

A-57-80

A-57-80

**Teamsters Union Local 938 of the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, and Fred Johnston (Applicants)**

v.

**Gerald M. Massicotte, Humes Transport Limited, and Canada Labour Relations Board (Respondents)**

Court of Appeal, Heald and Urie JJ. and MacKay D.J.—Toronto, October 31, 1980; Ottawa, December 15, 1980.

*Judicial review — Labour relations — Application to review and set aside respondent Board's decision that Massicotte was a member of the bargaining unit covered by the collective agreement and as such had a right to grieve the termination of his employment pursuant to s. 155 of the Canada Labour Code and that the Union had violated s. 136.1 of the Code — Massicotte, a part-time employee, filed a grievance against the Company alleging that his termination was unjust — Union refused to proceed on the ground that Massicotte was part-time help and therefore not covered by the collective agreement — Massicotte filed a complaint with the respondent Board — Whether Court has jurisdiction to review Board's decision — Whether Board has jurisdiction to determine whether Massicotte was included in the bargaining unit — Whether Board exceeded its jurisdiction by suggesting an interpretation of the collective agreement — Whether the Board had jurisdiction to determine that Massicotte could grieve against his termination — Application dismissed — Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1, as amended, ss. 136.1, 155(1), 187(1), 189 — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.*

This is an application to review and set aside the decision of the respondent Board that the respondent Massicotte was a member of the bargaining unit covered by the collective agreement in question, that Massicotte had a right to grieve his termination of employment by virtue of section 155 of the *Canada Labour Code* and that the Union had violated section 136.1 of the Code. Massicotte had been employed by the Company for two and a half years as part-time help when his employment was terminated. He filed a grievance against the Company but the Union refused to proceed on the ground that he was not covered by the collective agreement except for the wage rate and the payment of dues. Massicotte filed a complaint with the Board alleging that the applicants had violated section 136.1 of the Code. Section 136.1 provides that where the trade union is the bargaining agent, it shall represent all employees in the bargaining unit. The Board ordered that the question of whether Massicotte's dismissal was unjust should proceed to arbitration. The questions are whether the Court has jurisdiction to entertain the application, whether the Board has jurisdiction to determine whether Massicotte is in the bargaining unit, whether the Board exceeded its jurisdiction by sug-

**Le Syndicat des camionneurs, section locale 938 de la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts et aides et Fred Johnston (Requérants)**

c.

**Gerald M. Massicotte, Humes Transport Limited et le Conseil canadien des relations du travail (Intimés)**

Cour d'appel, les juges Heald et Urie et le juge suppléant MacKay—Toronto, 31 octobre 1980; Ottawa, 15 décembre 1980.

*Examen judiciaire — Relations du travail — Demande d'examen et d'annulation de la décision du Conseil intimé, qui a conclu que Massicotte était membre de l'unité de négociation visée par la convention collective, qu'en cette qualité il était habilité par l'art. 155 du Code canadien du travail à présenter un grief au sujet de son congédiement et que le syndicat avait enfreint l'art. 136.1 du Code — Massicotte, un employé à temps partiel, a présenté un grief contre la société pour congédiement injuste — Le syndicat a refusé de donner suite au grief par ce motif que Massicotte, à titre d'employé à temps partiel, ne bénéficiait pas de la convention collective — Massicotte a déposé une plainte auprès du Conseil intimé — Il échet d'examiner si la Cour a compétence pour contrôler la décision du Conseil — Il échet d'examiner si le Conseil avait compétence pour déterminer si Massicotte faisait partie de l'unité de négociation — Il échet d'examiner si le Conseil a outrepassé sa compétence en proposant une interprétation de la convention collective — Il échet d'examiner si le Conseil avait compétence pour conclure que Massicotte pouvait présenter un grief au sujet de son congédiement — Demande rejetée — Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1, modifié, art. 136.1, 155(1), 187(1), 189 — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), c. 10, art. 28.*

Il s'agit d'une demande d'examen et d'annulation de la décision du Conseil intimé, qui a conclu que Massicotte était membre de l'unité de négociation visée par la convention collective en question, qu'il était habilité par l'art. 155 du *Code canadien du travail* à présenter un grief au sujet de son congédiement et que le syndicat avait enfreint l'article 136.1 du Code. Au moment du congédiement, Massicotte avait travaillé pour la société à temps partiel pendant deux ans et demi. Il a présenté un grief contre la société, mais le syndicat a refusé d'y donner suite par ce motif que, sauf en ce qui concerne le taux de rémunération et le paiement des cotisations syndicales, la convention collective ne s'appliquait pas à Massicotte. Ce dernier a déposé auprès du Conseil une plainte reprochant aux requérants d'avoir violé l'article 136.1 du Code. L'article 136.1 dispose que lorsque le syndicat est accrédité à titre d'agent négociateur, il doit représenter tous les employés de l'unité de négociation. Le Conseil a ordonné que la question de savoir si le congédiement de Massicotte était injuste soit soumise à l'arbitrage. Il échet d'examiner si la Cour a compétence pour connaître de la demande, si le Conseil a compétence pour déterminer si Massicotte fait partie de l'unité de négociation, si le Conseil a

gesting an interpretation of the collective agreement and whether the Board had the jurisdiction to determine that Massicotte could grieve against his termination.

*Held*, the application is dismissed. The respondent Massicotte was entitled to make a written complaint to the Board pursuant to subsection 187(1) of the *Canada Labour Code*. The Board had "jurisdiction in the narrow sense of authority to enter upon an inquiry" pursuant to the authority given to it under subsection 187(1). With respect to the second question, the Board was not determining the appropriate bargaining unit, but was determining whether Massicotte was an employee within the bargaining unit. In making this determination the Board had regard to the evidence of the Union and employer representatives. Additionally however, it carefully considered the relevant provisions of the collective agreement as well as the actions of the parties. The Board's approach to this question was reasonable and its answer thereto was likewise reasonable. With respect to the third issue, in ordering arbitration the Board had the view that in this forum the merits of both Massicotte's and the employer's case could be heard. With respect to the last issue, subsection 155(1) of the Code requires a dispute resolution procedure "by arbitration or otherwise". The scope of subsection 155(1) is not confined to disputes between the parties. It extends also to "employees bound by the collective agreement". This would include Massicotte. Subsection (2) does not restrict the ambit of subsection (1). The broad remedial powers granted to the Board at the conclusion of section 189 of the Code are wide enough to permit of the directions which the Board gave in this case.

*Canadian Union of Public Employees Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation* [1979] 2 S.C.R. 227, followed. *Service Employees' International Union, Local No. 333 v. Nipawin District Staff Nurses Association* [1975] 1 S.C.R. 382, applied.

#### APPLICATION for judicial review.

##### COUNSEL:

*H. Caley* and *J. Nyman* for applicants.  
*B. Iler* for respondent G. M. Massicotte.  
*J. C. Murray* for respondent Humes Transport Limited.  
*I. Scott, Q.C.* for respondent Canada Labour Relations Board.

##### SOLICITORS:

*Caley & Wray*, Toronto, for applicants.  
*B. Iler*, Toronto, for respondent G. M. Massicotte.  
*Hicks Morley Hamilton Stewart Storie*, Toronto, for respondent Humes Transport Limited.  
*Cameron, Brewin & Scott*, Toronto, for respondent Canada Labour Relations Board.

outrépassé sa compétence en proposant une interprétation de la convention collective et si le Conseil avait compétence pour conclure que Massicotte pouvait présenter un grief relativement à son congédiement.

*Arrêt*: la demande est rejetée. L'intimé Massicotte était en droit d'adresser une plainte écrite au Conseil conformément au paragraphe 187(1) du *Code canadien du travail*. Le Conseil avait «compétence dans le sens strict du pouvoir de procéder à une enquête» en vertu du pouvoir que lui confère le paragraphe 187(1). Quant à la deuxième question, le Conseil, loin de déterminer l'unité habile à négocier, a déterminé si Massicotte faisait partie de l'unité de négociation. Le Conseil, pour se prononcer, a pris en considération les dépositions des représentants tant syndicaux que patronaux. De plus, il a examiné attentivement les dispositions pertinentes de la convention collective ainsi que les actes des parties. La façon dont le Conseil a abordé cette question et la solution qu'il a retenue sont raisonnables. Pour ce qui est de la troisième question, le Conseil, en ordonnant le recours à l'arbitrage, a estimé que ce tribunal pouvait juger du bien-fondé des prétentions respectives de Massicotte et de l'employeur. Quant à la dernière question, le paragraphe 155(1) du Code impose une procédure de règlement des conflits «par voie d'arbitrage ou autrement». Le paragraphe 155(1) ne se restreint pas aux conflits entre les parties. Il s'étend également aux «employés liés par la convention collective», ce qui comprendrait Massicotte. Le paragraphe (2) n'apporte aucune restriction à la portée du paragraphe (1). Les vastes pouvoirs correctifs accordés au Conseil à la fin de l'article 189 du Code sont assez larges pour lui permettre de prendre les directives dont s'agit.

Arrêt suivi: *Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. La Société des alcools du Nouveau-Brunswick* [1979] 2 R.C.S. 227. Arrêt appliqué: *Union internationale des employés des services, local no. 333 c. Nipawin District Staff Nurses Association* [1975] 1 R.C.S. 382.

#### DEMANDE d'examen judiciaire.

##### AVOCATS:

*H. Caley* et *J. Nyman* pour les requérants.  
*B. Iler* pour l'intimé G. M. Massicotte.  
*J. C. Murray* pour l'intimée Humes Transport Limited.  
*I. Scott, c.r.* pour l'intimé le Conseil canadien des relations du travail.

