

T-642-94	T-642-94
Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division <i>(Applicant)</i>	Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division <i>(requérante)</i>
v.	a c.
Douglas Dean and Ted A. Blanchard, an Adjudicator appointed pursuant to the provisions of the Canada Labour Code <i>(Respondents)</i>	Douglas Dean et Ted A. Blanchard, arbitre nommé conformément aux dispositions du Code canadien du travail <i>(intimés)</i>
T-644-94	T-644-94
Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division <i>(Applicant)</i>	Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division <i>(requérante)</i>
v.	b c.
Hugh Davis and Ted A. Blanchard, an Adjudicator appointed pursuant to the provisions of the Canada Labour Code <i>(Respondents)</i>	Hugh Davis et Ted A. Blanchard, arbitre nommé conformément aux dispositions du Code canadien du travail <i>(intimés)</i>
T-645-94	T-645-94
Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division <i>(Applicant)</i>	Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division <i>(requérante)</i>
v.	c e.
Michael Carew and Ted A. Blanchard, an Adjudicator appointed pursuant to the provisions of the Canada Labour Code <i>(Respondents)</i>	Michael Carew et Ted A. Blanchard, arbitre nommé conformément aux dispositions du Code canadien du travail <i>(intimés)</i>
INDEXED AS: BEOTHUK DATA SYSTEMS LTD., SEAWATCH DIVISION v. DEAN (T.D.)	RÉPERTORIÉ: BEOTHUK DATA SYSTEMS LTD., SEAWATCH DIVISION c. DEAN (1^{re} INST.)
Trial Division, Noël J.—St. John's, Newfoundland, September 19; Ottawa, October 20, 1995.	Section de première instance, juge Noël—St. John's (Terre-Neuve), 19 septembre; Ottawa, 20 octobre 1995.
<i>Labour relations — Judicial review of Adjudicator's finding of unjust dismissal — Complainants employed as river guardians three months each year for many years — Canada Labour Code, s. 240(1), permitting person who has completed twelve consecutive months of continuous employment and not subject to collective agreement to make complaint of unjust dismissal — As conditions in both ss. 240(1) and 242(3.1) must be present before adjudicator satisfied complaint properly before him, both inquiries open to Adjudicator — Adjudicator erred in holding pattern of employment giving rise to right of recall "employment" within s. 240(1) — Adjudicators' decisions seasonal employment meeting twelve consecutive months of continuous</i>	<i>Relations du travail — Contrôle judiciaire de la décision par laquelle un arbitre a conclu que les plaignants avaient été congédiés injustement — Les plaignants travaillaient trois mois par année comme gardes-pêche depuis de nombreuses années — L'art. 240(1) du Code canadien du travail permet à toute personne qui travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur et qui n'est pas régie par une convention collective de déposer une plainte de congédiement injuste — Comme les conditions des art. 240(1) et 242(3.1) doivent être réunies avant qu'un arbitre puisse être convaincu qu'il est régulièrement saisi d'une plainte, il était loisible à l'arbitre de vérifier si ces deux éléments étaient présents — L'arbitre a</i>

employment test offends s. 240(1) — Essential feature of employment, i.e. performance of work for salary, wages, cannot be ignored — Use of “consecutive”, “continuous” suggesting provision intended to measure employment characterized by performance of work, not right of recall — Adjudicator lacking jurisdiction.

Constitutional law — Distribution of powers — Judicial review of Adjudicator's finding of unjust dismissal — Complainants employed as river guardians three months each year for many years by provincially incorporated company — Canada Labour Code, s. 167 providing for appointment of adjudicator to determine unjust dismissal complaints applies to employment in or in connection with operation of “federal work, undertaking or business” — “Federal work, undertaking or business” defined as within legislative authority of Parliament — Federal power under Constitution Act, 1867, s. 91(12) (Sea Coast and Inland Fisheries) concerned with protection, preservation of fisheries as public resource — Fisheries Act describing guardians' powers, scope of work — Parliament choosing guardians as agents to supervise, enforce legislative scheme of Fisheries Act without which objectives of protection, preservation of fisheries not achieved — Work of river guardians “vital”, “essential”, “integral” to core federal undertaking — Sufficient to import federal jurisdiction over their labour relations.

Construction of statutes — Whether employment three months each year for many years within Canada Labour Code, s. 240(1)(a) permitting person who has completed twelve consecutive months of continuous employment to file unjust dismissal complaint — If words of English text can bear several meanings, French only one, shared meaning presumed to be true meaning in absence of reasons to reject it — Use of “travailler” (to work) in French text indicating not intending “employment relationships” — French text requiring person to have “completed” twelve months of uninterrupted work.

commis une erreur en statuant que les requérants «travaillaient» au sens de l'art. 240(1) dans le cadre d'un cycle de travail qui leur donnait le droit d'être rappelés au travail — La décision de l'arbitre suivant laquelle les emplois saisonniers en cause satisfont au critère du travail ininterrompu de douze mois va à l'encontre de l'art. 240(1) — On ne peut faire fi de la caractéristique essentielle de l'emploi, c'est-à-dire l'exécution d'un travail en contrepartie d'un salaire ou d'une rémunération — L'emploi des mots «travaille sans interruption» donne à penser que le législateur voulait que cette disposition mesure les emplois en fonction de l'exécution d'un travail, et non en fonction du droit de rappel — L'arbitre n'avait pas compétence.

Droit constitutionnel — Partage des pouvoirs — Contrôle judiciaire de la décision par laquelle un arbitre a conclu que les plaignants avaient été congédiés injustement — Les plaignants ont été employés comme gardes-pêche pour une période de trois mois chaque année pendant de nombreuses années par une compagnie constituée en vertu d'une loi provinciale — L'art. 167 du Code canadien du travail, qui prévoit la désignation d'un arbitre chargé d'entendre et de trancher les plaintes de congédiement injuste, s'applique aux emplois dans le cadre d'une «entreprise fédérale» — Les «entreprises fédérales» sont définies comme relevant de la compétence législative du parlement fédéral — Le pouvoir que l'art. 91(12) de la Loi constitutionnelle de 1867 (pêches des côtes de la mer et de l'intérieur) confère au parlement fédéral vise la protection et la conservation des pêches, à titre de richesse pour le public — La Loi sur les pêches énumère les pouvoirs et l'étendue des fonctions des gardes-pêche — Les gardes-pêche sont les mandataires que le législateur fédéral a choisis pour veiller à l'application et au respect du régime législatif prévu par la Loi sur les pêches et sans lesquels les objectifs de protection et de conservation des pêches en tant que ressource publique ne pourraient être atteints — Le travail des gardes-pêche est «fondamental», «essentiel» ou «vital» à l'exploitation principale de l'entreprise fédérale — Cette qualification suffit pour faire relever leurs relations employeur-employé de la compétence fédérale.

Interprétation des lois — Il s'agit de savoir si un employé saisonnier d'une durée de trois mois par année qui a été exercé pendant de nombreuses années tombe sous le coup de l'art. 240(1)(a), qui permet à toute personne qui travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur de déposer une plainte de congédiement injuste — Si les termes du texte anglais ont une portée incertaine et se prêtent à plusieurs sens, alors que le texte français ne peut recevoir qu'un seul de ces sens, celui-ci est considéré comme le sens commun aux deux versions et est présumé en être le véritable sens, s'il n'existe pas de raison de l'écarter — L'emploi du verbe «travailler» dans la version française amène à conclure que le législateur ne voulait pas que la loi se rapporte à des «relations de travail» — Le texte français exige que l'intéressé ait travaillé «sans interruption» depuis au moins douze mois.

This was an application for judicial review of an Adjudicator's decision that the respondents (Carew, Dean and Davis) had been unjustly dismissed from their employment as river guardians during the salmon angling season (usually ten to twelve weeks from June 15 to September 15). Originally employed by the Department of Fisheries and Oceans (DFO), in 1984 they began working for a provincially incorporated company, which had secured the contract to perform certain functions required to be carried out under the *Fisheries Act* and Regulations. Guardians are designated pursuant to the *Fisheries Act* and their powers are set out therein. At the end of each season the record of employment indicated that the reason for its issuance was "shortage of work" and that the expected date of recall was "unknown". The complainants expected that they would be recalled at the beginning of each angling season. They never declined an offer of recall. The Adjudicator held that the job of river guardian was an integral part of a federal fisheries program dealing with fishing in inland waters. He concluded that there was a consistent employment pattern and that since there was no interruption in their seasonal pattern of work over the entire period of their employment, all three complainants were employed on a continuous seasonal basis, in the same capacity, for a period of over ten years.

Canada Labour Code, section 167 provides that Part III, including those provisions allowing the appointment of an adjudicator to determine a complaint of unjust dismissal (sections 240 to 243), applies to employment in or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business. "Federal work, undertaking or business" is defined in section 2 as any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament. Subsection 240(1) provides that, 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 subject to a collective agreement, may complain in writing of unjust dismissal. Subsection 242(1) permits the Minister to refer the matter to an adjudicator. Subsection 242(3) provides that, subject to subsection (3.1), an adjudicator shall decide whether the dismissal was unjust. Subsection 242(3.1) provides that no complaint shall be considered by an adjudicator where a person has been laid off because of lack of work or a procedure for redress has been provided elsewhere.

As a preliminary objection, the respondents argued that objections based on jurisdictional grounds in subsection 240(1) could not be raised once the Minister accepted a complaint as validly filed and appointed an adjudicator.

Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire de la décision par laquelle un arbitre a conclu que les intimés (Carew, Dean et Davis) avaient été injustement congédiés de leur emploi de gardes-pêche durant la saison de pêche au saumon (qui dure habituellement de dix à douze semaines et qui se déroule entre le 15 juin et le 15 septembre). Ils avaient initialement été engagés par le ministère des Pêches et des Océans (MPO). En 1984, ils ont commencé à travailler pour une compagnie constituée en vertu d'une loi provinciale qui avait obtenu un marché portant sur l'exécution de certaines fonctions qui devaient être exécutées selon la *Loi sur les pêches* et ses règlements d'application. Les gardes-pêche sont désignés en vertu de la *Loi sur les pêches*, qui énonce leurs pouvoirs. Le relevé d'emploi que la compagnie remplissait à la fin de chaque saison indiquait que la raison de la délivrance du relevé était le «manque de travail» et que la date prévue de rappel était «inconnue». Les plaignants s'attendaient à être rappelés au travail à l'ouverture de chaque saison de pêche. Ils n'ont jamais refusé une offre de rappel au travail. L'arbitre a conclu que le travail de garde-pêche faisait partie intégrante du programme fédéral des pêches relatif à la pêche dans les eaux internes. Il a conclu qu'il existait un cycle de travail constant et que, comme il n'y avait pas eu d'interruption dans leur cycle de travail saisonnier pendant toute la durée de leur emploi, les plaignants avaient tous les trois été engagés chaque saison, au même titre, pendant plus d'une dizaine d'années.

L'article 167 du *Code canadien du travail* précise que la partie III, y compris les dispositions permettant la désignation d'un arbitre chargé d'entendre et de trancher une plainte de congédiement injuste (articles 240 à 243), s'applique à l'emploi dans le cadre d'une entreprise fédérale. Une «entreprise fédérale» est définie à l'article 2 comme étant tout installation, ouvrage, entreprise ou secteur d'activités qui relève de la compétence législative du Parlement. Le paragraphe 240(1) dispose que, sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite 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. Le paragraphe 242(1) autorise le ministre à transmettre la plainte à un arbitre. Le paragraphe 242(3) dispose que, sous réserve du paragraphe (3.1), l'arbitre décide si le congédiement est injuste. Le paragraphe 242(3.1) prévoit que l'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte si le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste ou si un autre recours est prévu ailleurs.

À titre d'exception préliminaire, les intimés ont soutenu que les exceptions d'incompétence contenues au paragraphe 240(1) ne peuvent plus être soulevées dès que le ministre considère qu'une plainte a été régulièrement déposée et qu'il désigne un arbitre.

The issues were: (1) whether the applicant could question the Adjudicator's jurisdiction; (2) whether the respondents were employed in or in connection with any federal work, undertaking or business; and, (3) whether the respondents had completed twelve consecutive months of continuous employment.

Held, the application should be allowed.

(1) That an adjudicator is explicitly required to consider the grounds embodied in subsection 242(3.1), whereas no such obligation exists with respect to the grounds set out in subsection 240(1) does not suggest a legislative intent that an adjudicator be prevented from considering grounds of invalidity other than those prescribed by subsection 242(3.1). As the filing of a valid complaint is at the root of the Adjudicator's jurisdiction, and as the conditions embodied in both subsections 240(1) and 242(3.1) must be present before an adjudicator can be satisfied that a complaint is properly before him, both inquiries were open to the Adjudicator in ascertaining the existence of his jurisdiction.

(2) The Adjudicator properly concluded that the work of the river guardians is essential to the enforcement of the provisions of the *Fisheries Act* and it is carried out under the supervision of the Department of Fisheries. Federal power under *Constitution Act, 1867*, subsection 91(12) (Sea Coast and Inland Fisheries) is concerned with "the protection and preservation of fisheries as a public resource". The provisions in the *Fisheries Act* describing the powers of fishery guardians as well as the scope of their work provide ample evidence that fishery officers and guardians are the agents chosen by Parliament to supervise and enforce the legislative scheme of the *Fisheries Act*, and without which the objectives of protection and preservation of fisheries as a public resource could not be achieved. The work of the river guardians is "vital", "essential" or "integral" to the core federal undertaking. This is sufficient to import federal jurisdiction over the activities of the river guardians and over the regulation of their employer-employee relationships. That the work of the river guardians was contracted out to a provincially incorporated company did not mean that it fell under provincial jurisdiction, particularly given the supervision and control exercised by the Department of Fisheries and Oceans.

(3) The use of the verb "*travailler*" (to work) in the French text leaves little room for the claim that paragraph 240(1)(a) could relate to "employment relationships" of a duration of twelve months. In fact, the French text requires the person to have "completed" twelve months of uninterrupted work. If the words in the English text are uncertain in scope and may have several meanings while the French

Les questions en litige sont les suivantes: (1) la requérante peut-elle contester la compétence de l'arbitre; (2) les intimés travaillaient-ils dans une entreprise fédérale; (3) les intimés travaillaient-ils sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur.

Jugement: la demande doit être accueillie.

(1) Le fait que l'arbitre soit expressément tenu d'examiner les motifs prévus au paragraphe 242(3.1), alors que cette obligation n'existe pas en ce qui concerne les motifs contenus au paragraphe 240(1), ne permet pas de conclure que le législateur voulait empêcher l'arbitre d'examiner d'autres motifs d'irrégularité que ceux qui sont prévus au paragraphe 242(3.1). Comme la régularité du dépôt de la plainte est à la source de la compétence de l'arbitre, et comme les conditions que renferment les paragraphes 240(1) et 242(3.1) doivent être réunies avant qu'un arbitre puisse être convaincu qu'il est régulièrement saisi d'une plainte, il était loisible à l'arbitre de vérifier si ces deux éléments étaient présents pour s'assurer qu'il était compétent pour entendre la plainte.

(2) C'est à bon droit que l'arbitre a conclu que le travail des gardes-pêche est essentiel à l'application des dispositions de la *Loi sur les pêches* et que ce travail est exécuté sous la surveillance du ministère des Pêches. Le pouvoir que le paragraphe 91(12) (pêches des côtes de la mer et de l'intérieur) de la *Loi constitutionnelle de 1867* confère au parlement fédéral vise «la protection et la conservation des pêcheries, à titre de richesse pour le public». Les dispositions de la *Loi sur les pêches* qui énumèrent les pouvoirs des gardes-pêche et la portée de leurs fonctions constituent des éléments de preuve amplement suffisants pour démontrer que les agents des pêches sont les mandataires que le législateur fédéral a choisis dans le but de veiller à l'application et au respect du régime législatif prévu par la *Loi sur les pêches* et sans lesquels les objectifs de protection de conservation des pêches en tant que ressource publique ne pourraient être atteints. Le travail des gardes-pêche est «fondamental», «essentiel» ou «vital» à l'exploitation principale de l'entreprise fédérale. Cette qualification suffit pour faire relever de la compétence fédérale les activités des gardes-pêche et la réglementation de leurs relations employeur-employé. Le fait que le travail des gardes-pêche ait été confié à une compagnie constituée sous le régime d'une loi provinciale ne signifie pas qu'il relève de la compétence provinciale, surtout si l'on tient compte de la surveillance et du contrôle exercés par le ministère des Pêches et des Océans.

(3) L'emploi du verbe «travailler» dans la version française affaiblit considérablement l'argument que l'alinéa 240(1)(a) pourrait se rapporter à des «relations de travail» d'une durée de douze mois. En fait, le texte français exige que l'intéressé ait travaillé «sans interruption» depuis au moins douze mois. Si les termes du texte anglais ont une portée incertaine et qu'ils se prêtent à plusieurs sens, tandis

text can bear only one of these meanings, this meaning is the shared meaning and is presumed to be the true meaning in the absence of any reasons to reject it. The shared meaning herein does not lead to an unacceptable result, repugnancy or a result which is contrary to the true intent. Instead, it provides a degree of precision not found in the English text. Applying the shared meaning rule herein, it was not open to the Adjudicator to conclude that the respondents had been working without interruption for the past twelve months as the French text of subsection 240(1) contemplates.

Pioneer Grain Co. Ltd. v. Kraus, [1981] 2 F.C. 815 (C.A.) stands for the limited proposition that a brief stoppage of work each year in the context of an otherwise ongoing and continuous employment does not necessarily bring that employment to an end. From that decision adjudicators gradually came to hold that performance of work for salary or wages was not contemplated or required by the words "twelve consecutive months of continuous employment". So long as a lingering right of recall stemming from a long-established pattern of temporary employment existed, the employment continued. Seasonal employment limited to a three-month period came to be considered as employment which could meet the twelve consecutive months of continuous employment test. This result offends the wording of subsection 240(1) and arises from a misapprehension of the ratio in *Pioneer Grain*. Nothing in subsection 240(1) suggests that the essential feature of "employment", namely the performance of work for a salary or wages, can be ignored in assessing its existence. Use of "consecutive" and "continuous" strongly suggests that it is employment characterized by the ongoing performance of work that is meant to be measured by the provision, and not a lingering right of recall stemming from a pattern of prior employment. A very clear expression of intent would be required to give to the word "employment" a meaning which excludes therefrom its fundamental constitutive feature. The purposive interpretation adopted by the Adjudicator is based on the continued existence of a right stemming from a pattern of prior employment rather than on the continued existence of the employment itself. As such it offends the wording of subsection 240(1). The Adjudicator erred when he assumed jurisdiction to hear the three complaints on that basis. Section 29 of the *Canada Labour Standards Regulations*, which was enacted after the period relevant to the present matter, provides that absence from employment by reason of a lay-off does not interrupt the continuity of an employment. That such a provision was considered necessary strongly suggests that such an absence did in fact interrupt the continuity of employment.

que le texte français ne peut recevoir qu'un seul de ces sens, celui-ci est considéré comme le sens commun aux deux versions et est présumé en être le véritable sens s'il n'existe pas de raison de l'écarter. En l'espèce, le sens commun aux deux versions ne conduit pas à un résultat inacceptable, à une incompatibilité ou à un résultat qui est contraire à la véritable intention du législateur. En fait, il permet d'obtenir un degré de précision qui ne ressort pas du texte anglais. Si l'on applique le principe du sens commun en l'espèce, il n'était pas loisible de l'arbitre de conclure que les intimés travaillaient sans interruption au cours des douze derniers mois pour le même employeur au sens de la version française du paragraphe 240(1).

