à Postes Canada de présenter les griefs à l'arbitrage, cette dernière a refusé pour le motif que ceux-ci se rapportaient à des événements qui s'étaient produits pendant qu'aucune convention collective n'était en vigueur; l'employeur

to consider the grievances as one under the collective agreement or to give further consideration to the matter. PSAC then filed with the Canada Labour Relations Board an application pursuant to then section 158 [R.S.C. 1970, c. L-1 (as am. by S.C. 1972, c. 18, s. 1)] (now section 65) of the Code, requesting the Board to hear and determine whether a collective agreement existed, binding on the employer and the employee, at the relevant times. The Board ruled, on March 14, 1989, and reconfirmed on April 26, that no collective agreement was in place when the incidents allegedly took place and when Pollard was dismissed, but one was in effect when the grievances were filed and determination whether Pollard had rights under the collective agreement was a matter for an arbitrator to decide. That issue was submitted to an arbitrator whose jurisdiction was objected to by Canada Post on the grounds that no collective agreement was in force at the time Pollard's employment was terminated and the grievances of Pollard and his union were not subject to arbitration under the back-to-work agreement. On December 12, 1990, the arbitrator ruled that she was without jurisdiction because there was no collective agreement in place at the time of Pollard's discharge and the back-to-work agreement between the parties, which was not retroactive, while limiting the employer's right to discipline employees returning to work for activities during the strike, made no provision for Pollard's reinstatement to employment and thus did not cover his situation.

While the first issue raised before the Canada Labour Relations Board was under consideration and before the grievances were submitted to arbitration, the respondent and the new bargaining agent representing the employees, the Canadian Union of Postal Workers, filed with the Board, on February 27, 1989, complaints pursuant to paragraph 97(1)(a), that the employer had contravened paragraphs 94(1)(a) and 94(3)(a)(i) and 94(3)(a)(vi) of the Code relating to unfair practices. These complaints were dismissed by the Board on the ground that they were not initiated within the time limit established by subsection 97(2) of the Code, having been filed more than 90 days

a en outre refusé de considérer les griefs comme étant visés par la convention collective ou d'examiner l'affaire plus à fond. L'AFPC a ensuite déposé auprès du Conseil canadien des relations du travail une demande fondée sur l'article 158 [S.R.C. 1970, ch. L-1 (mod. par S.C. 1972, ch. 18, art. 1)] (maintenant article 65) du Code, dans laquelle elle demandait à ce dernier d'instruire l'affaire et de déterminer si une convention collective régissant l'employeur et l'employé était en vigueur au cours de la période pertinente. Le 14 mars 1989, le Conseil a conclu, et le 26 avril il a confirmé, qu'aucune convention collective n'était en vigueur lorsque les événements s'étaient apparemment produits et que Pollard avait été congédié, mais qu'une convention était en vigueur au moment de la présentation des griefs et qu'il incombait à l'arbitre de déterminer si Pollard avait des droits en vertu de la convention collective. Cette question a été soumise à un arbitre dont la compétence a été contestée par Postes Canada, qui alléguait qu'aucune convention collective n'était en vigueur au moment où il avait été mis fin à l'emploi de Pollard et que les griefs déposés par ce dernier et par le syndicat n'étaient pas arbitrables en vertu du protocole de retour au travail. Le 12 décembre 1990, l'arbitre a conclu qu'elle n'avait pas compétence puisqu'aucune convention collective n'était en vigueur au moment où Pollard avait été congédié et que le protocole de retour au travail conclu par les parties, qui n'était pas rétroactif, limitait le droit de l'employeur d'imposer aux employés qui retournaient travailler des mesures disciplinaires, par suite de leurs activités pendant la grève, mais ne prévoyait pas la réintégration de Pollard et ne régissait donc pas la situation.

Pendant que la première question soulevée devant le Conseil canadien des relations du travail était à l'étude et avant que les griefs ne soient présentés à l'arbitrage, l'intimé et le nouvel agent négociateur représentant les employés, le Syndicat des postiers du Canada, ont déposé auprès du Conseil, le 27 février 1989, des plaintes fondées sur l'alinéa 97(1)a, selon lesquelles l'employeur avait violé l'alinéa 94(1)a ainsi que les sous-alinéas 94(3)a(i) et 94(3)a(vi) du Code concernant les pratiques déloyales. Ces plaintes ont été rejetées par le Conseil pour le motif qu'elles n'avaient pas été déposées dans le délai fixé au paragraphe 97(2) du Code, puisqu'elles l'avaient été plus

after the circumstances were known which gave rise to the complaint.

The complaint relating to unjust dismissal filed on October 4, 1988, was then pursued by the respondent Pollard. When it was not settled the respondent Stanley was appointed as an adjudicator by the Minister pursuant to section 242 [as am. *idem*, s. 16] of the Code. When the matter came on for hearing before the adjudicator in October, 1991, Canada Post argued that the adjudicator was without jurisdiction to hear and determine that complaint. In January, 1992, the adjudicator ruled that he had jurisdiction to hear the matter. With reference to the arguments raised by Canada Post, he held that the exclusion within paragraph 240(1)(b) was limited to persons who were subject to the terms of a collective agreement at the time of the dismissal and that the exclusion for cases where an alternative procedure for redress is provided, as set out in paragraph 242(3.1)(b), must be a procedure that provides redress to a complaint that dismissal was unjust and no other process relating to that cause was open to the respondent Pollard under the Code or other statute. Thus he was not excluded from the provisions of the Code dealing with unjust dismissal. That decision gives rise to this application for judicial review.

Legislation

The key provisions of the Code here in issue are included within Part III of the Code, Division XIV which concerns unjust dismissal. They include the following:

240. (1) Subject to subsections (2) and 242(3.1), any person

(a) who has completed twelve consecutive months of continuous employment by an employer, and

(b) who is not a member of a group of employees subject to a collective agreement,

may make a complaint in writing to an inspector if the employee has been dismissed and considers the dismissal to be unjust.

(2) Subject to subsection (3), a complaint under subsection (1) shall be made within ninety days from the date on which the person making the complaint was dismissed.

241. . . .

de 90 jours après que les faits donnant lieu à la plainte eussent été connus.

L'intimé Pollard a alors donné suite à la plainte de congédiement injuste déposée le 4 octobre 1988. La plainte n'ayant fait l'objet d'aucun règlement, l'intimé Stanley a été désigné à titre d'arbitre par le ministre conformément à l'article 242 [mod. *idem*, art. 16] du Code. À l'audience, qui a été tenue en octobre 1991, Postes Canada a soutenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour entendre et trancher l'affaire. En janvier 1992, l'arbitre a conclu qu'il avait compétence. Quant aux arguments invoqués par Postes Canada, il a conclu que l'exclusion prévue par l'alinéa 240(1)b) était limitée aux employés régis par une convention collective au moment du congédiement; il a en outre conclu que l'exclusion prévue à l'alinéa 242(3.1)b), dans les cas où il existe un autre recours, vise un recours permettant d'obtenir réparation par suite d'un congédiement injuste et que le Code ou une autre loi n'offrait à l'intimé Pollard aucun autre recours fondé sur cette cause. Par conséquent, Pollard n'était pas exclu des dispositions du Code concernant le congédiement injuste. Cette décision a donné lieu à la demande de révision judiciaire.

La loi

Les principales dispositions du Code ici en litige figurent dans la section XIV de la partie III du Code, qui porte sur le congédiement injuste. Elles comprennent les dispositions suivantes:

240. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si:

a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;

b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.

241. . . .

(2) On receipt of a complaint made under subsection 240(1), an inspector shall endeavour to assist the parties to the complaint to settle the complaint or cause another inspector to do so.

(3) Where a complaint is not settled under subsection (2) within such period as the inspector endeavouring to assist the parties pursuant to that subsection considers to be reasonable in the circumstances, the inspector shall, on the written request of the person who made the complaint that the complaint be referred to an adjudicator under subsection 242(1),

(a) report to the Minister that the endeavour to assist the parties to settle the complaint has not succeeded; and

(b) deliver to the Minister the complaint made under subsection 240(1), any written statement giving the reasons for the dismissal provided pursuant to subsection (1) and any other statements or documents the inspector has that relate to the complaint.

242. (1) The Minister may, on receipt of a report pursuant to subsection 241(3), appoint any person that the Minister considers appropriate as an adjudicator to hear and adjudicate on the complaint in respect of which the report was made, and refer the complaint to the adjudicator along with any statement provided pursuant to subsection 241(1).

(2) An adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1)

(a) shall consider the complaint within such time as the Governor in Council may by regulation prescribe;

(b) shall determine the procedure to be followed, but shall give full opportunity to the parties to the complaint to present evidence and make submissions to the adjudicator and shall consider the information relating to the complaint; and

(c) has, in relation to any complaint before the adjudicator, the powers conferred on the Canada Labour Relations Board, in relation to any proceeding before the Board, under paragraphs 16(a), (b) and (c).

(3) Subject to subsection (3.1), an adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1) shall

(a) consider whether the dismissal of the person who made the complaint was unjust and render a decision thereon; and

(b) send a copy of the decision with the reasons therefor to each party to the complaint and to the Minister.

(3.1) No complaint shall be considered by an adjudicator under subsection (3) in respect of a person where

(a) that person has been laid off because of lack of work or because of the discontinuance of a function; or

(b) a procedure for redress has been provided elsewhere in or under this or any other Act of Parliament.

(4) Where an adjudicator decides pursuant to subsection (3) that a person has been unjustly dismissed, the adjudicator may, by order, require the employer who dismissed the person to

(2) Dès réception de la plainte, l'inspecteur s'efforce de concilier les parties ou confie cette tâche à un autre inspecteur.

(3) Si la conciliation n'aboutit pas dans un délai qu'il estime raisonnable en l'occurrence, l'inspecteur, sur demande écrite du plaignant à l'effet de saisir un arbitre du cas:

a) fait rapport au ministre de l'échec de son intervention;

b) transmet au ministre la plainte, l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement et tous autres déclarations ou documents relatifs à la plainte.

242. (1) Sur réception du rapport visé au paragraphe 241(3), le ministre peut désigner en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'affaire et lui transmettre la plainte ainsi que l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement.

(2) Pour l'examen du cas dont il est saisi, l'arbitre:

a) dispose du délai fixé par règlement du gouverneur en conseil;

b) fixe lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;

c) est investi des pouvoirs conférés au Conseil canadien des relations du travail par les alinéa 16a), b) et c).

(3) Sous réserve du paragraphe (3.1), l'arbitre:

a) décide si le congédiement était injuste;

b) transmet une copie de sa décision, motifs à l'appui, à chaque partie ainsi qu'au ministre.

(3.1) L'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte dans l'un ou l'autre des cas suivants:

a) le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste;

b) la présente loi ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours.

(4) S'il décide que le congédiement était injuste, l'arbitre peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur:

(a) pay the person compensation not exceeding the amount of money that is equivalent to the remuneration that would, but for the dismissal, have been paid by the employer to the person;

(b) reinstate the person in his employ; and

(c) do any other like thing that it is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal.

a) de payer au plaignant une indemnité équivalant, au maximum, au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

b) de réintégrer le plaignant dans son emploi;

c) de prendre toute autre mesure qu'il juge équitable de lui imposer et de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier.

Ruling of the adjudicator

When the adjudicator commenced hearings in October, 1991, Canada Post raised the preliminary ground that adjudicator Stanley was without jurisdiction to hear and determine the complaint of the respondent Pollard because at the time he made his complaint, Pollard was a member of a group of employees subject to a collective agreement within the jurisdictional exclusion of paragraph 240(1)(b), and because a procedure for redress was provided elsewhere under the Code and thus Pollard's case fell within the jurisdictional exclusion of paragraph 242(3.1)(b).