##### PROCUREURS:

*Caley & Wray*, Toronto, pour les requérants.  
*B. Iler*, Toronto, pour l'intimé G. M. Massicotte.  
*Hicks Morley Hamilton Stewart Storie*, Toronto, pour l'intimée Humes Transport Limited.  
*Cameron, Brewin & Scott*, Toronto, pour l'intimé le Conseil canadien des relations du travail.

*The following are the reasons for judgment rendered in English by*

HEALD J.: This is a section 28 application to review and set aside a decision of the respondent Board dated January 25, 1980 wherein the Board held:

1. That the respondent Massicotte was a member of the bargaining unit covered by the collective agreement between the respondent Humes Transport Limited (the Company) and the applicant Union;
2. That the respondent Massicotte as a member of that bargaining unit had a right to grieve his termination of employment by virtue of section 155 of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1970, c. L-1, as amended; and
3. That the applicant Union had violated section 136.1 of the *Canada Labour Code*<sup>1</sup>.

Pursuant to these findings and as an integral part of the decision of January 25, 1980 herein impugned, the Board made the following directions (Case, pages 134 and 135):

To these ends we direct as follows:

1. The question of whether Massicotte's dismissal was contrary to the collective agreement shall proceed to arbitration.
2. To allow this we exercise our authority under section 121 and 189 to relieve against any time limits in the collective agreement so the arbitration board may hear the merits of the case.
3. The arbitration board shall consist of three persons: one nominated by Massicotte, one nominated by the employer and a chairman chosen by these two. Failing their agreement this Board shall nominate the chairman.
4. Massicotte, of course, may be represented in all future proceedings arising out of this decision and at arbitration by counsel of his choice. The legal fees, disbursements and expenses shall be paid by the union. As well his reasonable disbursements and expenses shall be paid by the union. If there is any dispute, it shall be referred to this Board for final determination.

<sup>1</sup> Said section 136.1 reads as follows:

**136.1** Where a trade union is the bargaining agent for a bargaining unit, the trade union and every representative of the trade union shall represent, fairly and without discrimination, all employees in the bargaining unit.

*Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par*

LE JUGE HEALD: La présente demande, fondée sur l'article 28, tend à l'examen et à l'annulation de la décision rendue le 25 janvier 1980 par le Conseil intimé, décision où ce dernier a jugé:

1. Que l'intimé Massicotte faisait partie de l'unité de négociation régie par la convention collective intervenue entre l'intimée Humes Transport Limited (ci-après la société) et le syndicat requérant;
2. Que l'intimé Massicotte, à titre de membre de cette unité de négociation, avait le droit, en vertu de l'article 155 du *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1, modifié, de présenter un grief relativement à son congédiement; et
3. Que le syndicat requérant avait enfreint l'article 136.1 du *Code canadien du travail*<sup>1</sup>.

Suite à ces conclusions, le Conseil a émis les directives suivantes, qui font partie intégrante de la décision attaquée du 25 janvier 1980 (pages 134 et 135 du dossier conjoint):

A ces fins, nous ordonnons ce qui suit:

1. La question de savoir si le congédiement de Massicotte était en violation de la convention collective sera soumise à l'arbitrage.
2. Aussi, pour permettre au conseil d'arbitrage de statuer sur le bien-fondé de l'affaire, nous exerçons le pouvoir que nous donnent les articles 121 et 189 en levant tout délai prescrit dans la convention collective.
3. Le Conseil d'arbitrage se composera de trois personnes: une sera nommée par Massicotte, une autre, par l'employeur et un président, par les deux. Si elles n'arrivent pas à s'entendre, c'est le présent Conseil qui nommera le président.
4. Massicotte pourra bien entendu être représenté par l'avocat de son choix dans tout recours auquel la présente décision pourra donner lieu et lors de l'arbitrage. Les honoraires, frais et dépenses seront payés par le syndicat. Ses propres dépenses, dans la mesure où elles seront raisonnables, seront aussi payées par le syndicat. S'il y a un conflit, il faudra s'en remettre à la décision du présent Conseil.

<sup>1</sup> Ledit article 136.1 est ainsi rédigé:

**136.1** Lorsqu'un syndicat est accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, il doit, de même que ses représentants, représenter tous les employés de l'unité de négociation de façon juste et sans discrimination.

5. The union shall pay the reasonable fees, disbursements and expenses of Massicotte's nominee and one half of those of the chairman. If there is any dispute, it shall be referred to this Board for final determination.

6. Should the arbitration board determine Massicotte should be compensated with reinstatement or some lesser discipline than discharge, the union shall pay the amount of compensation from the date of discharge to the date of this decision, if any, and the employer shall pay the amount from the date of this decision, if any.

7. In calculating the amount of compensation from the date of discharge to the date of this decision, if any, and payable by the union, the amount shall not be decreased by any application against Massicotte of a duty to mitigate. (He was actively seeking redress before the Ontario Labour Relations Board and this Board).

The Board reserves jurisdiction pursuant to section 120.1 to issue a final decision after the conclusion of arbitration or any settlement by the parties. The Board will issue an interim order if necessary and will clarify any of its directions should a party request it.

The relevant facts in this matter are not in dispute and may be stated as follows: In 1949 the respondent Company voluntarily recognized the applicant Union as the bargaining agent for certain of its employees. Since 1949 these parties have entered into a series of collective agreements, the most recent one being effective from October 1, 1977 until September 30, 1979. On August 15, 1979, the employment of the respondent Massicotte with the Company at their Toronto terminal was terminated by the Company, he having been employed by the Company as part-time help since January 24, 1977. On August 16, 1979, the respondent Massicotte filed a grievance against the Company alleging that this termination was unjust. On August 17, 1979, Massicotte had a discussion with the applicant, Fred Johnston, a business agent for the applicant Union, wherein Johnston informed Massicotte that the Union could not proceed with his grievance for the reason that inasmuch as Massicotte was part-time help he was not covered by the collective agreement between the Company and the Union except for the wage rate and the payment of dues. In that discussion Massicotte agreed that he was part-time help and that he did not work over 16 hours per week.

5. Le syndicat paiera les honoraires, dépenses et frais justifiés de la personne nommée par Massicotte et la moitié de ceux du président. S'il y a conflit, il faudra s'en remettre à la décision du présent Conseil.

<sup>a</sup> 6. Si le conseil d'arbitrage estime que Massicotte doit être indemnisé et réintégré dans ses fonctions ou subir une sanction moins sévère que le congédiement, le syndicat lui versera le montant de sa rémunération pour la période s'étendant de la date de son congédiement à celle de cette décision, s'il y en a, et l'employeur lui versera sa rémunération à compter de la date de cette décision, s'il y en a.

<sup>c</sup> 7. L'indemnité que le syndicat pourra être tenu de verser pour la période s'étendant entre la date du congédiement et la date de cette décision, s'il y en a, sera calculée sans imposer la règle de la mitigation à Massicotte. (Il était occupé à se pourvoir devant le Conseil des relations du travail de l'Ontario et le présent Conseil.)

<sup>d</sup> Le Conseil se réserve le droit, en vertu de l'article 120.1 de rendre une décision finale après l'arbitrage ou tout accord des parties. Le Conseil rendra une ordonnance provisoire si nécessaire et éclaircira à la demande de l'une ou l'autre partie toute directive qu'il a donnée.

<sup>e</sup> Les faits essentiels de l'espèce ne sont pas contestés. Résumons-les. La société intimée a, en 1949, volontairement reconnu le syndicat requérant comme l'agent négociateur de certains de ses employés. Depuis 1949, est intervenue entre ces parties une série de conventions collectives, dont la plus récente s'appliquait à la période du 1<sup>er</sup> octobre 1977 au 30 septembre 1979. Le 15 août 1979, la société a congédié l'intimé Massicotte qui, depuis le 24 janvier 1977, travaillait à temps partiel à l'entrepôt de la société situé à Toronto. Le 16 août 1979, l'intimé Massicotte a présenté un grief contre la société pour congédiement injuste. Le 17 août 1979, lors d'un entretien avec le requérant Fred Johnston, agent d'affaires du syndicat requérant, Massicotte a été informé que le syndicat <sup>f</sup> ne pouvait donner suite à son grief parce qu'étant un employé à temps partiel, il n'était pas, sauf en ce qui concerne le taux de rémunération et le paiement des cotisations syndicales, régi par la convention collective conclue entre la société et le syndicat. Au cours de cet entretien, Massicotte a convenu du fait qu'il n'était employé qu'à temps partiel et qu'il ne travaillait pas plus de 16 heures par semaine. Le 20 septembre 1979, l'intimé Massicotte, en application du paragraphe 187(1) du

On September 20, 1979, the respondent Massicotte filed a complaint with the respondent Board pursuant to subsection 187(1) of the *Canada Labour Code*<sup>2</sup> alleging that the applicant Union and the applicant Johnston had violated section 136.1 of the Code. <sup>a</sup>

The Board held a hearing into this complaint and on January 25, 1980 made the decision herein impugned. <sup>b</sup>

Counsel for the respondent Board as well as counsel for the respondent Massicotte challenged the jurisdiction of the Court in respect of this matter. They observed that this Court's jurisdiction, in respect of a decision of the respondent Board may be exercised only where that Board failed to observe a principle of natural justice, or otherwise acted beyond or refused to exercise its jurisdiction<sup>3</sup>. As counsel for the Board put it "... the Board may make errors of fact, and as well, errors of law which are beyond judicial review. The Board has the right to be wrong on matters of both fact and law." (See the respondent Board's memorandum of points to be argued—page 10.) <sup>c</sup>

In support of this submission, reliance is placed upon the decision of the Supreme Court of Canada in the case of *Canadian Union of Public Employees Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation* [1979] 2 S.C.R. 227. The centre of the controversy in that case was the interpretation of paragraph 102(3)(a) of the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-25, of New Brunswick which prohibited an employer from replacing striking employees with any other employee. In dealing with this matter, Dickson J. who delivered the judgment of the Court stated at <sup>d</sup>

<sup>2</sup> Said subsection 187(1) reads as follows:

187. (1) Subject to subsections (2) to (5), any person or organization may make a complaint in writing to the Board that

(a) an employer, a person acting on behalf of an employer, a trade union, a person acting on behalf of a trade union or an employee has failed to comply with subsection 124(4) or section 136.1, 148, 161.1, 184 or 185; or

(b) any person has failed to comply with section 186.

