

A-672-88

A-672-88

Public Service Alliance of Canada (Applicant)**Alliance de la Fonction publique du Canada (requérante)**

v.

a c.

Her Majesty the Queen in Right of Canada as represented by Treasury Board (Respondent)**Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor (intimée)**

INDEXED AS: PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA v. CANADA (TREASURY BOARD)

RÉPERTORIÉ: ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA c. CANADA (CONSEIL DU TRÉSOR)

Court of Appeal, Heald, Mahoney and Hugessen JJ.—Ottawa, September 22 and 27, 1988.

Cour d'appel, juges Heald, Mahoney et Hugessen—Ottawa, 22 et 27 septembre 1988.

Public service — Jurisdiction — Application to review Public Service Staff Relations Board decision dismissing objection to jurisdiction — Respondent submitting statement of designated employees under s. 79(2) of Public Service Staff Relations Act twenty days after notice to bargain collectively given — Application allowed — Board of opinion conciliation process depending on government's duty to file statement and time limit for filing directory only — Word "shall" in provision rendering filing of statement imperative — Whether furnishing list of proposed designated employees duty upon employer or power free to exercise or not — Public servants under Act having basic right to adhere to union of choice, bargain collectively and strike — S. 79 allowing employer to submit list within prescribed time and implying that in absence of timely submission, parties presumed to agree no designated employees in bargaining unit — If Board's position pushed to logical limit, employer could frustrate collective bargaining process by refusing to submit list of designated employees — If filing time inadequate, legislation could be amended.

Fonction publique — Compétence — Demande d'examen d'une décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique qui a rejeté une exception déclinatoire de compétence — L'intimée a présenté un relevé des employés désignés en vertu de l'art. 79(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique vingt jours après celui où l'avis de négociations collectives avait été donné — Demande d'accueillie — La Commission était d'avis que le processus de conciliation reposait sur l'obligation du gouvernement de présenter le relevé et que le délai pour ce faire était fourni à titre indicatif seulement — Le mot «doit» figurant dans la disposition législative donnait à la présentation du relevé un caractère impératif — Il s'agit de savoir si la fourniture d'une liste d'employés dont on propose la désignation est une obligation qui incombe à l'employeur ou s'il s'agit d'un pouvoir qu'il est libre d'exercer ou non — Les fonctionnaires régis par la Loi ont le droit fondamental d'adhérer au syndicat de leur choix, de négocier collectivement et de faire la grève — L'art. 79 permet à l'employeur de soumettre une liste dans le délai prescrit et sous-entend que, s'il ne la présente pas dans les délais prévus, les parties sont présumées avoir convenu qu'il n'y aura pas d'employés désignés au sein de l'unité de négociation — Si la thèse de la Commission était poussée à sa limite logique, l'employeur pourrait faire échouer le mécanisme de la négociation collective en refusant de soumettre une liste d'employés désignés — Si le délai de présentation de cette liste est inadéquat, la loi pourrait être modifiée.

Construction of statutes — S. 28 application reviewing Public Service Staff Relations Board's decision dismissing objection to jurisdiction — Board of opinion that although requirement to file statement of designated persons under s. 79(2) of Public Service Staff Relations Act mandatory, time limit for filing directory only — Board's interpretation contrary to object of Act guaranteeing public servants right to association, bargain collectively and strike — Interpretation faulty as could frustrate conciliation process should employer refuse to submit list.