In relation to the first point the adjudicator said, in part (ruling, preliminary issues, Douglas C. Stanley, Adjudicator, dated January 5, 1992 at pages 16-19):

The essential issue to the Employer's first objection is simply the proper construction of s. 240(1)(b). The employer's proposition that it is the group, not the complainant who has to be "subject to the terms of a collective agreement" is grammatically a possibility. However, if one reads the section with an understanding of its context and the purpose and intent of the legislation, that grammatical construction simply does not further the intent of the legislation. Indeed, it thwarts the clear intent that persons who are not protected by the arbitration provisions of a collective agreement have an equally efficacious [*sic*] proceeding to have it determined whether or not their discharge was for just cause.

Section 57(1) of the Canada Labour Code reads as follows:

57. (1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged violation.

Collective Agreements under the Code uniformly provide that employees shall only be discharged for just cause and they

Décision de l'arbitre

Lorsque l'audience a commencé en octobre 1991, Postes Canada a soulevé le moyen préliminaire selon lequel l'arbitre Stanley n'avait pas compétence pour entendre et trancher la plainte parce qu'au moment où l'intimé Pollard avait déposé celle-ci, il faisait partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective au sens de l'alinéa 240(1)b), et parce que le Code prévoyait un autre recours et que, par conséquent, l'exclusion énoncée à l'alinéa 242(3.1)b) s'appliquait en l'espèce.

Quant au premier point, l'arbitre a notamment déclaré ceci (décision relative aux questions préliminaires rendue par l'arbitre Douglas C. Stanley le 5 janvier 1992, aux pages 16 à 19):

[TRADUCTION] La question essentielle, en ce qui concerne la première objection de l'employeur, est simplement celle de l'interprétation qu'il convient de donner à l'alinéa 240(1)b). L'argument invoqué par l'employeur, selon lequel c'est le groupe, et non le plaignant, qui doit être «régé par une convention collective» est une possibilité, sur le plan de la syntaxe. Toutefois, si l'on interprète la disposition en tenant compte de son contexte ainsi que de l'objet et du but de la loi, cette interprétation n'appuie tout simplement pas le but de la loi. De fait, elle mine le but clair voulant que les personnes qui ne sont pas protégées par les dispositions d'une convention collective en matière d'arbitrage aient à leur disposition une procédure tout aussi efficace, et ce, indépendamment de la question de savoir si elles ont été congédiées pour une juste cause.

Le paragraphe 57(1) du Code canadien du travail est ainsi libellé:

57. (1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode—par arbitrage ou toute autre voie—de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

Les conventions collectives visées par le Code prévoient uniformément que les employés ne peuvent être congédiés que

establish an arbitration procedure. Counsel for the employer suggests that Parliament accepted, when they enacted 240(1)(b), that there may be employees in a bargaining unit who would be covered by neither the arbitration provisions in the collective agreement nor the unjust dismissal provisions of the Code. I do not believe that was the intention of Parliament and the more plausible grammatical interpretation of the subsection is that it excludes persons who are subject to the terms of a collective agreement.

I am not sure why Parliament used the language they did and referred to a person being a "member of a group". One possibility is that the drafters recognized that being a member of a bargaining unit did not necessarily mean that you would have the protection of a collective agreement at all times, and they added the qualification of being covered by a collective agreement for greater certainty.

Other Adjudicators have come to this same conclusion, that it is the individual complainant, not the group that the clause refers to. I find that the Award of Adjudicator Gagnon in *Bernier and Capitaine Courier Corporation* [1986, unreported] is on point. At p. 6 of Ms. Gagnon's Award she states as follows:

It is the second condition, "not a member of a group of employees subject to a collective agreement", which poses a problem. I will therefore try to determine whether the complainant, at the time he filed his complaint, was a member of a group of employees subject to a collective agreement.

It has been acknowledged that at the time of his dismissal, there was no collective agreement at *Capitaine Courier Corporation*. In August 1984, however, a collective agreement was reached but it does not cover the complainant, who had by then been dismissed; indeed, the seniority list prepared pursuant to the agreement makes no reference to him. Moreover, the collective agreement stipulates that it has no retroactive effect. Therefore, the complainant has no recourse under the collective agreement: he was not a member of a group of employees subject to a collective agreement at the time he filed his complaint.

I must note that I find Ms. Gagnon's comments ambiguous as to when she believes the critical time is to make the determination. In the case before her it made no difference because the complainant was not covered by the collective agreement at the time of his discharge or at the time he filed his complaint. I conclude that the critical time must be the date of discharge, and only that date.

I also find that the Award of Adjudicator Lamoureux in *Dennis Beaudoin and Cable TV*, April 1, 1984, unreported, is on point. In that case the complainant was discharged during the freeze period between certification and the signing of a first collective agreement. There is no substantial difference between this period and the period of time in our case when the collective agreement expired and a strike was in progress.

pour une juste cause et elles prévoient une procédure d'arbitrage. L'avocat de l'employeur laisse entendre qu'en adoptant l'alinéa 240(1)(b), le législateur a reconnu qu'il peut y avoir des employés compris dans une unité de négociation qui ne seraient visés ni par les dispositions de la convention collective concernant l'arbitrage ni par les dispositions du Code concernant le congédiement injuste. Je ne crois pas que telle était l'intention du législateur et l'interprétation de ce paragraphe la plus plausible sur le plan de la syntaxe est qu'elle exclut les personnes qui sont régies par une convention collective.

Je ne sais pas exactement pourquoi le législateur a formulé ainsi la disposition et a parlé d'une personne qui «fait partie d'un groupe». Les rédacteurs ont peut-être reconnu que le fait d'être membre d'une unité de négociation ne veut pas nécessairement dire qu'une protection est toujours fournie par la convention collective, et pour plus de certitude, ils ont ajouté la condition selon laquelle la personne doit être régie par une convention collective.

D'autres arbitres ont tiré la même conclusion, c'est-à-dire que la clause vise le plaignant individuel, et non le groupe. Je conclus que la décision rendue par l'arbitre Gagnon dans l'affaire *Bernier et Capitaine Courier Corporation* [1986, non publiée] est pertinente à cet égard. À la page 5 de sa décision, M^{me} Gagnon déclare ceci:

La deuxième condition: «ne pas faire partie d'un groupe d'employés soumis à une convention collective» est celle qui fait difficulté. Nous analyserons donc si le plaignant, au moment du dépôt de sa plainte, faisait partie d'un groupe d'employés soumis à une convention collective.

Il est acquis qu'au moment du congédiement aucune convention collective n'existait chez l'employeur. Cependant, une convention collective a été signée en août 1984 qui ne tient absolument pas compte du plaignant qui était alors congédié: la liste d'ancienneté préparée en vertu de la convention collective l'ignore complètement. De plus, la convention collective stipule qu'elle n'a aucun effet rétroactif. Le plaignant n'a donc aucun recours en vertu de la convention collective: il est à l'extérieur du groupe d'employés soumis à la convention au moment du dépôt de sa plainte.

Je dois faire remarquer qu'à mon avis, les remarques de M^{me} Gagnon sont ambiguës en ce qui concerne la question de savoir quel moment est, à son avis, pertinent aux fins de la décision. Dans l'affaire dont elle était saisie, la chose importait peu car le plaignant n'était pas régi par la convention collective au moment de son congédiement ou au moment où il avait déposé la plainte. Je conclus que la date pertinente doit être celle du congédiement, et uniquement cette date.

Je conclus également que la décision (non publiée) rendue par l'arbitre Lamoureux dans l'affaire *Dennis Beaudoin et Cable TV*, en date du 1^{er} avril 1984, est pertinente. Dans cette affaire-là, le plaignant avait été congédié pendant la période de statu quo qui s'était écoulée entre le moment de l'accréditation et celui de la signature d'une première convention collective. Il n'y a aucune différence importante entre cette période et la

The Employers [*sic*] first argument is therefore rejected.

As to the second argument raised by Canada Post, adjudicator Stanley said (at pages 19-21):

The second issue is whether alternate means for redress are available. The Employer argues that the unfair labour practice sections of the *Canada Labour Code* constitute an avenue of redress. As regards this issue I agree completely with the view expressed by Adjudicator Egan in the *Hill Security Van Lines Award* where he says at p. 3:

The objection based on the argument that "a procedure for redress has been provided elsewhere in this or in any other Act of Parliament" cannot be sustained. The present complaint is concerned with the question of unjust dismissal. The previous complaint dealt with the question of dismissal because of union activity an act which is prohibited under Sections 184 and 186 of the Code. In such unfair labour practice cases, the specific issue to be decided is whether or not the discharge was associated in the mind of the employer with anti-union bias or discrimination and not the question of whether "just cause" existed.

Evidence relating to the defense of "just cause" is relevant in cases involving charges of a breach of statutory provisions prohibiting anti-union activities only insofar as such evidence may assist in determining whether "just cause" comprised the sole cause for discharge free from any taint of anti-union bias. The presence or absence of such a bias is the real issue in the unfair labour practice sections and not the presence or absence of just cause. . . .

Those sections do not embody a procedure from redress for dismissal without just cause in circumstances where breach of their respective provisions is not the issue. The fact that a similar remedy may be awarded in either case does not mean the procedure for redress has been provided elsewhere. . . .

The basis of a complaint under s. 240(1) of the Code is the alleged "unjust" dismissal of the complainant. The jurisdiction of an adjudicator is set out in s. 242(3)(a) as follows:

242. (3) Decision of adjudicator.—Subject to sub-section (3.1), an adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1) shall

(a) consider whether the dismissal of the person who made the complaint was unjust and render a decision thereon;

The alternate procedure for redress referred to in 242 (3.1)(b) must be a procedure that will "redress" the issue of whether the dismissal was unjust. Counsel for the employer

période ici en cause, au cours de laquelle la convention collective n'était plus en vigueur et une grève était en cours.

Le premier argument invoqué par l'employeur est donc rejeté.

Quant au second argument invoqué par Postes Canada, l'arbitre a déclaré ceci (aux pages 19 à 21):

[TRADUCTION] La seconde question est celle de savoir si d'autres recours sont disponibles. L'employeur soutient que les dispositions du *Code canadien du travail* en matière de pratiques déloyales de travail permettent un recours. Quant à cette question, je souscris entièrement à l'avis que l'arbitre Egan a exprimé dans l'affaire *Hill Security Van Lines*, pages 4, 5, 6:

L'objection qui reposait sur l'argument selon lequel «une procédure de redressement a été prévue ailleurs dans la présente loi ou dans toute autre loi du Parlement» ne saurait être retenue car la présente plainte concerne la question du congédiement injuste. La plainte antérieure se rapportait à la question du congédiement pour activité syndicale, mesure interdite par les articles 184 et 186 du Code. Dans ces cas de pratiques de travail déloyales, ce qu'il importe d'établir est si ou non le renvoi est lié au préjugé anti-syndical, donc à la discrimination, et non pas s'il existe une «juste cause».

La preuve relative à la justification de la «juste cause» est valable dans les cas comportant des accusations d'infraction aux dispositions de la loi qui proscrivent des activités anti-syndicales: elle n'est cependant valable dans la mesure où elle peut servir à déterminer si la «juste cause» renferme la seule raison du renvoi dénuée du moindre préjugé anti-syndical. L'existence ou l'absence de ce genre de préjugé est le point essentiel des articles concernant des pratiques déloyales, et non pas l'existence ou la non-existence d'une «juste cause».

Ces articles ne renferment pas de procédures de redressement pour congédiement sans juste cause dans les circonstances où le viol de leurs dispositions respectives n'est pas la principale question du différend. Que du reste le même remède puisse s'appliquer dans l'un et l'autre cas ne signifie pas qu'on ait prévu ailleurs une procédure de redressement. . . .

