

T-1532-96

T-1532-96

Attorney General of Canada (*Applicant*)Le procureur général du Canada (*requérant*)

v.

c.

Kenneth John Hester (*Respondent*)Kenneth John Hester (*intimé*)

INDEXED AS: CANADA (ATTORNEY GENERAL) v. HESTER (T.D.)

RÉPERTORIÉ: CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL) c. HESTER (1^{re} INST.)

Trial Division, Gibson J.—Ottawa, February 4 and 21, 1997.

Section de première instance, juge Gibson—Ottawa, 4 et 21 février 1997.

Public Service — Jurisdiction — Grievance — Judicial review of PSSRB decision employer violated collective agreement by refusing request for vacation leave, ordering employer to grant one day of vacation leave in addition to entitlement under collective agreement — Public Service Staff Relations Act, s. 96(2) prohibiting adjudicator from rendering decision effect of which to require amendment of collective agreement — Tribunal added to respondent's leave entitlement without justification — Contravened limitation of jurisdiction imposed by s. 96(2).

Fonction publique — Compétence — Grief — Contrôle judiciaire de la décision de la CRTFP dans laquelle celle-ci concluait que l'employeur avait enfreint la convention collective en refusant une demande de congé, et enjoignait à l'employeur d'accorder un jour de congé en sus des congés auxquels il avait droit en vertu de la convention collective — L'art. 96(2) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique interdit à un arbitre de rendre une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification de la convention collective — La Commission a ajouté un jour de congé aux crédits de l'intimé sans justification — Elle a outrepassé la compétence qui lui est conférée par l'art. 96(2).

Damages — Non-compensatory — Exemplary — Judicial review of Public Service Staff Relations Board decision employer violated collective agreement by refusing request for vacation leave, ordering employer to grant one day of vacation leave in addition to entitlement under collective agreement — Board expressing concern over "number of cases" where employee's wishes disregarded for reasons Board finding improper — Necessity relief granted address concerns — Tribunal imposing remedy for conduct considered worthy of punishment with respondent being beneficiary, over-compensated — Remedy constituting punitive damages — Punitive damages awarded only where conduct deserving of punishment as harsh, vindictive, reprehensible, malicious — Nothing justifying such remedy herein.

Dommages-intérêts — Non-compensatoires — Exemplaires — Contrôle judiciaire de la décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique statuant que l'employeur avait enfreint la convention collective en refusant une demande de congé, et enjoignant à l'employeur d'accorder un jour de congé en sus des congés auxquels il avait droit en vertu de la convention collective — La Commission a exprimé ses préoccupations par rapport «au nombre de cas» dans lesquels les souhaits des employés sont écartés pour des motifs qu'elle juge non appropriés — Le redressement accordé devait tenir compte des préoccupations exprimées — La Commission a imposé une réparation pour un comportement qui, selon elle, méritait d'être puni, de sorte que l'intimé en a été le bénéficiaire et qu'il a été surindemnisé — La réparation est de nature punitive — Les dommages-intérêts punitifs sont accordés à l'égard d'un comportement qui justifie une peine parce qu'il est essentiellement dur, vengeur, répréhensible et malicieux — Rien en l'espèce ne justifie un tel redressement.

This was an application for judicial review of the Public Service Staff Relations Board's decision that the employer had violated the collective agreement and ordering it to grant one day of vacation leave to the respondent in addition to his entitlement under the collective agreement. The respondent, a Transport Canada employee at the Winnipeg airport, had submitted a request for one day's annual leave to attend a social/sporting event at which he

Il s'agit d'une demande de contrôle judiciaire d'une décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique dans laquelle celle-ci a statué que l'employeur avait enfreint la convention collective et lui a enjoint d'accorder un jour de congé à l'intimé en sus des congés auxquels il avait droit en vertu de la convention collective. L'intimé, un employé de Transports Canada à l'aéroport de Winnipeg, a demandé un congé d'une jour-

was to receive an award. The employer denied the request, indicating that it had been submitted too late and, if granted, would have required the payment of overtime that had not been budgeted for. There was no dispute that the employer had violated the collective agreement in refusing the respondent's requested vacation leave. The Tribunal, after concluding that overtime costs did not justify the denial of leave under the guise of operational requirements, went on to express concern about the number of cases where the wishes of employees are set aside for considerations consistently found to be improper in assessing operational requirements. The relief granted had to sufficiently address those concerns.

The issues were whether the Tribunal exceeded its jurisdiction by rendering a decision the effect of which would be to require the amendment of a collective agreement; and whether the remedy ordered was punitive and exceeded the Tribunal's jurisdiction.

Held, the application should be allowed.

Public Service Staff Relations Act, subsection 96(2) (which prohibits an adjudicator from rendering a decision having the effect of amending a collective agreement) is a jurisdiction limiting provision and its interpretation involves a jurisdictional question. By ordering the remedy that it did, the Tribunal added to the respondent's leave entitlement fixed or determinable under the collective agreement, without justification based on any provision of the collective agreement. Against any standard of review the Tribunal, in providing for the remedy that it did, committed a jurisdictional error by contravening the clear and unequivocal limitation of its jurisdiction imposed by subsection 96(2).

Absent a finding of jurisdictional error, the standard of review of a determination of an appropriate remedy would normally be that of reasonableness. But where the remedy is punitive, the order imposing the remedy can be found to be patently unreasonable. The remedy awarded derived at least as much from the conduct of the employer over a "number of cases" as from the conduct of the employer in the matter under adjudication. The Tribunal effectively imposed a remedy for conduct it considered worthy of punishment with the respondent, as opposed to the State Treasury, being the beneficiary. The remedy imposed was in the nature of punitive damages, which may only be awarded in respect of conduct which is of such a nature as to be deserving of punishment because of its harsh, vindictive, reprehensible and malicious nature. Nothing in the record justified punitive damages herein. Against a

née afin d'assister à une activité sociale et sportive au cours de laquelle un prix devait lui être décerné. L'employeur lui a refusé ce congé, indiquant que la demande avait été présentée trop tard et que l'octroi de ce congé l'obligerait à payer des heures supplémentaires non prévues au budget. Il n'a pas été contesté que l'employeur avait enfreint la convention collective en refusant à l'intimé le congé demandé. Après avoir conclu que le coût des heures supplémentaires, sous le couvert des nécessités du service, n'était pas une raison valable pour refuser le congé, la Commission s'est dite préoccupée par le nombre de cas dans lesquels les souhaits des employés sont écartés pour des motifs qui sont constamment considérés comme ne relevant pas des nécessités du service. Le redressement accordé devait tenir suffisamment compte de cette préoccupation.