L'arrêt *Pioneer Grain Co. Ltd. c. Kraus*, [1981] 2 C.F. 815 (C.A.) appuie le principe limité qu'un bref arrêt de travail annuel qui s'inscrit dans le cadre d'un emploi par ailleurs permanent et continu ne met pas nécessairement fin à cet emploi. Sur le fondement de cette décision, les arbitres en sont graduellement venus à considérer que l'exécution d'un travail en contrepartie du versement d'un salaire ou d'une rémunération n'était pas prévue ou exigée par les mots «douze mois consécutifs d'emploi continu». Tant et aussi longtemps qu'existe un droit latent de rappel découlant d'un cycle de travail temporaire établi depuis longtemps, le travail en question n'a pas été interrompu. Les arbitres en sont venus à considérer un travail saisonnier exercé pendant une période limitée de trois mois comme un travail pouvant satisfaire au critère exigeant que l'intéressé ait travaillé sans interruption pendant douze mois consécutifs pour le même employeur. Ce résultat va à l'encontre du libellé du paragraphe 240(1) et découle d'une compréhension erronée des motifs essentiels dans l'arrêt *Pioneer Grain*. Il n'y a rien dans le libellé du paragraphe 240(1) qui permette de penser qu'on puisse faire fi de la caractéristique fondamentale d'un «emploi», à savoir l'exécution d'un travail en contrepartie d'un salaire ou d'une rémunération, pour en vérifier l'existence. D'ailleurs, l'emploi des mots «consécutifs» et «continue» donne fortement à penser que ce sont les emplois caractérisés par l'exécution continue d'un travail qu'entend mesurer cette disposition, et non un droit latent de rappel découlant d'un cycle de travail antérieur. Il faudrait que le législateur exprime dans les termes les plus nets son intention pour qu'on puisse donner au mot «travailler» un sens qui en exclue la caractéristique constitutive fondamentale. L'interprétation en fonction de l'objet que l'arbitre a retenue repose sur l'existence continue d'un droit découlant d'un cycle de travail antérieur plutôt que de l'existence continue du travail lui-même. En tant que telle, cette interprétation va à l'encontre du libellé du paragraphe 240(1). L'arbitre a commis une erreur lorsqu'il s'est déclaré compétent pour entendre les trois plaintes sur ce fondement. L'article 29 du *Règlement du Canada sur les normes de travail*, qui a été édicté après la période en cause en l'espèce, prévoit que l'absence d'un employé attribuable à une mise à pied n'interrompt pas la continuité de l'emploi. Le fait que l'adoption de cette disposition ait été jugée néces-

saire donne fortement à penser qu'une telle absence interrompt effectivement la continuité de l'emploi.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

- An Act to amend the Canada Labour Code*, S.C. 1977-78, c. 27.
- An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act*, R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9.
- Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, ss. 2 b
"federal work, undertaking or business" (as am. by S.C. 1990, c. 44, s. 17), 16, 60, 167 (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 5; 1993, c. 38, s. 90), 240 (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 15), 241, 242 (as am. *idem*, s. 16), 243.
- Canada Labour Standards Regulations*, C.R.C., c. 986, s. 29 (as am. by SOR/91-461, s. 29).
- Constitution Act, 1867*, 30 & 31 Vict., c. 3 (U.K.) (as am. by *Canada Act 1982*, 1982, c. 11 (U.K.), Schedule to the *Constitution Act, 1982*, Item 1) [R.S.C., 1985, Appendix II, No. 5], ss. 91, 92.
- Federal Court Act*, R.S.C., 1985, c. F-7, ss. 18 (as am. by S.C. 1990, c. 8, s. 4), 18.1 (as enacted *idem*, s. 5).
- Fisheries Act*, R.S.C., 1985, c. F-14, ss. 5 (as am. by S.C. 1991, c. 1, s. 2), 43, 49 (as am. *idem*, s. 13), 50, 51 (as am. *idem*, s. 15), 52.
- Interpretation Act*, R.S.C., 1985, c. I-21, s. 44.
- Statute Revision Act*, S.C. 1974-75-76, c. 20, s. 6

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

- Canada Post Corp. v. Pollard*, [1994] 1 F.C. 652; (1993), 109 D.L.R. (4th) 272; 18 Admin. L.R. (2d) 67; 1 C.C.E.L. (2d) 75; 94 CLLC 14,006; 161 N.R. 66 (C.A.); *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1993] 1 S.C.R. 941; (1993), 101 D.L.R. (4th) 673; 150 N.R. 161; *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; (1988), 35 Admin. L.R. 153; 95 N.R. 161; *Northern Telecom Ltd. v. Communications Workers of Canada*, [1980] 1 S.C.R. 115; (1979), 98 D.L.R. (3d) 1; 79 CLLC 14,211; 28 N.R. 107; *Letter Carrier's Union of Canada v. Canadian Union of Postal Workers et al.*, [1975] 1 S.C.R. 178; (1973), 40 D.L.R. (3d) 105; [1974] 1 W.W.R. 452; 73 CLLC 14,190; *Canada Labour Relations Board et al. v. Yellowknife*, [1977] 2 S.C.R. 729; (1977), 76 D.L.R. (3d) 85; 77 CLLC 14,073; 14 N.R. 72; *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; 40 B.C.L.R. (2d) 1; 40 Admin. L.R. 181; 89 CLLC 14,050; *Cuddy Chicks Ltd. v. Ontario (Labour Relations Board)*,

LOIS ET RÈGLEMENTS

- Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 2 «entreprises fédérales» (mod. par L.C. 1990, ch. 44, art. 17), 16, 60, 167 (mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 5; 1993, ch. 38, art. 90), 240 (mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 15), 241, 242 (mod., *idem*, art. 16), 243.
- Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Vict., ch. 3 (R.-U.) (mod. par la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.), annexe de la *Loi constitutionnelle de 1982*, n° 1) [L.R.C. (1985), appendice II, n° 5], art. 91, 92.
- Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), ch. I-21, art. 44.
- Loi modifiant le Code canadien du travail*, S.C. 1977-78, ch. 27.
- Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9.
- 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 la révision des lois*, S.C. 1974-75-76, ch. 20, art. 6.
- Loi sur les pêches*, L.R.C. (1985), ch. F-14, art. 5 (mod. par L.C. 1991, ch. 1, art. 2), 43, 49 (mod., *idem*, art. 13), 50, 51 (mod., *idem*, art. 15), 52.
- Règlement du Canada sur les normes de travail*, C.R.C., ch. 986, art. 29 (mod. par DORS/91-461, art. 29).

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

- Société canadienne des postes c. Pollard*, [1994] 1 C.F. 652; (1993), 109 D.L.R. (4th) 272; 18 Admin. L.R. (2d) 67; 1 C.C.E.L. (2d) 75; 94 CLLC 14,006; 161 N.R. 66 (C.A.); *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941; (1993), 101 D.L.R. (4th) 673; 150 N.R. 161; *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; (1988), 35 Admin. L.R. 153; 95 N.R. 161; *Northern Telecom Ltée c. Travailleurs en communication du Canada*, [1980] 1 R.C.S. 115; (1979), 98 D.L.R. (3d) 1; 79 CLLC 14,211; 28 N.R. 107; *Union des facteurs du Canada c. Syndicat des postiers du Canada et autre*, [1975] 1 R.C.S. 178; (1973), 40 D.L.R. (3d) 105; [1974] 1 W.W.R. 452; 73 CLLC 14,190; *Conseil canadien des relations du travail et autre c. Yellowknife*, [1977] 2 R.C.S. 729; (1977), 76 D.L.R. (3d) 85; 77 CLLC 14,073; 14 N.R. 72; *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; 40 B.C.L.R. (2d) 1; 40 Admin. L.R. 181; 89 CLLC 14,050; *Cuddy Chicks Ltd. c. Ontario (Commission des relations*

[1991] 2 S.C.R. 5; (1991), 81 D.L.R. (4th) 121; 91 CLLC 14,024; 122 N.R. 361; [1991] OLRB Rep 790; *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. v. Abraham*, [1994] 3 F.C. 449; (1994), 79 F.T.R. 53 (T.D.); *Norway House Indian Band v. Canada (Adjudicator, Labour Code)*, [1994] 3 F.C. 376; (1994), 75 F.T.R. 246 (T.D.); *Interprovincial Co-operatives Ltd. et al. v. The Queen*, [1976] 1 S.C.R. 477; [1975] 5 W.W.R. 382; (1975), 53 D.L.R. (3d) 321; 4 N.R. 231; *Byers Transport Ltd. v. Kosanovich*, [1995] 3 F.C. 354; (1995), 185 N.R. 107 (C.A.).

de travail, [1991] 2 R.C.S. 5; (1991), 81 D.L.R. (4th) 121; 91 CLLC 14,024; 122 N.R. 361; [1991] OLRB Rep 790; *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. c. Abraham*, [1994] 3 C.F. 449; (1994), 79 F.T.R. 53 (1^{re} inst.); *Bande indienne de Norway House c. Canada (Arbitre, Code du travail)*, [1994] 3 C.F. 376; (1994), 75 F.T.R. 246 (1^{re} inst.); *Interprovincial Co-operatives Ltd. et al. c. La Reine*, [1976] 1 R.C.S. 477; [1975] 5 W.W.R. 382; (1975), 53 D.L.R. (3d) 321; 4 N.R. 231; *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich*, [1995] 3 C.F. 354; (1995), 185 N.R. 107 (C.A.).

CONSIDERED:

Linda Webb and David Webb v. R.A. Howard Bus Service Limited, Adjudication No. 839-840, Adjudicator Willes, February 1988; *Eskasoni School Board et al. v. MacIsaac et al.* (1986), 86 CLLC 12,247; 69 N.R. 315 (F.C.A.); *Deltonic Trading Corp. v. Minister of National Revenue (Customs and Excise)* (1990), 113 N.R. 7; 3 T.C.T. 5173 (F.C.A.); *Canada (Attorney-General) v. Jouan* (1995), 122 D.L.R. (4th) 347; 179 N.R. 127 (F.C.A.); *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986; (1992), 91 D.L.R. (4th) 491; 40 C.C.E.L. 1; 92 CLLC 14,022; 136 N.R. 40; 53 O.A.C. 200; *Pioneer Grain Co. Ltd. v. Kraus*, [1981] 2 F.C. 815; (1981), 123 D.L.R. (3d) 48; 36 N.R. 395 (C.A.); *Pierre Mongrain v. Pelee Island Transportation*, Adjudicator Abramowitz, judgment dated 12/8/86; *Re Beaudril v. Preignitz*, Adjudicator J. W. Samuels, judgment dated 27/10/86; *Ghislain Simard v. Cablevision Baie St-Paul Inc.*, Adjudicator Tousignant, judgment dated 27/9/89.

DÉCISIONS EXAMINÉES:

Linda Webb and David Webb v. R.A. Howard Bus Service Limited, arbitrage n^o 839-840, arbitre Willes, février 1988; *Conseil scolaire d'Eskasoni et al. c. MacIsaac et al.* (1986), 86 CLLC 12,247; 69 N.R. 315 (C.A.F.); *Deltonic Trading Corp. c. Ministre du Revenu national (Douanes et Accise)* (1990), 113 N.R. 7; 3 T.C.T. 5173 (C.A.F.); *Canada (Procureur général) c. Jouan* (1995), 122 D.L.R. (4th) 347; 179 N.R. 127 (C.A.F.); *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986; (1992), 91 D.L.R. (4th) 491; 40 C.C.E.L. 1; 92 CLLC 14,022; 136 N.R. 40; 53 O.A.C. 200; *Pioneer Grain Co. Ltd. c. Kraus*, [1981] 2 C.F. 815; (1981), 123 D.L.R. (3d) 48; 36 N.R. 395 (C.A.); *Pierre Mongrain c. Pelee Island Transportation*, arbitre Abramowitz, jugement en date du 12-8-86; *Re Beaudril v. Preignitz*, arbitre J. W. Samuels, jugement en date du 27-10-86; *Ghislain Simard c. Cablevision Baie Saint-Paul Inc.*, arbitre Tousignant, jugement en date du 27-9-89.

REFERRED TO:

Fowler v. The Queen, [1980] 2 S.C.R. 213; [1980] 5 W.W.R. 511; (1980), 113 D.L.R. (3d) 513; 53 C.C.C. (2d) 97; 9 C.E.L.R. 115; 32 N.R. 230; *Food Machinery Corp. v. Registrar of Trade Marks*, [1946] Ex. C.R. 266; [1946] 2 D.L.R. 258; (1944), 5 C.P.R. 76; 5 Fox Pat.C. 150; *R. v. Compagnie Immobilière BCN Ltée*, [1979] 1 S.C.R. 865; [1979] C.T.C. 71; (1979), 79 DTC 5068; 25 N.R. 361.

DÉCISIONS CITÉES:

Fowler c. La Reine, [1980] 2 R.C.S. 213; [1980] 5 W.W.R. 511; (1980), 113 D.L.R. (3d) 513; 53 C.C.C. (2d) 97; 9 C.E.L.R. 115; 32 N.R. 230; *Food Machinery Corp. v. Registrar of Trade Marks*, [1946] R.C.É. 266; [1946] 2 D.L.R. 258; (1944), 5 C.P.R. 76; 5 Fox Pat.C. 150; *R. c. Compagnie Immobilière BCN Ltée*, [1979] 1 R.C.S. 865; [1979] C.T.C. 71; (1979), 79 DTC 5068; 25 N.R. 361.

AUTHORS CITED

Christie, Innis, *et al. Employment Law in Canada*, 2nd ed., Toronto: Butterworths, 1993.
Sullivan, Ruth. *Driedger on the Construction of Statutes*, 3rd ed., Toronto: Butterworths, 1994.

DOCTRINE

Christie, Innis, *et al. Employment Law in Canada*, 2nd ed., Toronto: Butterworths, 1993.
Sullivan, Ruth. *Driedger on the Construction of Statutes*, 3rd ed., Toronto: Butterworths, 1994.

APPLICATION for judicial review of the Adjudicator's finding of unjust dismissal of the respondents who had been employed as river guardians three

DEMANDE de contrôle judiciaire de la décision par laquelle un arbitre a conclu que les intimés, qui travaillaient comme gardes-pêche trois mois par année

months a year for many years. Application allowed. The Adjudicator lacked jurisdiction in that respondents had not “completed twelve consecutive months of continuous employment” within the meaning of *Canada Labour Code*, subsection 240(1).

depuis de nombreuses années, avaient été congédiés injustement. La demande est accueillie. L’arbitre n’avait pas compétence, étant donné que les intimés ne travaillaient pas « sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur » au sens du paragraphe 240(1) du *Code canadien du travail*.

COUNSEL:

Mark D. Murray for applicant.
Mark Kennedy for respondents.

AVOCATS:

Mark D. Murray pour la requérante.
Mark Kennedy pour les intimés.

SOLICITORS:

Martin, Whalen, Hennebury & Stamp, St. John’s, Newfoundland for applicant.
French Browne, St. John’s, Newfoundland for respondents.

PROCUREURS:

Martin, Whalen, Hennebury & Stamp, St. John’s (Terre-Neuve), pour la requérante.
French Browne, St. John’s (Terre-Neuve), pour les intimés.

The following are the reasons for order rendered in English by

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

NOËL J.: This is an application for judicial review under sections 18 [as am. by S.C. 1990, c. 8, s. 4] and 18.1 [as enacted *idem*, s. 5] of the *Federal Court Act* [R.S.C., 1985, c. F-7] of the decision of an adjudicator (hereinafter, the Adjudicator) appointed pursuant to Part III of the *Canada Labour Code*.¹ In his decision dated April 26 1994, the Adjudicator found that Mr. Michael Carew, Mr. Douglas Dean, and Mr. Hugh Davis (hereinafter, the respondents) had been unjustly dismissed from their employment with the applicant, Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division (hereinafter, the applicant or BDS). The Adjudicator ordered BDS to reinstate the respondents to their employment with no loss of pay or benefits and also ordered BDS to pay the respondents’ reasonable legal expenses. The applicant now seeks an order quashing and setting aside the Adjudicator’s decision.

LE JUGE NOËL: La Cour est saisie, en vertu des articles 18 [mod. par L.C. 1990, ch. 8, art. 4] et 18.1 [édicte, *idem*, art. 5] de la *Loi sur la Cour fédérale* [L.R.C. (1985), ch. F-7], d’une demande de contrôle judiciaire d’une décision d’un arbitre (ci-après appelée l’arbitre) désigné conformément à la partie III du *Code canadien du travail*.¹ Dans sa décision datée du 26 avril 1994, l’arbitre a conclu que MM. Michael Carew, Douglas Dean et Hugh Davis (ci-après appelés les intimés) avaient été injustement congédiés par leur employeur, la requérante Beothuk Data Systems Limited, Division Seawatch (ci-après appelée la requérante ou la BDS). L’arbitre a ordonné à la BDS de réintégrer les intimés dans leur emploi sans perte de rémunération ou d’avantages et il a également ordonné à la BDS de payer les frais de justice raisonnables des intimés. La requérante sollicite maintenant une ordonnance annulant la décision de l’arbitre.

1. FACTS

A brief summary of events leading to the adjudication is found in the Adjudicator’s report.²

This adjudication arises out of three complaints of alleged unjust dismissal filed with Labour Canada under Section 240 of the *Canada Labour Code*, Part III, Div. XIV. The complaints were laid by Mr. Michael Carew, Mr. Douglas

1. LES FAITS

On trouve dans le rapport de l’arbitre un bref résumé des événements à l’origine de l’arbitrage²:

[TRADUCTION] Le présent arbitrage fait suite à trois plaintes de présumé congédiement injuste qui ont été déposées auprès de Travail Canada en vertu de l’article 240 du *Code canadien du travail*, partie III, section XIV. Les

Dean and Mr. Hugh Davis, each alleging unjust dismissal from employment with . . . B.D.S. Mr. Carew and Mr. Dean were dismissed on 27 July 1990. Mr. Davis was not rehired by B.D.S. at the beginning of the 1991 season when it opened on 22 June, 1991. Mr. Davis alleges he was thereby unjustly dismissed on 22 June, 1991.

All three complainants . . . had been employed with B.D.S. as River Guardians on a continuous seasonal basis since 1984. Prior to 1984 River Guardians were hired directly by the Department of Fisheries and Oceans (hereinafter referred to as D.F.O.), Mr. Davis and Mr. Dean began employment as River Guardians with the D.F.O. in 1978; Mr. Carew began in 1980.

In 1984 D.F.O. started contracting out certain functions required to be carried out under The Fisheries Act and Regulations which included the work performed by River Guardians. In accordance with the usual system of tendering and bidding, executed through Supply and Services Canada on behalf of D.F.O., Beothuk Data Systems Ltd. succeeded in securing the contract to perform these functions. Thus in 1984 Mr. Davis, Mr. Dean and Mr. Carew began employment as River Guardians with B.D.S. Since there was no interruption in their seasonal pattern of work over the entire period of their employment as River Guardians, first with the D.F.O. and then with B.D.S., all three complainants were employed on a continuous seasonal basis, in the same capacity, for a period of over ten years.

Seasonal employment of River Guardians coincides with the dates determined each year for the beginning of the salmon angling season, when salmon begin their annual migration through rivers into inland waters. Annual employment usually lasts ten to twelve weeks during the period 15 June to 15 September.

Legislative authority for appointment of River Guardians is contained in Section 5 of The Fisheries Act, R.S. c. F14. Administrative guidelines for the provision of services of trained guardians is contained in the contract between B.D.S. and Supply and Services Canada on behalf of D.F.O. Further elaboration on the requirement to appoint Guardians and an outline of their scope of work is contained in Appendix A, "Statement of Requirements" attached to and forming part of the contract, in particular paragraph 5 of that Appendix.

The complainants experienced difficulty and time delays in making their complaints. They went first to Labour Canada where they were advised that their employment was under Provincial Jurisdiction. They then filed their complaints with the Provincial Department of Employment and Labour Relations but were advised later by an official of that Department that their employment was under Federal

plaintes ont été portées par MM. Michael Carew, Douglas Dean et Hugh Davis, qui affirment tous les trois qu'ils ont été injustement congédiés par la B.D.S. MM. Carew et Dean ont été congédiés le 27 juillet 1990. Quant à M. Davis, il n'a pas été réengagé par la B.D.S. à l'ouverture de la saison 1991, le 22 juin 1991. M. Davis affirme qu'il a été congédié injustement le 22 juin 1991.

Les plaignants . . . travaillaient tous les trois chaque saison depuis 1984 pour la B.D.S. comme gardes-pêche. Avant 1984, les gardes-pêche étaient embauchés directement par le ministère des Pêches et des Océans (ci-après appelé le M.P.O.). MM. Davis et Dean ont commencé à travailler comme gardes-pêche au M.P.O. en 1978 et M. Carew, en 1980.

En 1984, le M.P.O. a commencé à confier à des entrepreneurs privés l'exécution de certaines tâches qui devaient être effectuées selon la Loi sur les pêches et ses règlements, notamment le travail effectué par les gardes-pêche. Conformément à la procédure habituelle d'appel d'offres et de soumissions suivie par Approvisionnement et Services Canada pour le compte du M.P.O., la Beothuk Data Systems Ltd. a réussi à obtenir un marché portant sur l'exécution de ces fonctions. Ainsi donc, en 1984, MM. Davis, Dean et Carew ont commencé à travailler comme gardes-pêche pour la B.D.S. Depuis lors, il n'y a pas eu d'interruption dans leur cycle de travail saisonnier de gardes-pêche d'abord au M.P.O., puis à la B.D.S. Les plaignants ont tous les trois été engagés chaque saison, au même titre, pendant plus d'une dizaine d'années.

Le travail saisonnier de garde-pêche coïncide avec les dates arrêtées chaque année pour l'ouverture de la saison de pêche au saumon, qui commence lorsque le saumon entreprend sa migration annuelle dans les cours d'eau qui le conduisent vers les eaux intérieures. Le travail annuel des gardes-pêche dure habituellement de dix à douze semaines et a lieu entre le 15 juin et le 15 septembre.

Le pouvoir législatif de nomination des gardes-pêche se trouve à l'article 5 de la Loi sur les pêches, L.R.C. (1985), ch. F-14. Les directives administratives concernant la prestation des services des gardes-pêche qui ont reçu une formation sont contenues dans le marché signé entre la B.D.S. et Approvisionnement et Services Canada au nom du M.P.O. On trouve de plus amples détails au sujet de l'obligation de nommer des gardes-pêche ainsi qu'un résumé de leurs fonctions à l'annexe A (Énoncé des exigences) du marché et notamment à l'article 5 de cette annexe, laquelle fait également partie du marché.

Les plaignants ont éprouvé des difficultés et ont dû faire face à des retards en ce qui concerne le dépôt de leur plainte. Ils se sont d'abord adressés à Travail Canada, où on les a informés que leur emploi relevait de la compétence de la province. Ils ont ensuite déposé leur plainte devant le ministère provincial de l'emploi et des relations du travail, mais un fonctionnaire de ce ministère les a informés par la

Jurisdiction. The complainants then sought legal advice whereupon a solicitor acting for all three complainants advised Labour Canada that they intended to pursue remedies through Part III of the Canada Labour Code. By letter dated 9 July 1991 the complainants were notified that Labour Canada was assuming jurisdiction. An official of Labour Canada was appointed to assist them to settle their complaints. After the procedures provided under Section 241 of the Canada Labour Code, Part III, had been exhausted and they had not reached a settlement, the parties were informed by letter dated 4 June 1992 that the Minister of Labour had appointed an adjudicator to hear their complaints.

2. ISSUES

The applicant BDS had advanced a variety of grounds in support of its application for judicial review. However, during the course of the hearing before me, counsel for the applicant chose to proceed only with respect to the following two:

1. The Adjudicator acted without jurisdiction, beyond its jurisdiction and refused to exercise its jurisdiction, and erred in law by finding that each of the respondents was employed in or in connection with any federal work, undertaking or business or the operation thereof other than a work, undertaking or business of a local or private nature, in the Yukon Territory or the Northwest Territories, pursuant to section 167 [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 5; 1993, c. 38, s. 90] of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2.

2. The Adjudicator acted without jurisdiction, beyond its jurisdiction and refused to exercise its jurisdiction, and erred in law by finding that each of the respondents had completed twelve consecutive months of continuous employment with the applicant pursuant to subsection 240(1) [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 15] of the *Canada Labour Code*.

3. APPLICABLE LEGISLATION

Sections 240 to 242 [as am. *idem*, s. 16] of the *Canada Labour Code* set out the process by which a complaint for unjust dismissal may be referred to an adjudicator for determination. Section 243 is a finality

suite que leur emploi relevait de la compétence fédérale. Les plaignants ont alors consulté un avocat, qui a informé Travail Canada que les trois plaignants en question, qu'il représentait, avaient l'intention d'exercer les recours prévus à la partie III du Code canadien du travail. Par lettre datée du 9 juillet 1991, les plaignants ont été notifiés que Travail Canada se déclarait compétent pour entendre leur plainte. Un fonctionnaire de Travail Canada a été nommé pour s'efforcer de concilier les parties. Après que la procédure prévue à l'article 241 de la partie III du Code canadien du travail eut été suivie et que les tentatives de conciliation eurent échoué, les parties ont été informées par lettre datée du 4 juin 1992 que le ministre du Travail avait désigné un arbitre pour entendre leur plainte.