La plainte déposée en vertu du paragraphe 240(1) du Code est fondée sur le présumé congédiement «injuste». La compétence de l'arbitre est énoncée comme suit au paragraphe 242(3)(a):

242. (3) Décision de l'arbitre—Sous réserve du paragraphe (3.1), l'arbitre:

a) décide si le congédiement était injuste;

L'autre recours mentionné à l'alinéa 242(3.1)b) doit viser au redressement. L'avocat de l'employeur soutient qu'il serait absurde que le législateur ait fait mention de la procédure pré-

argues that it would be absurd for Parliament to have been referring to the very same procedure as is available under 240, because if that procedure already existed 240 would not be necessary. In support of that he relies on Adjudicator Marcheterre's comments on the *Hill Security Van Lines and MacDonald* case in *National Bank of Canada and Daneault*, [1989] T.A. 423 (quoted above). I can not agree with the criticism of Adjudicator Egan's conclusions found in that Award. Indeed they seem to completely miss the point that legislation speaks to the future as well as to the conditions existing at the time it was enacted. It is my view that this provision merely contemplates the possibility that there might exist, at some time in the future, special legislation dealing with an industry under Federal jurisdiction, which could provide for the very same kind of adjudication as is generally provided in s. 240. I do not find this remarkable. I would, on the other hand, find it remarkable that if Parliament intended complaints under the *Human Rights Code*, unfair labour practice complaints, and complaints arising out of health and safety legislation, (all of which existed at the time s. 240 came into effect) to take precedence to the procedure set out in s. 240 that they would not have so specified.

The second argument put forward by the Employer is rejected. . . .

The issues

The application raises for review the two issues dealt with by the adjudicator in his findings that he had jurisdiction to consider the complaint. Essentially, he determined that Pollard was not excluded under paragraph 240(1)(b) as "a member of a group of employees subject to a collective agreement" at the relevant time, the date of his dismissal, and that the complaint was not barred pursuant to paragraph 242(3.1)(b) for there was no "procedure for redress . . . provided elsewhere in or under [the Code] or any other Act of Parliament".

While it was not raised in argument, for the record I note that I follow the decisions of my colleagues, Mr. Justice Cullen¹ and Mr. Justice Strayer² in proceeding to deal with this application despite privative clauses³ in the Code which on their face would pre-

¹ *Canadian Imperial Bank of Commerce v. Bateman* (1991), 91 CLLC 14,028 (F.C.T.D.), per Cullen J., at p. 12,254, upheld, February 20, 1992, Court file no. A-444-91 [not yet reported] (F.C.A.).

² *Sedpex, Inc. v. Canada* (Adjudicator appointed under the *Canada Labour Code*), [1982] 2 F.C. 289 (T.D.), at p. 295, per Strayer J.

³ The Code, s. 243 provides:

(Continued on next page)

vue à l'article 240, parce que si cette procédure existait déjà, l'article 240 serait inutile. À l'appui, il cite les remarques que l'arbitre Marcheterre a faites, au sujet de l'affaire *Hill Security Van Lines and MacDonald*, dans l'affaire *National Bank of Canada and Daneault*, [1989] T.A. 423 (précitée). Je ne puis souscrire aux critiques formulées dans cette décision au sujet des conclusions tirées par l'arbitre Egan. De fait, elles semblent ne faire aucun cas du fait que la loi vise l'avenir ainsi que la situation existant au moment de son adoption. À mon avis, cette disposition envisage simplement la possibilité qu'il puisse exister, à un moment donné, une loi spéciale s'appliquant à un secteur de compétence fédérale, laquelle pourrait prévoir le même genre de procédure d'arbitrage que celle qui est d'une manière générale prévue à l'article 240. À mon avis, la chose n'a rien de remarquable. D'autre part, à mon avis, il serait remarquable que le législateur eût voulu que les plaintes fondées sur le *Code des droits de la personne*, les plaintes de pratiques déloyales de travail et les plaintes découlant d'une loi sur la santé et la sécurité (qui existaient toutes au moment où l'article 240 a pris effet) l'emportent sur la procédure énoncée à l'article 240 sans pour autant préciser la chose.

Le second argument invoqué par l'employeur est rejeté . . .

Les questions litigieuses

La demande vise la révision des deux questions examinées par l'arbitre lorsqu'il a conclu qu'il avait compétence. Essentially, ce dernier a conclu que Pollard n'était pas exclu, en vertu de l'alinéa 240(1)(b), parce qu'il «fai[sait] . . . partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective» au moment pertinent, soit à la date du congédiement, et que l'alinéa 242(3.1)(b) n'empêchait pas le dépôt de la plainte, car le Code ou une autre loi fédérale ne prévoyait pas un autre recours.

La chose n'a pas été soulevée dans l'argumentation, mais je tiens à faire remarquer que je suis les décisions de mes collègues, les juges Cullen¹ et Strayer², en examinant cette demande malgré les clauses privatives³ figurant dans le Code, lesquelles

¹ *Banque canadienne impériale de commerce c. Bateman* (1991), 91 CLLC 14,028 (C.F. 1^{re} inst.), juge Cullen, à la p. 12,254, confirmé le 20 février 1992, dossier du greffe n° A-444-91 [encore inédit] (C.A.F.).

² *Sedpex, Inc. c. Canada* (Arbitre nommé sous le régime du *Code canadien du travail*), [1982] 2 C.F. 289 (1^{re} inst.), à la p. 295, juge Strayer.

³ L'art. 243 du Code prévoit ceci:

(Suite à la page suivante)

clude judicial review. It is well settled that jurisdictional issues, as are those here involved, are open to proceedings for judicial review despite the terms of any privative clause.⁴

Both issues raised by Canada Post concern the jurisdiction of the adjudicator. A preliminary question for the Court concerns the appropriate standard for review of those issues. If, on interpretation of the Code, Parliament is found to have intended to leave determination of the issue to the adjudicator, then his decision will not be set aside unless it is patently unreasonable, for only then will he be deemed to have exceeded his jurisdiction. If, however, Parliament is deemed to have prescribed a limitation of the adjudicator's jurisdiction then mere error on his part warrants setting his decision aside.⁵

The difference between these two types of error is clear: only a patently unreasonable error results in an excess of jurisdiction when the question at issue is within the tribunal's jurisdiction, whereas in the case of a legislative provision limiting the tribunal's jurisdiction, a simple error will result in a loss of jurisdiction. It is nevertheless true that the first step in the analysis necessary in the concept of a "patently unreasonable" error involves determining the jurisdiction of the administrative tribunal. At this stage, the Court examines not only the wording of the enactment conferring jurisdiction on the administrative tribunal, but the purpose of the statute creating the tribunal, the reason for its existence, the area of expertise of its members and the nature of the problem before the tribunal.⁶

Jurisdictional issues concerning an adjudicator's authority to deal with complaints of unjust dismissal

(Continued from previous page)

243. (1) Every order of an adjudicator appointed under subsection 242(1) is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain an adjudicator in any proceedings of the adjudicator under section 242.

⁴ *Lee-Shanok v. Banca Nazionale del Lavoro of Canada Ltd.*, [1987] 3 F.C. 578 (C.A.), at pp. 585-587, per Stone J.A.; *Sedpex, Inc.*, supra, note 2.

⁵ *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048, at p. 1086, per Beetz J. See, also *Caimaw v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983, at pp. 1000-1003, per La Forest J.

⁶ Per Beetz J., supra, note 5, at p. 1088.

empêcheraient à première vue la révision judiciaire. Il est bien établi que les questions de compétence comme celles qui sont ici en cause sont susceptibles de révision judiciaire malgré le libellé d'une clause privative⁴.

Les deux questions soulevées par Postes Canada se rapportent à la compétence de l'arbitre. Une question préliminaire que la Cour doit trancher porte sur le critère qu'il convient d'appliquer lorsqu'il s'agit d'examiner ces questions. Si, en interprétant le Code, on conclut que le législateur voulait laisser l'arbitre trancher la question, la décision de ce dernier ne sera pas annulée à moins d'être manifestement déraisonnable, car il n'est réputé avoir outrepassé sa compétence qu'en pareil cas. Toutefois, si le législateur est réputé avoir fixé une limite à la compétence de l'arbitre, une simple erreur de sa part justifie l'annulation de sa décision⁵:

La différence entre ces deux espèces d'erreur est évidente: seule une erreur manifestement déraisonnable entraîne un excès de compétence quand la question en cause relève de la compétence du tribunal tandis que, quand il s'agit d'une disposition législative qui circonscrit la compétence du tribunal, une simple erreur entraîne une perte de compétence. Il n'en reste pas moins que la première étape de l'analyse nécessaire à la notion de l'erreur «manifestement déraisonnable» consiste à déterminer la compétence du tribunal administratif. À cette étape, la Cour examine non seulement le libellé de la disposition législative qui confère la compétence au tribunal administratif, mais également l'objet de la loi qui crée le tribunal, la raison d'être de ce tribunal, le domaine d'expertise de ses membres, et la nature du problème soumis au tribunal⁶.

La question de la compétence que possède l'arbitre de traiter les plaintes de congédiement injuste en

(Suite de la page précédente)

243. (1) Les ordonnances de l'arbitre désigné en vertu du paragraphe 242(1) sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire—notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto*—visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre de l'article 242.

⁴ *Lee-Shanok c. Banque Nazionale del Lavoro du Canada*, [1987] 3 C.F. 578 (C.A.), aux p. 585 à 587, juge Stone, J.C.A.; *Sedpex, Inc.*, précité, note 2.

⁵ *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048, à la p. 1086, juge Beetz. Voir également *Caimaw c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983, aux p. 1000 à 1003, juge La Forest.

⁶ Juge Beetz, précité, note 5, à la p. 1088.

under the provisions of the Code here relevant have been dealt with by this Court or the Court of Appeal on previous occasions. In *Lee-Shanok v. Banca Nazionale del Lavoro of Canada Ltd.*,⁷ the Court of Appeal determined, and in *Canadian Imperial Bank of Commerce v. Bateman*,⁸ it upheld Cullen J., that subsection 167(3) of the Code, which provides that "Division XIV does not apply to or in respect of employees who are managers", was a provision intended by Parliament to limit an adjudicator's jurisdiction to act in relation to complaints of unjust dismissal. Error by the adjudicator in applying the section in determination of whether a person was a manager, resulted in both cases in setting aside the adjudicator's decision. In *Sedpex, Inc.*⁹ a decision antedating the Supreme Court decisions in *Bibeault*¹⁰ and in *Paccar*,¹¹ Strayer J., dealing with the interpretation of what is now paragraph 242(3.1)(a) [then s. 61.5], distinguished between determinations of law relating to jurisdiction, which are considered as more authoritatively determined by courts, and determinations of fact which, given appropriate procedures, are often more appropriately determined by administrative tribunals. In the case of the latter, findings of an adjudicator should be set aside only when demonstrated to be "manifestly wrong". In *Sedpex, Inc.*, Strayer J. found no reviewable error of law, indeed he agreed with the adjudicator's interpretation of now paragraph 242(3.1)(a), and he found no reviewable error of fact.

Determination of this preliminary issue, concerning the appropriate standard for review of the adjudicator's findings, and review of those findings, I leave for the moment, to summarize the submissions of the parties. For them the preliminary issue is not of significance for as we shall see, the applicant urges that whatever is the appropriate standard for review the adjudicator's decision fails on both of his findings, while for the respondent Pollard it is submitted that the decision meets the standard on both findings, whatever the appropriate standard may be.

⁷ *Supra*, note 4.

⁸ *Supra*, note 1.

⁹ *Supra*, note 2.

¹⁰ *Supra*, note 5.