Les questions en cause étaient de savoir si la Commission avait outrepassé sa compétence en rendant une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification de la convention collective; il fallait aussi déterminer si le redressement accordé était de nature punitive et outrepassait la compétence du tribunal.

Jugement: la demande doit être accueillie.

Le paragraphe 96(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (qui interdit à un arbitre de rendre une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification d'une convention collective) est une disposition limitant la compétence de la Commission et son interprétation soulève une question de compétence. Le redressement qu'elle a choisi ajoute manifestement aux droits de congé de l'intimé qui sont fixés ou qui peuvent être déterminés en vertu de la convention collective, sans fournir de justification fondée sur une disposition quelconque de cette convention collective. Au regard de toute norme de contrôle, la Commission, dans le redressement qu'elle a accordé, a commis une erreur de compétence contrevenant à la restriction claire et non équivoque qui est imposée à sa compétence aux termes du paragraphe 96(2) de la Loi.

En l'absence d'une conclusion établissant qu'il y a eu une erreur de compétence, la norme de contrôle pour déterminer si le redressement est approprié serait normalement celle de la décision raisonnable. Toutefois, lorsque la réparation est de nature punitive, l'ordonnance qui l'impose peut être considérée comme manifestement déraisonnable. La réparation accordée découlait au moins autant du comportement de l'employeur dans un «certain nombre de cas» que de son comportement dans l'affaire portée en arbitrage. En fait, la Commission a imposé une réparation pour un comportement qui, selon elle, méritait d'être puni, dont l'intimé en l'espèce, et non le trésor public, sera le bénéficiaire. Le redressement accordé est donc de nature punitive, alors que les dommages-intérêts punitifs ne peuvent être accordés qu'à l'égard d'un comportement qui justifie une peine parce qu'il est essentiellement dur,

standard of reasonableness, the Tribunal erred in law in awarding a remedy which over-compensated the employee.

vengeur, répréhensible et malicieux. Il n'y a rien dans le dossier qui justifie une réparation de nature punitive. Selon la norme de la décision manifestement déraisonnable, la Commission a commis une erreur de droit qui est susceptible de contrôle, en accordant une réparation qui surindemnise l'employé.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Public Service Staff Relations Act, R.S.C., 1985, c. P-35, ss. 91 (as am. by S.C. 1992, c. 54, s. 68), 96(2), 96.1 (as enacted *idem*, s. 70).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Pezim v. British Columbia (Superintendent of Brokers), [1994] 2 S.C.R. 557; (1994), 114 D.L.R. (4th) 385; [1994] 7 W.W.R. 1; 92 B.C.L.R. (2d) 145; 22 Admin. L.R. (2d) 1; 14 B.L.R. (2d) 217; 4 C.C.L.S. 117; *Vorvis v. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 1085; (1989), 58 D.L.R. (4th) 193; [1989] 4 W.W.R. 218; 36 B.C.L.R. (2d) 273; 42 B.L.R. 111; 25 C.C.E.L. 81; 90 CLLC 14,035; 94 N.R. 321.

CONSIDERED:

Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation, [1979] 2 S.C.R. 227; (1979), 25 N.B.R. (2d) 237; 97 D.L.R. (3d) 417; 51 A.P.R. 237; 79 CLLC 14,209; 26 N.R. 341; *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369; (1996), 133 D.L.R. (4th) 129; 36 Admin. L.R. (2d) 1; 96 CLLC 210-011; 193 N.R. 81; *Reibin et al. v. Canada (Treasury Board)* (1996), 114 F.T.R. 174 (F.C.T.D.); *Richmond v. Canada (Attorney General)*, [1996] 2 F.C. 305; (1996), 108 F.T.R. 205 (T.D.); confd A-197-96, Desjardins J.A., judgment dated 26/3/97, will soon be reported in F.C.R.

AUTHORS CITED

Collins-Robert French-English, English-French Dictionary by Beryl T. Atkins *et al.*, 2nd ed. Glasgow, Scotland: Harper Collins Publishers, 1990.

APPLICATION for judicial review of Public Service Staff Relations Board's decision that the employer had violated the collective agreement and ordering it to grant one day of vacation leave to the

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 91 (mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 68), 96(2), 96.1 (édicte, *idem*, art. 70).

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Pezim c. Colombie-Britannique (Superintendent of Brokers), [1994] 2 R.C.S. 557; (1994), 114 D.L.R. (4th) 385; [1994] 7 W.W.R. 1; 92 B.C.L.R. (2d) 145; 22 Admin. L.R. (2d) 1; 14 B.L.R. (2d) 217; 4 C.C.L.S. 117; *Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 1085; (1989), 58 D.L.R. (4th) 193; [1989] 4 W.W.R. 218; 36 B.C.L.R. (2d) 273; 42 B.L.R. 111; 25 C.C.E.L. 81; 90 CLLC 14,035; 94 N.R. 321.

DÉCISIONS EXAMINÉES:

Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick, [1979] 2 R.C.S. 227; (1979), 25 N.B.R. (2d) 237; 97 D.L.R. (3d) 417; 51 A.P.R. 237; 79 CLLC 14,209; 26 N.R. 341; *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369; (1996), 133 D.L.R. (4th) 129; 36 Admin. L.R. (2d) 1; 96 CLLC 210-011; 193 N.R. 81; *Reibin et al. c. Canada (Conseil du Trésor)* (1996), 114 F.T.R. 174 (C.F. 1^{re} inst.); *Richmond c. Canada (Procureur général)*, [1996] 2 C.F. 305; (1996), 108 F.T.R. 205 (1^{re} inst.); conf. par A-197-96, juge Desjardins, J.C.A., jugement en date du 26-3-97, sera publié bientôt dans le R.C.F.