<sup>3</sup> See subsection 122(1) of the *Canada Labour Code* and paragraph 28(1)(a) of the *Federal Court Act*, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10.

*Code canadien du travail*<sup>2</sup>, a déposé auprès du Conseil intimé une plainte selon laquelle le syndicat requérant ainsi que le requérant Johnston avaient violé l'article 136.1 dudit Code.

Le Conseil a tenu une audience sur la plainte et, le 25 janvier 1980, a rendu la décision attaquée. <sup>e</sup>

Tant l'avocat du Conseil que celui de Massicotte ont contesté la compétence de la présente Cour pour connaître de cette affaire. D'après eux, la Cour n'a compétence à l'égard d'une décision du Conseil que lorsque celui-ci n'a pas observé un principe de la justice naturelle ou a, de quelque autre manière, soit excédé sa compétence, soit refusé de l'exercer<sup>3</sup>. Selon l'avocat du Conseil, [TRADUCTION] «... le Conseil peut commettre des erreurs de fait ainsi que des erreurs de droit sans que ces erreurs ouvrent droit à contrôle judiciaire. Le Conseil a le droit d'avoir tort sur des questions tant de fait que de droit.» (Voir le mémoire des points à plaider du Conseil—à la page 10.) <sup>e</sup>

L'on invoque, à l'appui de cette prétention, l'arrêt rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. La Société des alcools du Nouveau-Brunswick* [1979] 2 R.C.S. 227. Dans cette affaire, le litige portait essentiellement sur l'interprétation de l'alinéa 102(3)a) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, c. P-25, du Nouveau-Brunswick, une loi interdisant aux employeurs de remplacer les employés en grève par d'autres employés. Le juge Dickson, qui a prononcé le

<sup>2</sup> Ledit paragraphe 187(1) est ainsi rédigé:

187. (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), toute personne ou organisation peut adresser au Conseil, par écrit, une plainte

a) portant qu'un employeur, une personne agissant pour le compte d'un employeur, un syndicat, une personne agissant pour le compte d'un syndicat ou un employé ne s'est pas conformé au paragraphe 124(4) ou aux articles 136.1, 148, 161.1, 184 ou 185; ou

b) portant qu'une personne ne s'est pas conformée à l'article 186.

<sup>3</sup> Voir le paragraphe 122(1) du *Code canadien du travail* et l'alinéa 28(1)a) de la *Loi sur la Cour fédérale*, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), c. 10.

pages 232-235:

Before entering upon a discussion of the conflicting interpretations of s. 102(3)(a) found in the judgments in the Court of Appeal, there is the critical characterization of the interpretation of s. 102(3) as a "preliminary or collateral matter" by that court, in the reasons of Mr. Justice Limerick:

The Board is empowered to inquire into a complaint that the employer *has failed to observe a prohibition in the Act* and not to determine what is prohibited by the *Act* or to interpret it except as necessary to determine its jurisdiction.

Two questions are therefore raised by the complaint,

1. Does the *Act* prohibit management personnel replacing striking employees? and if so

2. Did management personnel replace employees?

It is the latter question which is the subject matter of the complaint and the primary matter for enquiry by the Board. The first question is a condition precedent to and collateral to determining the second.

It is true the Board must determine the first question to vest itself with the jurisdiction to enquire into the second, but it is equally true the Board cannot by wrongly deciding the first question confer a jurisdiction on itself it cannot otherwise acquire. See judgment of Pigeon J. in *Roland Jacmain v. The Attorney General of Canada et al.*, 30th September, 1977 (S.C.C.) [[1978] 2 S.C.R. 15]. See also *Jarvis v. Associated Medical Services Ltd. et al.* (1964), 44 D.L.R. (2d) 407 et seq. (S.C.C.), and *Parkhill Bedding & Furniture Ltd. v. International Molders & Foundry Workers Union of North America, Local 174 and Manitoba Labour Board* (1961) 26 D.L.R. (2d) 589 at 593.

With respect, I do not think that the language of "preliminary or collateral matter" assists in the inquiry into the Board's jurisdiction. One can, I suppose, in most circumstances subdivide the matter before an administrative tribunal into a series of tasks or questions and, without too much difficulty, characterize one of those questions as a "preliminary or collateral matter". As Wade suggests in his *Administrative Law* (4th ed., 1977) at p. 245, questions of fact will naturally be regarded as "the primary and central questions for decision", whereas the "prescribed statutory ingredients will be more readily found to be collateral". This is precisely what has occurred in this case, the existence of the prohibition described in the statute becoming the "collateral matter", and the facts possibly constituting breach of the prohibition, however interpreted, the "primary matter for enquiry". Underlying this sort of language is, however, another and, in my opinion, a preferable approach to jurisdictional problems, namely, that jurisdiction is typically to be determined at the outset of the inquiry.

The question of what is and is not jurisdictional is often very difficult to determine. The courts, in my view, should not be alert to brand as jurisdictional, and therefore subject to broader curial review, that which may be doubtfully so.

jugement de la Cour, a déclaré à ce sujet aux pages 232 à 235:

Avant d'aborder l'étude des interprétations contradictoires de l'al. 102(3)a) dans les jugements de la Cour d'appel, il y a lieu d'examiner un point crucial, savoir que, dans ses motifs, le juge Limerick a considéré l'interprétation du par. 102(3) comme une «question préliminaire ou accessoire»:

[TRADUCTION] La Commission est habilitée à tenir une enquête sur toute plainte portant que l'employeur *n'a pas observé une interdiction* prévue dans la *Loi*, mais non pour déterminer ce que la *Loi* interdit ni pour interpréter cette dernière à moins que cela ne soit nécessaire pour déterminer si elle a compétence.

La plainte soulève donc deux questions:

1. La *Loi* interdit-elle de remplacer les grévistes par des cadres? et, dans l'affirmative,

2. Des cadres ont-ils remplacé des employés?

C'est cette dernière question qui a donné lieu à la plainte et qui constitue le principal objet de l'enquête de la Commission. La première question énonce une condition préalable et accessoire à toute décision relative à la seconde.

Il est vrai que la Commission doit d'abord trancher la première question pour avoir compétence à l'égard de la deuxième, mais il est également vrai que la Commission ne peut, en rendant une décision erronée sur la première question, s'attribuer une compétence qu'elle n'aurait pas autrement. Voir le jugement du juge Pigeon dans *Roland Jacmain c. Procureur général du Canada et autres*, 30 septembre 1977 (C.S.C.), [[1978] 2 R.C.S. 15]. Voir également *Jarvis v. Associated Medical Services Ltd. et al.* (1964), 44 D.L.R. (2d) 407 et suiv., (C.S.C.) et *Parkhill Bedding & Furniture Ltd. v. International Molders & Foundry Workers Union of North America, Local 174 and Manitoba Labour Board* (1961) 26 D.L.R. (2d) 589, à la p. 593.

Avec égards, je ne pense pas que parler de «question préliminaire ou accessoire» facilite la détermination de la compétence de la Commission. Je pense que l'on peut subdiviser presque toutes les affaires soumises à un tribunal administratif en plusieurs points ou questions et en qualifier un, probablement sans trop de difficultés, de «question préliminaire ou accessoire». Comme le suggère Wade dans son ouvrage *Administrative Law* (4<sup>e</sup> éd. 1977) à la p. 245, les questions de fait sont naturellement considérées comme [TRADUCTION] «les questions primordiales et fondamentales à trancher» alors que [TRADUCTION] «les conditions légales sont plutôt considérées comme accessoires». C'est exactement ce qui s'est produit en l'espèce, où l'interdiction décrite dans la *Loi* est devenue une «question accessoire» et les faits pouvant constituer une violation de l'interdiction, quelle que soit son interprétation, le «principal objet de l'enquête». Cependant, sous-jacente à ce genre d'énoncé, se situe une autre approche des problèmes de compétence, qui me paraît préférable, savoir, que la compétence doit ordinairement être établie au début de l'enquête.

Il est souvent très difficile de déterminer ce qui constitue une question de compétence. A mon avis, les tribunaux devraient éviter de qualifier trop rapidement un point de question de compétence, et ainsi de l'assujettir à un examen judiciaire plus étendu, lorsqu'il existe un doute à cet égard.

Broadly speaking, the Public Service Labour Relations Board acquires its jurisdiction to consider a complaint of violation of the Act under s. 19(1)(a):

19(1) The Board shall examine and inquire into any complaint made to it that the employer, or any person acting on its behalf, or that an employee organization, or any person acting on its behalf, or any other person, has failed

(a) to observe any prohibition or to give effect to any provision contained in this Act or the regulations under this Act.