2. QUESTIONS EN LITIGE

La requérante BDS a invoqué divers moyens au soutien de sa demande de contrôle judiciaire. Toutefois, au cours de l'audience qui s'est déroulée devant moi, l'avocat de la requérante a choisi de ne conserver que les deux moyens suivants:

1. L'arbitre a agi sans compétence, outrepassé celle-ci et refusé de l'exercer, et a commis une erreur de droit en concluant que chacun des intimés travaillait dans une entreprise fédérale autre qu'une entreprise de nature locale ou privée exploitée dans le territoire du Yukon ou les Territoires du Nord-Ouest, au sens de l'article 167 [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 5; 1993, ch. 38, art. 90] du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2.

2. L'arbitre a agi sans compétence, outrepassé celle-ci et refusé de l'exercer, et a commis une erreur de droit en concluant que chacun des intimés travaillait sans interruption depuis au moins douze mois pour la requérante au sens du paragraphe 240(1) [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 15] du *Code canadien du travail*.

3. DISPOSITIONS LÉGISLATIVES APPLICABLES

Les articles 240 à 242 [mod., *idem*, art. 16] du *Code canadien du travail* énoncent la procédure à suivre pour saisir un arbitre d'une plainte de congédiement injuste. L'article 243 porte sur le caractère

clause applying to the decision of the adjudicator. Section 167 sets out the classes of employment to which Part III of the *Canada Labour Code*, including sections 240 to 243, applies. These provisions as well as section 2 [as am. by S.C. 1990, c. 44, s. 17] of the Code are set out below.

2. In this Act,

“federal work, undertaking or business” means any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament, including, without restricting the generality of the foregoing,

(a) a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada,

(b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other province, or extending beyond the limits of a province,

(c) a line of ships connecting a province with any other province, or extending beyond the limits of a province,

(d) a ferry between any province and any other province or between any province and any country other than Canada,

(e) aerodromes, aircraft, or a line of air transportation,

(f) a radio broadcasting station,

(g) a bank,

(h) a work or undertaking that, although wholly situated within a province, is before or after its execution declared by Parliament to be for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces,

(i) a work, undertaking or business outside the exclusive legislative authority of the legislatures of the provinces, and

(j) a work, undertaking or activity in respect of which federal laws within the meaning of the *Canadian Laws Offshore Application Act* apply pursuant to that Act and any regulations made under that Act.

...

167. (1) This Part applies

(a) to employment in or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business, other than a work, undertaking or business of a local or private nature, in the Yukon Territory or the Northwest Territories;

définitif des décisions de l'arbitre. L'article 167 énumère les catégories d'emplois auxquelles la partie III du *Code canadien du travail*, dont les articles 240 à 243 font partie, s'applique. Ces dispositions, ainsi que l'article 2 [mod. par L.C. 1990, ch. 44, art. 17] du Code; sont reproduites ci-dessous.

2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«entreprises fédérales» Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activités qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment:

a) ceux qui se rapportent à la navigation et aux transports par eau, entre autres à ce qui touche l'exploitation de navires et le transport par navire partout au Canada;

b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes;

c) les lignes de transport par bateaux à vapeur ou autres navires, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province;

d) les passages par eaux entre deux provinces ou entre une province et un pays étranger;

e) les aéroports, aéronefs ou lignes de transport aérien;

f) les stations de radiodiffusion;

g) les banques;

h) les ouvrages ou entreprises qui, bien qu'entièrement situés dans une province, sont, avant ou après leur réalisation, déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada ou de plusieurs provinces;

i) les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité ne ressortissant pas au pouvoir législatif exclusif des législatures provinciales;

j) les entreprises auxquelles les lois fédérales au sens de la *Loi sur l'application extracôticière des lois canadiennes* s'appliquent en vertu de cette loi et à ses règlements d'application.

...

167. (1) La présente partie s'applique:

a) à l'emploi dans le cadre d'une entreprise fédérale, à l'exception d'une entreprise de nature locale ou privée dans le territoire du Yukon ou les Territoires du Nord-Ouest;

(b) to and in respect of employees who are employed in or in connection with any federal work, undertaking or business described in paragraph (a);

b) aux employés qui travaillent dans une telle entreprise;

...

...

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

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

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

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

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

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

c

(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.

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

(3) The Minister may extend the period of time referred to in subsection (2) where the Minister is satisfied that a complaint was made in that period to a government official who had no authority to deal with the complaint but that the person making the complaint believed the official had that authority.

d

(3) Le ministre peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) dans les cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir.

e

241. (1) Where an employer dismisses a person described in subsection 240(1), the person who was dismissed or any inspector may make a request in writing to the employer to provide a written statement giving the reasons for the dismissal, and any employer who receives such a request shall provide the person who made the request with such a statement within fifteen days after the request is made.

^f **241.** (1) La personne congédiée visée au paragraphe 240(1) ou tout inspecteur peut demander par écrit à l'employeur de lui faire connaître les motifs du congédiement; le cas échéant, l'employeur est tenu de lui fournir une déclaration écrite à cet effet dans les quinze jours qui suivent la demande.

(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.

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

(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),

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

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

(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.

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) 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

(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.

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

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 alinéas 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) 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.

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

(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. PRELIMINARY OBJECTION

At the hearing, the respondents argued for the first time that it was no longer open to the applicant to question the jurisdiction of the Adjudicator to hear the complaint on the two grounds which they have raised. Specifically it was argued that the only issues of jurisdiction which the Adjudicator is explicitly empowered to deal with are those embodied in subsection 242(3.1). Objections based on the other jurisdictional grounds, namely those embodied in subsection 240(1), were said to fall within the jurisdiction of the Minister and not that of the Adjudicator because they go to the validity of the complaint. The respondents argued that once the Minister accepts a complaint as having been validly filed and appoints an adjudicator, objections based on the propriety of the complaint can no longer be raised.

I disagree. First, I note that by the opening words of subsection 240(1), the grounds embodied in subsection 242(3.1) must also be present before a complaint can be said to have been validly filed. More importantly, a validly filed complaint is a condition precedent to the exercise of an adjudicator's jurisdiction under section 242. As such, it is always open to a party to question the legislative authority of the adjudicator by reference to the propriety of the complaint with respect to which he or she has been appointed. Because the matter goes to jurisdiction, it may be raised at any time, and I can see nothing in the statute which would prevent an adjudicator from declining jurisdiction on the ground that the complaint before him was not validly made. The fact that an adjudicator is explicitly required to consider the grounds embodied in subsection 242(3.1) whereas no such obligation exists with respect to the grounds embodied in subsection 240(1) is of interest. However, it does not suggest a legislative intent that an adjudicator be prevented from considering grounds of invalidity other than those prescribed by subsection 242(3.1).

(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. EXCEPTION PRÉLIMINAIRE

À l'audience, les intimés ont soutenu pour la première fois qu'il n'était plus loisible à la requérante de contester la compétence de l'arbitre pour entendre la plainte sur le fondement des deux moyens qu'ils avaient invoqués. Plus précisément, les intimés ont affirmé que les seules questions de compétence que l'arbitre est explicitement habilité à examiner sont celles qui sont contenues au paragraphe 242(3.1). Ils ont ajouté que les autres exceptions d'incompétence, c'est-à-dire les exceptions contenues au paragraphe 240(1), relèvent de la compétence du ministre et non de celle de l'arbitre, étant donné qu'elles portent sur le bien-fondé de la plainte. Les intimés ont soutenu que, dès que le ministre considère qu'une plainte a été régulièrement déposée et qu'il désigne un arbitre, on ne peut plus soulever d'exception portant sur le bien-fondé de la plainte.

Je ne suis pas de cet avis. Je fais tout d'abord remarquer qu'il ressort de la disposition liminaire du paragraphe 240(1) que les motifs prévus au paragraphe 242(3.1) doivent également être présents avant qu'on puisse dire qu'une plainte a été régulièrement déposée. Mais ce qui est plus important encore, c'est que la régularité du dépôt de la plainte constitue une condition préalable à l'exercice de la compétence que l'article 242 confère à l'arbitre. Il est toujours loisible à une partie de contester l'autorité législative de l'arbitre sur le plan du bien-fondé de la plainte qu'il a été désigné pour entendre. Comme elle met en cause la compétence, la question peut être soulevée en tout temps, et je ne vois rien dans la loi qui empêcherait l'arbitre de se déclarer incompétent au motif que la plainte dont il est saisi n'a pas été régulièrement déposée. Il est curieux de constater que l'arbitre est expressément tenu d'examiner les motifs prévus au paragraphe 242(3.1) alors que cette obligation n'existe pas en ce qui concerne les motifs contenus au paragraphe 240(1). Toutefois, on ne saurait en conclure que le législateur voulait empêcher l'arbitre d'exami-

I note as well that in *Canada Post Corp. v. Pollard*,³ a decision which is more extensively dealt with below, the Court of Appeal considered the grounds reflected in paragraphs 240(1)(b) and 242(3.1)(b) as both coming within the jurisdiction of the adjudicator. While the objection now raised was not before the Court of Appeal, the decision is premised on the proposition that an adjudicator may not hear a complaint unless it has been validly filed, and specifically contemplates that in assessing the validity of a complaint, the adjudicator may inquire into the existence or absence of the grounds embodied in subsection 240(1) as well as those embodied in subsection 242(3.1).

As the filing of a valid complaint is at the root of the Adjudicator's jurisdiction, and as the conditions embodied in both subsections 240(1) and 242(3.1) must be present before an adjudicator can be satisfied that a complaint is properly before him, I must conclude that both inquiries were open to the Adjudicator in ascertaining the existence of his jurisdiction. The preliminary objection of the respondents is accordingly dismissed.

5. THE STANDARD OF REVIEW

The procedure employed by courts in the judicial review of the decisions of administrative tribunals was set out by Cory J. in *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*:⁴

In undertaking the review courts must ensure first that the board has acted within its jurisdiction by following the rules of procedural fairness, second, that it acted within the bounds of the jurisdiction conferred upon it by its empowering statute, and third, that the decision it reached when acting within its jurisdiction was not patently unreasonable. On this last issue, courts should accord substantial deference to administrative tribunals, particularly when composed of experts operating in a sensitive area.

ner d'autres motifs d'irrégularité que ceux qui sont prévus au paragraphe 242(3.1).

Je constate également que, dans l'arrêt *Société canadienne des postes c. Pollard*³, un arrêt qui est examiné plus en détail plus loin, la Cour d'appel a jugé que les motifs prévus aux alinéas 240(1)b) et 242(3.1)b) relevaient tous les deux de la compétence de l'arbitre. Bien qu'elle n'ait pas traité de l'exception qui est soulevée en l'espèce, la Cour d'appel est partie du principe que l'arbitre ne peut connaître d'une plainte que si elle a été régulièrement déposée. La Cour a plus particulièrement déclaré que, pour apprécier le bien-fondé d'une plainte, l'arbitre peut s'enquérir de l'existence ou de l'absence des motifs prévus au paragraphe 240(1), ainsi que de ceux qui se trouvent au paragraphe 242(3.1).

Comme la régularité du dépôt d'une plainte est à la source de la compétence de l'arbitre, et comme les conditions que renferment les paragraphes 240(1) et 242(3.1) doivent être réunies avant qu'un arbitre puisse être convaincu qu'il est régulièrement saisi d'une plainte, je dois conclure qu'il était loisible à l'arbitre de vérifier si ces deux éléments étaient présents pour s'assurer qu'il était compétent pour entendre la plainte. L'exception préliminaire soulevée par les intimés est par conséquent rejetée.

5. LA NORME DE CONTRÔLE APPLICABLE

La procédure suivie par les cours de justice en matière de contrôle judiciaire des décisions des tribunaux administratifs a été énoncée par le juge Cory dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*⁴:

Quand elles procèdent au contrôle, les cours de justice doivent s'assurer, premièrement, que la commission a agi dans les limites de sa compétence en suivant les règles de l'équité procédurale, deuxièmement, qu'elle a agi dans les limites de la compétence que lui confère sa loi habilitante et, troisièmement, que la décision rendue dans les limites de sa compétence n'était pas manifestement déraisonnable. Sur ce dernier point, les cours de justice devraient faire preuve d'une grande retenue à l'égard des tribunaux administratifs, surtout lorsque ceux-ci se composent d'experts qui exercent leurs fonctions dans un domaine délicat.

In *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, Beetz J. set out the two circumstances in which an administrative tribunal would exceed its jurisdiction because of error:⁵

1. if the question of law at issue is within the tribunal's jurisdiction, it will only exceed its jurisdiction if it errs in a patently unreasonable manner; a tribunal which is competent to answer a question may make errors in so doing without being subject to judicial review;
2. if however the question at issue concerns a legislative provision limiting the tribunal's powers, a mere error will cause it to lose jurisdiction and subject the tribunal to judicial review.

In either of these two cases, the first stage in the pragmatic or functional analysis proposed by Beetz J. is to determine the tribunal's jurisdiction. This involves asking the question: "Did the legislator intend the question to be within the jurisdiction conferred on the tribunal?"⁶ In determining jurisdiction, 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".⁷

The decision of an adjudicator appointed under the *Canada Labour Code* is protected by a finality clause.⁸ The requirement that an administrative tribunal be correct in its interpretation of a jurisdiction-conferring statutory provision applies even in the presence of a privative clause.⁹

Ground 1: interpretation by the Adjudicator of section 167 of the *Canada Labour Code*

Section 167 specifies that Part III of the *Canada Labour Code*, including those provisions allowing the appointment of an adjudicator to determine a complaint of unjust dismissal, applies to employment in or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business and in respect of employees who are employed in or in connection with any such

Dans l'arrêt *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, le juge Beetz expose les deux circonstances dans lesquelles un tribunal administratif excède sa compétence à cause d'une erreur⁵:

- a 1. Si la question de droit en cause relève de la compétence du tribunal, le tribunal n'exécède sa compétence que s'il erre d'une façon manifestement déraisonnable. Le tribunal qui est compétent pour trancher une question peut, ce faisant, commettre des erreurs sans donner ouverture à la révision judiciaire.
- b 2. Si, par contre, la question en cause porte sur une disposition législative qui limite les pouvoirs du tribunal, une simple erreur fait perdre compétence et donne ouverture à la révision judiciaire.

c Dans l'un et l'autre de ces deux arrêts, la première étape de l'analyse pragmatique ou fonctionnelle proposée par le juge Beetz consiste à déterminer la compétence du tribunal administratif. Pour ce faire, il faut se poser la question suivante: «Le législateur a-t-il voulu qu'une telle matière relève de la compétence conférée au tribunal?»⁶ Pour déterminer la compétence du tribunal administratif, 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 tribunal»⁷.

La décision de l'arbitre nommé en vertu du *Code canadien du travail* est protégée par une disposition législative qui en consacre le caractère définitif⁸. L'obligation faite aux tribunaux administratifs d'interpréter correctement les dispositions attributives de compétence s'applique même lorsqu'il existe une clause privative⁹.

Premier moyen: l'interprétation que l'arbitre a donnée de l'article 167 du *Code canadien du travail*

L'article 167 précise que la partie III du *Code canadien du travail*, y compris les dispositions permettant la désignation d'un arbitre chargé d'entendre et de trancher une plainte de congédiement injuste, s'applique à l'emploi dans le cadre d'une entreprise fédérale et aux employés qui travaillent dans une telle entreprise. Une entreprise fédérale est définie à l'article 2

who are employed in or in connection with any such federal work, undertaking or business. A federal work, undertaking or business is defined in section 2 as any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament. Section 2 includes a non-exhaustive enumeration of such works, similar to that found in section 91 of the *Constitution Act, 1867* [30 & 31 Vict., c. 3 (U.K.) (as am. by *Canada Act 1982, 1982, c. 11 (U.K.)*, Schedule to the *Constitution Act, 1982*, Item 1) [R.S.C., 1985, Appendix II, No. 5]]. The applicant's contention is that the complainants are not employed in connection with a federal work in accordance with section 167, that this matter falls under the provincial jurisdiction over labour relations and that as a result, the Adjudicator was without jurisdiction to decide this matter.

The standard of review to be applied to decisions of tribunals on constitutional matters is discussed in the decision of the Supreme Court of Canada in *Cuddy Chicks Ltd. v. Ontario (Labour Relations Board)*.¹⁰ The Court decided that the Ontario Labour Relations Board has the authority to rule on the constitutionality of provisions in its enabling statute. In commenting on the important role of tribunals in constitutional determinations, La Forest J. held that:¹¹

The informed view of the Board, as manifested in a sensitivity to relevant facts and an ability to compile a cogent record, is also of invaluable assistance. This is evidenced clearly by the weight which the judiciary has given the factual record provided by labour boards in division of powers cases . . .

That having been said, the jurisdiction of the Board is limited in at least one crucial respect: it can expect no curial deference with respect to constitutional decisions. [Emphasis is mine.]

Thus, the *Cuddy Chicks* decision indicates that the appropriate standard of judicial review of the determination by an adjudicator of constitutional questions is that of correctness. In *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre*

se. Une entreprise fédérale est définie à l'article 2 comme étant toute installation, ouvrage, entreprise ou secteur d'activités qui relève de la compétence législative du Parlement. L'article 2 renferme une liste non exhaustive de ce type d'entreprises qui ressemble à celle que l'on trouve à l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867* [30 & 31 Vict., ch. 3 (R.-U.) (mod. par la *Loi de 1982 sur le Canada, 1982, ch. 11 (R.-U.)*, annexe de la *Loi constitutionnelle de 1982, n° 1*] [L.R.C. (1985), appendice II, n° 5]]. La requérante soutient que les plaignants ne travaillent pas dans une entreprise fédérale au sens de l'article 167, que la présente affaire relève de la compétence de la province sur les relations du travail et qu'en conséquence, l'arbitre n'avait pas compétence pour trancher la présente affaire.

La norme de contrôle à appliquer dans le cas des décisions rendues par les tribunaux administratifs sur des questions d'ordre constitutionnel a été analysée par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Cuddy Chicks Ltd. c. Ontario (Commission des relations de travail)*¹⁰. Dans cet arrêt, la Cour a décidé que la Commission des relations de travail de l'Ontario avait la compétence nécessaire pour statuer sur la constitutionnalité des dispositions de sa loi habilitante. Dans les commentaires qu'il a formulés au sujet du rôle important que jouent les tribunaux administratifs lorsqu'ils statuent sur la constitutionnalité d'une disposition législative, le juge La Forest a déclaré¹¹:

Le point de vue éclairé de la Commission, qui se traduit par l'attention qu'elle accorde aux faits pertinents et sa capacité de compiler un dossier convaincant, est aussi d'une aide inestimable. On le constate clairement au poids que les juges ont accordé au dossier des faits fournis par les commissions des relations du travail en matière de partage des pouvoirs . . .

Cela étant dit, la compétence de la Commission est restreinte au moins sur un point essentiel: elle ne peut s'attendre à aucune retenue judiciaire à l'égard de ses décisions en matière constitutionnelle. [Non souligné dans l'original.]

Il ressort donc de l'arrêt *Cuddy Chicks* que la norme de contrôle applicable dans le cas d'une décision rendue par un arbitre en matière constitutionnelles est celle de la justesse ou du bien-fondé de la décision en

Inc. v. Abraham,¹² the Federal Court, Trial Division reviewed the decision of an adjudicator appointed under the *Canada Labour Code* to the effect that he had jurisdiction to hear the respondents' complaints of unjust dismissal. The applicant alcohol rehabilitation centre argued that the adjudicator had no jurisdiction to hear the matter because labour relations were under provincial jurisdiction. In addition, the applicant argued that the adjudicator was barred by paragraph 242(3.1)(b) of the *Canada Labour Code* from considering the complaint because another procedure for redress existed for the complainant. Rothstein J. considered whether or not the decision of the adjudicator was open to judicial review and came to the following conclusion:¹³

On its face, section 243 would seem to preclude judicial review of the adjudicator's decision. However, as was indicated in *Canada Post Corp. v. Pollard*, [1994] 1 F.C. 652 (C.A.), at page 659, and in *Alberta Wheat Pool v. Jacula* (1992), 58 F.T.R. 277 (F.C.T.D.), at pages 278-279, following *National Corn Growers Assn. v. Canada (Import Tribunal)*, [1990] 2 S.C.R. 1324, at pages 1369-1370, jurisdictional issues are open to judicial review despite the existence of a privative clause. As the issues before me relate to the adjudicator's jurisdiction to hear and adjudicate the complaints of the respondents, section 243 does not preclude this application for judicial review. [Emphasis is mine.]

The decision of an adjudicator on a similar division of powers issue was considered by the Federal Court, Trial Division in *Norway House Indian Band v. Canada (Adjudicator, Labour Code)*¹⁴ Muldoon J. held that the adjudicator's interpretation of section 167 of the *Canada Labour Code*, and specifically of the term "federal work, undertaking or business" was an issue relating to statutory jurisdiction, and subject to judicial review on a correctness standard:

The standard of correctness for founding the Adjudicator's jurisdiction means simply that the Adjudicator must not make any error in exercising the powers conferred by and under Division XIV. It is presumed that Parliament does not will the exceeding of those carefully crafted powers (and

question. Dans le jugement *Sagkeeng Alcohol Rehab Centre Inc. c. Abraham*¹², la Section de première instance de la Cour fédérale a révisé la décision d'un arbitre désigné en vertu du *Code canadien du travail* qui avait statué qu'il avait compétence pour entendre les plaintes de congédiement injuste présentées par les intimés. Le centre de désintoxication requérant soutenait que l'arbitre n'avait pas compétence pour entendre l'affaire, étant donné que les relations du travail relevaient de la compétence de la province. Le requérant faisait en outre valoir que l'alinéa 242(3.1)b) du *Code canadien du travail* empêchait l'arbitre d'examiner la plainte, étant donné qu'une autre voie de recours était ouverte au plaignant. Le juge Rothstein s'est demandé si la décision de l'arbitre était susceptible de contrôle judiciaire et en est venu à la conclusion suivante¹³:

L'article 243 semble, de prime abord, exclure tout contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre. Toutefois, tel que cela est mentionné dans les décisions *Société canadienne des postes c. Pollard*, [1994] 1 C.F. 652 (C.A.), à la page 659 et *Alberta Wheat Pool c. Jacula* (1992), 58 F.T.R. 277 (C.F. 1^{re} inst.), aux pages 278 et 279, qui suivent en cela l'arrêt *National Corn Growers Assn. c. Canada (Tribunal des importations)*, [1990] 2 R.C.S. 1324, aux pages 1369 et 1370, les questions de compétence sont susceptibles de contrôle judiciaire malgré ce que peut prévoir une clause privative. Comme les questions en litige dans la présente affaire ont trait à la compétence de l'arbitre à entendre et trancher les plaintes des intimés, la présente demande de contrôle judiciaire n'est pas irrecevable aux termes de l'article 243. [Non souligné dans l'original.]