¹¹ *Supra*, note 5.

vertu des dispositions du Code ici pertinentes a déjà été examinée par cette Cour et par la Cour d'appel. La Cour d'appel a jugé, dans l'arrêt *Lee-Shanok c. Banque Nazionale del Lavoro du Canada*⁷, et a confirmé, à la suite de la décision du juge Cullen, dans l'arrêt *Canadian Imperial Bank of Commerce c. Bateman*⁸, que le paragraphe 167(3) du Code, qui prévoit que «[l]a section XIV ne s'applique pas aux employés qui occupent le poste de directeur», est destiné à limiter la compétence de l'arbitre en matière de congédiement injuste. L'erreur commise par l'arbitre, lorsqu'il s'est fondé sur la disposition pour déterminer si l'employé occupait un poste de direction, a entraîné dans les deux cas l'annulation de sa décision. Dans l'affaire *Sedpex, Inc.*⁹, qui a été tranchée avant que la Cour suprême ne rende jugement dans les affaires *Bibeault*¹⁰ et *Paccar*¹¹, le juge Strayer, en interprétant ce qui est maintenant l'alinéa 242(3.1)a [auparavant art. 61.5], a fait une distinction entre la détermination du droit en matière de compétence, les tribunaux étant considérés comme l'autorité la plus élevée à cet égard, et l'appréciation des faits, qui relève davantage des tribunaux administratifs, dans le cadre de la procédure appropriée. Dans ce dernier cas, les conclusions de l'arbitre ne devraient être annulées que s'il est démontré qu'elles sont «manifestement erronées». Dans l'arrêt *Sedpex, Inc.*, le juge Strayer n'a constaté l'existence d'aucune erreur de droit susceptible d'examen et, de fait, il a souscrit à l'interprétation donnée par l'arbitre à ce qui est maintenant l'alinéa 242(3.1)a et il n'a pu constater l'existence d'aucune erreur de fait susceptible d'examen.

Je laisse pour le moment de côté la détermination de cette question préliminaire, concernant le critère qu'il convient d'appliquer à la révision des conclusions de l'arbitre ainsi que la révision de ces conclusions, pour résumer les arguments des parties. Selon ces dernières, la question préliminaire n'a pas d'importance car, comme nous le verrons, la requérante affirme que, quel que soit le critère qu'il convient d'appliquer, la décision de l'arbitre est erronée en ce qui concerne les deux conclusions qu'il a tirées, alors que, pour le compte de l'intimé Pollard, il est soutenu

⁷ Précité, note 4.

⁸ Précité, note 1.

⁹ Précité, note 2.

¹⁰ Précité, note 5.

¹¹ Précité, note 5.

que la décision satisfait au critère, quel qu'il soit, dans les deux cas.

Submissions of the parties

The applicant submits that adjudicator Stanley attributed an incorrect interpretation to two provisions of the Code, both of which provisions are said to be of the type which limit jurisdiction so that any erroneous interpretation thereof results in the adjudicator losing jurisdiction. If that is not the appropriate standard, in the alternative the applicant submits that the findings were patently unreasonable and the adjudicator's jurisdiction as determined is in error.

The first of the errors alleged concerns the interpretation of paragraph 240(1)(b) which Canada Post contends excluded Pollard because at the time he made his complaint he was a member of a group of employees subject to a collective agreement as provided in that section. It is urged that Part I of the Code provides a complete and cohesive regime for collective bargaining and for a lawful strike in the collective bargaining process. Throughout the period of a lawful strike, the trade union remains the exclusive bargaining agent of employees in a bargaining unit and the common law employment relationship does not apply. When Pollard was dismissed he was a member, and an official representative, of the bargaining agent trade union which had exclusive authority to represent him in all matters pertaining to his employment. It is said that the respondent Pollard implicitly acknowledged this, as did his union, by initiating complaints of unfair labour practices under section 94 of the Code and by filing grievances under the collective agreement. The fact that the complaints were dismissed by the Board and that his grievance was ruled not to be arbitrable did not mean that at the date of filing his complaint under section 240 he was not a member of a group of employees subject to a collective agreement. If in the result Pollard has no recourse under section 240 of the Code it is said this is entirely in keeping with the purposes of the collective bargaining regime established by Part I. The parties to a collective agreement terminating a strike may provide for the status and recourses of employees discharged or disciplined during the course of a strike or in certain cases, the legislature in providing

Les arguments des parties

La requérante soutient que l'arbitre Stanley a interprété d'une manière erronée les dispositions du Code qui, est-il allégué, sont toutes les deux de nature à limiter sa compétence de façon que toute interprétation erronée entraîne une perte de compétence. Si ce n'est pas le critère qu'il convient d'appliquer, la requérante soutient subsidiairement que les conclusions étaient manifestement déraisonnables et que la décision relative à la compétence de l'arbitre est erronée.

La première des présumées erreurs concerne l'interprétation de l'alinéa 240(1)b) qui, selon Postes Canada, exclut Pollard, parce qu'au moment où il a déposé la plainte, ce dernier faisait partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective au sens de cette disposition. Il est soutenu que la partie I du Code prévoit un régime complet et cohérent de négociation collective, une grève légale pouvant être déclenchée dans le cadre de la procédure de négociation collective. Pendant toute la durée d'une grève légale, le syndicat demeure l'agent négociateur exclusif des employés membres d'une unité de négociation et la relation employeur-employé de common law ne s'applique pas. Lorsque Pollard a été congédié, il était membre, et représentant officiel, du syndicat agent négociateur qui avait le pouvoir exclusif de le représenter à l'égard de toutes les questions liées à son emploi. Il est soutenu que l'intimé Pollard a implicitement reconnu la chose, comme l'a fait le syndicat, en présentant des plaintes de pratiques déloyales de travail en vertu de l'article 94 du Code et en déposant des griefs en vertu de la convention collective. Le fait que les plaintes ont été rejetées par le Conseil et qu'il a été conclu que le grief n'était pas arbitrable ne voulait pas dire qu'au moment du dépôt de la plainte en vertu de l'article 240, Pollard ne faisait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective. Il est soutenu que si, en fin de compte, Pollard n'a aucun recours à sa disposition en vertu de l'article 240 du Code, la chose est tout à fait compatible avec l'objet du régime de négociation collective prévu à la partie I. Les parties à une convention collective qui mettent fin à une grève peuvent

back-to-work legislation, as it has done on a number of occasions in relation to strikes affecting Canada Post, will provide for these matters. It is said that before the back-to-work agreement was concluded in this case, there was some discussion about the situation of the respondent Pollard and the evidence of that, as presented to the arbitrator Devlin who dealt with the grievances, is set out in her decision. The applicant urges that since the matter of possible reinstatement of Pollard was discussed in the course of negotiations leading to the back-to-work agreement and not then specifically provided for, it is to be assumed that the matter was dealt with in negotiations. To permit Pollard to now pursue a complaint for unjust dismissal is, in effect, to provide an appeal from the results of collective bargaining, a process inimical to Part I of the Code. In my view, the only thing that can be said of the evidence of these discussions is that no provision was made for dealing with his discharge or for his return to work and as the arbitrator found, the back-to-work agreement was not retroactive, a finding not open to question here.

The second error said to have been made by the adjudicator was the finding that no procedure for redress was provided elsewhere under the Code so that Pollard was not excluded from the application of section 242 by paragraph 242(3.1)(b). This was in error, it is urged, because, as Pollard himself implicitly acknowledged by his complaints of unfair labour practices, a process was available under section 94, with a wide variety of remedial powers, including reinstatement, available to the Board under section 99 [as am. by S.C. 1991, c. 39, s. 3]. The fact that the Board ruled his complaints were untimely does not alter the fact that he had at his disposal a procedure for redress elsewhere in or under the Code. The applicant further urges that Pollard might have sought redress against his union pursuant to section 37 of the Code for failure to properly represent him but I am not persuaded that this argument addresses the issue between the respondent Pollard and his employer.

déterminer le statut des employés congédiés ou assujettis à des mesures disciplinaires pendant la grève ainsi que les recours dont ces derniers disposent ou, dans certains cas, le législateur prendra des dispositions à cet égard dans la loi de retour au travail, comme il l'a fait un certain nombre de fois à l'égard des grèves mettant en cause Postes Canada. Il est soutenu qu'avant que le protocole de retour au travail n'ait été conclu dans ce cas-ci, il y avait eu certaines discussions au sujet de la situation de l'intimé Pollard et la preuve y afférente, présentée à l'arbitre Devlin qui a examiné les griefs, est énoncée dans la décision de cette dernière. La requérante affirme qu'étant donné que la possibilité de réintégrer Pollard a été examinée dans le cadre des négociations qui ont mené au protocole de retour au travail et que rien n'a alors été expressément prévu à cet égard, il faut supposer que la question a été réglée dans le cadre des négociations. Permettre à Pollard de présenter maintenant une plainte de congédiement injuste est, en fait, lui permettre d'interjeter appel des résultats de la négociation collective, procédure contraire à la partie I du Code. À mon avis, la seule chose qu'on puisse dire au sujet de la preuve de ces discussions est qu'aucune disposition n'a été prise à l'égard de son congédiement ou de son retour au travail et, comme l'arbitre l'a conclu, le protocole de retour au travail n'était pas rétroactif, soit une conclusion qui ne peut pas être ici remise en question.

L'arbitre aurait apparemment commis une seconde erreur en concluant que le Code ne prévoyait aucun autre recours, de sorte que Pollard n'était pas exclu du champ d'application de l'article 242 par l'alinéa 242(3.1)b). C'était là une erreur, est-il soutenu, parce que, comme Pollard lui-même l'a implicitement reconnu au moyen des plaintes de pratiques déloyales de travail, un recours était prévu à l'article 94, et le Conseil disposait d'un vaste éventail de pouvoirs de redressement, dont la réadmission, en vertu de l'article 99 [mod. par L.C. 1991, ch. 39, art. 3]. Le fait que le Conseil a conclu que les plaintes avaient été présentées en dehors des délais ne change rien au fait que le Code prévoyait un autre recours. La requérante soutient en outre que Pollard aurait pu exercer contre le syndicat un recours fondé sur le défaut de juste représentation conformément à l'article 37 du Code, mais je ne suis pas convaincu que cet argument réponde à la question qui oppose l'in-

Finally the applicant urged that the words of paragraph 242(3.1)(b) must be given a meaning that recognizes procedures for redress elsewhere in the Code and that the adjudicator's reference to future possibilities is not an appropriate approach to statutory interpretation.

For the respondent Pollard, it was urged that the adjudicator was right in his determination of the interpretation of the two statutory provisions in question, or if the appropriate test for his finding in relation to paragraph 242(3.1)(b) is that the finding not be patently unreasonable, then his finding on this second issue was not unreasonable. Implicit, in oral argument, was the view that if the appropriate test on the first issue was the same, then his finding that Pollard was not excluded by paragraph 240(1)(b) was not patently unreasonable.

In relation to the first issue, the interpretation of paragraph 240(1)(b), it is urged that the relevant time for determining whether the complainant is "a member of a group of employees subject to a collective agreement" is the date of his dismissal, not the date of the filing of his complaint which the applicant here urges. That is said to be consistent with the application of paragraph 240(1)(a). Moreover, it would avoid what are said to be absurd results that would follow from the applicant's interpretation and it is consistent with the purposes of the Act, in particular Part III of the Code. In the alternative, it is urged that even if the applicant's interpretation is accepted, at the date of filing of his complaint the respondent Pollard was not "a member of a group of employees subject to a collective agreement" because he was not at that time an employee.