The parties before the Board, a separate employer identified in the Act, and a bargaining agent duly certified under the Act, were certainly those entitled to initiate the inquiry according to s. 19(1), and to be parties to that inquiry. The general subject-matter of the dispute between the parties unquestionably fell within the confines of the Act, that is, the situation of a strike by employees which is considered lawful by the very provisions of the Act. The Board was asked by the parties to determine whether certain activities of the Union and of the employer during that lawful strike were in violation of a prohibition in the Act, i.e. s. 102(3). The Union took no jurisdictional objection to the ban on picketing contrary to s.102(3)(b), nor did the employer. The employer, in its reply to the Union complaint of violation of s. 102(3)(a), only contended that the Liquor Corporation "has not in any way violated" that provision. One cannot therefore suggest that the Board did not have "jurisdiction in the narrow sense of authority to enter upon an inquiry": *Service Employees' International Union v. Nipawin Union Hospital* ([1975] 1 S.C.R. 382), at p. 389.

On this view of the matters before the Board, it is difficult to conceive how the existence of the prohibition, can be a question "preliminary" to the Board's jurisdiction, in the sense of determining the scope of the Board's capacity to hear and decide the issues before them. Thus, the cases cited by the Court of Appeal in support of their view do not have any application in the case at bar. In *Jacmain v. Attorney General of Canada* ([1978] 2 S.C.R. 15), the adjudicator's characterization of the employer's action as a disciplinary dismissal, or a rejection for unsuitability, could be seen as crucial to his ability even to enter upon a consideration of the grievance. In *Parkhill Bedding and Furniture, supra*, the issue was whether the Board could hear the Union's application under the successor rights provisions of the Manitoba *Labour Relations Act* and, therefore, rule the purchaser of the defunct company's assets bound by the existing agreement. Had the Board not found the purchaser to be a "successor" employer, then the Union would have had to apply anew for certification under the normal certification procedures. In the *Jarvis* case, the interpretation given to the Ontario *Labour Relations Act* by this Court was that the unfair practice provisions of that Act were only intended to benefit persons who were "employees" as defined by the Act. In this context, the Board's finding that Mrs. Jarvis was not an "employee" left the Board without jurisdiction to inquire into whether she was dismissed contrary to the Act, or to exercise its remedial powers of reinstatement. In each of these cases, at the threshold of the inquiry, the Board or the adjudicator had to determine whether the case before them was one of the kind upon which the empowering statute permitted

Généralement parlant, c'est l'al. 19(1)a qui donne compétence à la Commission des relations de travail dans les services publics en matière de plainte pour violation de la Loi:

19(1) La Commission doit faire un examen et une enquête au sujet de toute plainte qui lui est soumise et selon laquelle l'employeur, ou son représentant, ou une association d'employés, ou son représentant, ou toute autre personne

a) n'a pas observé une interdiction prévue par la présente loi ou par ses règlements d'application ou n'a pas donné effet à une disposition de ces textes.

Les parties devant la Commission, un employeur distinct mentionné dans la Loi et un agent négociateur dûment accrédité en vertu de la Loi, sont certainement habilités, aux termes du par. 19(1), à amorcer une procédure d'enquête et à y participer. Il ne fait aucun doute que l'objet général du litige opposant les parties relève des dispositions de la Loi, savoir le statut d'une grève d'employés qui est licite aux termes mêmes de cette loi. Les parties ont demandé à la Commission d'établir si certaines activités du Syndicat et de l'employeur durant cette grève légale contreviennent à l'interdiction prévue au par. 102(3) de la Loi. Ni le Syndicat ni l'employeur n'ont soulevé d'exception d'incompétence vis-à-vis de l'interdiction de participer à un piquet de grève prévue à l'al. 102(3)b). En réponse à la plainte du Syndicat alléguant que l'employeur avait violé l'al. 102(3)a), ce dernier a simplement affirmé que la Société des alcools n'a [TRADUCTION] «en aucune façon violé» cette disposition. On ne peut donc pas prétendre que la Commission n'avait pas «compétence dans le sens strict du pouvoir de procéder à une enquête»: *Union internationale des employés des services c. Nipawin Union Hospital* ([1975] 1 R.C.S. 382), à la p. 389.

Si l'on définit ainsi les points soumis à la Commission, on comprend difficilement comment l'existence d'une interdiction peut être considérée comme une question «préliminaire» à la compétence de la Commission, en ce sens qu'il faudrait déterminer l'étendue du pouvoir de cette dernière d'entendre et de trancher les points en litige qui lui sont soumis. En conséquence, la jurisprudence citée par la Cour d'appel à l'appui de son opinion n'est aucunement pertinente en l'espèce. Dans l'affaire *Jacmain c. Procureur général du Canada* ([1978] 2 R.C.S. 15), le fait que l'arbitre ait qualifié l'acte de l'employeur de renvoi disciplinaire, ou de renvoi pour inaptitude, pouvait être considéré comme déterminant vis-à-vis de sa compétence à connaître du grief. Dans l'affaire *Parkhill Bedding and Furniture*, précitée, il s'agissait de déterminer si la Commission pouvait entendre la requête du Syndicat en vertu des droits du successeur prévus à *The Labour Relations Act* du Manitoba et, en conséquence, juger que l'acheteur des biens de la compagnie dissoute était lié par la convention en vigueur. Si la Commission n'avait pas conclu que l'acheteur était un employeur «successeur», le syndicat aurait été obligé de demander une nouvelle accréditation par la procédure ordinaire. Dans l'affaire *Jarvis*, cette Cour a interprété les dispositions de *The Labour Relations Act* de l'Ontario relatives aux pratiques déloyales comme au seul avantage des personnes qui étaient des «employés» au sens de la Loi. Dans ce contexte, en jugeant que M<sup>me</sup> Jarvis n'était pas une «employée», la Commission perdait toute compétence pour tenir une enquête visant à déterminer si elle avait été congédiée en contravention de la Loi ou pour ordonner sa réintégration. Dans chacun de ces cas, la Commis-

entering an inquiry.

In my opinion, the situation in the case at bar is quite similar to that dealt with by Dickson J. *supra* in the *New Brunswick Liquor* case. In the present case, the Canada Labour Relations Board acquires its jurisdiction to consider subject complaint under section 136.1 from the provisions of subsection 187(1) of the *Canada Labour Code* (*supra*). The latter section is, in my view, comparable to subsection 19(1) of the *New Brunswick Act* dealt with by Mr. Justice Dickson in the passage quoted *supra*.

As in that case, the respondent Massicotte was certainly entitled to make a written complaint to the Board pursuant to subsection 187(1). Likewise he and the applicant Union and the applicant Johnston are proper parties to the investigation of that complaint. I am also satisfied that the general subject-matter of the complaint, i.e., the question of fair representation by a trade union of all employees in a bargaining unit, is one falling within the "confines" of the *Canada Labour Code* and one in respect of which the Board is permitted to enter upon an inquiry. I have accordingly concluded that the Board in this case had "... jurisdiction in the narrow sense of authority to enter upon an inquiry ..."<sup>4</sup> pursuant to the authority given to it under the provisions of subsection 187(1) *supra*. Put another way, and in the language used by Mr. Justice Dickson in the *New Brunswick Liquor* case (*supra*): "... the Board decided a matter which was plainly confided to it, for it alone to decide within its jurisdiction"<sup>5</sup>.

The applicants submit further, however, that even assuming "jurisdiction in the narrow sense of authority to enter upon an inquiry", where a statutory tribunal asks itself the wrong question or places an interpretation on its enabling legislation which is so patently unreasonable that its construction cannot be rationally supported by its enabling

<sup>4</sup> See: *Service Employees' International Union, Local No. 333 v. Nipawin District Staff Nurses Association* [1975] 1 S.C.R. 382 at page 389.

<sup>5</sup> See: *The New Brunswick Liquor* case at page 237.

sion ou l'arbitre devait, au début de l'enquête, déterminer si le litige devant lui pouvait faire l'objet d'une enquête, en vertu de la loi habilitante.

Selon moi, la situation qui nous intéresse ressemble sur bien des points à celle sur laquelle s'est penché le juge Dickson, précité, dans l'affaire *La Société des alcools du Nouveau-Brunswick*. En l'espèce, ce sont les dispositions du paragraphe 187(1) du *Code canadien du travail*, (précité), qui confèrent au Conseil canadien des relations du travail compétence pour connaître de la présente plainte portée en vertu de l'article 136.1. Le paragraphe 187(1) est, à mon avis, comparable au paragraphe 19(1) de la *Loi du Nouveau-Brunswick* analysé par le juge Dickson dans le passage précité.

Comme dans cette affaire-là, Massicotte était sûrement en droit, en vertu du paragraphe 187(1), d'adresser au Conseil une plainte écrite. De la même façon, lui autant que le syndicat requérant et le requérant Johnston sont légitimement parties à toute enquête menée sur cette plainte. J'estime également que l'objet général de la plainte, soit la question d'une juste représentation par un syndicat de tous les employés compris dans une unité de négociation, relève du *Code canadien du travail* et qu'il est permis au Conseil d'enquêter sur une telle plainte. J'en conclus donc que le Conseil avait, en l'espèce, «... compétence dans le sens strict du pouvoir de procéder à une enquête»<sup>4</sup> en vertu du pouvoir à lui conféré par les dispositions du paragraphe 187(1), précité. Ou, pour employer les termes du juge Dickson dans l'arrêt *La Société des alcools du Nouveau-Brunswick* (précité): «... la Commission a tranché une question qui lui revenait pleinement et qu'il appartenait à elle seule de trancher dans les limites de sa compétence»<sup>5</sup>.

Les requérants prétendent cependant que, même en lui supposant la «compétence dans le sens strict du pouvoir de procéder à une enquête», un tribunal statutaire, lorsqu'il se pose la mauvaise question ou donne à sa loi habilitante une interprétation déraisonnable au point de ne pouvoir rationnellement s'appuyer sur ladite loi habilitante, excède sa

<sup>4</sup> Voir: *Union internationale des employés des services, local no. 333 c. Nipawin District Staff Nurses Association* [1975] 1 R.C.S. 382 à la page 389.