La Section de première instance de la Cour fédérale a examiné la décision rendue par un arbitre sur une question semblable de partage de pouvoirs dans le jugement *Bande indienne de Norway House c. Canada (Arbitre, Code du travail)*¹⁴. Le juge Muldoon a statué que l'interprétation que l'arbitre avait donnée de l'article 167 du *Code canadien du travail* et plus particulièrement de l'expression «entreprise fédérale» était une question qui concernait la compétence conférée par la loi et qui était susceptible de contrôle judiciaire selon la norme de la justesse ou du bien-fondé de la décision:

La norme de la justesse ou de l'absence d'erreur sur laquelle est fondée la compétence de l'arbitre signifie simplement que ce dernier ne doit pas commettre d'erreur en exerçant les pouvoirs conférés par la Section XIV ou en vertu de cette section. Il est à supposer que le législateur ne

limitations) and that its privative clauses cannot have protection of such excesses as their purpose.

The Adjudicator's interpretation of section 167 of the *Canada Labour Code* must thus be correct to be upheld on judicial review.

Ground 2: interpretation by the Adjudicator of paragraph 240(1)(a) of the *Canada Labour Code*

Subsection 240(1) specifies three prerequisites for a person to be eligible to make a complaint of unjust dismissal to an inspector. The person must have completed twelve consecutive months of continuous employment, must not be a member of a group of employees subject to a collective agreement and finally, must have been dismissed. Subsection 242(3.1) specifies that even if these prerequisites are satisfied, an adjudicator may not consider the complaint of a person where that person has been laid off because of lack of work or because of the discontinuance of a function or if a procedure for redress has been provided elsewhere in or under the *Canada Labour Code* or any other Act of Parliament.

In *Canada Post Corp. v. Pollard*, the Federal Court of Appeal considered an application for judicial review of an adjudicator's interpretation of paragraphs 240(1)(b) and 242(3.1)(b) of the *Canada Labour Code*.¹⁵ The Court applied the functional analysis proposed in *Bibeault* to decide whether or not Parliament intended the question of the interpretation of this provision to be within the jurisdiction conferred on the tribunal. The Court noted that unlike members of the Canada Labour Relations Board (CLRB), adjudicators are appointed on an *ad hoc* basis¹⁶ and consider complaints made by a limited class of employees¹⁷ with respect to the single issue of unjust dismissal.¹⁸ In addition, adjudicators are given fewer powers under the *Canada Labour Code* than are arbitrators or members of the CLRB.¹⁹ Finally, the Court found that subsection 242(3.1) was couched in terms "[n]o complaint shall be considered by an adjudicator" that clearly limited the jurisdiction of the adjudicator. The interrelationship of subsection 240(1) with subsection

veut pas que les pouvoirs (et limitations) minutieusement prévus soient excédés et que les clauses privatives qu'il a adoptées visent à protéger pareils excès.

Pour être confirmée dans le cadre d'un contrôle judiciaire, l'interprétation que l'arbitre donne de l'article 167 du *Code canadien du travail* doit donc être juste.

Second moyen: l'interprétation que l'arbitre a donnée de l'alinéa 240(1)a) du *Code canadien du travail*

Le paragraphe 240(1) précise les trois conditions préalables qui doivent être réunies avant qu'une personne puisse être admissible à déposer une plainte de congédiement injuste auprès d'un inspecteur. La personne en question doit avoir travaillé sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur, ne pas faire partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective et, finalement, avoir été congédiée. Le paragraphe 242(3.1) précise que, même si ces conditions préalables sont réunies, l'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte si le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste ou si le *Code canadien du travail* ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours.

Dans l'arrêt *Société canadienne des postes c. Pollard*, la Cour d'appel fédérale a examiné une demande de contrôle judiciaire d'une décision dans laquelle un arbitre avait interprété les alinéas 240(1)(b) et 242(3.1)(b) du *Code canadien du travail*.¹⁵ La Cour a appliqué l'analyse fonctionnelle proposée dans l'arrêt *Bibeault* pour décider si le législateur fédéral avait voulu ou non que la question de l'interprétation de cette disposition relève de la compétence conférée au tribunal administratif. La Cour a souligné que, à la différence des membres du Conseil canadien des relations du travail (CCRT), les arbitres sont nommés pour connaître d'une affaire précise¹⁶ et que leur champ d'intervention se limite aux plaintes déposées par une catégorie restreinte d'employés¹⁷ à l'égard d'un seul type de différend, le congédiement injuste¹⁸. Qui plus est, les arbitres se voient confier moins de pouvoirs en vertu du *Code canadien du travail* que les arbitres ou les membres du CCRT¹⁹. Finalement, la Cour a conclu que le paragraphe 242(3.1) était libellé

242(3.1), as expressed by the words “[s]ubject to subsection . . . 242(3.1)” in subsection 240(1) invited the Court to consider them as both limiting the adjudicator’s jurisdiction. Décary J.A. concluded.²⁰

After considering what it is the Adjudicator is called upon to decide in the present case, his limited area of expertise, the wording and interrelationship of the enactments at issue, the absence of specific powers to deal with the question when compared to other decision-makers under the Code and notwithstanding the privative clause, I am unable to find a legislative intent to entrust the Adjudicator with the jurisdiction to determine virtually unchecked whether the complainant was amongst those entitled by Parliament under paragraphs 240(1)(b) and 242(3.1)(b) to make a complaint.

... I have come to the conclusion that the appropriate test for judicial review . . . is that of correctness.

In the recent decision of *Byers Transport Ltd. v. Kosanovich*, the Federal Court of Appeal reiterated that the appropriate standard of review of the interpretation by an adjudicator of paragraphs 242(3.1)(a) and 242(3.1)(b) was that of correctness.²¹

Paragraph 240(1)(a), like paragraph 240(1)(b), sets out a statutory prerequisite which must be met before an adjudicator can be appointed under the *Canada Labour Code* to review the lawfulness of a discharge. Only employees having completed twelve consecutive months of continuous employment and fulfilling the other eligibility criteria specified by the *Canada Labour Code*, including paragraph 240(1)(b), may make a written complaint pursuant to section 240 which can then be referred to an adjudicator under subsection 242(1). It is therefore apparent that the reasoning applied to paragraph 240(1)(b) by the Court of Appeal in *Pollard* also extends and is applicable to paragraph 240(1)(a). It follows that an adjudicator must correctly interpret the meaning of “twelve continuous months of employment” in relation to the

en des termes «[l]’arbitre ne peut procéder à l’instruction de la plainte» qui limitaient de toute évidence la compétence de l’arbitre. Le lien qui existe entre les paragraphes 240(1) et 242(3.1), dont témoigne l’expression «[s]ous réserve d[un] paragraphe . . . 242(3.1)» qui figure au paragraphe 240(1), invitait la Cour à considérer qu’ils limitaient tous les deux la compétence de l’arbitre. Le juge Décary, J.C.A., a conclu en disant²⁰:

Après avoir examiné la question soumise à l’arbitre en l’espèce, le domaine d’expertise relativement restreint de celui-ci, le libellé et l’interaction des textes législatifs applicables, l’absence de compétence précise à l’égard de la question en cause par rapport aux pouvoirs que le Code confère à d’autres décisionnaires, et malgré l’existence de la clause privative, je ne parviens pas à conclure que le législateur ait entendu donner à l’arbitre toute latitude pour décider si le plaignant était parmi les personnes à qui, en vertu des alinéas 240(1)(b) et 242(3.1)(b), le législateur a voulu donner le droit de loger une plainte.

... je conclus qu’il en va de même en l’espèce et que le critère du contrôle judiciaire qu’il y a lieu d’appliquer est celui de l’absence d’erreur.

Dans l’arrêt récent *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich*, la Cour d’appel fédérale a réitéré que la norme de contrôle applicable en ce qui concerne l’interprétation des alinéas 242(3.1)(a) et 242(3.1)(b) par un arbitre est celle de la justesse ou de l’absence d’erreur²¹.

Tout comme l’alinéa 240(1)(b), l’alinéa 240(1)(a) renferme une condition préalable législative qui doit être respectée avant qu’un arbitre puisse être nommé en vertu du *Code canadien du travail* pour examiner la légitimité d’un congédiement. Seuls les employés qui travaillent sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur et qui satisfont aux autres critères d’admissibilité précisés par le *Code canadien du travail*, notamment par l’alinéa 240(1)(b), peuvent déposer en vertu de l’article 240 une plainte par écrit qui peut ensuite être renvoyée à un arbitre en vertu du paragraphe 242(1). Il est donc évident que le raisonnement que la Cour d’appel a appliqué à l’alinéa 240(1)(b) dans l’arrêt *Pollard* vaut aussi pour l’alinéa 240(1)(a), et qu’il s’y applique. Il s’ensuit que l’arbitre doit interpréter correctement le sens de l’expression

complainant before embarking on its inquiry into whether the dismissal was unjust.

«travaille sans interruption depuis au moins douze mois» en ce qui concerne le plaignant avant de se demander si son congédiement était injuste.

6. SUBSTANTIVE REVIEW

a 6. EXAMEN DE LA QUESTION DE FOND

Was the Adjudicator correct in finding that the alleged dismissal of river guardians was a matter falling under federal jurisdiction?

L'arbitre a-t-il eu raison de conclure que le présumé congédiement des gardes-pêche était une question qui relevait de la compétence fédérale?

In essence, the applicant contends that the complainant river guardians are not “employed in or in connection with any federal work, undertaking or business” as specified in section 167 of the *Canada Labour Code*. Rather, the applicant asserts that the complainants are employed with local works and undertakings, and that jurisdiction over their employment activity does not come under the legislative authority of the Parliament of Canada, but under that of the province of Newfoundland pursuant to subsection 92(10) of the *Constitution Act, 1867*.²² The position taken by the complainants and that was eventually accepted by the Adjudicator is that the work of the river guardians is tied closely to the federal head of power over sea coast and inland fisheries, which is under the exclusive legislative authority of the Parliament of Canada pursuant to subsection 91(12) of the *Constitution Act, 1867*. As a result, the complainants’ employment falls within federal jurisdiction.

La requérante soutient essentiellement que les gardes-pêche plaignants ne sont pas des «employés qui travaillent dans une . . . entreprise [fédérale]» au sens de l’article 167 du *Code canadien du travail*. La requérante affirme que les plaignants travaillent plutôt dans une entreprise d’une nature locale, et que les activités qu’ils exercent dans le cadre de leur travail ne relèvent pas de la compétence législative du parlement du Canada, mais plutôt de celle de la province de Terre-Neuve, aux termes du paragraphe 92(10) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.²² La thèse qu’ont défendue les plaignants et qui a finalement été retenue par l’arbitre est que le travail des gardes-pêche est étroitement lié à la rubrique de pouvoirs qu’exerce le parlement fédéral sur les pêches des côtes de la mer et de l’intérieur, lesquelles relèvent de la compétence législative exclusive du parlement du Canada aux termes du paragraphe 91(12) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. En conséquence, le travail des plaignants relève de la compétence fédérale.

The principles required to examine this question were summarized by Dickson J. [as he then was] in *Northern Telecom Ltd. v. Communications Workers of Canada*:²³

Les principes applicables à l’examen de cette question ont été résumés par le juge Dickson [tel était alors son titre] dans l’arrêt *Northern Telecom Ltée. c. Travailleurs en communication du Canada*:²³

(1) Parliament has no authority over labour relations as such nor over the terms of a contract of employment; exclusive provincial competence is the rule.

(1) Les relations de travail comme telles et les termes d’un contrat de travail ne relèvent pas de la compétence du Parlement; les provinces ont une compétence exclusive dans ce domaine.

(2) By way of exception, however, Parliament may assert exclusive jurisdiction over these matters if it is shown that such jurisdiction is an integral part of its primary competence over some other single federal subject.

(2) Cependant, par dérogation à ce principe, le Parlement peut faire valoir une compétence exclusive dans ces domaines s’il est établi que cette compétence est partie intégrante de sa compétence principale sur un autre sujet.

(3) Primary federal competence over a given subject can prevent the application of provincial law relating to labour relations and the conditions of employment but only if it is

(3) La compétence principale du fédéral sur un sujet donné peut empêcher l’application des lois provinciales relatives aux relations de travail et aux conditions de travail, mais

demonstrated that federal authority over these matters is an integral element of such federal competence.

(4) Thus, the regulation of wages to be paid by an undertaking, service or business, and the regulation of its labour relations, being related to an integral part of the operation of the undertaking, service or business, are removed from provincial jurisdiction and immune from the effect of provincial law if the undertaking, service or business is a federal one.

(5) The question whether an undertaking, service or business is a federal one depends on the nature of its operation.

(6) In order to determine the nature of the operation, one must look at the normal or habitual activities of the business as those of a "going concern", without regard for exceptional or causal factors; otherwise, the Constitution could not be applied with any degree of continuity and regularity.

In addition to setting out these broad principles, the Court adopted a procedure by which such jurisdictional issues are to be resolved.²⁴

First, one must begin with the operation which is at the core of the federal undertaking. Then the courts look at the particular subsidiary operation engaged in by the employees in question. The court must then arrive at a judgment as to the relationship of that operation to the core federal undertaking, the necessary relationship being variously characterized as "vital", "essential" or "integral".

The core of a federal undertaking in relation to sea coast and inland fisheries must be grounded in the jurisdiction granted to the Parliament of Canada under subsection 91(12) of the *Constitution Act, 1867*. Federal power under subsection 91(12) was described by Laskin C.J. in *Interprovincial Co-operatives Ltd. et al. v. The Queen* as being concerned with "the protection and preservation of fisheries as a public resource, concerned to monitor or regulate undue or injurious exploitation, regardless of who the owner may be, and even in suppression of an owner's right of utilization".²⁵ This appears to accord with the purposes of the *Fisheries Act*, section 5 [as am. by S.C. 1991, c. 1, s. 2] of which provides for the appointment of river guardians.²⁶ These purposes may be gleaned from section 43 of the *Fisheries Act* which reads in part:

uniquement s'il est démontré que la compétence du fédéral sur ces matières fait intégralement partie de cette compétence fédérale.

(4) Ainsi, la réglementation des salaires que doit verser une entreprise, un service ou une affaire et la réglementation de ses relations de travail, toutes choses qui sont étroitement liées à l'exploitation d'une entreprise, d'un service ou d'une affaire, ne relèvent plus de la compétence provinciale et ne sont plus assujetties aux lois provinciales s'il s'agit d'une entreprise, d'un service ou d'une affaire fédérale.

(5) La question de savoir si une entreprise, un service ou une affaire relève de la compétence fédérale dépend de la nature de l'exploitation.

(6) Pour déterminer la nature de l'exploitation, il faut considérer les activités normales ou habituelles de l'affaire en tant qu'«entreprise active» sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels; autrement, la Constitution ne pourrait être appliquée de façon continue et régulière.

En plus de poser ces principes généraux, la Cour a retenu la méthode suivante pour résoudre ce genre de questions constitutionnelles²⁴:

Premièrement, il faut examiner l'exploitation principale de l'entreprise fédérale. On étudie ensuite l'exploitation accessoire pour laquelle les employés en question travaillent. En dernier lieu on parvient à une conclusion sur le lien entre cette exploitation et la principale entreprise fédérale, ce lien nécessaire étant indifféremment qualifié «fondamental», «essentiel» ou «vital».

L'exploitation principale d'une entreprise fédérale en ce qui concerne les pêches en eaux côtières et internes doit être fondée sur la compétence conférée au parlement du Canada par le paragraphe 91(12) de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Le juge en chef Laskin a expliqué, dans l'arrêt *Interprovincial Co-operatives Ltd. et al. c. La Reine*, que le pouvoir que le parlement fédéral tient du paragraphe 91(12) visait «la protection et la conservation des pêcheries, à titre de richesse pour le public, et le contrôle et la réglementation de leur exploitation abusive ou nuisible, quel qu'en soit le propriétaire, et même la suppression de l'exercice du droit par le propriétaire»²⁵. Cet énoncé semble s'accorder avec les objets de la *Loi sur les pêches*, dont l'article 5 [mod. par L.C. 1991, ch. 1, art. 2] prévoit la nomination de gardes-pêche²⁶. Ces objets peuvent être dégagés de l'article 43 de la *Loi sur les pêches*, qui dispose notamment:

43. The Governor in Council may make regulations for carrying out the purposes and provisions of this Act and in particular, but without restricting the generality of the foregoing, may make regulations

- (a) for the proper management and control of the sea-coast and inland fisheries;
- (b) respecting the conservation and protection of fish;
- (c) respecting the catching, loading, landing, handling, transporting, possession and disposal of fish;
- (d) respecting the operation of fishing vessels;
- (e) respecting the use of fishing gear and equipment;
- (f) respecting the issue, suspension and cancellation of licences and leases;
- (g) respecting the terms and conditions under which a licence and lease may be issued;
- (h) respecting the obstruction and pollution of any waters frequented by fish;
- (i) respecting the conservation and protection of spawning grounds;

Guardians are designated pursuant to section 5 of the *Fisheries Act*:

5. (1) The Minister may designate any persons or classes of persons as fishery officers or fishery guardians for the purposes of this Act and may limit in any manner the Minister considers appropriate the powers that a fishery officer or fishery guardian may exercise under this Act or any other Act of Parliament.

(2) Each fishery officer and fishery guardian shall be provided with a certificate in a form the Minister considers appropriate certifying their designation as such and, where the powers of a fishery officer or fishery guardian are limited pursuant to subsection (1), specifying the powers that the officer or guardian may exercise under this Act or any other Act of Parliament.

(3) On entering any place under this Act or any other Act of Parliament, a fishery officer or fishery guardian shall, on request, show the certificate of designation to the person in charge of the place.

The powers of fishery guardians are set out in sections 49 [as am. *idem*, s. 13], 50, 51 and 52 of the *Fisheries Act*. Briefly, section 49 gives fishery guardians extensive powers of inspection including:

43. Le gouverneur en conseil peut prendre des règlements d'application de la présente loi, notamment:

- a) concernant la gestion et la surveillance judicieuses des pêches en eaux côtières et internes;
- b) concernant la conservation et la protection du poisson;
- c) concernant la prise, le chargement, le débarquement, la manutention, le transport, la possession et l'écoulement du poisson;
- d) concernant l'exploitation des bateaux de pêche;
- e) concernant l'utilisation des engins et équipements de pêche;
- f) concernant la délivrance, la suspension et la révocation des licences, permis et baux;
- g) concernant les conditions attachées aux licences, permis et baux;
- h) concernant l'obstruction et la pollution des eaux où vivent des poissons;
- i) concernant la conservation et la protection des frayères; . . .

Les gardes-pêche sont nommés en vertu de l'article 5 de la *Loi sur les pêches*:

5. (1) Le ministre peut désigner toute personne ou catégorie de personnes à titre d'agents des pêches ou de gardes-pêche pour l'application de la présente loi et peut restreindre, de la façon qu'il estime indiquée, les pouvoirs qu'un agent des pêches ou un garde-pêche est autorisé à exercer sous le régime de cette loi ou de toute autre loi fédérale.

(2) Les personnes désignées à titre d'agents des pêches ou de gardes-pêche reçoivent un certificat de désignation dont la forme est approuvée par le ministre; celles dont les pouvoirs sont restreints reçoivent un certificat où sont énumérés ceux qu'elles sont autorisées à exercer.

(3) L'agent des pêches et le garde-pêche sont tenus de présenter leur certificat de désignation, sur demande, au responsable du lieu qui fait l'objet de leur intervention.

Les pouvoirs des agents des pêches sont énoncés aux articles 49 [mod., *idem*, art. 13], 50, 51 et 52 de la *Loi sur les pêches*. Brièvement, l'article 49 confère à l'agent des pêches des pouvoirs étendus d'inspection, et notamment le pouvoir:

—the permission to enter and inspect any place in which the guardian believes on reasonable grounds there is any work or undertaking or any fish or other thing in respect of which the Act or the regulations apply;

—the permission to open any container that the guardian believes on reasonable grounds contains any fish or other thing in respect of which the Act or the regulations apply;

—the permission to examine any fish or other thing that the guardian finds;

—the permission to conduct any tests or analyses and take any measurements; and

—the permission to require any person to produce for examination or copying any records, books of account or other documents that the guardian believes on reasonable grounds contain information that is relevant to the administration of the Act or the regulations.

Section 50 provides the guardian with powers of arrest without a warrant of persons the guardian believes, on reasonable grounds, have committed an offence under the Act or regulations. Section 51 allows guardians to seize vessels, vehicles, fish or other things that the guardian believes on reasonable grounds were obtained by or used in the commission of an offence under the Act. Section 52 allows fishery guardians to enter on and pass through or over private property in the discharge of their duties.

Additional information regarding the activities or operation engaged in by the river guardians can be found in an outline of the river guardians' scope of work. The outline is contained in Appendix A "Statement of Requirements" attached to and forming part of the contract between BDS and Supply and Services Canada on behalf of the Department of Fisheries and Oceans for the provision of services of trained river guardians (hereinafter the Contract).²⁷ The relevant paragraph is reproduced below:

—de procéder à la visite de tous lieux s'il a des motifs raisonnables de croire que s'y trouvent des poissons, objets ou ouvrages, ou qu'on y exploite une entreprise, assujettis à l'application de la Loi ou de ses règlements;

—d'ouvrir tout contenant dans lequel il a des motifs raisonnables de croire que se trouvent du poisson ou des objets assujettis à l'application de la Loi ou de ses règlements;

—d'examiner les poissons ou tout objet qu'il y trouve;

—d'effectuer des tests, des analyses et des mesures;

—d'exiger de toute personne qu'elle lui fournisse pour examen ou copie les registres, documents comptables ou autres documents qu'il a des motifs raisonnables de croire contenir des renseignements utiles à l'application de la Loi ou de ses règlements.