DOCTRINE

Robert-Collins, dictionnaire français-anglais, anglais-français, par Beryl T. Atkins *et al.*, 2^e éd. Paris: Dictionnaire Le Robert, 1990.

DEMANDE de contrôle judiciaire d'une décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique statuant que l'employeur avait enfreint la convention collective et lui enjoignant

respondent in addition to his entitlement under the collective agreement (*Hester and Treasury Board (Transport Canada)*, [1996] C.P.S.S.R.B. No. 44 (QL)). Application allowed.

d'accorder un jour de congé à l'intimé en sus des congés auxquels il avait droit en vertu de la convention collective (*Hester et Conseil du Trésor (Transports Canada)*, [1996] C.R.T.F.P. n° 44 (QL)). Demande accueillie.

COUNSEL:

Maureen Crocker for applicant.
Phillip G. Hunt for respondent.

AVOCATS:

Maureen Crocker pour le requérant.
Phillip G. Hunt pour l'intimé.

SOLICITORS:

Deputy Attorney General of Canada for applicant.
Shields & Hunt, Ottawa, for respondent.

PROCUREURS:

Le sous-procureur général du Canada pour le requérant.
Shields & Hunt, Ottawa, pour l'intimé.

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

1 GIBSON J.: As indicated in the extended style of cause, these reasons arise out of an application for judicial review of a decision of Albert Burke [[1996] C.P.S.S.R.B. No. 44 (QL)], a member of the Public Service Staff Relations Board, (the Tribunal) wherein the Tribunal, following a reference to adjudication pursuant to section 92 of the *Public Service Staff Relations Act* [R.S.C., 1985, c. P-35 (as am. by S.C. 1992, c. 54, s. 68)] (the Act), determined the employer to have violated the collective agreement at issue and ordered the employer to grant one day of vacation leave to the respondent. The day of leave was to be at a time chosen by the respondent, and on reasonable notice to the employer, within a period of six months following the date of the Tribunal's decision. The employer was ordered not to deduct the day of leave from the respondent's accumulated vacation leave credits. The decision of the Tribunal is dated May 31, 1996.

1 LE JUGE GIBSON: Comme il est indiqué dans l'intitulé complet de la cause, les présents motifs se rapportent à une demande de contrôle judiciaire d'une décision d'Albert Burke [[1996] C.R.T.F.P.C. n° 44 (QL)], de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission), dans laquelle celle-ci, par suite d'un renvoi à l'arbitrage fondé sur l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* [L.R.C. (1985), ch. P-35 (mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 68)] (la Loi), a statué que l'employeur avait enfreint la convention collective en cause et lui a enjoint d'accorder un jour de congé à l'intimé. Ce dernier pouvait choisir le jour qui lui convenait dans un délai de six mois suivant la date de la décision de la Commission, moyennant un préavis raisonnable à l'employeur. La Commission a également ordonné à l'employeur de ne pas déduire ce jour de congé des crédits accumulés par l'intimé. La décision de la Commission est datée du 31 mai 1996.

2 The facts giving rise to the respondent's grievance and thus, to this application for judicial review, may briefly be summarized as follows. At all relevant times, the respondent was employed by Transport Canada at the Winnipeg airport. His employment was as a Technical Duty Manager. His employment was governed by the EL collective agreement, Code

2 Les faits ayant donné naissance au dépôt du grief de l'intimé et donc à l'origine de la présente demande de contrôle judiciaire peuvent être résumés brièvement comme suit. Pendant toute la période pertinente, l'intimé travaillait pour Transports Canada à l'aéroport de Winnipeg, comme gestionnaire délégué des services techniques. Son emploi est régi

404/89 (404-92 as extended), a collective agreement in effect between the Treasury Board of Canada and the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (the collective agreement). On March 21, 1995, the respondent submitted a request for one day's annual leave for April 8, 1995. He apparently wished to attend a social/sporting event on that day at which he would receive an award. The employer denied the request and indicated orally that it had been submitted too late and, if granted, would have required the payment of overtime that was not budgeted for. Thus, the grievance.

par la convention collective EL, code 404/89 (404-92 après prorogation), en vigueur entre le Conseil du Trésor du Canada et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 (la convention collective). Le 21 mars 1995, l'intimé a présenté une demande de congé annuel pour le 8 avril 1995. Il voulait apparemment assister à une activité sociale ou sportive au cours de laquelle un prix devait lui être décerné. L'employeur lui a refusé ce congé, indiquant verbalement que la demande avait été présentée trop tard et que l'octroi de ce congé l'obligerait à payer des heures supplémentaires non prévues au budget. Un grief a donc été déposé.

3 The Tribunal concluded [at paragraphs 50-52]:

Thus, I have concluded that the employer did not make every reasonable effort to accommodate the grievor. In these circumstances, overtime cost did not justify denying leave under the guise of operational requirements. The 30-day requirement [the advance notice of requests for leave that the employer sought to require] does not form part of the collective agreement and thus cannot justify the employer's refusal either. Therefore, the employer violated the collective agreement when it refused the requested vacation leave for April 8, 1995. Obviously, it is too late to order the employer to comply with the request of leave for April 8, 1995. I therefore order the employer to grant one day of vacation leave to the grievor, at a time he requests, and on reasonable notice to the employer within the next six months. This day of leave is not to be deducted from the grievor's accumulated vacation leave credits.

I am mindful of the fact that by making this order the grievor is now entitled to a day's vacation leave in addition to his allotment under the terms of the collective agreement. I am also mindful of the fact that there was no evidence before me that denial of leave for April 8, 1995 caused the grievor financial loss or severe hardship. Nonetheless, the grievor was deprived from attending a social function in which he was to receive an award of recognition. Apart from the deception that one would expect any employee to have experienced, there is the fact that the grievor is a shift worker. Thus, social functions are generally more difficult to attend assiduously and are therefore more likely to be treasured. The grievor has suffered a loss.