<sup>5</sup> Voir: l'affaire *La Société des alcools du Nouveau-Brunswick* à la page 237.



legislation, the statutory tribunal exceeds its jurisdiction<sup>6</sup>.

The applicants' submissions of "patently unreasonable error" may be summarized as follows:

**First Submission:** Subsection 107(1) of the Code defines a "bargaining unit" as either a unit determined by the Board to be appropriate for collective bargaining or a unit to which a collective agreement applies. Only on an application for certification does the Board have imposed on it a duty to determine the appropriate bargaining unit<sup>7</sup>. Accordingly, there is no obligation imposed upon the Board to include part-time employees in any bargaining unit. In cases such as this where the collective agreement describes the bargaining unit, the Board has no right or duty to determine the appropriate bargaining unit and since this is entirely a matter between the parties to the agreement, the Board cannot ignore the decision of the parties as to what is included in the bargaining unit. Accordingly, in this case the Board had no jurisdiction to determine whether the respondent Massicotte was included in the bargaining unit.

**Second Submission:** The Board has no jurisdiction to interpret the provisions of the collective agreement nor to direct that the board of arbitration interpret the agreement in a particular way. The Code and the collective agreement give exclusive jurisdiction to interpret the collective agreement to a board of arbitration appointed pursuant to the terms of the agreement. (See, section 155 of the Code.) Thus even if the Board could order the

compétence<sup>6</sup>.

Les prétentions des requérants relatives à la Commission d'une [TRADUCTION] «erreur manifestement déraisonnable» peuvent être résumées ainsi:

**Première prétention:** Selon le paragraphe 107(1) du Code, l'expression «unité de négociation» désigne soit une unité que le Conseil a jugée habile à négocier collectivement, soit une unité à laquelle s'applique une convention collective. Ce n'est que lorsqu'une demande d'accréditation lui est présentée que le Conseil a le devoir de déterminer l'unité habile à négocier<sup>7</sup>. Par conséquent, il n'y a nulle obligation pour le Conseil d'inclure dans une unité de négociation les employés à temps partiel. Dans des cas comme celui-ci, où l'unité de négociation se trouve définie à la convention collective, le Conseil n'a ni le droit ni le devoir de déterminer l'unité habile à négocier et, puisque cette question relève entièrement des parties à la convention, le Conseil ne peut faire abstraction de ce qu'ont décidé les parties quant à la composition de l'unité de négociation. Donc, le Conseil n'avait pas, en l'espèce, compétence pour déterminer si Massicotte faisait partie de l'unité de négociation.

**Deuxième prétention:** Le Conseil n'a compétence ni pour interpréter les dispositions de la convention collective ni pour ordonner au conseil d'arbitrage de donner à la convention collective une interprétation particulière. Le Code ainsi que la convention collective confèrent au conseil d'arbitrage nommé en application de la convention collective, compétence exclusive pour interpréter ladite convention. (Voir l'article 155 du Code.) Dès lors, même s'il

<sup>6</sup> This submission refers to the test set out by Dickson J. in the *New Brunswick Liquor* case where he said at page 237:

Did the Board here so misinterpret the provisions of the Act as to embark on an inquiry or answer a question not remitted to it? Put another way, was the Board's interpretation so patently unreasonable that its construction cannot be rationally supported by the relevant legislation and demands intervention by the court upon review?

<sup>7</sup> Applicants' authority for this statement is said to be subsection 125(1) of the Code which reads as follows:

125. (1) Where a trade union applies under section 124 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.

<sup>6</sup> Cette prétention fait référence au critère énoncé par le juge Dickson dans l'affaire *La Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, où celui-ci dit à la page 237:

La Commission a-t-elle interprété erronément les dispositions législatives de façon à entreprendre une enquête ou à répondre à une question dont elle n'était pas saisie? Autrement dit, l'interprétation de la Commission est-elle déraisonnable au point de ne pouvoir rationnellement s'appuyer sur la législation pertinente et d'exiger une intervention judiciaire?

<sup>7</sup> Les requérants prétendent appuyer cette affirmation sur le paragraphe 125(1) du Code, qui est ainsi rédigé:

125. (1) Lorsqu'un syndicat demande, en vertu de l'article 124, son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il estime habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer quelle est, à son avis, l'unité habile à négocier collectivement.

arbitration of the Massicotte grievance, it exceeds its jurisdiction by ordering or directing a particular interpretation.

**Third Submission:** In the alternative to the first submission (*supra*), even if the respondent Massicotte was in the bargaining unit, the Board had no jurisdiction to determine that he could grieve against his termination. This would amount to an amendment of the collective agreement, which the Board has no jurisdiction to do.

In order to deal with these submissions it is necessary, in my view, to examine the reasons for decision of the Board. The Board addresses itself to the question raised in applicants' first submission (*supra*) as follows (Case, page 126):

The question to be answered by the Board is whether Massicotte, as a part-time employee, is in the bargaining unit and represented by the union. If he is not then the union owes him no duty. If he is then there can be no question that he was not represented fairly and without discrimination because the union refused to represent him when he was discharged.

Then at pages 129 to 131 of the Case, it gives its reasons for concluding that the respondent Massicotte as a part-time employee is in the bargaining unit and that the union must represent him in accordance with section 136.1 of the Code. Those reasons read as follows:

In the testimony before the Board both the union and employer representatives said part-time employees were not intended to be covered by the collective agreement and they had behaved as if they did not. This is strong evidence, but we do not accept this as conclusive. It may merely camouflage a union violation of section 136.1 in Massicotte's case or a larger collaborative discrimination against part-time employees generally.

Let us see what the collective agreement says. First the general scope clause in section 1.2 does not exclude part-time employees. But this language cannot be relied upon to say it includes part-time employees because it would also cover maintenance employees who are excluded. There is no reference to their rates of pay, etc. and there is a separate collective agreement covering them. Section 29.1(e) sets a rate of pay for part-time employees and says they "... are not otherwise covered by the terms of this Agreement". But they are. Section 29.1(a) provides for dues deduction. Section 29.1(b) provides when they may be "used", as do sections 29.1(f) and (g). Section 29.1(i) says they must punch a time card.

pouvait ordonner le renvoi à l'arbitrage du grief de Massicotte, le Conseil a excédé sa compétence en imposant une interprétation particulière de la convention.

<sup>a</sup> Troisième prétention: Subsidiairement à la première prétention (précitée), même si l'intimé Massicotte faisait partie de l'unité de négociation, le Conseil n'avait pas compétence pour déterminer que celui-ci pouvait présenter un grief au sujet de son congédiement. Cela revient à modifier la convention collective, ce qui est hors de la compétence du Conseil.

<sup>b</sup> Pour statuer sur ces prétentions, il me semble nécessaire d'examiner les motifs de la décision du Conseil. C'est dans les termes suivants que ce dernier a posé la question soulevée par les requérants dans leur première prétention (précitée) (page 126 du dossier conjoint):

<sup>c</sup> La question à laquelle doit répondre le Conseil est de savoir si Massicotte, comme employé à temps partiel, faisait partie de l'unité de négociation et était représenté par le syndicat. Si ce n'était pas le cas, le syndicat n'a pas d'obligation envers lui. Par contre, si c'était le cas, il est incontestable que Massicotte n'a pas été représenté de façon juste et sans discrimination puisque le syndicat a refusé de le représenter quand il a été congédié.

<sup>d</sup> Ensuite, aux pages 129 à 131 du dossier conjoint, le Conseil présente les motifs qui l'ont amené à conclure que l'intimé Massicotte, en sa qualité d'employé à temps partiel, faisait partie de l'unité de négociation et que le syndicat, en application de l'article 136.1 du Code, était tenu de le représenter. Voici le texte de ces motifs:

<sup>e</sup> Dans leurs témoignages devant le Conseil, les représentants du syndicat aussi bien que ceux de l'employeur ont dit que les employés à temps partiel ne sont pas censés être visés par la convention collective et qu'ils avaient agi comme s'ils ne l'étaient pas. C'est une preuve solide, mais nous ne la reconnaissons pas péremptoire. Il peut s'agir d'une simple dissimulation de la violation par le syndicat de l'article 136.1 dans le cas de Massicotte ou d'une discrimination solidaire à plus grande échelle envers les employés à temps partiel en général.

<sup>f</sup> Voyons ce que dit la convention collective. Tout d'abord, la clause générale 1.2 qui délimite la portée de l'unité n'en exclut pas les employés à temps partiel. Mais il ne faut pas se fonder sur sa formulation pour dire que l'unité inclut ces employés puisqu'il faudrait alors aussi inclure les préposés à l'entretien, qui en sont exclus. Il n'est pas question de leurs taux de rémunération, etc., et une autre convention collective a été conclue pour eux. La clause 29.1(e) fixe un taux de rémunération pour les employés à temps partiel et dit qu'ils "... ne sont pas visés par les autres clauses de la présente convention". Mais ils le sont. La clause 29.1(a) prévoit le prélèvement de cotisations. Les clauses 29.1(b), 29.1(f) et (g) stipulent quand ils

The union and employer have established the price of their labour, and in Massicotte's case, reduced that price drastically without asking him. They have agreed when he can work and for how long. They have agreed he must punch a time clock. They have agreed he must pay money to the union and the employer deducted that from his pay.