On the second issue counsel for the respondent Pollard submits that the other procedures available under the Code, referred to by the applicant, do not resolve the complaint for unjust dismissal which was based on alleged misconduct. No other procedures available under the Code provide redress for that form of complaint and it is said that the adjudicator was not unreasonable, indeed he was correct, in so

timé Pollard et l'employeur. Enfin, la requérante a soutenu qu'il faut donner au libellé de l'alinéa 242(3.1)b un sens qui tient compte du fait que le Code prévoit d'autres recours et qu'en mentionnant des possibilités futures, l'arbitre n'a pas abordé comme il convient la question de l'interprétation de la loi.

Pour le compte de l'intimé Pollard, il a été soutenu que l'arbitre avait interprété correctement les deux dispositions légales en question ou que si le critère qu'il convient d'appliquer à la conclusion qu'il a tirée à l'égard de l'alinéa 242(3.1)b est celui du caractère manifestement déraisonnable, la conclusion tirée à l'égard de la seconde question n'était pas déraisonnable. Dans l'argumentation orale, on a implicitement exprimé l'avis que si le critère qu'il convient d'appliquer à la première question était le même, la conclusion selon laquelle Pollard n'était pas exclu en vertu de l'alinéa 240(1)b n'était pas manifestement déraisonnable.

Quant à la première question, soit l'interprétation de l'alinéa 240(1)b, on affirme que le moment pertinent, lorsqu'il s'agit de déterminer si le plaignant «fait . . . partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective», est la date du congédiement et non la date du dépôt de la plainte, comme la requérante l'affirme en l'espèce. La chose serait apparemment compatible avec l'application de l'alinéa 240(1)a. En outre, cela éviterait les résultats apparemment absurdes qui découleraient de l'interprétation donnée par la requérante et cela est compatible avec l'objet de la Loi, et notamment avec la partie III du Code. Subsidiairement, il est soutenu que même si l'interprétation donnée par la requérante est retenue, l'intimé Pollard «ne fai[sait] pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective» à la date du dépôt de la plainte, puisqu'il n'était pas alors employé.

Quant à la seconde question, l'avocat de l'intimé Pollard soutient que les autres procédures prévues par le Code et dont la requérante a fait mention ne règlent pas la plainte de congédiement injuste, qui était fondée sur une présumée faute de conduite. Aucun autre recours mentionné dans le Code ne prévoit un redressement pour ce genre de plainte et on dit que l'arbitre n'a pas tiré de conclusion déraisonnable à cet égard

finding. Counsel for the respondent did not support the reasoning of this finding by the adjudicator so far as that related to interpretation of the Act in light of possible future legislative change, but he did submit that there were other circumstances specifically provided for in the Code, which might otherwise be classed within the general scope of unjust dismissal, which provide for redress, for example the provisions of Part II which establish procedures for dealing with allegations that an employer has dismissed an employee who refuses to work for safety reasons.

This summary of the submissions of the parties does not fully present the able and thorough argument addressed by counsel for each of the parties, nor does it include references to the numerous authorities to which each made reference. Nevertheless, it sets the framework for analysis of the issues raised in this application.

Analysis

Counsel for each of the parties pointed to inconsistencies adopted by the other throughout the rather tortuous series of proceedings by which the union and the respondent Pollard sought to address his circumstances after his discharge and after return to work by the applicant's employees following the strike. Thus, the applicant points to the grievances filed and the subsequent arbitration, as well as to the complaints of unfair labour practices filed and dismissed by the Board, as actions by or on behalf of the respondent Pollard on the basis that he was included within the collective agreement; and now the respondent's case before the adjudicator depends on his not being a member of a group of employees subject to a collective agreement. For the respondent it is said that Canada Post in dealing with Pollard's grievances and in all previous proceedings relied on its view that there was no collective agreement applicable to Pollard at the time of his dismissal; and now before the adjudicator it urges that he was a member of a group of employees subject to a collective agreement at the time of his complaint, even though he had previously been dismissed. What is sauce for the goose is sauce for the gander; it is perhaps too much to expect consistency, and of course neither party is precluded

et, de fait, que sa conclusion était correcte. L'avocat de l'intimé n'a pas souscrit au raisonnement que l'arbitre a fait en tirant sa conclusion, dans la mesure où il se rapportait à l'interprétation de la Loi compte tenu de modifications législatives futures possibles, mais il a affirmé que d'autres cas expressément prévus par le Code, qui pouvaient par ailleurs être rangés dans la catégorie générale du congédiement injuste, permettent un recours, par exemple les dispositions de la partie II qui établissent la procédure à suivre lorsqu'il est allégué que l'employeur a congédié un employé qui refuse de travailler pour des raisons de sécurité.

Ce résumé ne reprend pas au complet l'argumentation savante et détaillée des avocats de chacune des parties et ne parle pas des nombreux arrêts que chacun a cités. Néanmoins, il fournit le cadre d'analyse des questions qui sont ici soulevées.

Analyse

L'avocat de chacune des parties a signalé la position incohérente que son collègue a prise dans la série plutôt tortueuse de procédures par lesquelles le syndicat et l'intimé Pollard ont cherché à s'occuper du cas de ce dernier après son congédiement et après que les employés de la requérante sont retournés travailler une fois la grève terminée. Ainsi, la requérante dit que les griefs et l'arbitrage subséquent, ainsi que les plaintes de pratiques déloyales de travail que le Conseil a rejetées, sont des mesures prises par Pollard ou pour le compte de Pollard, lesquelles étaient fondées sur le fait qu'il était visé par la convention collective; or, la cause de Pollard devant l'arbitre dépend maintenant de ce qu'il ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective. Il est allégué au nom de l'intimé qu'en traitant les griefs présentés par ce dernier, et dans toutes les procédures antérieures, Postes Canada s'est appuyée sur ce que, à son avis, aucune convention collective ne s'appliquait à Pollard au moment du congédiement; or, devant l'arbitre, elle affirme maintenant que Pollard faisait partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective au moment du dépôt de la plainte, bien qu'il eût déjà été congédié. Ce qui est bon pour l'un l'est aussi pour l'autre; il ne faut peut-

from arguing its best case in each forum in light of the issues there raised. In my view, whatever positions may have been adopted at previous stages, those are not relevant to the issues here raised which are concerned with statutory interpretation.

I quickly dispose of one of the applicant's arguments based upon implications of the purposes of Part I of the Code. It was urged that under Part I of the Code, a complete and cohesive regime is provided for collective bargaining and for strikes as a lawful part of that process, and once certification is granted, a bargaining agent becomes the repository of the rights of all individuals in the bargaining unit in relation to their employer, a situation that continues throughout a lawful strike. Thus, individual rights under contract with an employer, the common law situation, do not arise in the course of a strike.¹² By implication an individual in a bargaining unit then has no right to claim for unjust dismissal if discharged for disciplinary reasons during a strike, the same situation as prevails during the life of a collective agreement. While I agree with the general description of the relations of employee and his or her bargaining agent, I do not agree that it necessarily follows from that, or from the continuing responsibilities of the bargaining agent and the employer during the course of a strike, that the individual employee has no rights in relation to his employer. In any case what is at issue here is not a common law right to redress for unjust dismissal. Whatever that may be is specifically preserved by section 246 which preserves any civil remedy of an employee against his employer, unaffected by the statutory provisions for dealing with a complaint of unjust dismissal. What is at issue here is a statutory right under section 240 and the following sections of the Code, a matter that depends upon interpretation of the statute.

être pas s'attendre à la cohérence et, bien sûr, les deux parties peuvent invoquer, devant chaque instance, les arguments qui leur sont les plus favorables compte tenu des questions qui se posent. À mon avis, a quelle que soit la position qui a été prise aux stades antérieurs, cela n'a rien à voir avec les questions ici soulevées, lesquelles portent sur l'interprétation de la loi.

b Je trancherai rapidement l'un des arguments invoqués par la requérante, lequel est fondé sur les répercussions de l'objet de la partie I du Code. Il a été soutenu que la partie I du Code crée un régime complet et cohérent en vue de la négociation collective, les grèves faisant légitimement partie intégrante de ce processus, et qu'une fois que l'accréditation est accordée, l'agent négociateur devient titulaire des droits de tous les membres individuels de l'unité de négociation par rapport à l'employeur, situation qui continue à exister pendant toute la durée d'une grève légale. Ainsi, les droits individuels stipulés dans le contrat avec l'employeur, soit la situation qui prévaut en common law, n'existent pas pendant la grève¹². e Implicite-ment, l'employé membre d'une unité de négociation n'a donc pas le droit de présenter une demande fondée sur le congédiement injuste s'il est congédié pour des raisons disciplinaires pendant une grève, ce qui est la situation qui prévaut lorsque la convention collective est en vigueur. Je souscris à la description générale des relations de l'employé et de l'agent négociateur, mais je ne crois pas qu'il s'ensuit nécessairement, compte tenu de cela, ou des responsabilités continues de l'agent négociateur et de l'employeur pendant la grève, que l'employé individuel n'a aucun droit par rapport à l'employeur. Quoiqu'il en soit, en l'espèce, ce n'est pas un droit à un redressement pour congédiement injuste reconnu en common law qui est en litige. Ce droit, quel qu'il soit, est expressément prévu à l'article 246, qui protège tout recours civil que l'employé peut exercer contre l'employeur, indépendamment des dispositions légales concernant les plaintes de congédiement injuste. En l'espèce, la question litigieuse porte sur un droit prévu à l'article 240 et dans les dispositions subséquentes du Code, une question qui dépend de l'interprétation de la loi.

¹² *Caimaw v. Paccar of Canada Ltd.*, supra, note 5, per La Forest J., at pp. 1007-1008.

¹² *Caimaw c. Paccar of Canada Ltd.*, précité, note 5, juge La Forest, aux p. 1007 et 1008.

I turn first to the preliminary issue of the appropriate standard for review of adjudicator Stanley's findings. Part III of the Code has its origin in what was formerly a separate statute, the *Canada Labour (Standards) Code*.¹³ In my view it is intended, as was its predecessor, to set minimum standards for all employment relations subject to federal legislative jurisdiction, with certain specified exceptions, now specified primarily in section 167 [as am. by R.S.C., (1985) (1st Supp.), c. 9, s. 5]. The purposes of the wrongful dismissal provisions of the Code, i.e., Division XIV of Part III, were summarized by Strayer J. in *Sedpex, Inc.*,¹⁴ as follows:

Section 61.5 [as it then was, now s. 240] was inserted in the Code to provide, in effect, a grievance procedure for federally-regulated employees not protected by collective bargaining agreements, allowing them to file complaints with respect to unjust dismissal. Where such a complaint is filed and the matter is not otherwise settled the Minister can appoint an Adjudicator. If the Adjudicator after holding a hearing concludes that the person was unjustly dismissed he can order compensation or reinstatement of that person or some other appropriate remedy.

I would add that the provisions establish a process that may be considered less formal, more expeditious and less costly than a typical action for civil relief in the courts. Moreover, the remedies provided, particularly reinstatement to employment, are beyond the scope of relief available in the courts. By section 243, orders of adjudicators appointed to consider complaints of unjust dismissal are final and are not subject to question or review, or even judicial review in the normal course, in any court.

The exceptions of persons or of complaints not subject to determination by an adjudicator concerning alleged unjust dismissal are six. The persons excluded are: managers (subsection 167(3)), a person

¹³ Originally enacted S.C. 1964-65, c. 38, subsequently included, as amended, as Part III of R.S.C. 1970, c. L-1; now Part III of R.S.C., 1985, c. L-2, as amended.

¹⁴ *Supra*, note 2, at p. 293.