I am also concerned by the number of cases dealt with by members of this Board where the wishes of employees are set aside for considerations consistently found to be improper in assessing operational requirements. Some of

La Commission a conclu dans les termes suivants [aux paragraphes 50 à 52]:

J'ai donc conclu que l'employeur n'a pas déployé tous les efforts raisonnables pour accéder à la requête du fonctionnaire. Dans ces circonstances, le coût des heures supplémentaires, sous le couvert des nécessités du service, n'était pas une raison valable pour refuser le congé. Le préavis de 30 jours ne fait pas partie de la convention collective, de telle sorte que cette raison ne justifie pas non plus le refus. Par conséquent, l'employeur a violé la convention collective lorsqu'il a refusé au fonctionnaire de prendre congé le 8 avril 1995. Il est évidemment trop tard pour lui ordonner d'accorder ce congé. Par conséquent, je lui ordonne d'accorder au fonctionnaire s'estimant lésé, d'ici six mois, un jour de congé annuel sur demande moyennant un préavis raisonnable à l'employeur. Ce jour de congé ne doit pas être déduit des crédits de congé annuel accumulés par le fonctionnaire.

Je suis conscient que cette ordonnance donne maintenant au fonctionnaire droit à un jour de congé annuel de plus que ce que prévoit la convention collective. Je suis également conscient du fait qu'on ne m'a présenté aucune preuve démontrant qu'il avait subi une perte financière ou de graves difficultés à la suite du refus du congé du 8 avril 1995. Néanmoins, on l'a empêché d'assister à une activité sociale au cours de laquelle il devait recevoir un prix. Outre la déception que cela a dû lui causer, il ne faut pas oublier qu'il travaille par quart et qu'en règle générale il lui est plus difficile de participer régulièrement à des activités sociales, de telle sorte qu'elles sont plus susceptibles d'avoir une grande valeur pour lui. Le fonctionnaire a subi une perte.

Je suis également préoccupé par le nombre de cas tranchés par les commissaires de la Commission où les souhaits des employés sont écartés pour des motifs qui sont constamment considérés comme ne relevant pas des néces-

those cases were cited to me in this hearing. The employer has struck a bargain and must abide by it. In these circumstances, I feel a lesser order than the one I am making would not sufficiently address the concerns stated above, and I note that my remedial authority is broad indeed: *Heustis v. N.B. Electric Power Commission*, [1979] 2 S.C.R. 768. [Underlining added.]¹

sités du service. On en a cité certains au cours de l'audience. L'employeur a conclu une entente et il doit la respecter. Dans ces circonstances, j'estime qu'une décision moins sévère que celle que j'ai rendue ne tiendrait pas suffisamment compte de la préoccupation qui vient d'être exprimée, et je signale que mon pouvoir d'ordonner un redressement est très vaste: *Heustis c. La Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 768. [Soulignement ajouté¹.]

4 That the employer had violated the collective agreement in refusing the respondent's requested vacation leave for April 8, 1995, was not in dispute before me. The sole issue was stated by counsel for the applicant and counsel for the respondent in their memoranda of argument in almost identical terms and in substance as follows: Did the adjudicator (the Tribunal) exceed his jurisdiction or err in law when he ordered the applicant (the employer) to grant the respondent an additional day of leave in excess of his entitlements under the terms of the collective agreement?

4 Il n'a pas été contesté devant moi que l'employeur avait véritablement enfreint la convention collective en refusant à l'intimé le congé demandé pour le 8 avril 1995. La seule question en litige a été énoncée par l'avocat du requérant et celui de l'intimé dans leurs mémoires en des termes à peu près identiques et essentiellement de la façon suivante: L'arbitre (la Commission) a-t-il outrepassé sa compétence ou a-t-il commis une erreur de droit quand il a ordonné au requérant (l'employeur) d'accorder à l'intimé un jour de congé additionnel en sus des congés auxquels il avait droit aux termes de la convention collective?

5 Counsel for the applicant argued that, against the appropriate standard of review, the Tribunal erred in providing a remedy to the respondent the effect of which would be to require the amendment of the collective agreement, and in ordering a remedy that was punitive in nature.

5 L'avocat du requérant fait valoir que, au regard de la norme de contrôle appropriée, la Commission a commis une erreur en accordant à l'intimé un redressement qui aurait pour effet d'exiger la modification de la convention collective et qui est de la nature de dommages-intérêts punitifs.

6 By contrast, counsel for the respondent argued that the Tribunal made no reviewable error in providing the remedy that it did, which remedy was within the Tribunal's broad remedial authority, and was designed simply to put the respondent in, as close as possible, the same position as he would have been had the employer not wrongly refused the respondent's request for leave.

6 Pour sa part, l'avocat de l'intimé fait valoir que la Commission n'a commis aucune erreur susceptible de contrôle en accordant le redressement qu'elle a choisi, que celui-ci se trouve dans les limites du large pouvoir de réparation conféré à la Commission, et qu'il a tout simplement été conçu pour remettre l'intimé le plus près possible de la position dans laquelle il aurait été si l'employeur n'avait pas à tort refusé sa demande de congé.