It is a hard fought for and established right in our country that an employer may only deduct money from an employee's wages in certain well defined situations. The history of labour standards legislation shows the progression to a state today where payment of wages legislation, truck legislation, garnishee legislation, room and board legislation, like section 38 of the Canada Labour Code (Part III), restraints on deductions from pay for sale of shares in a company, restraints on chusing of miners' and others' cheques in taverns, and other forms of legislation were enacted to ensure the wage earner received his full pay and was only required to give his labour and not also his business in exchange for that pay. Part V of the Code is a piece of that history. Section 162 specifically addresses when money payable to a union may be deducted from an employee's wages by an employer.

"162. (1) Any employee who is represented by a bargaining agent may authorize his employer in writing, at any time after the date on which the bargaining agent becomes entitled to represent him, to deduct from his wages the amount of the regular monthly membership or union dues payable by him to the bargaining agent and to remit that amount to the bargaining agent, and the employer shall deduct and remit that amount in accordance with the authorization.

(2) An employee may, by notice in writing to his employer, revoke an authorization given by him pursuant to subsection (1), and that revocation shall have effect thirty days from the date upon which it is received by the employer.

(3) Subsections (1) and (2) do not apply to an employee who is bound by a collective agreement entered into between an employer and a bargaining agent that contains a provision requiring

(a) the employer to deduct from the wages of the employee the membership or union dues or amounts of money in lieu of such dues payable by the employee to the bargaining agent; or

(b) the employee to pay membership or union dues or amounts of money in lieu of such dues to the bargaining agent."

There was no authorization under subsection (1) by Massicotte and no evidence any is required from any part-time employee. There is no reference to an authorization or its revocation in section 29 of the collective agreement. Subsection (3) applies regardless of an authorization but it only relates to "an employee bound by a collective agreement". By section 154 a collective agreement is binding upon "every employee in the bargaining unit."

Where does this lead us? The general scope clause is of no assistance. Section 29.1(e) does not say part-time employees

peuvent être «utilisés». La clause 29.1i) dit qu'ils doivent pointer une carte de présence.

Le syndicat et l'employeur ont fixé le prix de leur travail, et pour Massicotte, ont réduit ce prix radicalement sans lui demander son avis. Ils ont convenu des circonstances où il pouvait travailler et de la durée de son travail. Ils ont convenu aussi qu'il devait pointer à l'horodateur et verser un montant au syndicat que l'employeur prélèverait sur son salaire.

C'est un droit difficilement acquis et établi au Canada que celui voulant qu'un employeur ne puisse faire de prélèvements sur le salaire des employés que dans des circonstances bien déterminées. La législation sur les normes de travail a évolué et est arrivée à un stade où des dispositions législatives sur le versement des salaires, le paiement en nature des travailleurs, la saisie-arrêt, le logement et les repas, comme celles que renferme l'article 38 du Code canadien du travail (Partie III), des restrictions relatives aux prélèvements sur les salaires pour la vente de parts dans une compagnie, des restrictions relatives à l'encaissement des chèques de mineurs et autres dans les tavernes, et d'autres types de dispositions ont été édictées pour que le salarié soit assuré de recevoir son plein salaire et qu'il n'ait qu'à fournir un travail et n'ait pas à abandonner ses droits en échange de ce salaire. La Partie V du Code fait partie de cette évolution. L'article 162 spécifie quand l'employeur peut prélever sur le salaire de l'employé les sommes à verser à un syndicat.

«162. (1) Tout employé représenté par un agent négociateur peut, à tout moment après la date à laquelle l'agent négociateur acquiert qualité pour le représenter, autoriser son employeur, par écrit, à retenir sur son salaire la cotisation syndicale mensuelle qu'il doit normalement verser à l'agent négociateur et à en verser la somme à celui-ci. L'employeur doit retenir et verser cette somme en conformité de l'autorisation.

(2) Un employé peut, par avis écrit donné à son employeur, révoquer l'autorisation qu'il a donnée en application du paragraphe (1). Cette révocation prend effet trente jours après la date à laquelle l'employeur a reçu l'avis.

(3) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas à un employé qui est lié par une convention collective conclue entre un employeur et un agent négociateur, lorsque cette convention contient une disposition exigeant

a) soit que l'employeur retienne sur le salaire de l'employé la cotisation syndicale ou les sommes en tenant lieu que ce dernier doit verser à l'agent négociateur;

b) soit que l'employé verse à l'agent négociateur la cotisation syndicale ou les sommes en tenant lieu.»

Massicotte n'avait pas donné l'autorisation exigée par le paragraphe (1) et aucune preuve d'une telle autorisation n'est d'ailleurs demandée d'un employé à temps partiel. Il n'est pas question d'une autorisation ou de sa révocation à la clause 29 de la convention collective. Le paragraphe (3) s'applique, même sans autorisation, mais il ne vise qu'un employé lié par une convention collective. Selon l'article 154, une convention collective lie «tout employé de l'unité de négociation».

Où cela nous mène-t-il? La clause générale qui délimite la portée de l'unité de négociation n'est d'aucun secours. La clause

are not covered by the agreement it only says they are "not otherwise covered by the terms of the Agreement". Yet other terms do apply to part-time employees. Finally, the union and employer agree to and do deduct money from wages in a situation only authorized at law where the employee is in the bargaining unit and bound by the collective agreement. We can only conclude Massicotte as a part-time employee is in the bargaining unit and the union must represent him in accordance with section 136.1. The implications of concluding otherwise for the union and employer are far too serious. The language of the agreement and actions of the parties speak louder and clearer in law than do their testimony or perhaps misunderstanding of their acts.

From the above quotations it will be seen that the Board was not in fact determining the appropriate bargaining unit as alleged by the applicants but was, rather, determining whether Massicotte was an employee within the bargaining unit. In making this determination the Board had regard to the evidence of the Union and employer representatives. Additionally however, it carefully considered the relevant provisions of the collective agreement as well as the actions of the parties (including the agreement between the employer and the Union to deduct union dues in a situation only authorized at law where the employee is in the bargaining unit and bound by the collective agreement). In my view the Board's approach to this question was reasonable and its answer thereto was likewise reasonable. In any event, its conclusion was certainly not "patently unreasonable". The fatal defect, as it seems to me, in this submission by the applicant, is the presumption or premise upon which it is based, namely that there is no ambiguity as to the scope of the bargaining unit. As pointed out by the Board, the evidence of the parties is only one facet of the total picture; it is also necessary to examine the terms of the agreement as well as the conduct of the parties. This the Board did in reaching its final conclusion and in my view, that conclusion is a reasonable one, having regard both to the facts and the relevant jurisprudence.

Referring now to applicants' second submission (*supra*), the basis for this submission appears to be in that portion of the Board's reasons which appear at pages 133 and 134 of the Case and read as follows:

29.1e) ne dit pas que les employés à temps partiel ne sont pas visés par la convention; il dit seulement qu'ils ne sont «pas visés par les autres clauses de la convention». Pourtant, d'autres clauses s'appliquent à eux. Enfin, le syndicat et l'employeur conviennent de faire des prélèvements sur les salaires et le font effectivement lorsque c'est permis par la loi et lorsque l'employé fait partie de l'unité de négociation et est lié par la convention collective. La seule conclusion possible est que Massicotte en tant qu'employé à temps partiel fait partie de l'unité de négociation et que le syndicat doit le représenter conformément à l'article 136.1. Les répercussions d'une conclusion différente seraient beaucoup trop graves pour le syndicat et l'employeur. Les termes de la convention et les gestes accomplis par les parties sont plus significatifs et convaincants en droit, que leur témoignage ou une interprétation erronée de leurs actes.

Il ressort de ce que nous venons de citer que le Conseil, loin de déterminer l'unité habile à négocier, comme le prétendent les requérants, a plutôt déterminé si Massicotte faisait partie de l'unité de négociation. Le Conseil, pour se prononcer, a pris en compte les dépositions des représentants tant syndicaux que patronaux. De plus, il a examiné attentivement les dispositions pertinentes de la convention collective ainsi que les actes des parties (notamment la convention intervenue entre l'employeur et le syndicat prévoyant la retenue des cotisations syndicales, situation autorisée en droit seulement lorsque l'employé fait partie de l'unité de négociation et qu'il est lié par la convention collective). J'estime que la façon dont le Conseil a abordé cette question et que la solution qu'il a retenue sont raisonnables. En tout état de cause, sa conclusion n'est certainement pas «manifestement déraisonnable». La faiblesse capitale de cette prétention du requérant se trouve, il me semble, dans la présomption ou la prémisse sur laquelle elle repose, soit l'absence d'ambiguïté quant à la composition de l'unité de négociation. Comme l'a souligné le Conseil, les dépositions des parties ne constituent qu'un seul élément de l'ensemble; il est également nécessaire d'examiner les termes de la convention ainsi que le comportement des parties. C'est effectivement ce qu'a fait le Conseil pour statuer et, à mon avis, eu égard tant aux faits qu'à la jurisprudence applicable à l'espèce, sa décision est raisonnable.