L'article 50 confère au garde-pêche le pouvoir d'arrêter sans mandat toute personne dont il a des motifs raisonnables de croire qu'elle a commis une infraction à la Loi ou à ses règlements. L'article 51 autorise le garde-pêche à saisir les bateaux de pêche, les véhicules, le poisson et tous autres objets dont il a des motifs raisonnables de croire qu'ils ont été obtenus par la perpétration d'une infraction à la Loi ou qu'ils ont servi à la perpétration d'une telle infraction. L'article 52 autorise les gardes-pêche à pénétrer dans les propriétés privées et d'y circuler dans l'exercice de leurs fonctions.

On trouve des renseignements supplémentaires au sujet des activités exercées par les gardes-pêche dans un résumé des attributions des gardes-pêche. Ce résumé se trouve à l'annexe A intitulée «Énoncé des exigences» qui est jointe au marché conclu entre la BDS et Approvisionnement et Services Canada au nom du ministère des Pêches et des Océans pour la fourniture des services des gardes-pêche qui ont reçu une formation (ci-après appelé le marché)²⁷. Cette annexe fait partie du marché. Voici l'article pertinent de ce document:

5. Guardians Scope of Work

Guardians are required to be familiar with work in the areas and locations designated by the Department of Fisheries and Oceans for the purpose of collecting biological, technical and statistical data, enforcing applicable Fishery Acts and Regulations and providing a conspicuous presence. The tasks to be performed by the Guardians will include, without being restricted to, the following:

— enforcing Fisheries Acts and Regulations as they pertain to fishing in Coastal and Inland waters, with particular emphasis on seasons, catches and gear restrictions, and reporting requirements of catch and effort limitations;

— data to be collected for enforcement/biological purposes includes total catch, composition of catch, fishing effort, number of sets, catch per set, type of gear used, date of catch, location of each individual catch and other technical observations;

— preparing an orderly documentation of information related to infractions of Fishery Regulations and presenting oral and documented evidence in a Court of Law;

— collecting, labelling and preservation of all specimens as required;

— monitoring and reporting on the types of gear used in Coastal and Inland waters;

— recording water levels, temperatures and conditions in Inland areas;

— monitoring fish runs and migrations in Coastal and Inland waters;

— monitoring and removal of obstructions (i.e. dams, trees, falls, etc.) in Inland waters;

— monitoring construction and logging operations to determine any harmful effects to fish or fish habitat;

— operation of small boats, outboard motors and all terrain vehicles in Coastal and Inland waters;

— sampling various species caught, measuring, weighing, determining sea [sic], collecting samples and ensuring that data obtained are accurately recorded;

— counting visually and estimating quantity of species of fish in Inland waters;

[TRADUCTION] 5. Fonctions des gardes-pêche

Les gardes-pêche sont tenus de bien connaître le travail à effectuer dans les zones et les endroits désignés par le ministère des Pêches et des Océans dans le but de recueillir des données biologiques, techniques et statistiques, de faire respecter la législation et la réglementation sur les pêches applicables et d'assurer une présence visible. Les gardes-pêche doivent notamment accomplir les tâches suivantes:

— faire respecter la législation et la réglementation sur les pêches qui se rapportent aux pêches en eaux côtières et internes, en insistant particulièrement sur les restrictions relatives à l'ouverture et à la fermeture des saisons, aux prises et aux engins de pêche, et faire rapport sur les limites de prises et d'effort;

— les données biologiques et les données recueillies pour l'application de la législation et de la réglementation portent notamment sur les prises totales, la composition des prises, l'effort de pêche, le nombre de mises à l'eau, le nombre de prises par mise à l'eau, le type d'engin utilisé, la date des prises, l'emplacement de chaque prise, ainsi que d'autres observations techniques;

— préparer une documentation d'information méthodique sur les infractions à la réglementation des pêches et présenter des dépositions orales et des preuves écrites devant les tribunaux judiciaires;

— recueillir, étiqueter et conserver tous les spécimens au besoin;

— surveiller l'utilisation des divers engins de pêche dans les eaux côtières et dans les eaux internes et faire rapport à ce sujet;

— enregistrer le niveau, la température et l'état de l'eau dans les zones internes;

— surveiller les remontes et les migrations du poisson dans les eaux côtières et dans les eaux internes;

— surveiller et enlever les obstacles (c.-à-d. les barrages, arbres, éboulis, etc.) qui se trouvent dans les eaux internes;

— surveiller les chantiers de construction et les chantiers d'exploitation forestière pour déterminer s'ils ont des effets nuisibles sur le poisson ou sur son habitat;

— conduire de petites embarcations, hors-bord et véhicules tout terrain dans les eaux côtières et les eaux internes;

— prélever des échantillons des diverses espèces pêchées, les mesurer et les peser, indiquer l'état de la mer, recueillir des échantillons et s'assurer que les données obtenues sont enregistrées avec précision;

— compter visuellement les espèces de poissons qui se trouvent dans les eaux internes et en estimer la quantité;

— prepares and submits written and oral reports to Supervisors on all activities as specified by the Department of Fisheries and Oceans.

— préparer et soumettre des rapports écrits et verbaux à leurs superviseurs sur toutes les activités précisées par le ministère des Pêches et des Océans.

In his written reasons, the Adjudicator held that “the evidence in these cases indicates that the job of the River Guardian is an integral part of a federal fisheries program dealing with fishing in inland waters”.²⁸ In my view, the provisions in the *Fisheries Act* describing the powers of fishery guardians as well as the description of their scope of work provide ample evidence that fishery officers and guardians are the agents chosen by Parliament to supervise and enforce the legislative scheme of the *Fisheries Act*, and without which the objectives of protection and preservation of fisheries as a public resource could not be achieved. The work of the river guardians can thus fairly be characterized as “vital”, “essential” or “integral” to the core federal undertaking. According to the test laid out in *Northern Telecom #1*,²⁹ this is sufficient to import federal jurisdiction over the activities of the river guardians and over the regulation of their employer-employee relationships.

Dans ses motifs écrits, l'arbitre a déclaré que [TRADUCTION] «il ressort de la preuve présentée en l'espèce que le travail de garde-pêche fait partie intégrante du programme fédéral des pêches relatif à la pêche dans les eaux internes»²⁸. À mon avis, les dispositions de la *Loi sur les pêches* qui énumèrent les pouvoirs des gardes-pêche et le résumé précité de leurs fonctions constituent des éléments de preuve amplement suffisants pour démontrer que les agents des pêches et les gardes-pêche sont les mandataires que le législateur fédéral a choisis pour veiller à l'application et au respect du régime législatif prévu par la *Loi sur les pêches* et sans lesquels les objectifs de protection et de conservation des pêches en tant que ressource publique ne pourraient être atteints. On peut donc à juste titre qualifier le travail des gardes-pêches de «fondamental», «essentiel» ou «vital» à l'exploitation principale de l'entreprise fédérale. Conformément au critère posé dans l'arrêt *Northern Telecom n° 1*²⁹, cette qualification suffit pour faire relever de la compétence fédérale les activités des gardes-pêche et la réglementation de leurs relations employeur-employé.

In the course of argument before me, the applicant asserted that because the work of the river guardians had been contracted out to a provincially incorporated company (the applicant) by the Department of Fisheries and Oceans, it now fell under provincial jurisdiction. In my view, this assertion is incorrect and was properly rejected by the Adjudicator. In *Letter Carrier's Union of Canada v. Canadian Union of Postal Workers et al.*,³⁰ the Supreme Court of Canada unanimously held that persons employed in carrying mail as employees of a company doing work under a contract for the Post Office were covered by the provisions of the *Canada Labour Code* [R.S.C. 1970, c. L-1] despite the fact that their employer operated a local business. In determining that the activities of the employees should come under federal jurisdiction, Ritchie J. considered the nature of their work in relation to the federal postal service as well as the control exercised by the Post Office over their work.

Au cours du débat qui s'est déroulé devant moi, la requérante a affirmé que, comme le ministère des Pêches et des Océans a confié le travail des gardes-pêche à un entrepreneur privé, à savoir une compagnie constituée en personne morale sous le régime d'une loi provinciale (en l'occurrence, la requérante), ce travail relève maintenant de la compétence de la province. À mon avis, cette affirmation est incorrecte et c'est à bon droit que l'arbitre l'a rejetée. Dans l'arrêt *Union des facteurs du Canada c. Syndicat des postiers du Canada et autre*³⁰, la Cour suprême du Canada a statué à l'unanimité que les personnes engagées pour transporter le courrier à titre d'employés d'une compagnie privée effectuant du travail aux termes d'un marché conclu avec les postes canadiennes étaient visées par les dispositions du *Code canadien du travail* [S.R.C. 1970, ch. L-1] malgré le fait que leur employeur exploitait une entreprise locale. Pour décider que les activités des employés en

Having noted that each employee hired by the private company in performance of the mail delivery contracts had to be acceptable to the Post Office official or officials and had to take an oath specified by the Post Office, Ritchie J. continued:³¹

Mr. Justice Maguire proceeded to describe the duties performed by the employees of M & B Enterprises Ltd. on behalf of the Post Office and indicated that these duties involved responsibility for delivering and sorting mail, the custody of keys permitting access to post offices and the collection of moneys due on c.o.d. parcels. The control exercised over these employees by the Post Office is further indicated in the following paragraph of Mr. Justice Maguire's reasons:

Each company employee termed "carrier" is provided with an identification card supplied by the Post Office, and is required to carry this at all times while on duty. In addition, the Post Office supplies to each carrier a book, or pamphlet, of instructions or regulations, covering the performance of his duties.

In my opinion, the work so described which is performed by these employees is essential to the function of the postal service and is carried out under the supervision and control of the Post Office authorities

Similar indices of supervision and control by the Department of Fisheries and Oceans (DFO) over the work of the complainants exist in the case at bar. The Adjudicator found that:³²

Day to day activity of the River Guardians is co-ordinated in the field by B.D.S. Supervisors in consultation with D.F.O. officials. Responsibility for allocation of Guardians to rivers and the extent of the surveillance is governed by D.F.O. If they don't want surveillance on a particular river or section of a river they advise B.D.S. The selection of personnel is the responsibility of B.D.S. but the assignment of guardians to a particular river is directed by D.F.O. in accordance with the contract. Scheduling of Guardians to rivers is done on a weekly basis by D.F.O. in co-operation with B.D.S. Supervisors. River Guardians are required by the Fisheries Act to swear an Oath.

question relevaient de la compétence fédérale, le juge Ritchie a examiné la nature de leur travail par rapport au service postal fédéral, ainsi que le degré de contrôle exercé par l'administration des postes sur leur travail. Après avoir fait remarquer que chaque employé engagé par la compagnie privée pour exécuter les contrats de distribution du courrier devait être jugé acceptable par un ou plusieurs fonctionnaires des postes canadiennes et qu'il devait se soumettre à la prestation du serment que l'administration des postes lui indiquait, le juge Ritchie a poursuivi en déclarant³¹:

Le Juge Maguire a poursuivi en décrivant les tâches exécutées par les employés de M & B Enterprises Ltd. pour le compte des postes canadiennes et a précisé que ces tâches comportaient la distribution et le tri du courrier, la garde des clefs permettant l'accès dans les bureaux de poste, et la perception des sommes d'argent dues sur les colis envoyés contre-remboursement. Le contrôle que l'administration des postes canadiennes exerce sur ces employés est davantage précisé dans l'alinéa suivant des motifs de M. le Juge Maguire:

[TRADUCTION] Chaque employé de la compagnie désigné comme «transporteur» est muni d'une carte d'identité fournie par l'administration des postes canadiennes et il est tenu de l'avoir constamment sur lui lorsqu'il est en service. En outre, l'administration des postes canadiennes fournit à chaque transporteur un livret, ou brochure, contenant des instructions ou règlements sur l'exécution de ses tâches.

À mon avis, le travail ainsi décrit qui est exécuté par ces employés est essentiel au fonctionnement du service postal et il est accompli sous la surveillance et le contrôle des fonctionnaires des postes canadiennes

Il existe en l'espèce des indices analogues de surveillance et de contrôle de la part du ministère des Pêches et des Océans (MPO) sur le travail des plaignants. À cet égard, l'arbitre a conclu que³²:

[TRADUCTION] Les activités quotidiennes des gardes-pêche sont coordonnées sur le terrain par des superviseurs de la B.D.S. en consultation avec des fonctionnaires du M.P.O. C'est le M.P.O. qui est chargé de l'affectation des gardes-pêche aux cours d'eau et du degré de surveillance. Si le M.P.O. ne désire pas qu'une surveillance soit exercée à l'égard d'un cours donné ou d'une partie de cours d'eau déterminée, il en informe la B.D.S. La B.D.S. se charge du recrutement du personnel, mais l'affectation des gardes-pêche à un cours d'eau déterminé relève du M.P.O. aux termes du marché. L'horaire d'affectation des gardes-pêche aux cours d'eau est établi chaque semaine par le M.P.O. en

collaboration avec des superviseurs de la B.D.S. La *Loi sur les pêches* oblige les gardes-pêche à prêter un serment.

The Adjudicator properly concluded that the work of the river guardians is essential to the enforcement of the provisions of the *Fisheries Act*, and that it is carried out under the supervision of the Department of Fisheries. That being so, the case at bar is fully analogous to the *Letter Carrier's Union* case, and the employee-employer relations in issue were correctly held by the Adjudicator to be under federal jurisdiction. Such a holding accords with the principle that "jurisdiction over labour matters depends on legislative authority over the operation, not over the person of the employer".³³

C'est à bon droit que l'arbitre a conclu que le travail des gardes-pêche est essentiel à l'application des dispositions de la *Loi sur les pêches* et que ce travail est exécuté sous la surveillance du ministère des Pêches. Puisqu'il en est ainsi, la présente affaire est tout à fait analogue à l'affaire *Union des facteurs*, et c'est à bon droit que l'arbitre a statué que les relations employeur-employé en litige relevaient de la compétence fédérale. Cette conclusion s'accorde avec le principe que «la compétence en matière de travail relève du pouvoir législatif sur l'exploitation, et non sur la personne de l'employeur»³³.

Was the Adjudicator correct in deciding that the respondents had completed twelve consecutive months of continuous employment with the applicant pursuant to subsection 240(1) of the *Canada Labour Code*?

L'arbitre a-t-il eu raison de décider que les intimés travaillaient sans interruption depuis au moins douze mois pour la requérante au sens du paragraphe 240(1) du *Code canadien du travail*?

The facts relevant to this issue are as follows:

Voici les faits pertinents à cette question:

—The complainants were employed as river guardians during the salmon angling season (usually ten to twelve weeks during the period of 15 June to 15 September) and when that season terminated, either resorted to unemployment insurance benefits or supplemented their annual income with some form of temporary work if work was available.³⁴

—Les plaignants travaillaient comme gardes-pêche au cours de la saison de pêche au saumon (qui durait habituellement de dix à douze semaines et qui avait lieu entre le 15 juin et le 15 septembre) et touchaient, une fois la saison terminée, des prestations d'assurance-chômage ou complétaient leur revenu annuel par un travail temporaire quelconque, si du travail était disponible³⁴.

—At the end of each angling season, BDS convened a meeting of all river guardians during which the guardians were given a performance evaluation relating to the season just ended. The meeting was followed by a dinner or barbecue, following which a BDS representative would wish the guardians good luck and express the hope of seeing them again next year.³⁵

—À la fin de chaque saison de pêche, la BDS convoquait tous les gardes-pêche pour leur remettre une évaluation de leur rendement pour la saison qui venait de se terminer. La rencontre était suivie d'un dîner ou d'un barbecue, à la suite de quoi un représentant de la BDS souhaitait bonne chance aux gardes-pêche et formulait l'espoir de les revoir l'année suivante³⁵.

—The record of employment completed by the company at the end of each season and filed with Employment and Immigration Canada indicates, for each of the complainants, that the reason for issuing that record was "shortage of work" and that the expected date of recall is "unknown". The record of employ-

—Le relevé d'emploi que la compagnie remplissait à la fin de chaque saison et qu'elle remettait à Emploi et Immigration Canada indiquait, pour chacun des plaignants, que la raison de la délivrance du relevé était le «manque de travail» et que la date prévue de rappel était «inconnue». Le relevé d'emploi renferme

ment contained the same information for each year the complainants were employed by BDS.³⁶

—All three complainants testified they understood and expected they would be recalled at the beginning of each angling season and the record shows that this was the case. The complainants never declined an offer of recall by BDS.³⁷

—Evidence indicated that the recall procedure for each successive season was the same at both DFO and BDS and appeared to be informal. The complainants were not required to complete an application for employment at the beginning of each season; in fact, the complainants did not at any time, file an application for employment with BDS but simply transferred from DFO to BDS in 1984.³⁸

—There was no written contract in place between BDS and the complainants.³⁹

—There is a contract between the applicant BDS and the Department of Supplies and Services (DSS). In the words of the Adjudicator:⁴⁰

The contract is basically for a one year period (one season) but has an option provision whereby DSS may continue the agreement for successive years. These options were exercised each of the years since 1988 which was the first year such a provision was contained in the agreement. When Government exercises the option provisions they do not go to tender and the contract remains with B.D.S. Notwithstanding the option provisions the Company cannot count on more than a one year (season) contract and therefore, they cannot make employment commitments to River Guardians beyond any particular season.

The requirement of paragraph 240(1)(a) of the *Canada Labour Code* that the claimant have twelve consecutive months of continuous employment with the employer is described in the following excerpt from *Employment Law in Canada*⁴¹ (footnotes omitted):

The requirement that the claimant must have “twelve consecutive months of continuous employment” with his/her employer reflects three concerns: (1) to reduce the heavy caseload that would otherwise likely exist; (2) to provide a

les mêmes renseignements pour chacune des années où les plaignants ont travaillé pour la BDS³⁶.

—Les plaignants ont tous les trois témoigné qu'ils croyaient comprendre qu'ils seraient rappelés au travail à l'ouverture de chaque saison de pêche et qu'ils s'attendaient à être rappelés, et le dossier indique que c'est effectivement ce qui s'est produit. Les plaignants n'ont jamais refusé une offre de rappel au travail faite par la BDS³⁷.

—Il ressort de la preuve que la procédure de rappel au travail qui a été suivie pour chaque saison successive était la même tant au MPO qu'à la BDS et qu'elle semblait informelle. Les plaignants n'étaient pas tenus de remplir une demande d'emploi au début de chaque saison; en fait, les plaignants n'ont jamais rempli de demande d'emploi à la BDS, mais ont simplement été transférés du MPO à la BDS en 1984³⁸.

—Il n'y avait aucun contrat écrit entre la BDS et les plaignants³⁹.

—Il existe un contrat entre la requérante BDS et le ministère des Approvisionnements et Services (MAS). Pour reprendre les propos de l'arbitre⁴⁰:

[TRADUCTION] Le contrat est essentiellement d'une durée d'un an (une saison), mais renferme une option de renouvellement que le MAS peut lever d'année en année. Le MAS a levé cette option chaque année à partir de 1988, la première année où cette disposition a été incluse dans le contrat. Lorsque l'Administration se prévaut des dispositions relatives à l'option de renouvellement, elle ne lance pas d'appel d'offres et la B.D.S. conserve le marché. Malgré les dispositions relatives à l'option de renouvellement, la compagnie ne peut compter sur plus d'un contrat d'un an (d'une saison) et elle ne peut donc pas assurer aux gardes-pêche un emploi pour plus d'une saison.

Voici en quels termes l'obligation que fait l'alinéa 240(1)a) du *Code canadien du travail* au plaignant d'avoir travaillé sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur est décrite dans l'extrait suivant de l'ouvrage *Employment Law in Canada* (renvois omis)⁴¹:

[TRADUCTION] L'obligation faite au plaignant d'avoir travaillé «sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur» témoigne de trois préoccupations: (1) réduire le nombre élevé de dossiers qui, autrement, existerait

rough and ready “probationary” period enabling the employer to assess the employee’s capability; and (3) to parallel the “job property” rationale of seniority as it is commonly understood under collective agreements.

The Code, with few exceptions, does not specify which events will rupture “continuous” employment, unlike most collective agreements.

...

it has largely fallen to adjudicators to develop a jurisprudence on the matter.

The approach of most adjudicators is to ask whether the parties to the employment contract expressly or impliedly intend their contractual nexus to persist throughout the interrupting event, so that it can be said that the contract is suspended during that time. The existence of such an intent must be gleaned from all the circumstances of the relationship. For example, seasonal workers who are laid off for the winter and resume work each spring have successfully argued that lay-off does not rupture continuity of employment where there is a “consistent employment pattern” of re-engagement each year and the employer continues to act as though the worker will be re-engaged, for instance by writing “lay-off” instead of “termination” on the U.I.C. separation form, or by continuing the worker’s fringe benefit coverage over the lay-off. On the other hand, the pattern will be broken if either party does something to demonstrate that it intends to bring the contract to an end, as where the employee takes permanent employment elsewhere so that he/she can be said to have resigned. Similarly, where the employee’s recall from seasonal lay-off depends on the employer funding the job by winning a tender competition, it has been held that continuity is interrupted because the employer could not fairly be said to intend to guarantee recall under such circumstances. Rather, the employee is hired under a series of fixed-term contracts that expire at the end of each season with the termination of each funding contract. [Emphasis is mine.]