7 Article 17.07 of the collective agreement reads as follows:

7 L'article 17.07 de la convention collective est rédigé dans les termes suivants:

An employee's vacation shall normally be taken in the fiscal year in which he/she becomes eligible for it. The Employer shall, subject to the operational requirements of the service, make every reasonable effort:

L'employé-e prend normalement son congé annuel pendant l'année financière où il y devient admissible. L'employeur doit, sous réserve des nécessités du service, faire tout effort raisonnable pour

a) to schedule an employee's vacation leave for at least two (2) consecutive weeks, if so requested by the employee not later than May 1st;

a) prévoir un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives pour l'employé-e, si celui-ci en fait la demande au plus tard le 1^{er} mai;

- | | | | |
|----|---|----|---|
| b) | to give next priority to periods of vacation for which a request is made by employees prior to June 1st; | b) | donner ensuite la priorité aux demandes de congé annuel faites par les employé-e-s avant le 1 ^{er} juin; |
| c) | subject to (a) and (b) above, to schedule an employee's vacation leave at a time acceptable to him; [Underlining added by me for emphasis.] | c) | prévoir, sous réserve de a) et b) ci-dessus, le congé annuel de l'employé-e à une période acceptable pour ce dernier; [Non souligné dans l'original.] |

8 Subsection 92(1) of the *Public Service Staff Relations Act*² provides that where an employee has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process with respect to the interpretation or the application of a provision of a collective agreement, and the grievance has not been dealt with to the satisfaction of the employee, the employee may, subject to limitations not relevant here, refer the grievance to adjudication. The respondent took advantage of this right. Section 96.1 [as enacted *idem*, s. 70] of the Act provides to an adjudicator, in relation to an adjudication, all the powers, rights and privileges of the Public Service Staff Relations Board, once again subject to an exception that is not relevant here. The powers of the Board are broadly defined in section 21 and the following sections of the Act. Subsection 96(2) of the Act provides as follows:

96. . . .

(2) No adjudicator shall, in respect of any grievance, render any decision thereon the effect of which would be to require the amendment of a collective agreement or an arbitral award.

9 In *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation*,³ Dickson J., as he then was, wrote at page 233:

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

10 In *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*,⁴ Mr. Justice Cory, referring to the above quotation from *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation*, wrote [at page 400]:

8 Le paragraphe 92(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*², dispose que lorsqu'un employé a porté un grief, concernant l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective, jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et qu'il n'a pas obtenu satisfaction, il peut, sous réserve de restrictions qui ne sont pas pertinentes en l'espèce, renvoyer ce grief à l'arbitrage. L'intimé s'est prévalu de ce droit. L'article 96.1 [édicte, *idem*, art. 70] de la Loi dispose qu'un arbitre a, dans le cadre de l'affaire dont il est saisi, tous les droits et pouvoirs de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, ici encore sous réserve d'une exception qui n'est pas pertinente en l'espèce. Les pouvoirs de la Commission sont largement définis aux articles 21 et suivants de la Loi. Le paragraphe 96(2) de la Loi dispose comme suit:

96. . . .

(2) En jugeant un grief, l'arbitre ne peut rendre une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

9 Dans l'arrêt *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*³, le juge Dickson, plus tard juge en chef, écrit ceci à la page 233:

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

10 Dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*⁴, le juge Cory, se référant à la citation précitée de *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, écrit ceci [à la page 400]:

The appellant argued that the question, as to the appropriate remedy for the Canada Labour Relations Board to have imposed in this case, involves the jurisdictional limits of the powers granted to the Board and that, accordingly, the standard by which this Court must review the order is one of correctness. I cannot agree. There is an abundance of case law which cautions courts against too easily identifying a statutory provision as jurisdictional.

11 Conscious of these opinions of the Supreme Court of Canada, I am nonetheless of the view that subsection 96(2) is a jurisdiction limiting provision and that its interpretation involves a jurisdictional question.

12 In *Reibin et al. v. Canada (Treasury Board)*,⁵ Mr. Justice Noël reviewed at length the standard of review of a decision of an adjudicator interpreting provisions of the Workforce Adjustment Directive which he described as [at page 184] “in effect interpreting the collective agreement.” He noted that there is no privative clause in the Act. He then went on to cite from *Pezim v. British Columbia (Superintendent of Brokers)*⁶ where Mr. Justice Iacobucci wrote at pages 590 and 591:

Having regard to the large number of factors relevant in determining the applicable standard of review, the courts have developed a spectrum that ranges from the standard of reasonableness to that of correctness. Courts have also enunciated a principle of deference that applies not just to the facts as found by the tribunal, but also to the legal questions before the tribunal in the light of its role and expertise. At the reasonableness end of the spectrum, where deference is at its highest, are those cases where a tribunal protected by a true privative clause, is deciding a matter within its jurisdiction and where there is no statutory right of appeal. . . .

At the correctness end of the spectrum, where deference in terms of legal questions is at its lowest, are those cases where the issues concern the interpretation of a provision limiting the tribunal’s jurisdiction (jurisdictional error) or where there is a statutory right of appeal which allows the reviewing court to substitute its opinion for that of the tribunal and where the tribunal has no greater expertise than the court on the issue in question, as for example in the area of human rights. [Extensive citations omitted.]

L’appelante a soutenu que la question de la réparation que le Conseil pouvait accorder dans la présente espèce relève des limites de la compétence qui lui est attribuée et que, par conséquent, notre Cour devait apprécier l’ordonnance selon la norme de la décision correcte. Je ne saurais souscrire à ce point de vue. Une abondante jurisprudence met les cours de justice en garde contre la tendance à trop facilement qualifier une disposition législative attributive de compétence.

11 Conscient de ces opinions exprimées par la Cour suprême du Canada, je suis néanmoins d’avis que le paragraphe 96(2) est une disposition limitant la compétence de la Commission et que son interprétation soulève une question de compétence.

12 Dans la décision *Reibin et al. c. Canada (Conseil du Trésor)*⁵, le juge Noël a examiné en détail la norme de contrôle applicable à une décision d’un arbitre interprétant les dispositions de la Directive sur le réaménagement des effectifs pour conclure [à la page 184] qu’il «interprète en réalité la convention collective». Il note que la Loi ne renferme aucune clause privative. Il cite ensuite un extrait de l’arrêt *Pezim c. Colombie-Britannique (Superintendent of Brokers)*⁶ dans lequel le juge Iacobucci écrit ceci aux pages 590 et 591:

Compte tenu du grand nombre de facteurs pertinents pour la détermination de la norme de contrôle applicable, les tribunaux ont élaboré toute une gamme de normes allant de celle de la décision manifestement déraisonnable à celle de la décision correcte. Les tribunaux ont également formulé un principe de retenue judiciaire qui s’applique à l’égard non seulement des faits constatés par le tribunal, mais aussi des questions de droit dont le tribunal est saisi en raison de son rôle et de son expertise. Pour ce qui est des décisions manifestement déraisonnables, qui appellent la plus grande retenue, ce sont les cas où un tribunal protégé par une véritable clause privative rend une décision relevant de sa compétence et où il n’existe aucun droit d’appel prévu par la loi.