Voyons maintenant la deuxième prétention (précitée) des requérants. Cette prétention semble fondée sur la partie des motifs du Conseil qui figure aux pages 133 et 134 du dossier conjoint et qui est rédigée en ces termes:

Our intention is to place Massicotte in the position he should have been in had he been represented. But because of the attitude of the union and employer to part-time employees we do not think we can do it by simply issuing a remedy in the fashion described in paragraph 189(a). Rather this is a case that should bypass the grievance procedure and proceed directly to arbitration. Further it is one in which the individual unrepresented for so long should have full control over the process. We also have decided to allow processes of arbitration to be the avenue of redress for Massicotte. In this forum the merits of the employer's case can be heard (see *Vincent Maffei, supra*). It is conceivable on reading the collective agreement that the employer may adopt the position that a part-time employee does not have protection against unjust dismissal. It may be, as we noted earlier, that Massicotte passed from part-time to regular status at some time. We have not found it necessary to examine this question. Assuming Massicotte is part-time, as we have, we find it inconceivable that an arbitrator would find that an employee in a bargaining unit with Massicotte's length of employment does not have the protection against unjust dismissal he would have if he were not "subject to a collective agreement". That protection is Parliament's enacted public policy in favour of recourse against unjust dismissal expressed in section 61.5 of the Canada Labour Code (Part III). In the resolution of any ambiguity or argument against Massicotte having recourse to arbitration for unjust dismissal, we expect arbitrators will be guided by the interpretive approach of the Supreme Court of Canada in *Bradburn et al. v. Wentworth Arms Hotel Limited et al* (1978), 79 CLLC 14,189 [[1979] 1 S.C.R. 846] and the clear policy expressed in section 61.5.

As I read this portion of the reasons I do not agree that the respondent Board is ordering an arbitration board to interpret the provisions of the collective agreement in a particular way or is prejudging the result of the arbitration. The above quotation makes it clear that, in ordering arbitration, the respondent Board has the view that in this forum, the merits of both Massicotte's and the employer's case can be heard. It is noted that the respondent Board gives its opinion as to what the outcome might well be, while at the same time, anticipating a contrary position being taken by the employer. Counsel for the Board has agreed that in so far as this portion of the reasons strongly suggests what the result is likely to be, it is perhaps an imprudent statement by the Board. However, I would not characterize this frank expression of opinion by the Board as being an attempt to influence the outcome of the arbitration. It is merely a gratuitous expression of opinion which is not in any way binding on the arbitration board. I certainly would not describe it as an error entitling the Court to quash the Board's order on this basis.

Notre intention est de donner à Massicotte les mêmes moyens que s'il avait été représenté. Mais vu l'attitude du syndicat et de l'employeur envers les employés à temps partiel, nous ne croyons pouvoir le faire en imposant simplement un correctif comme celui que décrit l'alinéa 189a). Il s'agit plutôt d'un cas où il faut passer outre à la procédure de grief et recourir directement à l'arbitrage et où la personne qui a été privée si longtemps de représentation doit être pleinement maître de ce recours. Nous avons aussi décidé de permettre à Massicotte de recourir à l'arbitrage pour obtenir réparation. Et ce forum pourra juger du bien-fondé des arguments de l'employeur (voir *Vincent Maffei, supra*). Il est concevable à la lecture de la convention collective que l'employeur puisse adopter l'attitude selon laquelle un employé à temps partiel ne jouit d'aucune protection contre un congédiement injuste. Il se peut, comme nous l'avons déjà signalé, que Massicotte soit devenu un employé régulier à un moment donné. Nous n'avons pas jugé nécessaire d'étudier cette question. En supposant que Massicotte est un employé à temps partiel, comme nous l'avons fait, il est inconcevable qu'un arbitre juge que, comme membre de l'unité de négociation et avec sa durée de service, il n'ait pas le droit d'être protégé contre un congédiement injuste qu'il aurait même s'il n'était pas visé par une convention collective. Cette protection est le but de la politique générale d'attribution de recours devant un congédiement injuste, adoptée par le Parlement et énoncée à l'article 61.5 du Code canadien du travail (Partie III). Pour détruire toute équivoque ou tout argument selon lequel Massicotte n'aurait pas le droit de recours à l'arbitrage pour congédiement injuste, nous espérons que les arbitres s'inspireront de la méthode d'approche adoptée par la Cour suprême du Canada dans *Bradburn et al c. Wentworth Arms Hotel Limited et al.* (1978), 79 CLLC 14,189, [[1979] 1 R.C.S. 846] ainsi que de la politique bien nette énoncée à l'article 61.5.

Je ne puis, à la lecture de cette partie des motifs, admettre que le Conseil intimé y ordonne au conseil d'arbitrage d'interpréter d'une façon particulière les dispositions de la convention collective ou qu'il préjuge de l'issue de l'arbitrage. Il ressort clairement de l'extrait cité plus haut que le Conseil intimé, en ordonnant le recours à l'arbitrage, estimait que ce tribunal pouvait juger du bien-fondé des prétentions respectives de Massicotte et de l'employeur. On a fait remarquer que le Conseil, tout en prévoyant une prise de position contraire par l'employeur, exprime son opinion sur l'issue vraisemblable de l'affaire. L'avocat du Conseil convient que cette partie des motifs, dans la mesure où elle indique sans équivoque l'issue probable de la cause, constitue peut-être une certaine imprudence de la part du Conseil. Toutefois, je ne vois pas en cette expression franche de l'opinion du Conseil une tentative d'influencer l'issue de l'arbitrage. Il s'agit d'une simple opinion qui ne lie en rien le conseil d'arbitrage. Je ne la qualifierais sûrement pas d'erreur pouvant justifier cette Cour de réformer l'ordonnance du Conseil.

Dealing now with the applicants' third submission (*supra*), the basis upon which the Board assumed jurisdiction to determine that Massicotte could grieve against his termination, having previously determined that he was included in the bargaining unit, is to be found in the reasons of the Board at pages 131 and 132 of the Case and reading as follows:

But that does not conclude the matter. Can Massicotte be in the unit, represented by the union and not entitled to access to some dispute resolution procedure for his grievances, which under this collective agreement is a grievance and arbitration procedure? The answer is no. Section 155 of the Code mandates a dispute resolution procedure and makes it automatic if one is missing from the agreement.

From the above quotation it is clear that the respondent Board was relying on section 155 of the Code<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> 155. (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.

(2) Where any difference arises between parties to a collective agreement and

(a) the collective agreement does not contain a provision for final settlement of the difference as required by subsection (1), or

(b) the collective agreement contains a provision for final settlement of the difference by an arbitration board and either party fails to name its nominee to the board in accordance with the collective agreement,

the difference shall, notwithstanding any provision of the collective agreement, be submitted by the parties for final settlement

(c) to an arbitrator selected by the parties, or

(d) where the parties are unable to agree on the selection of an arbitrator and either party makes a written request to the Minister to appoint an arbitrator, to an arbitrator appointed by the Minister after such inquiry, if any, as the Minister considers necessary.

(3) Where a collective agreement provides for final settlement, without stoppage of work, of differences described in subsection (1) by an arbitrator or arbitration board and the parties or their nominees are unable to agree on the selection of an arbitrator or a chairman of the arbitration board, as the case may be, either party or its nominee may, notwithstanding anything in the collective agreement, make a written request to the Minister to appoint an arbitrator or a chairman of the arbitration board, as the case may be, and, upon receipt of such written request, the Minister shall, after such inquiry, if any, as he considers necessary, appoint the arbitrator or chairman of the arbitration board, as the case may be.

(4) Any person appointed or selected pursuant to subsection (2) or (3) as an arbitrator or arbitration board chairman shall be deemed, for all purposes of this Part, to have been appointed pursuant to the collective agreement between the parties.

Pour ce qui est de la troisième prétention (précitée) des requérants, la base sur laquelle le Conseil, après avoir établi que Massicotte faisait partie de l'unité de négociation, s'est estimé compétent pour décider que ce dernier pouvait présenter un grief quant à son congédiement se dégage de ses motifs, aux pages 131 et 132 du dossier conjoint. Ce passage est ainsi conçu:

Mais ceci ne règle pas la question. Massicotte peut-il faire partie de l'unité, être représenté par le syndicat et ne pas avoir droit de recours à un mode de règlement des conflits qui, d'après la convention concernée, est la procédure de grief et l'arbitrage? La réponse est non. L'article 155 du Code impose un mode de règlement des conflits lorsque la convention collective n'en prévoit pas.

D'après cette citation, il est évident que le Conseil intimé s'est fondé sur l'article 155 du Code<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> 155. (1) Toute convention collective doit contenir une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surgissant, à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation de la convention collective, entre les parties à la convention ou les employés liés par elle.

(2) Lorsqu'un conflit surgit entre les parties à une convention collective et que

a) la convention collective ne contient pas de clause de règlement définitif du conflit ainsi que l'exige le paragraphe (1), ou

b) la convention collective contient une clause de règlement définitif du conflit par un conseil d'arbitrage et que l'une ou l'autre des parties néglige de nommer un des membres du conseil en conformité de la convention collective,

le conflit doit, nonobstant toute disposition de la convention collective, être soumis par les parties, pour règlement définitif,

c) à un arbitre choisi par les parties, ou

d) lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre et que l'une ou l'autre d'entre elles demande par écrit au Ministre d'en nommer un, à l'arbitre ainsi nommé après l'enquête que, le cas échéant, le Ministre juge nécessaire.

(3) Lorsqu'une convention collective prévoit le règlement définitif et sans arrêt de travail des conflits visés au paragraphe (1) par un arbitre ou un conseil d'arbitrage et que les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre ou que les membres du conseil d'arbitrage nommés par les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président, l'une ou l'autre des parties ou un des membres, selon le cas, peut, nonobstant toute disposition de la convention collective, demander par écrit au Ministre de nommer un arbitre ou un président, selon le cas, et le Ministre doit, après réception de la demande et après l'enquête, qu'il juge nécessaire, le cas échéant, nommer l'arbitre ou le président.

(4) L'arbitre ou le président nommé ou choisi en vertu du paragraphe (2) ou (3) est réputé, aux fins de la présente Partie, avoir été nommé en conformité de la convention collective signée par les parties.