The applicant alleges that the complainants did not meet the requirement of twelve consecutive months of continuous employment,⁴² and relies primarily on *Linda Webb and David Webb v. R.A. Howard Bus Service Limited*, a decision of Adjudicator Willes under the *Canada Labour Code*.⁴³ In this decision, the

probablement; (2) fournir à l’employeur une période «d’essai» approximative qui lui permet d’évaluer les capacités de l’employé; (3) faire écho au principe de base de l’ancienneté qui est consacré par la plupart des conventions collectives, à savoir le «droit de propriété de l’employé sur son emploi».

a

À la différence de la plupart des conventions collectives, le Code ne précise pas, à quelques exceptions près, quels événements constituent une «interruption» d’emploi.

b

...

c’est en grande partie aux arbitres qu’il est revenu d’élaborer une jurisprudence sur cette question.

c

La façon de procéder que suivent la plupart des arbitres consiste à se demander si les parties au contrat de travail ont expressément ou tacitement exprimé la volonté que leur lien contractuel subsiste à l’interruption, de sorte qu’on puisse dire que le contrat est simplement suspendu pendant cette période. L’existence de cette volonté doit être dégagée de toutes les circonstances entourant la relation. Ainsi, les travailleurs saisonniers qui sont mis à pied pour l’hiver et qui reprennent le travail chaque printemps ont fait valoir avec succès que leur mise à pied ne constitue pas une interruption lorsqu’ils font l’objet d’un «cycle de travail constant» suivant lequel ils sont «systématiquement réembauchés» chaque année et que l’employeur continue à agir comme si le travailleur sera réembauché, par exemple en inscrivant «mise à pied» plutôt que «cessation d’emploi» sur le certificat de cessation d’emploi de la Commission de l’assurance-chômage, ou en conservant au travailleur ses avantages sociaux pendant la durée de sa mise à pied. En revanche, il y a interruption si l’une ou l’autre partie fait quelque chose pour démontrer qu’elle a l’intention de mettre fin au contrat, comme, par exemple, lorsque l’employé élit domicile de façon permanente ailleurs de sorte qu’on puisse dire qu’il a remis sa démission. De même, lorsque le rappel du travailleur saisonnier mis à pied dépend de la possibilité pour l’employeur de trouver des fonds pour payer son salaire grâce à l’obtention d’un marché à la suite d’un appel d’offres, il a été jugé qu’il y a interruption parce qu’on ne peut pas dire en toute justice que l’employeur avait l’intention de garantir le rappel dans ces conditions. Dans ce cas, l’employé est plutôt engagé aux termes d’une série de contrats à durée déterminée qui expirent à la fin de chaque saison au même moment que le marché obtenu. [Non souligné dans l’original.]

d

e

f

g

h

i

j

La requérante affirme que les plaignants ne satisfont pas au critère du travail ininterrompu de douze mois⁴², et elle se fonde principalement sur la décision *Linda Webb and David Webb v. R.A. Howard Bus Service Limited*, une décision rendue par l’arbitre Willes sous le régime du *Code canadien du travail*.⁴³ Dans cette

adjudicator found that the lay-off of the complainant had effectively severed the employment relationship:⁴⁴

In the complainant's case, the work ceased because both the employer's contract with the School Board and the contract with the complainant came to an end. Apart from a few charters over the summer months, no work existed for the employee to perform, and the prospect of future work was dependent upon (1) the employer's decision to bid on school bus contracts for the next school year, and (2) the whim of the School Board in awarding such contracts.

From the evidence before me, no representations were made by the employer that the complainant would be offered or was assured of employment beyond the ten month term of each contract. The employment relationships were simply established over the years on a contract by contract basis, with the employer offering a new contract each September because the employer had successfully acquired a contract to provide school bus service. Presumably the employer wished to re-engage the particular employee, but to my mind, the relationship had ended the previous June, and the employer had no legal obligation to make such an offer to the complainant, since the relationship between the parties had ended when the previous contract terminated.

Adjudicator Willes then considered the decision of the Federal Court of Appeal in *Eskasoni School Board et al. v. MacIsaac et al.*⁴⁵ In *Eskasoni*, the complainants MacIsaac et al. had signed a written contract with the school board as teachers for the 1981-1982 year. The contract had been renewed another year, but in May 1983, they were notified that the contract would not be renewed. An adjudicator found that this constituted unjust dismissal under section 61.5 [R.S.C. 1970, c. L-1] of the *Canada Labour Code* (now sections 240 to 242). On judicial review of this decision, the Federal Court of Appeal held that "dismissal" could not include the failure of an employer to renew a contract for a fixed term of employment. Section 61.5 did not mean "that the employer and the employee cannot so arrange their relationship that there be no dismissal and, for that reason, no occasion for section 61.5 to apply".⁴⁶ Adjudicator Willes concluded that:⁴⁷

décision, l'arbitre a conclu que la mise à pied du plaignant avait effectivement rompu les relations employeur-employé⁴⁴:

[TRADUCTION] Dans le cas du plaignant, le travail a cessé parce que tant le contrat que l'employeur avait conclu avec le conseil scolaire que le contrat qu'il avait signé avec le plaignant ont pris fin. Hormis les quelques voyages nolisés qu'il a effectués au cours de l'été, l'employé n'avait aucun travail à faire, et les possibilités de travail futur dépendaient (1) de la décision de l'employeur de présenter une soumission relativement aux contrats de transport des écoliers pour l'année scolaire suivante; (2) du caprice du conseil scolaire en ce qui concerne l'adjudication de ces contrats.

Il ressort des éléments de preuve qui ont été portés à ma connaissance que l'employeur n'a jamais déclaré au plaignant qu'il lui offrirait ou lui garantirait du travail à l'expiration de la période de dix mois de chaque contrat. Les relations de travail s'établissaient simplement d'année en année au fil des contrats, alors que l'employeur offrait au plaignant un nouveau contrat chaque année, en septembre, parce qu'il avait réussi à obtenir un marché pour la fourniture du transport des écoliers. L'employeur désirait vraisemblablement réengager cet employé précis, mais, à mon sens, leurs relations avaient pris fin au cours du mois de juin précédent, et l'employeur n'était pas légalement tenu de faire une telle offre au plaignant, étant donné que les relations qui existaient entre eux avaient pris fin à l'expiration du contrat précédent.

L'arbitre Willes a ensuite examiné l'arrêt *Conseil scolaire d'Eskasoni et al. c. MacIsaac et al.*⁴⁵ de la Cour d'appel fédérale. Dans l'affaire *Eskasoni*, les plaignants, dont M. MacIsaac faisait partie, avaient signé avec le conseil scolaire un contrat écrit d'enseignement pour l'année 1981-1982. Le contrat avait été reconduit une année de plus, mais en mai 1983, ils ont été avisés que leur contrat ne serait pas renouvelé. L'arbitre a conclu que cette décision constituait un congédiement injuste au sens de l'article 61.5 [S.R.C. 1970, ch. L-1] du *Code canadien du travail* (maintenant les articles 240 à 242). Saisie d'une demande de contrôle judiciaire de cette décision, la Cour d'appel fédérale a statué que le défaut de l'employeur de reconduire le contrat pour une durée d'emploi déterminée ne pouvait pas être assimilé à un «congédiement». L'article 61.5 ne signifiait pas «que l'employeur et l'employé ne peuvent régler leurs obligations respectives de façon qu'il n'y ait pas de congédiement et que,

Having regard for the decision of the Federal Court of Appeal in the *Eskasoni* case, and the evidence before me, I have no difficulty in reaching the conclusion that I lack jurisdiction under s. 61.5 of the Canada Labour Code to deal with the complaint of Linda Webb.

In the case at bar, the Adjudicator rejected the arguments of the applicant and adopted the following arguments advanced by counsel for the complainants.

Firstly, the *Eskasoni* decision could be distinguished, because it related to a written contract of employment with a fixed term of one year. In the case at bar, there was no written contract of employment between the complainants and the applicant. Similarly, the *Howard Bus Service* decision, which dealt with a ten-month contract of employment, could be distinguished for this reason. In addition, because there was no written employment contract between the parties, the employment should be presumed to be for an indefinite period of time. Support for this proposition, counsel for the complainants advanced, was found in the decision of the Supreme Court of Canada in *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*⁴⁸ In *Machtinger*, the Court determined that persons employed under a contract of employment for an indefinite period could only be dismissed without cause if they were given reasonable notice, unless the contract of employment expressly or impliedly specified some other notice period. In coming to this conclusion, Iacobucci J. found support from a variety of sources:⁴⁹

This is the approach taken by Freedland [*The Contract of Employment* (1976)], *supra*, who states that, "the pattern of contract now generally accepted and applied by the courts in the absence of evidence to the contrary is one of employment for an indefinite period terminable by either party upon reasonable notice, but only upon reasonable notice" (p.153). The same approach was adopted by the Ontario Court of Appeal in *Prozak v. Bell Telephone Co. of Canada* (1984), 46 O.R. (2d) 385. Writing for the court, Goodman J.A. noted at p. 399 that, "if a contract of employment makes no express or specifically implied provision for its duration or termination, there is likely to be implied at

pour ce motif, l'application de l'article 61.5 soit écartée»⁴⁶. L'arbitre Willes a conclu en disant⁴⁷:

[TRADUCTION] Compte tenu de l'arrêt *Eskasoni* de la Cour d'appel fédérale et des éléments de preuve qui ont été portés à ma connaissance, je n'ai aucune difficulté à conclure que je n'ai pas compétence en vertu de l'art. 61.5 du Code canadien du travail pour statuer sur la plainte de M^{me} Linda Webb.

En l'espèce, l'arbitre a rejeté les moyens invoqués par la requérante et a retenu les arguments suivants que l'avocat des plaignants a fait valoir.

En premier lieu, l'avocat des plaignants affirmait qu'on pouvait établir une distinction entre la présente espèce et l'affaire *Eskasoni*, parce que celle-ci portait sur un contrat de travail écrit d'une durée déterminée d'un an. En l'espèce, il n'y avait pas de contrat de travail écrit entre les plaignants et la requérante. Il a ajouté qu'on pouvait établir pour la même raison une distinction entre la présente espèce et l'affaire *Howard Bus Service*, qui portait sur un contrat de travail d'une durée de dix mois. Qui plus est, parce qu'il n'y avait pas de contrat de travail écrit entre les parties, il y avait lieu, selon l'avocat des plaignants, de présumer que l'emploi était pour une période de temps indéterminée. L'avocat des plaignants a affirmé que cette proposition est appuyée par l'arrêt *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*⁴⁸ de la Cour suprême du Canada. Dans l'arrêt *Machtinger*, la Cour a décidé que les personnes engagées aux termes d'un contrat de travail pour une période indéterminée ne peuvent être congédiées sans motif que si on leur remet un préavis raisonnable, à moins que le contrat de travail ne prévoie expressément ou implicitement une autre période de préavis. Pour en venir à cette conclusion, le juge Iacobucci s'est appuyé sur diverses sources⁴⁹:

Tel est le point de vue adopté par Freedland [*The Contract of Employment* (1976)], *op. cit.*, qui affirme que [TRADUCTION] «le contrat type généralement accepté et appliqué par les tribunaux de nos jours en l'absence d'une preuve contraire est celui qui prévoit un emploi d'une durée indéterminée et qui est résiliable par l'une ou l'autre partie sur préavis raisonnable, mais seulement sur préavis raisonnable» (p. 153). C'est le point de vue qu'a adopté également la Cour d'appel de l'Ontario dans l'arrêt *Prozak c. Bell Telephone Co. of Canada* (1984), 46 O.R. (2d) 385. Au nom de la cour, le juge Goodman a noté, à la p. 399, que [TRADUCTION] «si un contrat de travail ne contient pas de

common law a presumption that the contract is for an indefinite period and terminable by a reasonable notice given by either party ...". Basically, this is also the approach taken by I. Christie, in *Employment Law in Canada* (1980), at p. 347.

The second argument advanced by the complainants and apparently accepted by the Adjudicator was grounded in an analysis of the wording of paragraph 240(1)(a) of the *Canada Labour Code*. Paragraph 240(1)(a) requires the person to have completed twelve months of continuous "employment", not of continuous "work". Thus, the intention of Parliament revealed by this choice of words was to allow persons with twelve months of "continuous employment relationship" with an employer to make a complaint. The Adjudicator held that the evidence showed that the complainants had established a "pattern of seasonal employment" over several years. The Adjudicator gave a significant amount of weight to this conclusion:

I have no doubt Sec. 240(1)(a) of C.L.C. was framed the way it is for good reason, to preclude frivolous complaints by itinerant workers who do not have a continuous employment relationship with an employer. We heard evidence from a River Guardian who has worked for 43 seasons under the same seasonal pattern as the three complainants before me, and that is not an isolated case. If we accept the line of argument advanced by Counsel for the employer, that Guardian could not qualify to lay a complaint under the Code, if he was unjustly dismissed, because he would not meet the twelve month rule. To hold that such a person does not have a continuous employment relationship with "an" employer as envisaged by Sec. 240(1)(a) of the Code would, I believe, be absurd. The situation is no different with the complainants, except for a lesser number of years.

At first blush, an examination of the French text of paragraph 240(1)(a) sheds considerable light on the interpretation to be given to the twelve-month rule. Subsection 240(1) states:

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:*

stipulation expresse ou manifestement implicite quant à sa durée ou à sa résiliation, il sera probablement présumé en common law être d'une durée indéterminée et résiliable par l'une ou l'autre partie sur préavis raisonnable ...» C'est essentiellement l'opinion exprimée également par I. Christie dans *Employment Law in Canada* (1980), à la p. 347.

Le second moyen que les plaignants ont fait valoir et que l'arbitre a vraisemblablement jugé bien fondé reposait sur une analyse du libellé de l'alinéa 240(1)(a) du *Code canadien du travail*. Dans la version anglaise de l'alinéa 240(1)(a), le législateur emploie le mot «*employment*» (emploi) et non le terme «*work*» (travail) pour énoncer l'obligation qu'il impose à l'intéressé d'avoir travaillé sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur. Ainsi donc, l'intention du législateur que révèle ce choix de mots était de permettre aux personnes qui ont des «*relations de travail continues*» de douze mois avec le même employeur de déposer une plainte. L'arbitre a statué que la preuve démontrait que les plaignants avaient établi un «*cycle de travail saisonnier*» au fil des ans. L'arbitre a accordé une grande importance à cette conclusion:

[TRADUCTION] Je ne doute pas que l'alinéa 240(1)(a) du *Code canadien du travail* ait été libellé comme il l'est pour une bonne raison, c'est-à-dire pour empêcher les plaintes frivoles de la part de travailleurs itinérants qui n'ont pas des relations de travail continues avec le même employeur. Nous avons entendu le témoignage d'un garde-pêche qui a travaillé pendant 43 saisons selon le même cycle de travail saisonnier que les trois plaignants visés en l'espèce, et ce n'est pas un cas isolé. Si nous acceptons le raisonnement formulé par l'avocat de l'employeur, le garde-pêche ne serait pas admissible à déposer une plainte en vertu du Code s'il était congédié injustement, parce qu'il ne satisferait pas à la règle des douze mois. Il serait, à mon sens, absurde de statuer qu'une telle personne n'a pas des relations de travail continues avec «*le même*» employeur au sens de l'alinéa 240(1)(a) du Code. La situation des plaignants est semblable, à cette différence près qu'ils travaillent depuis un moins grand nombre d'années.

De prime abord, un examen du texte français de l'alinéa 240(1)(a) nous éclaire considérablement sur l'interprétation à donner de la règle des douze mois. Le paragraphe 240(1) dispose en effet:

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.

The use of the verb "travailler" (to work) leaves little room for the claim that paragraph 240(1)(a) could relate to "employment relationships" of a duration of twelve months. In fact, the French text of paragraph 240(1)(a) does require the person to have "completed" twelve months of uninterrupted work. The plain language meaning of the French text of paragraph 240(1)(a) significantly undermines the interpretation advanced by the respondents.

How then must paragraph 240(1)(a) be interpreted? The principles of interpretation of bilingual legislation are reviewed in *Driedger on the Construction of Statutes*:⁵⁰

The basic rule governing the interpretation of bilingual legislation is known as the shared or common meaning rule. Where the two versions of bilingual legislation do not say the same thing, the meaning that is shared by both ought to be adopted unless this meaning is for some reason unacceptable.

Thus, if the words in the English text are uncertain in scope and may have several meanings while the French text can bear only one of these meanings, this meaning is the shared meaning and is presumed to be the true meaning in the absence of any reasons to reject it.⁵¹ The shared meaning rule was followed by the Federal Court of Appeal in *Deltonic Trading Corp. v. Minister of National Revenue (Customs and Excise)*⁵² and very recently in *Canada (Attorney-General) v. Jouan*.⁵³ The shared meaning rule may be rejected if it leads to unacceptable results such as the introduction of a clear contradiction or repugnancy between the interpreted provision and other parts of the statute⁵⁴ or if it leads to an interpretation which is contrary to the true intent of the legislation.⁵⁵ In the case at hand, it cannot be said that the shared meaning leads to an unacceptable result or that it leads to repugnancy or that it leads to a result which is contrary to the true intent. Indeed, what the shared meaning provides is a degree of precision which the English text does not bear when looked upon in

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.

^a L'emploi du verbe «travailler» affaiblit considérablement l'argument que l'alinéa 240(1)(a) pourrait se rapporter à des «relations de travail» d'une durée de douze mois. En fait, le texte français de l'alinéa 240(1)(a) exige bel et bien que l'intéressé ait travaillé «sans interruption» depuis au moins douze mois. Le sens clair du texte français de l'alinéa 240(1)(a) ébranle sérieusement l'interprétation proposée par les intimés.

^d Comment doit-on donc interpréter l'alinéa 240(1)(a)? Dans son ouvrage *Driedger on the Construction of Statutes* examine les principes d'interprétation des textes de loi bilingues⁵⁰:

^e [TRADUCTION] Le principe de base qui régit l'interprétation des textes de loi bilingues est connu sous le nom de principe du «sens commun». Lorsque les deux versions d'un texte de loi bilingue ne disent pas la même chose, le tribunal doit retenir le sens qui est commun aux deux versions, à moins que le sens commun ainsi dégagé ne soit, pour une raison quelconque, inacceptable.

^f Ainsi donc, si les termes du texte anglais ont une portée incertaine et qu'ils se prêtent à plusieurs sens, tandis que le texte français ne peut recevoir qu'un seul de ces sens, celui-ci est considéré comme le sens commun aux deux versions et est présumé en être le véritable sens s'il n'existe pas de raison de l'écarter⁵¹. Le principe du sens commun a été suivi par la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Deltonic Trading Corp. c. Ministre du Revenu national (Douanes et Accise)*⁵² et, très récemment, dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Jouan*⁵³. Le principe du sens commun peut être écarté s'il conduit à des résultats inacceptables, comme par exemple s'il introduit une contradiction ou une incompatibilité manifeste entre la disposition interprétée et d'autres parties de la loi⁵⁴ ou s'il conduit à une interprétation qui est contraire à la véritable intention du législateur⁵⁵. Dans le cas qui nous occupe, on ne saurait dire que le sens commun aux deux versions conduit à un résultat inacceptable, à une incompatibilité ou à un résultat qui est contraire à la véritable intention du législateur. En fait, la recherche

isolation, and which results in a clearer and more precise expression of legislative intent.

Applying the shared meaning in the case at hand, it would seem clear that it was not open to the Adjudicator to conclude that the respondents had been working without interruption for the past twelve months as the French text of subsection 240(1) contemplates.

However, I note that when the unjust dismissal provision was first added to the *Canada Labour Code* in 1978,⁵⁶ the French text of paragraph 61.5(1)(a) then read:

61.5 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), une personne

a) qui a terminé douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur . . .

This is much closer to the English text of paragraph 61.5(1)(a) at least in so far as the meaning that can be attributed to it. The English text of paragraph 61.5(1)(a) is identical to that found in present paragraph 240(1)(a). In 1984, the French text of paragraph 61.5(1)(a), appearing as paragraph 240(1)(a) in the revised statutes, was changed to its present wording, while the English text of paragraph 61.5(1)(a) survived the revision unchanged.⁵⁷

The revision of the French text was seemingly made by the Revision Commission under the authority of the *Statute Revision Act*, S.C. 1974-75-76, c. 20. Of relevance to the issue at hand are paragraphs 6(e) and (f) of that Act which provide the Revision Commission with the following limited powers:

6. . . .

(e) make such alterations in the language of the statutes as may be required to preserve a uniform mode of expression, without changing the substance of any enactment;

(f) make such minor improvements in the language of the statutes as may be required to bring out more clearly the intention of Parliament, or make the form of expression of

du sens commun permet d'obtenir un degré de précision qui ne ressort pas du texte anglais lorsqu'on prend celui-ci isolément, et elle conduit à une expression plus nette et plus précise de l'intention du législateur.

a

Si l'on applique le principe du sens commun au cas qui nous occupe, il semblerait évident qu'il n'était pas loisible à l'arbitre de conclure que les intimés travaillaient sans interruption au cours des douze derniers mois pour le même employeur au sens de la version française du paragraphe 240(1).

b

Je constate toutefois que, lorsque la disposition relative au congédiement injuste a été pour la première fois insérée dans le *Code canadien du travail* en 1978⁵⁶, la version française de l'alinéa 61.5(1)a) était ainsi libellée:

c

61.5 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), une personne

d

a) qui a terminé douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur . . .

e

Ce libellé se rapproche beaucoup plus du texte anglais de l'alinéa 61.5(1)a), du moins en ce qui concerne le sens qu'on peut lui attribuer. La version anglaise de l'alinéa 61.5(1)a) est identique à celle que l'on trouve à l'alinéa 240(1)a) actuel. En 1984, la version française de l'alinéa 61.5(1)a), qui est devenu l'alinéa 240(1)a) dans les lois révisées, a été remplacée par le libellé actuel, tandis que la version anglaise de l'alinéa 61.5(1)a) est demeurée inchangée⁵⁷.

g

Il semble que la révision du texte français ait été faite par la Commission de révision des lois en vertu de la *Loi sur la révision des lois*, S.C. 1974-75-76, ch. 20. Les alinéas 6e) et 6f) de cette Loi, qui confèrent les pouvoirs limités suivants à la Commission, sont pertinents à la question qui nous occupe:

i

6. . . .

e) apporter à la forme des lois les changements nécessaires à l'uniformité de l'ensemble, sans en modifier le fond;

j

f) apporter à la forme des lois les améliorations mineures nécessaires pour mieux exprimer l'intention du Parlement ou pour harmoniser la formulation d'une loi dans l'une

the statute in one of the official languages more compatible with its expression in the other official language, without changing the substance of any enactment. [Emphasis is mine.]

des langues officielles avec sa formulation dans l'autre langue officielle, sans en modifier le fond. [Non souligné dans l'original.]