J'examinerai d'abord la question préliminaire du critère qu'il convient d'appliquer à la révision des conclusions tirées par l'arbitre Stanley. L'origine de la partie III du Code est ce qui était auparavant une loi distincte, à savoir le *Code canadien du travail (Normes)*¹³. À mon avis, les dispositions actuelles, comme les dispositions antérieures, sont destinées à établir les normes minimales qui s'appliquent à toutes les relations employeur-employé relevant de la compétence législative fédérale, certaines exceptions étant expressément énoncées, particulièrement à l'article 167 [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 5] actuel. L'objet des dispositions du Code concernant le congédiement injustifié, à savoir la section XIV de la partie III, a été résumé comme suit par le juge Strayer dans l'arrêt *Sedpex, Inc.*¹⁴:

L'insertion de l'article 61.5 [maintenant art. 240] dans le Code a effectivement eu pour objet l'établissement d'une procédure de grief destinée aux employés réglementés par le gouvernement fédéral qui ne sont pas protégés par des conventions collectives; cet article devait leur permettre de déposer des plaintes en matière de congédiement injustifié. Lorsqu'une telle plainte est déposée et qu'aucun règlement n'intervient dans le litige, le ministre peut nommer un arbitre. Si cet arbitre conclut au terme d'une audition que la personne visée a été congédiée injustement, il peut ordonner que celle-ci soit indemnisée ou réintégrée dans ses fonctions, ou il peut ordonner un autre redressement approprié.

J'ajouterais que ces dispositions prévoient une procédure qui peut être considérée comme étant plus simple, plus rapide et moins coûteuse que l'action habituellement intentée au civil devant les tribunaux. En outre, les redressements prévus, et notamment la réintégration dans un emploi, ne relèvent pas de la compétence des tribunaux. En vertu de l'article 243, les ordonnances de l'arbitre désigné pour examiner les plaintes de congédiement injuste sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires et normalement, elles ne sont même pas assujetties au contrôle judiciaire.

Les exceptions, en ce qui concerne les personnes ou les plaintes à l'égard desquelles l'arbitre ne peut pas rendre de décisions en matière de congédiement injuste, sont au nombre de six. Les personnes exclues

¹³ Initialement adopté au ch. 38 des S.C. 1964-65, subséquentement inclus, dans sa forme modifiée, à titre de partie III des S.R.C. 1970, ch. L-1; maintenant partie III des L.R.C. (1985), ch. L-2, dans sa forme modifiée.

¹⁴ Précité, note 2, à la p. 293.

who has not completed twelve consecutive months of continuous employment by an employer (paragraph 240(1)(a)) subject to section 189 [as am. *idem*, s. 7] which provides for continuous employment notwithstanding transfer of responsibilities for federal work or business from one employer to another, and subject also to regulations that may define absences from employment that shall be deemed not to interrupt continuity of employment (subsection 246(2) and section 245)), and a person who is a member of a group of employees subject to a collective agreement (paragraph 240(1)(b)). Complaints that may not be considered include: those made more than 90 days from the date on which the complainant was dismissed (subsection 240(2)), those in respect of a person laid off because of lack of work or because of the discontinuance of a function (paragraph 242(3.1)(a)), and those in respect of a person where a procedure for redress has been provided elsewhere in or under the Code or another statute (paragraph 242(3.1)(b)). The latter three, complaints excluded from consideration, are all incorporated by reference in subsection 240(1). All persons employed in employment subject to federal legislative jurisdiction, other than those specifically excluded, have recourse to the procedures for dealing with complaints of unjust dismissal. Over time the scope of the exemptions has been narrowed¹⁵ and I conclude that Parliament's intent is to ensure the availability of these remedial procedures to employees generally within its legislative jurisdiction, subject only to the specific exemptions provided.

The powers of the adjudicator, in procedural and substantive terms are set out in subsections 242(2), (3) and (4), the last of these including authority, where unjust dismissal is found, to order compensation, to reinstate the person in employment and to do any other thing that is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal. Particularly in view of the necessity for understanding appropriate substan-

¹⁵ See generally my comments in relation to the legislative history of the Code in *Island Telephone Co. Ltd. v. Canada (Minister of Labour)*, September 30, 1991, Court file no. T-1401-91, at pp. 22-24, not yet reported.

sont les suivantes: les personnes qui occupent le poste de directeur (paragraphe 167(3)), les personnes qui ne travaillent pas sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur (alinéa 240(1)a), sous réserve de l'article 189 [mod. *idem*, art. 7], qui prévoit qu'en cas de cession d'un employeur à un autre de l'entreprise fédérale la personne employée est réputée n'avoir pas cessé de travailler pour un seul employeur, et sous réserve également des règlements qui précisent les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez l'employeur (paragraphe 246(2) et article 245), et les personnes qui font partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective (alinéa 240(1)b)). Parmi les plaintes qui ne peuvent pas être examinées, il y a celles qui n'ont pas été déposées dans les 90 jours qui suivent la date du congédiement (paragraphe 240(2)), les plaintes qui concernent un plaignant licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste (alinéa 242(3.1)a) et les plaintes concernant une personne qui peut se prévaloir d'un autre recours en vertu du Code ou d'une autre loi (alinéa 242(3.1)b)). Les trois dernières exceptions sont incorporées par renvoi au paragraphe 240(1). Toutes les personnes exerçant un emploi relevant de la compétence législative fédérale, autre qu'un emploi expressément exclu, peuvent se prévaloir des procédures prévues dans les cas de congédiement injuste. Avec le temps, la portée des exceptions a été diminuée¹⁵, et je conclus que le législateur veut mettre ces recours à la disposition des employés relevant généralement de sa compétence législative, sous réserve uniquement des exceptions expressément prévues.

Les pouvoirs de l'arbitre, quant à la forme et au fond, sont énoncés aux paragraphes 242(2), (3) et (4), ce dernier permettant à l'arbitre, s'il décide que le congédiement était injuste, d'enjoindre à l'employeur de payer au plaignant une indemnité, de le réintégrer dans son emploi et de prendre toute autre mesure qu'il juge équitable de lui imposer et de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier. En particulier, étant donné qu'il faut savoir quel

¹⁵ Voir, d'une manière générale, les remarques que j'ai faites, en ce qui concerne l'historique législatif du Code dans l'arrêt *Island Telephone Co. Ltd. c. Canada (Ministre du Travail)*, le 30 septembre 1991, dossier du greffe n° T-1401-91, aux p. 24 à 27, encore inédit.

tive relief in the circumstances, it seems evident that adjudicators appointed to deal with these complaints generally possess specialized knowledge, understanding and experience in relation to labour relations and to unjust dismissal.

Noting again the decisions of the Court of Appeal in *Lee-Shanok*¹⁶ and *Bateman*¹⁷ holding that the determination under subsection 167(3) whether a person is a manager, to whom the provisions concerning unjust dismissal are not available, is a question limiting an adjudicator's jurisdiction, a question on which the last word is that of the courts and not the adjudicator, it is my view that all other exclusions provided by subsections 240(1) and (2) and 242(3.1) are matters for determination by an adjudicator which will only be set aside if there is patently unreasonable error. I reach that conclusion for two reasons, the structure of the Code and the procedures set out in sections 240 to 245.

Section 167 of the Code provides for the general application of Part III to employees engaged in work subject to federal legislative jurisdiction, with very few exceptions. Among these exceptions, subsection 167(3) specifically excludes managers from the application of Division XIV, the provisions dealing with unjust dismissal. If all other exemptions were to be considered in the same way they might well have been set out in that subsection. But Parliament did not do that. Rather, the other exceptions are set out in Division XIV itself. All of the others are specified, or incorporated by reference, in subsection 242(1). That is the provision, subject to exceptions, for filing a complaint. If that complaint, upon investigation, is not satisfactorily resolved within a reasonable time, the inspector to whom the complaint was made, on the request of the complainant, shall report to the Minister that the endeavour to assist the parties has not succeeded (subsection 241(3)) and the Minister may then appoint an adjudicator to hear and adjudicate the complaint (subsection 242(1)). While the use of the word "may" implies discretion, in my view the

¹⁶ *Supra*, note 4.

¹⁷ *Supra*, note 1.

recours peut être exercé sur le fond compte tenu des circonstances, il semble évident qu'en général, les arbitres chargés d'examiner ces plaintes possèdent des connaissances spéciales et ont une compréhension et une expérience particulières en matière de relations du travail et de congédiement injuste.

Compte tenu ici encore des décisions rendues par la Cour d'appel dans les affaires *Lee-Shanok*¹⁶ et *Bateman*¹⁷, dans lesquelles il a été jugé que la détermination, en vertu du paragraphe 167(3), de la question de savoir si une personne occupe le poste de directeur, de sorte que les dispositions concernant le congédiement injuste ne s'appliquent pas, est une question limitant la compétence de l'arbitre, puisque ce sont les tribunaux qui ont le dernier mot, j'estime qu'il incombe à l'arbitre de déterminer toutes les autres exclusions prévues par les paragraphes 240(1) et (2) ainsi que par le paragraphe 242(3.1), la décision de celui-ci n'étant annulée que s'il existe une erreur manifestement déraisonnable. Je tire cette conclusion pour deux raisons, fondées sur la structure du Code et les procédures énoncées aux articles 240 à 245.

L'article 167 du Code prévoit que la partie III s'applique d'une manière générale aux employés qui travaillent dans une entreprise fédérale, à quelques rares exceptions près. Ainsi, le paragraphe 167(3) exclut expressément les employés occupant le poste de directeur du champ d'application de la section XIV, qui porte sur le congédiement injuste. Si toutes les autres exceptions devaient être considérées de la même façon, elles auraient bien pu être mentionnées dans ce paragraphe. Cependant, le législateur ne l'a pas fait. Les autres exceptions sont plutôt mentionnées dans la section XIV elle-même. Toutes les autres exceptions sont énoncées, ou incorporées par renvoi, au paragraphe 242(1). C'est la disposition qui prévoit qu'une plainte peut être déposée, sous réserve de certaines exceptions. Si, après enquête, la conciliation n'aboutit pas dans un délai raisonnable, l'inspecteur, sur demande du plaignant, fait rapport au ministre de l'échec de son intervention (paragraphe 241(3)), et le ministre peut désigner un arbitre pour entendre et trancher la plainte (paragraphe 242(1)). L'emploi du mot «peut» laisse entendre l'existence d'un pouvoir

¹⁶ Précité, note 4.

¹⁷ Précité, note 1.

Minister has little discretion, except perhaps in the most obvious case of an exemption where there is no dispute about excluding factors; if the purpose of the provisions is to be served, the complaint will go forward to an adjudicator for determination. The Code provides no grounds for the exercise of discretion by the Minister to refuse to appoint an adjudicator; for example, determination of whether the person complaining or the complaint itself falls within exclusions under Division XIV is not specifically assigned to the Minister. If he were to refuse to act, it is my view that decision would be subject to judicial review. While the Code does not specifically assign determination of exclusions to the adjudicator, a number of them require determinations of fact which are more suited to decision by the adjudicator with the procedural powers assigned to him than they are to decision by the Minister or his representatives. The process, as earlier noted, is one designed to avoid civil action in the courts. It would ultimately frustrate Parliament's intent, in my view, if virtually every decision of an adjudicator concerning exclusions set out in Division XIV were to be subject to review for "correctness", the test for issues limiting the adjudicator's jurisdiction. Thus, in my view, the standard for review for both questions at issue here is whether the adjudicator's findings interpreting the provisions of the Code in relation to the complaint by the respondent were patently unreasonable.