Quant aux décisions correctes où l’on est tenu à une moins grande retenue relativement aux questions juridiques, ce sont les cas où les questions en litige portent sur l’interprétation d’une disposition limitant la compétence du tribunal (erreur dans l’exercice de la compétence) ou encore les cas où la loi prévoit un droit d’appel qui permet au tribunal siégeant en révision de substituer son opinion à celle du tribunal, et où le tribunal ne possède pas une expertise plus grande que la cour de justice sur la question soulevée, par exemple dans le domaine des droits de la personne. [Les longues citations ont été omises.]

- 13 I turn then to the question of whether or not the Tribunal, by requiring the employer to provide to the respondent a day of leave in excess of that provided for under the collective agreement, exceeded its jurisdiction by, in the terms of subsection 96(2) of the Act, “render[ing] any decision . . . the effect of which would be to require the amendment of a collective agreement.” This point was not addressed in the Tribunal’s decision. By reference to the quotation from the *Pezim* decision that appears above, questions concerning the interpretation of a provision limiting the Tribunal’s jurisdiction are at the correctness end of the deference spectrum “where deference in terms of legal questions is at its lowest”.
- J’aborde donc la question de savoir si la Commission, en obligeant l’employeur à donner à l’intimé un jour de congé en sus de ce qui est prévu dans la convention collective, a outrepassé sa compétence en «[rendant] une décision qui aurait pour effet d’exiger la modification d’une convention collective», aux termes du paragraphe 96(2) de la Loi. La décision de la Commission ne traite pas de ce point. Si l’on se réfère à la citation de l’arrêt *Pezim* ci-dessus, les questions concernant l’interprétation d’une disposition limitant la compétence de la Commission sont des questions où l’on est tenu «à une moins grande retenue relativement aux questions juridiques» et qui sont analysées selon la norme de la décision correcte.
- 14 I wrote in *Richmond v. Canada (Attorney General)*:⁷
- I am satisfied that in certain circumstances, the Arbitrator could find resort to the leave with pay provisions of the collective agreements to be required in order to comply with the non-discrimination provisions of the collective agreements, and that in those circumstances the collective agreements would not be violated, nor would subsection 96(2) be transgressed. In this regard, I agree with the position advanced on behalf of the applicants. The Adjudicator was required to interpret the collective agreements as a whole and not in abstract, apart from the non-discrimination provisions.
- J’ai indiqué dans la décision *Richmond c. Canada (Procureur général)* ⁷:
- Je suis convaincu que dans certaines circonstances, l’arbitre pouvait conclure que le recours aux clauses concernant les congés payés des conventions collectives était nécessaire pour respecter les clauses relatives à l’élimination de la discrimination et que, dans ces circonstances, il n’y aurait ni violation des conventions collectives ni infraction au paragraphe 96(2). Je fais droit à cet égard à la thèse présentée au nom des requérants. L’arbitre se devait d’interpréter les conventions collectives dans leur ensemble et non dans l’abstrait, indépendamment des clauses concernant l’élimination de la discrimination.
- 15 Here, there can be no allegation that the Tribunal failed to take into account the whole of the collective agreement in its decision. By ordering the remedy that it did, it clearly added to the respondent’s leave entitlement fixed or determinable under the collective agreement, without justification based on any provision of the collective agreement. Against whatever standard of review is applicable, whether it be correctness or reasonableness or some standard in between, I am satisfied that the Tribunal, in providing for the remedy that it did, committed a jurisdictional error by contravening the clear and unequivocal limitation of its jurisdiction imposed by subsection 96(2) of the Act.
- En l’espèce, il ne peut être question de prétendre que la Commission n’a pas tenu compte de l’ensemble de la convention collective dans sa décision. Le redressement qu’elle a choisi ajoute manifestement aux droits de congé de l’intimé qui sont fixés ou qui peuvent être déterminés en vertu de la convention collective, sans fournir de justification fondée sur une disposition quelconque de cette convention collective. Quelle que soit la norme de contrôle applicable, c’est-à-dire celle de la décision correcte, de la décision manifestement déraisonnable ou d’une norme qui se trouverait entre ces deux extrêmes, je suis convaincu que la Commission, dans le redressement qu’elle a accordé, a commis une erreur de compétence en contrevenant à la restriction claire et non équivoque qui est imposée à sa compétence aux termes du paragraphe 96(2) de la Loi.
- 16 I turn next to the question of whether or not the remedy ordered by the Tribunal was punitive in
- Je passe maintenant à la question de savoir si le redressement ordonné par la Commission est de

nature. There can be no question that the Tribunal had the authority to impose a remedy against the employer in circumstances where it found the respondent to have suffered a loss. I am in agreement with counsel for the respondent that the principle against which such a remedy is to be determined is that the remedy chosen should, to the greatest extent possible, put the person suffering the damage or loss in the same position in which he or she would have found himself or herself absent the wrong committed. In reviewing a determination as to an appropriate remedy in the context of a breach of a collective agreement, absent a finding of jurisdictional error, one would normally regard the standard of review as at or approaching that of reasonableness since the determination of an appropriate remedy in such a context is within the established role and expertise, or “home jurisdiction”, of the Tribunal.⁸ But where the remedy is punitive in nature, the order imposing the remedy can be “properly found to be patently unreasonable.”⁹

nature punitive. Il ne fait aucun doute que la Commission avait le pouvoir de sévir contre l'employeur dans des circonstances où elle a conclu que l'intimé avait subi un préjudice. Je suis d'accord avec l'avocat de l'intimé qui affirme que le principe au regard duquel un tel redressement doit être fixé est le principe selon lequel la réparation accordée doit, dans toute la mesure possible, remettre la personne qui a subi le préjudice ou la perte dans l'état dans lequel elle se trouverait si elle n'avait pas subi ce préjudice. Dans le contrôle d'une décision ayant pour but de concevoir un redressement approprié dans le contexte de la violation d'une convention collective, et en l'absence d'une conclusion établissant qu'il y a eu une erreur de compétence, on considérerait normalement que la norme de contrôle est celle de la décision manifestement déraisonnable, ou une norme très approchante, étant donné que le choix de la réparation appropriée dans un tel contexte se trouve dans les limites du rôle et de l'expertise établis de la Commission, c'est-à-dire de sa «compétence spécialisée»⁸. Mais lorsque la réparation est de nature punitive, l'ordonnance qui l'impose pourrait «à bon droit [être considérée comme] manifestement déraisonnable»⁹.