An issue therefore arises as to whether the revised French text of subsection 240(1) changes the substance of the prior enactment. To the extent that it does, the Revision Commission may have overstepped the boundaries of its legislative authority in the revision which it brought to the provision. Indeed, I question whether the verb "travailler" would have been used in the French revision if the Commission had been aware of the case law developed by adjudicators which discarded the actual performance of work as a prerequisite to the application of subsection 240(1). Having raised the question I have no means of answering it otherwise than by pursuing my analysis on the basis of the language reflected by the English text of subsection 240(1).

a Il y a donc lieu de se demander si le texte français révisé du paragraphe 240(1) modifie le fond du texte de loi antérieur. Dans l'affirmative, il se peut que la Commission de révision ait débordé le cadre de ses pouvoirs législatifs en révisant la disposition en question. D'ailleurs, je me demande si le verbe «travailler» aurait été employé lors de la révision de la version française si la Commission avait été au courant de la jurisprudence par laquelle les arbitres ont écarté l'exécution effective d'un travail comme condition préalable à l'application du paragraphe 240(1). Ayant soulevé la question, la seule façon d'y répondre consiste à poursuivre l'analyse en fonction du libellé qui se trouve dans la version anglaise du paragraphe 240(1).*

* Note du traducteur—Étant donné que le juge se fonde sur le texte anglais et que le texte français est écarté, les citations renverront au texte français tel qu'il existait avant la modification.

The concept of a continuous employment relationship in the context of the interpretation of paragraph 61.5(1)(a) (now paragraph 240(1)(a)) first appeared in the decision of the Federal Court of Appeal in *Pioneer Grain Co. Ltd. v. Kraus*.⁵⁸ The complainant in *Pioneer Grain*, a construction worker, was temporarily laid off for a brief period each year. The actual period during the year in question was between December 21 and January 7. On judicial review from the adjudicator's decision to dismiss the employer's preliminary objection that Mr. Kraus had not satisfied the twelve-month rule, Thurlow C.J. stated:⁵⁹

Le concept de la continuité des relations de travail dans le contexte de l'interprétation de l'alinéa 61.5(1)a) (maintenant l'alinéa 240(1)a)) est apparu pour la première fois dans l'arrêt *Pioneer Grain Co. Ltd. c. Kraus* de la Cour d'appel fédérale⁵⁸. Dans l'affaire *Pioneer Grain*, le plaignant, un travailleur de la construction, était mis à pied temporairement chaque année pour une brève période. Pour l'année en question, cette période était celle du 21 décembre au 7 janvier. Saisi d'une demande de contrôle judiciaire de la décision par laquelle l'arbitre avait rejeté l'exception préliminaire soulevée par l'employeur au motif que M. Kraus ne satisfaisait pas à la règle des douze mois, le juge en chef Thurlow a déclaré⁵⁹:

Nowhere is there any indication of the relationship between the employer and the employee during the period covered by what is referred to as "cold weather lay off". The most telling evidence before the Court of the situation is the applicant's statement in its letter of May 12, 1980 that Kraus was "laid off work" from December 21, 1979 to January 7, 1980. This is at least consistent with the continuance of the employment relationship during the period and suggests that the arrangement was that work was to be resumed by the employee when the period came to an end.

Les conditions de l'emploi ne sont stipulées nulle part. La relation qui existe entre l'employeur et le salarié au cours de la période ainsi appelée «mise à pied hivernale» n'est pareillement stipulée nulle part. La preuve la plus révélatrice dont dispose la Cour à cet égard est la déclaration de la requérante dans sa lettre du 12 mai 1980 où il est dit que Kraus a été «mis à pied» du 21 décembre 1979 au 7 janvier 1980. Cela pour le moins est compatible avec le maintien de l'emploi au cours de la période et sous-entend que l'arrangement était que l'employé devrait reprendre le

Nothing in what is related in the decision is inconsistent with such a conclusion. Moreover, it is not described as a lay off because of lack of work or the discontinuance of a function. See subsection 61.5(3) [now s. 240(3)].

In these circumstances, I am not persuaded either that the employment relationship did not continue during the period when Kraus was "laid off work" or that the Adjudicator's conclusion that the employment of Kraus must be regarded as "continuous" within the legislation, was erroneous. The applicant's objection, therefore, fails.

This decision has been relied on by a growing number of adjudicators for the principle that if an "employment relationship" lasting over twelve months is established between the complainant and his/her employer, the requirement set out in paragraph 240(1)(a) of the *Canada Labour Code* is satisfied.

In *Pierre Mongrain v. Pelee Island Transportation*,⁶⁰ the complainant was employed by a ferry operator during the period of April to mid-December. Between December and April, ice conditions prevented operation of the ferry. The adjudicator found that the employment contract was for an indeterminate period of time and not for a specific term.⁶¹

It might be argued that the contract was issued for the maritime season which was determinable upon the occurrence of a suspensive condition, namely the impossibility of navigation due to ice. But this argument is not overly persuasive given the practice of generally recalling employees whose performance has been deemed acceptable during the previous season and which has seen a number of them remain throughout the years in the employ of the Respondent's maritime ferry service and rise through the ranks. [Emphasis is mine.]

The adjudicator found that the complainant "was given to understand that he would be called back to work following the completion of his initial season". As in the case at bar, the complainant's record of employment indicated that it had been issued for "shortage of work", and the expected date of recall was "unknown". The adjudicator concluded that these facts implied that the employment relationship was not deemed to be severed by the employer, and that "there had simply been an interruption of the work function".⁶² Were the contrary true, the adjudicator rea-

travail au terme de la période. Rien de ce que l'on rapporte de la décision n'est incompatible avec une telle conclusion. De plus, on ne dit pas que cette mise à pied fut causée par le manque de travail ou la cessation d'une fonction. Voir le paragraphe 61.5(3) [maintenant par. 240(3)].

^a Dans ces circonstances, je ne suis convaincu ni que l'emploi ne s'est pas poursuivi au cours de la période pendant laquelle Kraus était «mis à pied» ni que la conclusion de l'arbitre, que l'emploi de Kraus doit être considéré comme «continu» aux termes de la loi, était erronée.
^b L'opposition de la requérante est donc rejetée.

Un nombre croissant d'arbitres ont invoqué cette décision pour appuyer le principe que la condition énoncée à l'alinéa 240(1)a) du *Code canadien du travail* est remplie si on fait la preuve de l'existence de «relations de travail» qui durent depuis au moins douze mois entre le plaignant et son employeur.

^d Dans l'affaire *Pierre Mongrain v. Pelee Island Transportation*⁶⁰, le plaignant travaillait pour une compagnie qui exploitait un traversier au cours de la période d'avril à la mi-décembre. Entre les mois de décembre et d'avril, les glaces empêchaient l'exploitation du traversier. L'arbitre a conclu que le contrat de travail était pour une période de temps indéterminée et non pour une durée précise⁶¹:

[TRADUCTION] On pourrait soutenir que le contrat a été conclu pour la durée de la saison de navigation maritime, et qu'il était résiliable à la réalisation d'une condition suspensive, à savoir l'impossibilité de pratiquer la navigation en raison des glaces. Mais cet argument n'est pas très convaincant, compte tenu de la coutume de rappeler au travail les employés dont le rendement a été jugé acceptable au cours de la saison précédente, et compte tenu du fait que plusieurs d'entre eux sont demeurés au fil des ans au service de la société de transbordeurs maritimes de l'intimée et en ont gravi les échelons. [Non souligné dans l'original.]

^h L'arbitre a conclu que [TRADUCTION] «on a laissé entendre au plaignant qu'il serait rappelé au travail après sa saison initiale». Tout comme en l'espèce, le relevé d'emploi du plaignant indiquait que la raison de la délivrance du relevé d'emploi était le «manque de travail» et que la date de rappel prévue était «inconnue». L'arbitre a conclu que ces faits impliquaient qu'on ne pouvait présumer que l'employeur avait rompu les relations de travail, et que [TRADUCTION] «il y avait simplement eu une interruption dans l'exécution du travail»⁶². L'arbitre a poursuivi en

soned, the employer could have specified on Mongrain's record of employment that the employee was not returning, and that the reason for the issue of the record was that the "contract had ended". Another fact inconsistent with the employer's characterization of the employment as a series of contracts (of a duration shorter than twelve months) was that the employer sent a letter to the complainant in January 1983 stating that he was no longer required and could find work elsewhere. The adjudicator reasoned that such a letter would have been unnecessary had the terms of employment been governed by a limited term contract.

After reviewing the facts of the *Pioneer Grain* case and the decision of the Federal Court, the adjudicator concluded:⁶³

In the present instance, although the duration of the interruption of the employment was more lengthy, it represented a consistent employment pattern and in the result, I am of the opinion that Mr. Mongrain's status as an employee was not discontinued during the lay-off of the 1981-82 winter season and that the employer-employee relationship was not terminated until he was definitively advised of same by letter

In *Re Beaudril v. Preignitz*, Adjudicator J. W. Samuels explained the meaning of "continuous employment" under paragraph 61.5(1)(a) (now paragraph 240(1)(a)):⁶⁴

What does "continuous employment" mean in the context of section 61.5(1)(a)?

In my view, such legislation should be interpreted [sic] and applied in light of its apparent purpose. The purpose of section 61.5(1)(a) is to ensure that there is a sufficiently long relationship between an employer and employee before the employee has the right to complain about unjust dismissal. It is the length and nature of the relationship which is important, not the active work period. [Emphasis is mine.]

Adjudicator Samuels determined from various facts that an on-going employment relationship had existed between the complainant, a fourth engineer on an offshore supply and anchor handling vessel, and his employer from 1983 through to the complainant's

expliquant que, si le contraire avait été vrai, l'employeur aurait pu préciser sur le relevé d'emploi de Mongrain que celui-ci ne reviendrait pas et que la raison de la délivrance du relevé était que [TRADUCTION] «le contrat avait pris fin». Un autre fait qui contredisait la thèse de l'employeur—qui qualifiait l'emploi de série de contrats (d'une durée moindre que douze mois)—était que l'employeur avait envoyé en janvier 1983 au plaignant une lettre dans laquelle il l'informait qu'il n'avait plus besoin de lui et qu'il pouvait se chercher du travail ailleurs. L'arbitre a estimé qu'une telle lettre aurait été inutile si les conditions d'emploi avaient été régies par un contrat d'une durée limitée.

Après avoir examiné les faits de l'affaire *Pioneer Grain* et la décision de la Cour fédérale, l'arbitre a conclu⁶³:

[TRADUCTION] En l'espèce, bien qu'elle ait été plus longue, la durée de l'interruption de l'emploi s'inscrivait dans le cadre d'un cycle de travail et je suis en conséquence d'avis que le statut d'employé de M. Mongrain n'a pas été interrompu au cours de sa mise à pied de la saison hivernale 1981-1982 et que les relations employeur-employé n'ont pris fin que lorsqu'il en a été officiellement avisé par lettre . . .

Dans la décision *Re Beaudril v. Preignitz*, l'arbitre J. W. Samuels a expliqué le sens de l'expression anglaise «*continuous employment*» (travailler sans interruption) contenue à l'alinéa 61.5(1)(a) (maintenant alinéa 240(1)(a))⁶⁴:

[TRADUCTION] Que signifie l'expression «*continuous employment*» (travail ininterrompu) dans le contexte de l'alinéa 61.5(1)(a)?

À mon avis, une telle disposition législative devrait être interprétée et être appliquée en fonction de son objet apparent. L'alinéa 61.5(1)(a) a pour objet de garantir qu'il existe des relations d'une durée suffisamment longue entre l'employeur et l'employé avant que celui-ci n'acquière le droit de se plaindre d'un congédiement injuste. C'est la durée et la nature des relations qui sont importantes, non la période de travail actif. [Non souligné dans l'original.]

L'arbitre Samuels a conclu, à partir de divers faits, qu'il avait existé des relations de travail continues entre le plaignant, quatrième mécanicien sur un navire annexe d'approvisionnement et de mouillage, et son employeur de 1983 à la cessation de l'emploi du

termination in 1986. After reviewing the relationship between the complainant and his employer for the past three years, the adjudicator concluded:⁶⁵

In my view, these documents and this practice disclose more than a series of independent annual term contracts. Both parties understood their relationship as an on-going one unless it was terminated. Provided that Mr. Priegnitz' performance was satisfactory, he would be back at work for the next working season. The purpose of the Company's annual letters was to establish the terms for the coming season, not to rehire the employee each time. Marine employees, including Mr. Priegnitz, were considered to be "permanent employees". Though no payments would be made to them or for them during the off-season, arrangements were made to continue the employee's benefits during the off-season. The Company expected the employees to return, and wanted notice if this would not be the case. Mr. Priegnitz thought that he was a "permanent employee" (he got notices addressed to him as such). In my view, by January 1986, Mr. Priegnitz had an on-going relationship with BeauDril Limited. (Emphasis is mine.)

The case of *Ghislain Simard v. Cablevision Baie St-Paul Inc.*⁶⁶ was also cited by counsel for the complainants in the case at bar. The factual background of the *Simard* case is important, because it closely resembles that in the case at bar, and this resemblance was recognized by Adjudicator Blanchard.⁶⁷ *Simard* had worked for his employer every summer between the months of May and September from 1978 to 1987. The adjudicator characterized this employment as "seasonal". As in *Mongrain* and *Pioneer Grain*, the adjudicator determined that there had been a "continu-

[TRANSLATION] . . . the evidence shows that the job required between three (3) and four (4) months of work each year since 1978. The complainant worked every year, and was recalled. The work period is different from that in *Pioneer*, but the "pattern" is the same. It must be recognized as obvious that there are jobs that do not require actual work for twelve months, a great number of cases may arise, everything depends on the industry, the duties to be performed and many other factors specific to various fields.

In support of her conclusion, the adjudicator noted firstly that the complainant's record of employment indicated that his lay-off was due to a shortage of

plaignant en 1986. Après avoir examiné les relations qui avaient existé au cours des trois dernières années entre le plaignant et son employeur, l'arbitre a conclu⁶⁵:

[TRADUCTION] À mon avis, les documents et l'usage en question révèlent qu'il existait plus qu'une série de contrats distincts annuels à durée déterminée. Il était entendu entre les deux parties que leurs relations étaient des relations continues tant qu'on n'y mettrait pas fin. M. Priegnitz était rappelé au travail la saison de travail suivante si son rendement était satisfaisant. Les lettres que la compagnie lui faisait parvenir chaque année avaient pour but, non pas de le réembaucher chaque fois, mais de préciser les modalités d'emploi de la saison à venir. Les employés maritimes dont M. Priegnitz faisait partie étaient considérés comme des «employés permanents». Ils ne touchaient pas de rémunération au cours de la saison morte, mais ils conservaient leurs avantages sociaux. La compagnie s'attendait à ce que les employés reviennent au travail, et elle désirait être avisée dans le cas contraire. M. Priegnitz croyait qu'il était un «employé permanent» (il a reçu des avis qui lui étaient adressés en cette qualité). À mon avis, en janvier 1986, M. Priegnitz avait des relations de travail continues avec BeauDril Limited. [Non souligné dans l'original.]

L'affaire *Ghislain Simard c. Cablevision Baie Saint-Paul Inc.*⁶⁶ a également été citée par l'avocat des plaignants en l'espèce. Les faits à l'origine de la plainte portée par M. Simard sont importants, parce qu'ils ressemblent beaucoup à ceux de la présente affaire. L'arbitre Blanchard a d'ailleurs reconnu cette ressemblance⁶⁷. M. Simard avait travaillé chaque été pour son employeur entre les mois de mai et septembre de 1978 à 1987. L'arbitre a qualifié ce travail de «saisonnier». Comme dans les décisions *Mongrain* et *Pioneer Grain*, l'arbitre a jugé qu'il y avait eu un «cycle de travail continu» qui satisfaisait aux exigences de l'alinéa 61.5(1)a)⁶⁸:

. . . la preuve révèle que depuis 1978, l'emploi commandait entre trois (3) et quatre (4) mois de travail par année. Le plaignant a travaillé à tous les ans, il a été rappelé. La durée de travail est effectivement différente de ce que nous retrouvons dans l'affaire *Pioneer* mais, le «*pattern*» est le même. Il faut se rendre à l'évidence qu'il y a des emplois qui ne commandent pas un travail effectif durant douze mois, une multitude de cas peuvent se présenter tout dépend de l'industrie, des fonctions à remplir et de nombre de facteurs propres aux divers milieux.

À l'appui de sa conclusion, l'arbitre a fait remarquer, en premier lieu, que le relevé d'emploi du plaignant indiquait que sa mise à pied était attribuable au

work and that the expected date of recall was "unknown", and secondly that a custom had been established by which the complainant would be recalled year after year.

The decisions in *Mongrain, Simard* and *Beaudril* as well as in the present case show that in the face of a complaint of unjust dismissal by a person engaged in seasonal employment, some adjudicators, acting on a concept which they attribute to the Federal Court of Appeal decision in *Pioneer Grain*, have attempted to determine whether, on the particular facts of the case, a continuous pattern or "relationship" of employment can be said to exist between the complainant and the employer. An established practice of recalling the complainant provided his performance was satisfactory in the previous season, or of filling out the complainant's record of employment to show a lay-off due to "shortage of work" and an "unknown" date of recall have been held to be indicia of this relationship. The reasoning of the adjudicators seems to be that a right of recall is evidence of an ongoing contractual relationship and it is the duration of that relationship which is relevant in computing the twelve consecutive months period contemplated by subsection 240(1).

In the case at hand, this right of recall was found to exist for all three complainants conditionally upon BDS's contract with DFO being renewed for the 1993 season. As BDS's contract was continued, the Adjudicator concluded that a right to a recall did exist and that the employer had failed to honour its obligation to rehire the complainants. I believe that deference is owed to the Adjudicator in so far as this particular conclusion is concerned as it falls within his particular area of expertise. A long established pattern of seasonal employment can give rise to a right of recall, and I believe that on the facts which were before him, it was reasonably open to the Adjudicator to conclude as he did. At the very least, the conclusion reached is not patently unreasonable.

manque de travail et que la date prévue de rappel était «inconnue» et, en second lieu, qu'il s'était instauré un usage suivant lequel le plaignant était rappelé au travail année après année.

^a Il ressort des décisions *Mongrain, Simard* et *Beaudril* ainsi que de la présente affaire que, saisis d'une plainte de congédiement injuste présentée par un travailleur saisonnier, certains arbitres, se fondant sur un concept qu'ils attribuent à l'arrêt *Pioneer Grain* de la Cour d'appel fédérale, ont essayé de déterminer si, compte tenu des faits particuliers de l'espèce, on peut dire qu'il existait un cycle ou des «relations» de travail continu entre le plaignant et son employeur. Ils ont jugé que constituaient des indices de telles relations l'existence d'un usage bien établi de rappeler le plaignant au travail à condition que son rendement ait été jugé satisfaisant au cours de la saison précédente ou le fait d'indiquer sur le relevé d'emploi du plaignant que sa mise à pied est imputable au «manque de travail» et que la date prévue de son rappel au travail est «inconnue». Il semble que le raisonnement suivi par les arbitres est que le droit de rappel au travail tend à démontrer qu'il existe des relations contractuelles continues et que c'est la durée de ces relations qui est pertinente pour calculer la période de travail ininterrompue de douze mois que prévoit le paragraphe 240(1).

En l'espèce, l'arbitre a conclu que les plaignants possédaient tous les trois ce droit de rappel à condition que le contrat de la BDS avec le MPO soit renouvelé pour la saison 1993. Comme le contrat de la BDS a été renouvelé, l'arbitre a conclu qu'il existait effectivement un droit de rappel et que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de réembaucher les plaignants. J'estime qu'il y a lieu de faire preuve de retenue à l'égard de la décision de l'arbitre en ce qui concerne cette conclusion particulière, étant donné qu'elle relève de son domaine particulier de connaissances techniques. Un scénario bien établi de travail saisonnier peut donner lieu à un droit de rappel, et je crois que, compte tenu des faits qui avaient été portés à sa connaissance, il était raisonnablement loisible à l'arbitre de tirer la conclusion à laquelle il est arrivé. À tout le moins, la conclusion à laquelle il est arrivé n'est pas manifestement déraisonnable.

However, the Adjudicator's decision that the pattern of employment giving rise to this right of recall was "employment" within the meaning of subsection 240(1) goes to jurisdiction, and hence must stand the test of correctness. In assessing the correctness of the Adjudicator's decision on this point, I believe that it is useful to go back to the decision of the Court of Appeal which is at the root of the relevant body of case law developed by the adjudicators. In *Pioneer Grain*, the Court of Appeal was not dealing with seasonal employment. Mr. Kraus held what is commonly understood as a permanent job subject to a temporary lay-off for a brief period each year. That is the context in which the Federal Court of Appeal failed to be "persuaded" that the employment did not continue during the brief lay-off or that the employment could not be regarded as "continuous" within the meaning of the legislation despite the brief lay-off. On a fair reading, this decision stands for the limited proposition that a brief stoppage of work each year in the context of an otherwise ongoing and continuous employment does not necessarily bring that employment to an end. Or, to put the matter more simply, the continuity of an ongoing employment may be unaffected by a yearly lay-off of a *de minimus* duration.

From this proposition, adjudicators gradually came to hold that the fundamental feature of employment, namely the performance of work for salary or wages, was not contemplated or required by the words "twelve consecutive months of continuous employment" in subsection 240(1) and hence needs not be present. So long as a lingering right of recall stemming from a long established pattern of temporary employment exists, the employment in question can be said to have continued. In the end, seasonal employment limited to a three-month period in any given year came to be considered as employment which could meet the "twelve consecutive months of continuous employment" test.

Toutefois, la décision de l'arbitre suivant laquelle, en vertu du cycle de travail qui est à l'origine de ce droit de rappel, le plaignant «travaillait» au sens que le paragraphe 240(1) donne à ce terme, met en cause sa compétence; il convient par conséquent de vérifier le bien-fondé de sa décision. Pour apprécier le bien-fondé de la décision de l'arbitre sur ce point, j'estime utile de revenir à l'arrêt de la Cour d'appel qui est à l'origine de la jurisprudence pertinente élaborée par les arbitres. Dans l'arrêt *Pioneer Grain*, la Cour d'appel n'était pas saisie d'une question de travail saisonnier. M. Kraus occupait ce qu'on appelle couramment un emploi permanent assorti de mises à pied temporaires pour une brève période chaque année. C'est le contexte dans lequel la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'elle n'était «convaincue» ni que l'emploi en cause ne s'était pas poursuivi durant la brève période de mise à pied, ni qu'on ne pouvait pas considérer que le plaignant travaillait «sans interruption» au sens de la loi malgré la brève mise à pied. Une interprétation juste de cet arrêt m'amène à conclure qu'il appuie le principe limité qu'un bref arrêt de travail annuel qui s'inscrit dans le cadre d'un emploi par ailleurs permanent et continu ne met pas nécessairement fin à cet emploi. Ou, en termes plus simples, une mise à pied annuelle d'une courte durée n'interrompt pas automatiquement la continuité d'un emploi permanent.