As to the first issue, the interpretation of paragraph 240(1)(b), it is my view that the finding of the adjudicator, that Pollard was not excluded by this paragraph, is not patently unreasonable. Indeed, in my view, that finding is correct, in the event the standard for review be perceived otherwise than I have found it. In my view, arbitrator Stanley was correct in interpreting paragraph 240(1)(b) as relating to the time of the dismissal complained of, not the time of filing the complaint, and that there was no collective agreement in force between the parties at the time Pollard was dismissed, August 31. Thus, though he may then have been a member of a group of employees who comprised a bargaining unit engaged in a lawful

discrétionnaire, mais à mon avis, le pouvoir discrétionnaire du ministre est restreint, sauf peut-être dans le cas évident d'une exception où les facteurs d'exclusion ne sont pas contestés; pour assurer la réalisation du but des dispositions, il faut que la plainte soit présentée à un arbitre en vue d'une décision. Le Code ne prévoit aucun motif permettant au ministre d'exercer son pouvoir discrétionnaire de refuser de désigner un arbitre; ainsi, le ministre n'est pas expressément chargé de déterminer si la personne qui se plaint ou la plainte elle-même est visée par les exclusions prévues dans la section XIV. S'il refusait d'agir, sa décision serait, à mon avis, assujettie au contrôle judiciaire. Le Code ne charge pas expressément l'arbitre de déterminer les exclusions, mais un certain nombre d'entre elles exigent des déterminations de fait à l'égard desquelles l'arbitre est mieux placé que le ministre ou ses représentants pour rendre une décision, compte tenu des pouvoirs qui lui sont conférés en matière de procédure. Comme il en a ci-dessus été fait mention, la procédure est destinée à éviter qu'un recours civil soit exercé. À mon avis, si presque toutes les décisions rendues par un arbitre au sujet d'exclusions prévues par la section XIV devaient faire l'objet d'un examen destiné à déterminer leur «bien-fondé», soit le critère qui s'applique aux questions limitant la compétence de l'arbitre, cela ferait en fin de compte obstacle à l'intention du législateur. À mon avis, le critère de révision qui s'applique aux deux questions ici en litige consiste donc à déterminer si les conclusions tirées par l'arbitre, lorsqu'il a interprété les dispositions du Code par suite de la plainte déposée par l'intimé, étaient manifestement déraisonnables.

Quant à la première question, soit l'interprétation de l'alinéa 240(1)b), j'estime que la conclusion de l'arbitre, selon laquelle Pollard n'était pas exclu par cette disposition, n'est pas manifestement déraisonnable. De fait, à mon avis, cette conclusion est exacte, si jamais le critère de révision était considéré autrement que je ne l'ai fait. À mon avis, l'arbitre Stanley a eu raison d'interpréter l'alinéa 240(1)b) comme se rapportant au moment où le congédiement a eu lieu, et non au moment du dépôt de la plainte, et de conclure qu'aucune convention collective n'était en vigueur lorsque Pollard a été congédié, le 31 août. Ainsi, ce dernier faisait peut-être alors partie d'un groupe d'employés qui formaient une unité de négo-

strike, at the time of his dismissal there was no collective agreement to which that group of employees was subject.

The applicant's argument is that the relevant time for assessing the status of the complainant is the date of the complaint and that this is consistent with the scheme of section 240 as a whole. Yet paragraph 240(1)(a), requiring a person complaining of unjust dismissal to have completed twelve consecutive months of continuous employment by an employer, is a requirement that must be measured from the date of dismissal if it is to have any sensible application. Moreover, subsection 240(2) provides a time limit for filing a complaint, specifically 90 days from the date of the dismissal alleged as unjust.

It seems to me that section 240 can only be interpreted on the basis of the relevant time being the date of dismissal. That has been held by an adjudicator to be the relevant time for determination of the status of the complainant as a manager.¹⁸ That is consistent with judicial decisions in *Lee-Shanok* and *Bateman*, where the functions of the complainant at the time of his dismissal were assessed in determining whether he was a "manager" and thus excluded by subsection 167(3). It is consistent as well with sensible application of paragraph 242(3.1)(a), excluding consideration of a complaint from a person laid off because of lack of work or the discontinuance of a function, the relevant time at issue being the date of termination of the complainant as is clearly implied in *Sedpex, Inc.*

Moreover, the interpretation urged by the applicant could lead to anomalous, if not absurd, results that are inconsistent with the purposes of the Code. A person within a bargaining unit subject to a collective agreement at the time of his dismissal but not at the time of his complaint would have access to arbitration under the collective agreement and also be free to complain of unjust dismissal under the Code. Moreover, the interrelated purposes of Part I of the

ciation se livrant à une grève légale, mais au moment du congédiement, ce groupe d'employés n'était régi par aucune convention collective.

La requérante soutient que la date pertinente, lorsqu'il s'agit de déterminer le statut du plaignant, est celle du dépôt de la plainte et que la chose est compatible avec l'esprit de l'article 240 dans son ensemble. Pourtant, c'est la date du congédiement qui doit entrer en ligne de compte si l'on veut assurer une application judiciaire de l'alinéa 240(1)a), selon lequel une personne qui se plaint d'avoir été injustement congédiée doit travailler sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur. En outre, le paragraphe 240(2) fixe le délai dans lequel la plainte doit être déposée, soit dans les 90 jours qui suivent la date du présumé congédiement injuste.

Il me semble qu'on peut uniquement interpréter l'article 240 en se fondant sur le fait que la date pertinente est celle du congédiement. Tel est le moment qu'un arbitre a jugé pertinent lorsqu'il s'est agi de déterminer si un plaignant occupait le poste de directeur¹⁸. Cette décision est compatible avec les décisions judiciaires rendues dans les affaires *Lee-Shanok* et *Bateman*, où la Cour a examiné les fonctions du plaignant au moment de son congédiement pour déterminer s'il «occupait le poste de directeur» et, par conséquent, s'il était exclu en vertu du paragraphe 167(3). Elle est également compatible avec l'application judiciaire de l'alinéa 242(3.1)a), qui dit que la plainte est irrecevable si le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste, le moment pertinent étant celui où il a été mis fin à l'emploi du plaignant, comme le laisse clairement entendre l'arrêt *Sedpex, Inc.*

En outre, l'interprétation prônée par la requérante pourrait entraîner des résultats anormaux, sinon absurdes, qui sont incompatibles avec l'objet du Code. Une personne comprise dans une unité de négociation régie par une convention collective au moment de son congédiement, mais non au moment du dépôt de la plainte, pourrait se prévaloir de la procédure d'arbitrage prévue par la convention collective et pourrait également déposer une plainte de con-

¹⁸ *John B. Macdonald v. Eastern Broadcasters Limited*, unreported, 1985, decision of J. MacPherson, Adjudicator.

¹⁸ *John B. Macdonald c. Eastern Broadcasters Limited*, non publié, 1985, décision de J. MacPherson, arbitre.

Code, to promote collective bargaining, and Part III of the Code, to provide minimum standards in federally regulated employment, if the relevant date for paragraph 240(1)(b) were the date of the complaint, would permit the employer to unilaterally suspend a collective agreement during a lawful strike and to discharge employees who then would have no recourse to arbitration under a collective agreement, assuming no retroactive application of a subsequent agreement, or no recourse under section 240.

There are adjudicators' decisions which deal with this issue though both relate to somewhat different circumstances. In *Bernier v. Capitaine Courrier Corporation*,¹⁹ dismissal occurred apparently before certification of a union which later negotiated a first collective agreement and in *Beaudoin v. Cable TV Inc.*,²⁰ dismissal occurred after certification but before conclusion of a first collective agreement. In both, the adjudicators concerned respectively concluded that paragraph 240(1)(b) did not preclude consideration of the complaint. In *Bernier*, the adjudicator dealt with the argument here raised by Canada Post that at the time the complaint was filed, there was a collective agreement binding employees and employer, without determining the relevant time for determination of the complainant's status because the time of filing was the basis of the employer's objection. The adjudicator found that having been discharged before the collective agreement was in effect and the agreement not being retroactive, the complainant was not at the time of his complaint a member of a group of employees subject to a collective agreement. Counsel for the applicant here distinguishes both cases from this one because both deal with situations where a first collective agreement was negotiated and dismissal occurred during the "free periods" between an application for certification and certification in the case of *Bernier*, and between certification and conclusion of the first collective agree-

¹⁹ Unreported, decision of H. Gagnon, Adjudicator (1986).

²⁰ Unreported, decision of J. Lamoureux, Adjudicator (1984).

gédiement injuste en vertu du Code. En outre, si la date pertinente, pour l'application de l'alinéa 240(1)(b), était celle du dépôt de la plainte, les buts interdépendants de la partie I du Code, qui vise à promouvoir la négociation collective, et de la partie III du Code, qui établit les normes minimales applicables aux emplois réglementés fédéralement, permettraient à l'employeur de suspendre unilatéralement la convention collective pendant une grève légale et de congédier les employés, qui ne pourraient pas alors se prévaloir de la procédure d'arbitrage prévue par la convention collective, à supposer qu'une convention subséquente ne s'applique pas rétroactivement ou qu'aucun recours n'existe en vertu de l'article 240.

Il existe deux décisions rendues par des arbitres qui portent sur cette question, bien que les circonstances soient quelque peu différentes. Dans l'affaire *Bernier c. Capitaine Courrier Corporation*¹⁹, le congédiement avait apparemment eu lieu avant l'accréditation d'un syndicat qui avait par la suite négocié une première convention collective et dans l'affaire *Beaudoin c. Cable TV Inc.*²⁰, le congédiement avait eu lieu après l'accréditation, mais avant la conclusion d'une première convention collective. Dans les deux cas, les arbitres concernés ont respectivement conclu que l'alinéa 240(1)(b) n'empêchait pas l'examen de la plainte. Dans l'affaire *Bernier*, l'arbitre a examiné l'argument que Postes Canada invoque en l'espèce, à savoir qu'au moment où la plainte a été déposée, une convention collective régissait les employés et l'employeur, sans déterminer la date pertinente en vue de la détermination du statut du plaignant, parce que l'objection de l'employeur était fondée sur la date du dépôt. L'arbitre a conclu qu'étant donné qu'il avait été congédié avant que la convention collective eût pris effet et que cette dernière n'était pas rétroactive, le plaignant ne faisait pas partie, au moment du dépôt de la plainte, d'un groupe d'employés régis par une convention collective. L'avocat de la requérante fait une distinction entre ces deux affaires et la présente espèce parce que, dans les deux cas, une première convention collective avait été négociée et que le congédiement avait eu lieu pendant la «période de

¹⁹ Décision non publiée rendue en 1986 par H. Gagnon, arbitre.

²⁰ Décision non publiée rendue en 1984 par J. Lamoureux, arbitre.

ment in *Beaudoin*, periods during which the terms and conditions of employment prevailing prior to conclusion of a first agreement are preserved, including implicitly the right to seek redress for unjust dismissal under the Code. That situation does not prevail in any interregnum between collective agreements, it is said, because only the certified bargaining agent can then deal with the employer on behalf of employees in a bargaining unit and a strike, even when coupled with suspension of rights under a prior collective agreement, does not revive the common law contractual relationship between employees and employer. As I have noted, common law rights of employees are not here in issue.

The applicant also argued that in seeking the advantage of provisions of the subsequent agreement by initiating grievance proceedings, by filing unfair labour practice complaints under the Code, and by his continued association with the bargaining unit and by his representation by his union, Pollard was a member of a group of employees subject to a collective agreement at the time his complaint of unjust dismissal was filed. But having been dismissed, he was not an employee after August 31, and he could not, whatever his actions were thereafter, be a member of a group of employees subject to a collective agreement, until his employment was restored. Having discharged him, the employer can hardly claim that Pollard was thereafter a member of the group of employees subject to the collective agreement, which was not retroactive, negotiated after his dismissal with the bargaining agent acting on behalf of employees continuing in the bargaining unit.