17 In *Vorvis v. Insurance Corporation of British Columbia*,¹⁰ Mr. Justice McIntyre wrote at page 1104:

Problems arise for the common law wherever the concept of punitive damages is posed. The award of punitive damages requires that:

... a civil court ... impose what is in effect a fine for conduct it finds worthy of punishment, and then to remit the fine, not to the State Treasury, but to the individual plaintiff who will, by definition, be over-compensated. [Waddams, p. 563.]

Was the remedy imposed here, then, punitive in nature or akin to punitive damages? In answering the question I have posed, I will ignore the word “deception”, which might well be more appropriately “disappointment”, in the portion of the reasons of the Tribunal quoted above. I will, nonetheless, re-quote the last paragraph of the reasons that appears earlier in these reasons.

Dans l'arrêt *Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia*¹⁰, le juge McIntyre tient les propos suivants à la page 1104:

Il se pose des problèmes en *common law* chaque fois qu'on fait appel au concept des dommages-intérêts punitifs. L'attribution de dommages-intérêts punitifs exige que:

[TRADUCTION] ... un tribunal civil ... impose ce qui constitue en fait une amende pour un comportement qui, selon lui, mérite d'être puni, pour ensuite remettre cette amende non pas au trésor public, mais au demandeur particulier qui, par définition, sera «surindemnisé». [Waddams, p. 563.]

La réparation imposée en l'espèce est-elle punitive ou de la nature de dommages-intérêts punitifs? Pour répondre à la question que j'ai posée, je laisserai de côté le terme anglais «*deception*», qui pourrait fort bien être remplacé de façon plus appropriée par le mot «*disappointment*», dans ce passage des motifs de la Commission cité ci-dessus. Néanmoins, je vais reproduire de nouveau le dernier paragraphe de cet extrait.

I am also concerned by the number of cases dealt with by members of this Board where the wishes of employees are set aside for considerations consistently found to be improper in assessing operational requirements. Some of those cases were cited to me in this hearing. The employer has struck a bargain and must abide by it. In these circumstances, I feel a lesser order than the one I am making would not sufficiently address the concerns stated above, and I note that my remedial authority is broad indeed: *Heustis v. N.B. Electric Power Commission*, [1979] 2 S.C.R. 768.

Je suis également préoccupé par le nombre de cas tranchés par les commissaires de la Commission où les souhaits des employés sont écartés pour des motifs qui sont constamment considérés comme ne relevant pas des nécessités du service. On en a cité certains au cours de l'audience. L'employeur a conclu une entente et il doit la respecter. Dans ces circonstances, j'estime qu'une décision moins sévère que celle que j'ai rendue ne tiendrait pas suffisamment compte de la préoccupation qui vient d'être exprimée, et je signale que mon pouvoir d'ordonner un redressement est très vaste: *Heustis c. La Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 768.

18 I read the foregoing quoted paragraph as indicating that the remedy awarded by the Tribunal derives at least as much from the conduct of the employer over a "number of cases" as from the conduct of the employer in the matter that was under adjudication before the Tribunal. In effect, the Tribunal is saying: this respondent is going to receive a remedy, not calculated by reference to the damage or loss that he has suffered, but rather by relation to a standard designed to ensure that, in future cases, the employer abides by the bargains that it has struck. In effect, the Tribunal is imposing a remedy, for conduct it finds worthy of punishment, with the respondent herein, as opposed to the State Treasury, being the beneficiary with the effect that the respondent will, by definition, be over-compensated.

D'après mon interprétation, le paragraphe reproduit ci-dessus signifie que la réparation accordée par la Commission découle au moins autant du comportement de l'employeur dans un certain «nombre de cas» que de son comportement dans l'affaire portée en arbitrage devant la Commission. En fait, la Commission dit: cet intimé sera indemnisé et la réparation ne sera pas calculée en fonction du préjudice ou de la perte qu'il a subi mais plutôt au regard d'une norme conçue pour s'assurer qu'à l'avenir l'employeur respectera les ententes qu'il a signées. En fait, la Commission impose une réparation pour un comportement qui, selon elle, mérite d'être puni, dont l'intimé en l'espèce, et non le trésor public, sera le bénéficiaire, avec pour résultat que l'intimé sera, par définition, surindemnisé. 18

19 Against this analysis, I am satisfied that the Tribunal has imposed a remedy in the nature of an award of punitive damages.

Au regard de cette analyse, je suis convaincu que la Commission a imposé un redressement de nature punitive. 19

20 Mr. Justice McIntyre goes on at pages 1105-1106 in *Vorvis* to state:

Le juge McIntyre poursuit dans les mots suivants aux pages 1105 et 1106 de l'arrêt *Vorvis*: 20

When then can punitive damages be awarded? It must never be forgotten that when awarded by a judge or a jury, a punishment is imposed upon a person by a Court by the operation of the judicial process. What is it that is punished? It surely cannot be merely conduct of which the Court disapproves, however strongly the judge may feel. Punishment may not be imposed in a civilized community without a justification in law. The only basis for the imposition of such punishment must be a finding of the commission of an actionable wrong which caused the injury complained of by the plaintiff.