Sur le fondement de cette proposition, les arbitres en sont graduellement venus à considérer que la caractéristique fondamentale d'un emploi, à savoir l'exécution d'un travail en contrepartie du versement d'un salaire ou d'une rémunération, n'était pas prévue ou exigée par les mots «douze mois consécutifs d'emploi continu» contenus au paragraphe 240(1) et que, par conséquent, il n'était pas nécessaire qu'elle soit présente. Tant et aussi longtemps qu'existe un droit latent de rappel découlant d'un cycle de travail temporaire établi depuis longtemps, on peut affirmer que le travail en question n'a pas été interrompu. En fin de compte, les arbitres en sont venus à considérer un travail saisonnier exercé pendant une période limitée de trois mois au cours d'une année donnée comme un travail qui pouvait satisfaire au critère exigeant que l'intéressé ait «terminé douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur».

In my view, this result offends the wording of subsection 240(1) and arises from a misapprehension of the *ratio* of the Court of Appeal in *Pioneer Grain*. There is nothing in the language of subsection 240(1) which suggests that the essential feature of “employment”, namely the performance of work for a salary or wages, can be ignored in assessing its existence. Indeed, the use of the words “consecutive” and “continuous” strongly suggests that it is employment characterized by the ongoing performance of work that is meant to be measured by the provision, and not a lingering right of recall stemming from a pattern of prior employment. One who has a right to be recalled at some future point in time is not in the state of employment while awaiting the recall, and such a person is certainly not experiencing “consecutive months of continuous employment” during that period. A very clear expression of intent would be required to give to the word “employment” a meaning which excludes therefrom its fundamental constitutive feature.

The purposive interpretation adopted by the Adjudicator is based on the continued existence of a right stemming from a pattern of prior employment rather than on the continued existence of the employment itself. As such it offends the wording of subsection 240(1). In my view, the Adjudicator erred when he assumed the jurisdiction to hear the three complaints on that basis.

Before concluding his argument, counsel for the respondents also brought to my attention section 29 of the *Canada Labour Standards Regulations*.⁶⁹ It provides:

29. For the purposes of Divisions IV, VII, VIII, X, XI, XIII and XIV of the Act, the absence of an employee from employment shall be deemed not to have interrupted continuity of employment where

(a) the employee is absent from employment as a result of a lay-off that is not a termination under these Regulations; *i*
or

(b) the employer permits or condones the employee's absence from employment.

This Regulation became effective September 2, 1991, that is after the period relevant to the present

À mon avis, ce résultat va à l'encontre du libellé du paragraphe 240(1) et découle d'une compréhension erronée des motifs essentiels de la Cour d'appel dans l'arrêt *Pioneer Grain*. Il n'y a rien dans le libellé du paragraphe 240(1) qui permette de penser qu'on puisse faire fi de la caractéristique fondamentale d'un «emploi», à savoir l'exécution d'un travail en contrepartie d'un salaire ou d'une rémunération, pour en vérifier l'existence. D'ailleurs, l'emploi des mots «consécutifs» et «continue» donne fortement à penser que ce sont les emplois caractérisés par l'exécution continue d'un travail qu'entend mesurer cette disposition, et non un droit latent de rappel découlant d'un cycle de travail antérieur. Celui qui possède le droit d'être rappelé éventuellement au travail n'est pas en «instance d'emploi» pendant qu'il attend d'être rappelé et il n'a certainement pas vécu «douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur» durant cette période. Il aurait fallu que le législateur exprime dans les termes les plus nets son intention pour qu'on puisse donner au mot «travailler» un sens qui en exclue sa caractéristique constitutive fondamentale.

L'interprétation en fonction de l'objet que l'arbitre a retenue repose sur l'existence continue d'un droit découlant d'un cycle de travail antérieur plutôt que de l'existence continue du travail lui-même. En tant que telle, cette interprétation va à l'encontre du libellé du paragraphe 240(1). À mon avis, l'arbitre a commis une erreur lorsqu'il s'est déclaré compétent pour entendre les trois plaintes sur ce fondement.

Avant de clore sa plaidoirie, l'avocat des intimés a également appelé mon attention sur l'article 29 du *Règlement du Canada sur les normes du travail*⁶⁹:

29. Pour l'application des sections IV, VII, VIII, X, XI, XIII et XIV de la Loi, n'est pas réputée avoir interrompu la continuité de l'emploi l'absence d'un employé qui est:

a) soit attribuable à une mise à pied qui n'est pas un licenciement aux termes du présent règlement;

b) soit autorisée ou acceptée par l'employeur.

Ce règlement est entré en vigueur le 2 septembre 1991, c'est-à-dire après la période en cause en

matter. Nevertheless, counsel for the respondents points out that the Regulations do not contain a provision defining a seasonal lay-off as a termination of employment. He therefore asserts that section 29 of the Regulations is evocative of a clear legislative intent that a seasonal lay-off should not be considered as interrupting the continuity of employment. He adds that by virtue of section 44 of the *Interpretation Act*,⁷⁰ it is open to me to take guidance from this newly enacted provision inasmuch as this may be done consistently with the legislation as it stood at the relevant time.

This argument is of no assistance to the respondents, and indeed reinforces the conclusion which I have reached. If a deeming provision was considered necessary to provide that absence from employment by reason of a lay-off does not interrupt the continuity of an employment, it must be because such an absence does in fact interrupt the continuity of employment. If anything, section 29 of the Regulations strongly suggests that, during the relevant period, a lay-off did interrupt the continuity of employment.

For the foregoing reasons, I therefore conclude that the Adjudicator erred in holding that the respondents "had completed twelve consecutive months of continuous employment" within the meaning of subsection 240(1), and hence lacked jurisdiction to hear the complaints in issue. An order setting aside the decision of the Adjudicator with respect to each of the complainants is accordingly issued.

¹ *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2 (hereinafter *Canada Labour Code*).

² In the matter of an adjudication pursuant to Part III of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, as amended, between Michael Carew, Hugh Davis, Douglas Dean (complainants) and Beothuk Data Systems Ltd., Seawatch Division (respondent), at pp. 1-2 (hereinafter *Reasons*).

³ *Canada Post Corp. v. Pollard*, [1994] 1 F.C. 652 (C.A.) (hereinafter *Pollard*).

⁴ [1993] 1 S.C.R. 941, at pp. 961-962.

⁵ [1988] 2 S.C.R. 1048, at p. 1086 (hereinafter *Bibeault*).

⁶ *Bibeault*, *supra*, note 5, at p. 1087.

⁷ *Ibid.*, at p. 1088.

l'espèce. Néanmoins, l'avocat des intimés souligne que le Règlement ne renferme pas de disposition assimilant une mise à pied saisonnière à un licenciement. Il affirme en conséquence qu'il ressort de l'article 29 du Règlement que le législateur voulait de toute évidence qu'on ne considère pas qu'une mise à pied saisonnière interrompt la continuité de l'emploi. Il ajoute qu'en vertu de l'article 44 de la *Loi d'interprétation*⁷⁰, il m'est loisible de me guider sur cette disposition nouvellement édictée dans la mesure où elle est compatible avec la disposition qui était en vigueur à l'époque en cause.

Cet argument n'est d'aucun secours pour les intimés et renforce en fait la conclusion à laquelle j'arrive. Si le législateur a jugé nécessaire d'insérer une disposition qui prévoit que l'absence d'un employé attribuable à une mise à pied n'est pas réputée interrompre la continuité de l'emploi, ce doit être parce que cette absence interrompt effectivement la continuité de l'emploi. L'article 29 du Règlement donne plutôt fortement à penser qu'au cours de la période en cause, une mise à pied interrompait effectivement la continuité de l'emploi.

Par ces motifs, je conclus en conséquence que l'arbitre a commis une erreur en statuant que les intimés ont «terminés douze mois consécutifs d'emploi continu» au sens du paragraphe 240(1) et je conclus qu'il n'avait donc pas compétence pour entendre les plaintes en litige. Une ordonnance annulant la décision de l'arbitre en ce qui concerne chacun des plaignants est par conséquent prononcée.

¹ *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2 (ci-après appelé *Code canadien du travail*).

² Affaire intéressant un arbitrage régi par la partie III du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, modifié, entre Michael Carew, Hugh Davis, Douglas Dean (plaignants) et Beothuk Data Systems Ltd., Division Seawatch (intimé), aux p. 1 et 2 (ci-après appelé les motifs).

³ *Société canadienne des postes c. Pollard*, [1994] 1 C.F. 652 (C.A.) (ci-après appelé *Pollard*).

⁴ [1993] 1 R.C.S. 941, aux p. 961 et 962.

⁵ [1988] 2 R.C.S. 1048, à la p. 1086 (ci-après appelé *Bibeault*).

⁶ *Bibeault*, précité, note 5, à la p. 1087.

⁷ *Ibid.*, à la p. 1088.

⁸ *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, s. 243.

⁹ See *Caimaw v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983, at p. 1003 *per* La Forest J.:

Where, as here, an administrative tribunal is protected by a privative clause, this Court has indicated that it will only review the decision of the Board if that Board has either made an error in interpreting the provisions conferring jurisdiction on it, or has exceeded its jurisdiction by making a patently unreasonable error of law in the performance of its function

¹⁰ [1991] 2 S.C.R. 5 (hereinafter *Cuddy Chicks*).

¹¹ *Ibid.*, at p. 17.

¹² [1994] 3 F.C. 449 (T.D.) (hereinafter *Sagkeeng*).

¹³ *Ibid.*, at p. 454.

¹⁴ [1994] 3 F.C. 376 (T.D.), at p. 395 (hereinafter *Norway House*).

¹⁵ *Pollard*, *supra*, note 3.

¹⁶ *Canada Labour Code*, s. 242(1); *Pollard*, *supra*, note 3 at p. 669.

¹⁷ *Canada Labour Code*, ss. 240(1) and 242(3.1).

¹⁸ *Canada Labour Code*, s. 242(3)(a).

¹⁹ For example, while s. 242(2)(c) gives adjudicators powers to summon witnesses, administer oaths and receive evidence, s. 60(1)(b) provides arbitrators with an additional power to "determine any question as to whether a matter referred to the arbitrator or arbitration board is arbitrable". By virtue of s. 16(p) of the *Canada Labour Code*, the CLRB has the power to "decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding".

²⁰ *Pollard*, *supra*, note 3, at pp. 671-673.

²¹ *Byers Transport Ltd. v. Kosanovich*, [1995] 3 F.C. 354 (C.A.).

²² Application record, applicant's concise memorandum of points at par. 19-26.

²³ [1980] 1 S.C.R. 115, at p. 132 (hereinafter *Northern Telecom #1*).

²⁴ *Ibid.*, at p. 132.

²⁵ [1976] 1 S.C.R. 477, at p. 495; this statement appeared in Laskin C.J.'s dissenting judgment, but was not the subject of disagreement by the majority, and was approved by the Supreme Court in its subsequent decision in *Fowler v. The Queen*, [1980] 2 S.C.R. 213, at p. 223.

²⁶ *Fisheries Act*, R.S.C., 1985, c. F-14 (hereinafter *Fisheries Act*).

²⁷ Application record, tab 4.

²⁸ Reasons, *supra*, note 2, at p. 12.

²⁹ *Northern Telecom #1*, *supra*, note 23.

³⁰ [1975] 1 S.C.R. 178 (hereinafter *Letter Carrier's Union*).

³¹ *Ibid.*, at p. 183.

³² Reasons, *supra*, note 2, at p. 6.

⁸ *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 243.

⁹ Voir l'arrêt *Caimaw c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983, à la p. 1003 (le juge La Forest):

Lorsque, comme en l'espèce, un tribunal administratif est protégé par une clause privative, notre Cour a déclaré qu'elle n'examinera la décision du tribunal que si celui-ci a commis une erreur en interprétant les dispositions attributives de compétence ou s'il a excédé sa compétence en commettant une erreur de droit manifestement déraisonnable dans l'exercice de sa fonction

¹⁰ [1991] 2 R.C.S. 5 (ci-après appelé *Cuddy Chicks*).

¹¹ *Ibid.*, à la p. 17.

¹² [1994] 3 C.F. 449 (1^{re} inst.) (ci-après appelé *Sagkeeng*).

¹³ *Ibid.*, à la p. 454.

¹⁴ [1994] 3 C.F. 376 (1^{re} inst.), à la p. 395 (ci-après appelé *Norway House*).

¹⁵ *Pollard*, précité, note 3.

¹⁶ *Code canadien du travail*, art. 242(1); *Pollard*, précité, note 3, à la p. 669.

¹⁷ *Code canadien du travail*, art. 240(1) et 242(3.1).

¹⁸ *Code canadien du travail*, art. 242(3)(a).

¹⁹ Par exemple, alors que l'art. 242(2)(c) confère à l'arbitre le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment et de recueillir des témoignages, l'art. 60(1)(b) confère en outre à l'arbitre le pouvoir «de décider si l'affaire qui lui est soumise est susceptible d'arbitrage». Aux termes de l'art. 16p) du *Code canadien du travail*, le CCRT a le pouvoir de «trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure».

²⁰ *Pollard*, précité, note 3, aux p. 671 à 673.

²¹ *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich*, [1995] 3 C.F. 354 (C.A.).

²² Dossier de la demande, exposé concis des points soulevés par la requérante, par. 19 à 26.

²³ [1980] 1 R.C.S. 115, à la p. 132 (ci-après appelé *Northern Telecom n° 1*).

²⁴ *Ibid.*, à la p. 132.

²⁵ [1976] 1 R.C.S. 477, à la p. 495; cette déclaration figurait dans le jugement dissident du juge en chef Laskin, mais n'a pas fait l'objet d'un désaccord de la part des juges majoritaires et a été approuvée par la Cour suprême dans un arrêt ultérieur, l'arrêt *Fowler c. La Reine*, [1980] 2 R.C.S. 213, à la p. 223.

²⁶ *Loi sur les pêches*, L.R.C. (1985), ch. F-14 (ci-après appelée *Loi sur les pêches*).

²⁷ Dossier de la demande, onglet 4.

²⁸ Motifs, précités, note 2, à la p. 12.

²⁹ *Northern Telecom n° 1*, précité, note 23.

³⁰ [1975] 1 R.C.S. 178 (ci-après appelé *Union des facteurs*).

³¹ *Ibid.*, à la p. 183.

³² Motifs, précités, note 2, à la p. 6.

³³ *Canada Labour Relations Board et al. v. Yellowknife*, [1977] 2 S.C.R. 729, at p. 736 (hereinafter *Yellowknife*).

³⁴ Reasons, *supra*, note 2, at p. 8.

³⁵ *Ibid.*, at p. 9.

³⁶ *Ibid.*, at p. 10.

³⁷ *Ibid.*, at p. 10.

³⁸ *Ibid.*, at p. 9.

³⁹ *Ibid.*, at p. 21.

⁴⁰ *Ibid.*, at p. 5.

⁴¹ I. Christie *et al.*, *Employment Law in Canada*, 2d ed. (Toronto: Butterworths, 1993), at pp. 672-674 (hereinafter *Employment Law in Canada*).

⁴² Reasons, *supra*, note 2, at p. 18.

⁴³ February 1988 (Willes), Adjudication No. 839-840 (hereinafter *Howard Bus Service*).

⁴⁴ *Idem*, at pp. 18 and 20.

⁴⁵ (1986), 86 CLLC 12,247 (F.C.A.) (hereinafter *Eskasoni*).

⁴⁶ *Ibid.*, at p. 12,249.

⁴⁷ *Howard Bus Service*, *supra* note 43, at p. 21.

⁴⁸ [1992] 1 S.C.R. 986 (hereinafter *Machtinger*).

⁴⁹ *Ibid.*, at p. 998.

⁵⁰ R. Sullivan, *Driedger on the Construction of Statutes*, 3d ed. (Toronto: Butterworths, 1994), at p. 220 (hereinafter *Driedger*).

⁵¹ *Ibid.*, at p. 223.

⁵² (1990), 113 N.R. 7 (F.C.A.) (hereinafter *Deltonic*).

⁵³ (1995), 122 D.L.R. (4th) 347 (F.C.A.), at p. 351 (hereinafter *Jouan*); in interpreting s. 43(2) of the *Unemployment Insurance Regulations*, C.R.C., c. 1576, Marceau J.A. justified the interpretation he had arrived at:

First, this is what the French version says unequivocally, the ambiguous English phrase "so minor in extent" having to be read within the confines of the unambiguous French words "il y consacre si peu de temps" [Emphasis is mine.]

⁵⁴ See *Food Machinery Corp. v. Registrar of Trade Marks*, [1946] Ex. C.R. 266, at p. 275.

⁵⁵ *R. v. Compagnie Immobilière BCN Ltée*, [1979] 1 S.C.R. 865 (hereinafter *BCN Ltée*).

⁵⁶ *An Act to amend the Canada Labour Code*, S.C. 1977-78, c. 27, s. 21 amending R.S.C. 1970, c. L-1.

⁵⁷ See *An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act*, R.S.C., 1985 (1st Suppl.), c. 9.

⁵⁸ [1981] 2 F.C. 815 (C.A.) (hereinafter *Pioneer Grain*).

⁵⁹ *Ibid.*, at p. 824.

³³ *Conseil canadien des relations du travail et autre c. Yellowknife*, [1977] 2 R.C.S. 729, à la p. 736 (ci-après appelé *Yellowknife*).

³⁴ Motifs, précités, note 2, à la p. 8.

³⁵ *Ibid.*, à la p. 9.

³⁶ *Ibid.*, à la p. 10.

³⁷ *Ibid.*, à la p. 10.

³⁸ *Ibid.*, à la p. 9.

³⁹ *Ibid.*, à la p. 21.

⁴⁰ *Ibid.*, à la p. 5.

⁴¹ I. Christie, *et al.*, *Employment Law in Canada*, 2d ed. (Toronto: Butterworths, 1993), aux p. 672 à 674 (ci-après appelé *Employment Law in Canada*).

⁴² Motifs, précités, note 2, à la p. 18.

⁴³ Février 1988 (Willes), décision n° 839-840 (ci-après appelée *Howard Bus Service*).

⁴⁴ *Idem*, aux p. 18 et 20.

⁴⁵ (1986), 86 CLLC 12,247 (C.A.F.) (ci-après appelé *Eskasoni*).

⁴⁶ *Ibid.*, à la p. 12,249.

⁴⁷ *Howard Bus Service*, précité, note 43, à la p. 21.

⁴⁸ [1992] 1 R.C.S. 986 (ci-après appelé *Machtinger*).

⁴⁹ *Ibid.*, à la p. 998.

⁵⁰ R. Sullivan, *Driedger on the Construction of Statutes*, 3^e éd. (Toronto: Butterworths, 1994), à la p. 220 (ci-après appelé *Driedger*).

⁵¹ *Ibid.*, à la p. 223.

⁵² (1990), 113 N.R. 7 (C.A.F.) (ci-après appelé *Deltonic*).

⁵³ (1995), 122 D.L.R. (4th) 347 (C.A.F.), à la p. 351 (ci-après appelé *Jouan*); pour interpréter l'art. 43(2) du *Règlement sur l'assurance-chômage*, C.R.C., ch. 1576, le juge d'appel Marceau a justifié de la manière suivante l'interprétation à laquelle il en arrivait:

C'est ce que prévoit de manière non ambiguë la version française, le membre de phrase ambigu "so minor in extent" qui se trouve dans la version anglaise devant être lu dans le contexte des mots dénués de toute ambiguïté «il y consacre si peu de temps» utilisés dans la version française» [Non souligné dans l'original.]

⁵⁴ Voir le jugement *Food Machinery Corp. v. Registrar of Trade Marks*, [1946] R.C.E. 266, à la p. 275.

⁵⁵ *R. c. Compagnie Immobilière BCN Ltée*, [1979] 1 R.C.S. 865 (ci-après appelé *BCN Ltée*).

⁵⁶ *Loi modifiant le Code canadien du travail*, S.C. 1977-78, ch. 27, art. 21, modifiant R.S.C. 1970, ch. L-1.

⁵⁷ Voir la *Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9.

⁵⁸ [1981] 2 C.F. 815 (C.A.) (ci-après appelé *Pioneer Grain*).

⁵⁹ *Ibid.*, à la p. 824.

- ⁶⁰ Abramowitz (August 12, 1986) (hereinafter *Mongrain*).
- ⁶¹ *Mongrain, supra*, at p. 14.
- ⁶² *Ibid.*
- ⁶³ *Ibid.*, at p. 16.
- ⁶⁴ J. W. Samuels (October 27, 1986), at p. 9 (hereinafter *Beaudril*).
- ⁶⁵ *Ibid.*, at p. 8.
- ⁶⁶ Tousignant (September 27, 1989) (hereinafter *Simard*).
- ⁶⁷ Reasons, *supra*, note 2, at pp. 21-22.
- ⁶⁸ *Simard, supra*, note 66, at p. 10.
- ⁶⁹ C.R.C., c. 986, as am. by SOR/91-461, s. 29.
- ⁷⁰ R.S.C., 1985, c. I-21.
- ⁶⁰ Abramowitz (12 août 1986) (ci-après appelée *Mongrain*).
- ⁶¹ *Mongrain, précité*, à la p. 14.
- ⁶² *Ibid.*
- ⁶³ *Ibid.*, à la p. 16.
- ⁶⁴ J. W. Samuels (27 octobre 1986), à la p. 9 (ci-après appelée *Beaudril*).
- ⁶⁵ *Ibid.*, à la p. 8.
- ⁶⁶ Tousignant (27 septembre 1989) (ci-après appelé *Simard*).
- ⁶⁷ Motifs, précités, note 2, aux p. 21 et 22.
- ⁶⁸ *Simard, précité*, note 66, à la p. 10.
- ⁶⁹ C.R.C., ch. 986, mod. par DORS/91-461, art. 29.
- ⁷⁰ L.R.C. (1985), ch. I-21.