Thus, I find that the adjudicator's decision on the first issue raised by Canada Post, the application of paragraph 240(1)(b), was not patently unreasonable.

statu quo» qui s'était écoulée entre le moment de la demande d'accréditation et celui de l'accréditation (affaire *Bernier*), et entre le moment de l'accréditation et celui où la première convention collective avait été conclue (affaire *Beaudoin*), périodes pendant lesquelles les conditions de travail qui s'appliquaient avant la conclusion d'une première convention collective sont maintenues, y compris, implicitement, le droit d'exercer un recours fondé sur le Code par suite d'un congédiement injuste. Telle n'est pas la situation pendant la période qui s'écoule entre deux conventions collectives, dit-on, parce que seul l'agent négociateur accrédité peut alors traiter avec l'employeur pour le compte des employés compris dans une unité de négociation, et une grève, même lorsqu'elle s'accompagne de la suspension des droits reconnus par une convention collective antérieure, ne fait pas renaître le lien contractuel existant en common law entre les employés et l'employeur. Comme je l'ai fait remarquer, les droits reconnus aux employés par la common law ne sont pas ici en litige.

La requérante a également soutenu qu'étant donné qu'il avait cherché à se prévaloir des dispositions de la convention subséquente en présentant un grief, en déposant des plaintes de pratiques déloyales de travail fondées sur le Code, en continuant à être membre de l'unité de négociation et en se faisant représenter par le syndicat, Pollard faisait partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective au moment du dépôt de la plainte de congédiement injuste. Cependant, puisqu'il avait été congédié, il n'était pas employé après le 31 août, et quelles que soient les mesures qu'il avait prises par la suite, il ne pouvait pas faire partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective tant qu'il n'était pas réintégré dans son emploi. Puisqu'il a congédié Pollard, l'employeur peut difficilement alléguer que ce dernier faisait par la suite partie d'un groupe d'employés régis par la convention collective négociée, après son congédiement, avec l'agent négociateur agissant pour le compte des employés encore membres de l'unité de négociation, laquelle n'était pas rétroactive.

Je conclus donc que la décision que l'arbitre a rendue au sujet de la première question soulevée par Postes Canada, soit l'application de l'alinéa 240(1)b),

Indeed, in my view the result of that determination was correct.

When I turn to the adjudicator's ruling on the second issue, the application of paragraph 242(3.1)(b), in my view his finding, that Pollard was not excluded because his complaint was not one where a procedure for redress has been provided otherwise in or under the Code or any other statute, is not patently unreasonable. Indeed, in the circumstances, I believe that finding is consistent with, or correct in light of, the facts and the legislative intent of the paragraph in question.

I do not share the adjudicator's reasons, related to legislative intent, for that result. The possibility of future legislative change by Parliament is not a prime consideration in the interpretation of legislation which, in accord with section 10 of the *Interpretation Act*, R.S.C., 1985, c. I-21, "shall be considered as always speaking". It is to have meaning in light of the situation prevailing, including existing legislation, at the time of its interpretation and application.

I agree with the respondent's submissions that alternative processes urged by the applicant as available to Pollard under the Code, sections 37 and 94, do not provide a process to address the issue of unjust dismissal for alleged misconduct, the basis of the respondent's complaint and the matter dealt with in sections 240 to 245 of the Code. Section 37 provides for complaints by a member against his or her union in relation to matters included in a collective agreement. As I have earlier indicated, this does not provide a procedure for redress against the employer for alleged unjust dismissal. Nor does section 94 provide such a procedure. Rather, it concerns complaints concerning unfair labour practices defined by statute, all relating to discriminatory behaviour because of participation in union activities. I share the adjudicator's conclusion that sections 94 and 97 [as am. by S.C. 1991, c. 39, s. 2] do not provide a procedure for redress against the employer who is found to have unjustly dismissed an employee.

n'était pas manifestement déraisonnable. De fait, à mon avis, le résultat de cette décision était exact.

Quant à la seconde question, soit l'application de l'alinéa 242(3.1)b), la conclusion tirée par l'arbitre, à savoir que Pollard n'était pas exclu parce que sa plainte n'était pas une plainte à l'égard de laquelle le Code ou une autre loi prévoyait un autre recours, n'est pas, à mon avis, manifestement déraisonnable. De fait, en l'occurrence, je crois que cette conclusion est compatible avec les faits et le but de la disposition en question, ou qu'elle est fondée, compte tenu de ces faits et de ce but.

Je ne souscris pas aux motifs énoncés par l'arbitre, en ce qui concerne le but législatif, pour en arriver à ce résultat. La possibilité que le législateur modifie éventuellement la loi n'est pas une considération primordiale lorsqu'il s'agit d'interpréter la loi qui, conformément à l'article 10 de la *Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), ch. I-21, «a vocation permanente». La loi doit avoir un sens compte tenu de la situation, et notamment des dispositions législatives qui existent au moment où elle est interprétée et appliquée.

Je souscris aux arguments de l'intimé, à savoir que les autres recours qui, selon la requérante, peuvent être exercés par Pollard en vertu des articles 37 et 94 du Code ne permettent pas de régler la question du congédiement injuste découlant d'une présumée faute de conduite, sur laquelle la plainte est fondée, et qui est visée par les articles 240 à 245 du Code. L'article 37 porte sur une plainte présentée par un employé contre le syndicat relativement à des questions visées par la convention collective. Comme je l'ai ci-dessus mentionné, il ne s'agit pas d'un recours susceptible d'être exercé contre l'employeur par suite d'un présumé congédiement injuste. L'article 94 ne prévoit pas non plus pareille procédure de redressement. Il porte plutôt sur les plaintes concernant les pratiques déloyales de travail mentionnées dans la loi, lesquelles se rapportent toutes à des actes discriminatoires résultant de la participation à des activités syndicales. Je souscris à la conclusion tirée par l'arbitre, à savoir que les articles 94 et 97 [mod. par L.C. 1991, ch. 39, art. 2] ne prévoient pas de procédure de redressement contre un employeur lorsqu'il est jugé que celui-ci a injustement congédié un employé.

Counsel for the respondent points to other circumstances dealt with under the Code, not referred to by the adjudicator, where dismissal alleged to be unjust may be redressed, apart from sections 240 to 245, and thus excluded by paragraph 242(3.1)(b). Where a collective agreement has expired prior to the right to strike being obtained, an employee who has been discharged without just cause still retains the right to have the discharge arbitrated under the terms of the expired agreement, pursuant to subsection 67(4) which provides that the mandatory requirement for a provision in a collective agreement for final settlement of differences without stoppage of work remains in force after expiry of the agreement until lawful strike action. Another circumstance, it is urged, is where an employee is discharged for exercising a right to refuse unsafe work, in which case a process for redress of any complaint is provided under Part II of the Code. Counsel points as well to the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C., 1985, c. P-35, s. 92(1)(b) and Schedule I, Part II [as am. by SOR/85-361; SOR/86-961; R.S.C., 1985 (3rd Supp.), c. 18, s. 41; SOR/87-644; R.S.C., 1985 (4th Supp.), c. 7, s. 8; S.C. 1991, c. 6, s. 25, as an example of other legislation providing for redress, which if applicable would exclude a complaint under paragraph 242(3.1)(b) of the Code.

These submissions seek to support, aside from sections 37 and 94, an interpretation of the words "a procedure for redress has been provided elsewhere in or under this or any other Act of Parliament" in paragraph 242(3.1)(b). In my view it is not essential to finally determine what those words may be deemed to include. Where no other statutory provision is found by an adjudicator to provide a procedure for redress of a complaint of alleged unjust dismissal, the complaint is not excluded from consideration under paragraph 242(3.1)(b). That, it seems to me, is consistent with the intent of Parliament that the procedures for dealing with complaints of unjust dismissal set out in Division XIV of Part III of the Code be available for all employees engaged in employment subject to federal regulation except those specifically excluded. In the assessment of fact and law involved in applying those exclusions, the Court should not

L'avocat de l'intimé cite d'autres cas prévus par le Code, et non mentionnés par l'arbitre, dans lesquels un présumé congédiement injuste peut donner lieu à un redressement, indépendamment des articles 240 à 245, lesquels sont donc exclus en vertu de l'alinéa 242(3.1)b). Lorsqu'une convention collective expire avant que le droit de grève ne soit acquis, l'employé congédié sans juste cause conserve le droit de recourir à l'arbitrage en vertu de la convention expirée, conformément au paragraphe 67(4), qui prévoit que la clause obligatoire de la convention collective prévoyant le mode de règlement définitif, sans arrêt de travail, des désaccords demeure en vigueur après l'expiration de la convention, et ce, tant que la grève légale n'est pas déclenchée. L'intimé cite également le cas dans lequel l'employé est congédié pour avoir exercé son droit de refuser de travailler pour des raisons de sécurité, un recours étant alors prévu en vertu de la partie II du Code. L'avocat cite en outre l'alinéa 92(1)b) et l'Annexe I de la Partie II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 92(1)b), Annexe I, Partie II [mod. par DORS/85-361; DORS/86-961; L.R.C. (1985) (3^e suppl.), ch. 18, art. 41; DORS/87-644; L.R.C. (1985) (4^e suppl.), ch. 7, art. 8; L.C. 1991, ch. 6, art. 25], à titre d'exemple de dispositions législatives prévoyant un redressement, qui, si elles s'appliquent, excluent une plainte fondée sur l'alinéa 242(3.1)b) du Code.

Ces arguments sont invoqués à l'appui de l'interprétation de l'expression «la présente loi ou une autre loi fédérale prévoyant un autre recours» figurant à l'alinéa 242(3.1)b), indépendamment des articles 37 et 94. À mon avis, il n'est pas essentiel de déterminer d'une manière définitive ce que cette expression est réputée inclure. Lorsque l'arbitre ne trouve aucune autre disposition légale prévoyant un recours dans le cas d'un présumé congédiement injuste, la plainte n'est pas exclue en vertu de l'alinéa 242(3.1)b). Il me semble que cela est compatible avec l'intention du législateur, soit que les recours prévus dans la section XIV de la partie III du Code dans le cas d'une plainte de congédiement injuste peuvent être exercés par tous les employés d'une entreprise fédérale sauf ceux qui sont expressément exclus. En appréciant les faits et le droit pertinents pour l'application de ces exclusions, la Cour ne doit pas intervenir pour modi-

intervene to affect an adjudicator's finding unless it be patently unreasonable.

In my view, the decision of the adjudicator is not patently unreasonable in its finding that no other procedure for redress of Pollard's complaint of unjust dismissal exists under the Code or other statute.

Conclusion

At the end of the hearing, as confirmed by advice from counsel shortly thereafter, it was agreed there was no need to give consideration to an order in the nature of a stay of the adjudicator's inquiry pending decision by this Court. Thus, I do not deal with that relief originally sought.

In my view, the adjudicator's findings in relation to both issues, raised as the basis for judicial review and for the orders here sought, were within his jurisdiction, and I am not persuaded that these were patently unreasonable. Thus, the application on behalf of the applicant Canada Post is dismissed with costs.

fier la conclusion de l'arbitre à moins que cette dernière ne soit manifestement déraisonnable.

À mon avis, la conclusion tirée par l'arbitre, à savoir qu'en l'espèce, le Code ou une autre loi ne prévoyait aucun autre recours, n'est pas manifestement déraisonnable.

Conclusion

À la fin de l'audience, il a été convenu, comme les avocats l'ont fait savoir peu de temps après, qu'il était inutile d'envisager de rendre une ordonnance suspendant l'enquête menée par l'arbitre en attendant la décision de la Cour. Je n'examinerai donc pas la question.

À mon avis, les conclusions tirées par l'arbitre au sujet des deux questions soulevées en vue de la révision judiciaire et de l'obtention des ordonnances ici demandées relevaient de sa compétence, et je ne suis pas convaincu qu'elles étaient manifestement déraisonnables. La demande présentée pour le compte de la requérante Postes Canada est donc rejetée avec dépens.