Quand peut-on accorder des dommages-intérêts punitifs? Il ne faut jamais oublier que lorsqu'elle est imposée par un juge ou un jury, une punition est infligée à une personne par un tribunal en vertu du processus judiciaire. Qu'est-ce qui est puni? Ce ne peut certainement pas être simplement le comportement que le tribunal désapprouve, quels que puissent être les sentiments du juge. Dans une société civilisée, on ne saurait infliger de peine sans une justification en droit. L'imposition d'une telle peine ne peut se justifier par la conclusion qu'il y a eu méfait donnant ouverture à un droit d'action et qui a causé le préjudice allégué par le demandeur.

21 Finally, Mr. Justice McIntyre states at pages 1107-1108 of the *Vorvis* decision:

Finalement, le juge McIntyre poursuit ainsi aux pages 1107 et 1108 de l'arrêt *Vorvis*: 21

Moreover, punitive damages may only be awarded in respect of conduct which is of such nature as to be deserving of punishment because of its harsh, vindictive, reprehensible and malicious nature. I do not suggest that I have exhausted the adjectives which could describe the conduct capable of characterizing a punitive award, but in any case where such an award is made the conduct must be extreme in its nature and such that by any reasonable standard it is deserving of full condemnation and punishment.

22 I find nothing on the face of the decision of the Tribunal or on the record before me that would, against the foregoing quotations, justify a remedy in the nature of punitive damages. In awarding such a remedy, against a standard of reasonableness, I conclude that the Tribunal erred in law in a reviewable manner.

23 In summary then, both on the basis that the Tribunal, in making the award in favour of the respondent that it did, exceeded its jurisdiction and that it erred in law in awarding a remedy in the nature of punitive damages, I conclude that this application for judicial review must be allowed. An order will go accordingly, referring the matter back for determination and award of a remedy within the jurisdiction of the Tribunal and not of a punitive nature.

¹ Counsel for the respondent argued that the underlined word "deception" should be considered as a typographical error and that the word "disappointment" should be substituted as it makes more sense in the context. There might well be merit in counsel's argument. I agree that "disappointment" fits more appropriately in the context. Further, if both official languages were in play in the preparation of the Tribunal's reasons, it is worthy of note that the French word "*déception*" is equated with "disappointment, let-down" in the French to English portion of the *Collins-Robert French-English, English-French Dictionary* 2nd ed., Glasgow (Scotland): Harper Collins Publishers, 1990. However, in the absence of any evidence on the issue, I am not prepared to read in the substitution urged by counsel.

² R.S.C., 1985, c. P-35 (as amended).

³ [1979] 2 S.C.R. 227.

⁴ [1996] 1 S.C.R. 369.

⁵ (1996), 114 F.T.R. 174 (F.C.T.D.).

⁶ [1994] 2 S.C.R. 557.

⁷ [1996] 2 F.C. 305 (T.D.), at p. 313; confd F.C.A., A-197-96, 26/3/97.

De plus, il n'est possible d'accorder des dommages-intérêts punitifs qu'à l'égard d'un comportement qui justifie une peine parce qu'il est essentiellement dur, vengeur, répréhensible et malicieux. Je ne prétends pas avoir énuméré tous les qualificatifs aptes à décrire un comportement susceptible de justifier l'attribution de dommages-intérêts punitifs, mais de toute façon, pour que de tels dommages-intérêts soient accordés, il faut que le comportement soit de nature extrême et mérite, selon toute norme raisonnable, d'être condamné et puni.

22 À la lecture de la décision de la Commission ou du dossier dont je suis saisi, je ne trouve rien qui, au regard des citations précitées, justifie une réparation de nature punitive. En accordant une telle réparation, selon la norme de la décision manifestement déraisonnable, je conclus que la Commission a commis une erreur de droit qui est susceptible de contrôle.

23 En résumé, ayant établi que la Commission, en octroyant la réparation qu'elle a conçue en faveur de l'intimé, a excédé sa compétence et a commis une erreur de droit puisque cette réparation est de nature punitive, je conclus que la présente demande de contrôle judiciaire doit être accueillie. Une ordonnance sera rendue en conséquence, de sorte que l'affaire sera renvoyée pour examen et attribution d'une réparation qui relève de la compétence de la Commission et qui ne soit pas de nature punitive.

¹ L'avocat de l'intimé fait valoir que le mot anglais «*deception*», qui est souligné, devrait être considéré comme une erreur typographique et être remplacé par le mot «*disappointment*» qui a plus de sens dans le contexte. L'argument de l'avocat est peut-être fondé. Je suis d'avis que le mot «*disappointment*» convient mieux. En outre, si les deux langues officielles ont joué un rôle dans la préparation des motifs de la Commission, il convient de noter que le mot français «*déception*» est l'équivalent des mots «*disappointment, let-down*» dans le dictionnaire *Robert-Collins dictionnaire français-anglais, anglais-français*, 2^e éd., Paris: Dictionnaire Le Robert, 1990. Toutefois, en l'absence de tout autre élément de preuve sur la question, je ne suis pas disposé à faire la substitution que me demande de faire l'avocat.

² L.R.C. (1985), ch. P-35 (et ses modifications).

³ [1979] 2 R.C.S. 227.

⁴ [1996] 1 R.C.S. 369.

⁵ (1996), 114 F.T.R. 174 (C.F. 1^{re} inst.).

⁶ [1994] 2 R.C.S. 557.

⁷ [1996] 2 C.F. 305 (1^{re} inst.), à la p. 313; conf. par C.A.F., A-197-96, 26-3-97.

⁸ See: *Royal Oak Mines, supra*, note 4, at p. 404.

⁹ See: *Royal Oak Mines, supra*, note 4, at pp. 405-406.

¹⁰ [1989] 1 S.C.R. 1085.

⁸ Voir: *Royal Oak Mines*, précité, renvoi 4, à la p. 404.

⁹ Voir: *Royal Oak Mines*, précité, renvoi 4, aux p. 405 et 406.

¹⁰ [1989] 1 R.C.S. 1085.