It seems to me that what the Board is saying here is that, where in cases such as this, the collective agreement may not provide a dispute resolution procedure for certain employees in the bargaining unit, such an omission is remedied by the mandatory provisions of subsection 155(1) *supra*. The applicants dispute this interpretation and submit rather that section 155, and, in particular subsection 155(2) of the Code applies only where there exists a difference between the parties to an agreement and, therefore, cannot be used to create in an employee in the position of Massicotte a right to grieve and arbitrate which is denied to him in the collective agreement where, as here, no difference exists between the parties to the collective agreement. I do not so interpret the provisions of subsections 155(1) and 155(2) of the Code. Subsection (1) requires a dispute resolution procedure "by arbitration or otherwise" [emphasis added]. Thus subsection (1) does not restrict that resolution procedure to arbitration. Furthermore, the scope of subsection (1) is not confined to disputes between the parties. It extends also to "employees bound by the collective agreement". This would, in my view, include the respondent Massicotte.

Then, coming to subsection (2) of section 155, the provisions of that subsection appear to be restricted to resolution of disputes between the parties but I do not read that subsection as restricting the ambit of subsection (1). I accordingly do not agree that the respondent Board's decision on this aspect of the matter was "patently unreasonable".

The applicants also question the Board's directions numbering 1 to 7 (Case, pages 134 and 135). It is said that the Board does not have the power to make the directions specified in numbers 3, 4 and 7 thereof. The Board's perception of its specific remedial authority with respect to violations of section 136.1 is contained in the following passage from its reasons (Case, pages 132 and 133):

Section 189 sets out the Board's specific remedial authority with respect to a violation of section 136.1 and some of its more general remedial authority.

"189. Where, under section 188, the Board determines that a party to a complaint has failed to comply with subsection 124(4) or section 136.1, 148, 161.1, 184, 185, or 186, the

Il me semble que le Conseil veut dire ici que lorsque, comme en l'espèce, la convention collective ne prévoit pas de procédure de règlement des conflits pour certains employés faisant partie de l'unité de négociation, les dispositions obligatoires du paragraphe 155(1) (précité) viennent combler cette lacune. Les requérants contestent cette interprétation. Ils prétendent plutôt que l'article 155 du Code, et plus particulièrement le paragraphe 155(2), trouve application uniquement en cas de conflit entre les parties à la convention et que, par conséquent, cet article ne peut, en l'absence comme ici de conflit entre les parties à la convention collective, conférer à un employé comme Massicotte le droit de présenter un grief et de bénéficier de la procédure d'arbitrage que lui refuse la convention collective. C'est là une interprétation des paragraphes 155(1) et 155(2) du Code à laquelle je ne puis souscrire. Le paragraphe (1) parle d'une procédure de règlement des conflits «par voie d'arbitrage ou autrement» [c'est moi qui souligne]. La procédure de règlement n'est donc pas limitée par le paragraphe (1) à l'arbitrage. De plus, le paragraphe (1), loin de se restreindre aux conflits entre les parties, s'étend aux «employés liés par [la convention collective]». Ce qui, à mon avis, comprend l'intimé Massicotte.

Reste à considérer le paragraphe (2) de l'article 155, dont les dispositions semblent se limiter au règlement de conflits entre les parties. Je n'y vois toutefois pas de restriction à la portée du paragraphe (1). Par conséquent, je ne puis admettre que la décision rendue sur ce point du litige par le Conseil soit «manifestement déraisonnable».

Les requérants contestent également les directives du Conseil numérotées 1 à 7 (pages 134 et 135 du dossier conjoint). Ils soutiennent que le Conseil n'avait pas le pouvoir de prendre les directives portant les numéros 3, 4 et 7. L'idée que se fait le Conseil de son pouvoir de redressement en ce qui concerne les violations de l'article 136.1 est énoncée dans le passage suivant de ses motifs (pages 132 et 133 du dossier conjoint):

L'article 189 spécifie le correctif que le Conseil est en droit d'imposer en cas de violation de l'article 136.1 et fait aussi état de certains pouvoirs correctifs plus généraux.

"189. Lorsque, en vertu de l'article 188, le Conseil décide qu'une partie que concerne une plainte a enfreint le paragraphe 124(4) ou l'un des articles 136.1, 148, 161.1, 184, 185 ou

Board may, by order, require the party to comply with that subsection or section and may

(a) in respect of a failure to comply with section 136.1, require a trade union to take and carry on on behalf of any employee affected by the failure or to assist any such employee to take and carry on such action or proceeding as the Board considers that the union ought to have taken and carried on on the employee's behalf or ought to have assisted the employee to take and carry on;

and, for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any failure to comply with any provision to which this section applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under this section, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of such failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives."

The Board also has authority under section 121. Clearly the authority in section 189(a) is not the only remedial authority the Board has. This is clear from the general language at the conclusion of section 189 and the fact the duty in section 136.1 arises in more circumstances than those referred to in paragraph (a).

It is my view that the Board's opinion that its remedial powers were wide enough to encompass the directions which it gave is a correct view of those powers. The factual situation in the case at bar is, to say the least, unusual. There is no dispute between the Company and the Union as to the meaning of the collective agreement and as to the non-applicability of the grievance and arbitration procedure set out therein to the respondent Massicotte. To order the Union to go to arbitration on behalf of Massicotte with a Union representative on the Board might well be a meaningless exercise given the Union's firm view both before the Board and before this Court that Massicotte had no right to grieve or to arbitrate. In my view, the Board's opinion that section 189 when read with section 121<sup>9</sup> vested it with authority to make these directions is a correct view to take of the Board's powers in these rather unusual circumstances.

<sup>9</sup> Section 121 reads as follows:

**121.** The Board shall exercise such powers and perform such duties as are conferred or imposed upon it by, or as may be incidental to the attainment of the objects of, this Part including, without restricting the generality of the foregoing, the making of orders requiring compliance with the provisions of this Part, with any regulation made under this Part or with any decision made in respect of a matter before the Board.

186, il peut, par ordonnance, requérir ladite partie de se conformer à ce paragraphe ou à cet article et il peut,

a) lorsqu'un employé est touché par une infraction à l'article 136.1, ordonner à un syndicat d'agir au nom dudit employé ou d'aider ce dernier à prendre les mesures ou à entamer et à continuer les procédures que, de l'avis du Conseil, le syndicat aurait dû prendre ou entamer et continuer au nom de l'employé ou aurait dû aider celui-ci à prendre ou à entamer et à continuer;

b) en outre, afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente Partie, le Conseil peut, à l'égard de toute infraction à quelque disposition visée par le présent article, exiger d'un employeur ou d'un syndicat, par ordonnance, de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il est juste de lui enjoindre de faire ou de s'abstenir de faire afin de remédier ou de parer à toute conséquence défavorable à la réalisation des objectifs susmentionnés que pourrait entraîner ladite infraction, et ce en plus ou à la place de toute ordonnance que le Conseil est autorisé à rendre en vertu du présent article.»

L'article 121 donne aussi au Conseil qualité pour agir. Il est évident que le droit du Conseil de corriger les torts ne se limite pas à celui que confère l'alinéa 189a). C'est manifeste, compte tenu des termes généraux en conclusion de l'article 189, et du fait que le devoir imposé par l'article 136.1 se rencontre plus souvent que ceux dont il est question à l'alinéa a).

J'estime que c'est à raison que le Conseil a jugé que ses pouvoirs de redressement étaient suffisamment larges pour lui permettre de prendre les directives en question. Les faits de la présente cause sont, pour le moins, inhabituels. Il n'existe pas de désaccord entre la société et le syndicat sur la signification de la convention collective et sur le fait que la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la convention ne s'applique pas à l'intimé Massicotte. Ordonner au syndicat de procéder à l'arbitrage pour le compte de Massicotte en dotant le Conseil d'un représentant syndical pourrait très bien s'avérer une mesure inutile étant donné la ferme conviction du syndicat, exprimée tant devant le Conseil que devant cette Cour, que Massicotte n'a le droit ni de présenter un grief ni de bénéficier de la procédure d'arbitrage. A mon avis, le Conseil a eu raison d'estimer que, dans ces circonstances plutôt inusitées, l'article 189, lu à la lumière de l'article 121<sup>9</sup>, l'autorisait à prendre les directives dont il s'agit.

<sup>9</sup> L'article 121 est ainsi rédigé:

**121.** Le Conseil exerce les pouvoirs et fonctions que lui attribue la présente Partie ou qui peuvent être nécessaires à la réalisation des objets de la présente Partie, et notamment, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, il rend des ordonnances comportant obligation de se conformer aux dispositions de la présente Partie, de tout règlement pris sous son régime ou de toute décision rendue dans une affaire dont il est saisi.



The general powers granted to the Board at the conclusion of section 189 includes the right to "... require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require ... in order to remedy ... any consequence of such failure to comply" (with the named provisions of the Code). These broad remedial powers are wide enough, in my view, to permit of the directions which the Board gave in this case.

Accordingly, and for the above reasons, I would dismiss the section 28 application.

\* \* \*

URIE J.: I agree.

\* \* \*

MACKEY D.J.: I agree.

Compris dans les pouvoirs généraux, accordés au Conseil à la fin de l'article 189, est le droit d'«... exiger d'un employeur ou d'un syndicat... de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il est juste de lui enjoindre... afin de remédier... à toute conséquence... que pourrait entraîner ladite infraction» (aux dispositions du Code mentionnées). Ces pouvoirs correctifs étaient assez larges, il me semble, pour permettre au Conseil de prendre les directives considérées.

Par ces motifs, j'estime donc qu'il y a lieu de rejeter cette demande fondée sur l'article 28.

\* \* \*

<sup>c</sup> LE JUGE URIE: Je souscris.

\* \* \*

LE JUGE SUPPLÉANT MACKEY: Je souscris.