Interprétation des lois — Demande fondée sur l'art. 28, visant l'examen de la décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique qui a rejeté une exception déclinatoire de compétence — La Commission était d'avis que même si l'obligation de présenter un relevé de personnes désignées en vertu de l'art. 79(2) de la Loi était impérative, le délai de présentation de ce relevé était fourni à titre indicatif seulement — L'interprétation de la Commission est contraire à l'objet de la Loi qui garantit aux fonctionnaires le droit de s'associer, de négocier collectivement et de faire la grève — Cette interprétation est erronée puisqu'elle pourrait faire échouer le processus de conciliation au cas où l'employeur refuserait de soumettre la liste de personnes désignées.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED**LOIS ET RÈGLEMENTS**

*Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.
Interpretation Act, R.S.C. 1970, c. I-23, s. 28.*

*Loi d'interprétation, S.R.C. 1970, chap. I-23, art. 28.
Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), chap. 10, art. 28.*

Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1970, c. P-35, ss. 79(1),(2),(3),(4),(5), 101(1)(c).

Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, chap. P-35, art. 79(1), (2),(3),(4),(5), 101(1)c).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

REFERRED TO:

Howard v. Bodington (1877), 2 P.D. 203 (Ct of Arches); *Cullimore v. Lyme Regis Corporation*, [1962] 1 Q.B. 718 (H.C.); *Montreal Street Railway Company v. Normandin*, [1917] A.C. 170 (P.C.); *Re Metropolitan Toronto Board of Police Commissioners and Metropolitan Toronto Police Association (Unit B) et al.* (1973), 37 D.L.R. (3d) 487 (Ont. H.C.).

COUNSEL:

Andrew J. Raven for applicant.
Harvey Newman for respondent.

SOLICITORS:

Soloway, Wright, Houston, Greenberg, O'Grady, Morin, Ottawa, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondent.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

HUGESSEN J.: This section 28 application seeks to review and set aside a decision of the Public Service Staff Relations Board which dismissed an objection to jurisdiction taken by the applicant, the Public Service Alliance of Canada. That objection was based on the admitted fact that the employer had purported to furnish a statement of designated employees pursuant to subsection 79(2) of the *Public Service Staff Relations Act*¹ more than twenty days after notice to bargain collectively had been given. The relevant statutory provision is section 79 of the Act.

79. (1) Notwithstanding section 78, no conciliation board shall be established for the investigation and conciliation of a dispute in respect of a bargaining unit until the parties have agreed on or the Board has determined pursuant to this section the employees or classes of employees in the bargaining unit (hereinafter in this Act referred to as "designated employees") whose duties consist in whole or in part of duties the performance of which at any particular time or after any specified

¹ R.S.C. 1970, c. P-35.

a JURISPRUDENCE

DÉCISIONS CITÉES:

Howard v. Bodington (1877), 2 P.D. 203 (Ct of Arches); *Cullimore v. Lyme Regis Corporation*, [1962] 1 Q.B. 718 (H.C.); *Montreal Street Railway Company v. Normandin*, [1917] A.C. 170 (P.C.); *Re Metropolitan Toronto Board of Police Commissioners and Metropolitan Toronto Police Association (Unit B) et al.* (1973), 37 D.L.R. (3d) 487 (Ont. H.C.).

c AVOCATS:

Andrew J. Raven pour la requérante.
Harvey Newman pour l'intimée.

d PROCUREURS:

Soloway, Wright, Houston, Greenberg, O'Grady, Morin, Ottawa, pour la requérante.
Le sous-procureur général du Canada pour l'intimée.

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

LE JUGE HUGESSEN: La présente demande fondée sur l'article 28 tend à l'examen et à l'annulation d'une décision par laquelle la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a rejeté une exception déclinatoire de compétence soulevée par la requérante, l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Cette exception était fondée sur le fait - reconnu par les parties - que l'employeur avait prétendu fournir un relevé des employés désignés en vertu du paragraphe 79(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*¹ plus de vingt jours après celui où l'avis de négociations collectives avait été donné. La disposition législative pertinente est l'article 79 de la Loi:

79. (1) Nonobstant l'article 78, il ne doit pas être établi de bureau de conciliation pour l'enquête et la conciliation d'un différend relatif à une unité de négociation tant que les parties ne se sont pas mises d'accord ou que la Commission n'a pris, aux termes du présent article, aucune décision sur la question de savoir quels sont les employés ou les classes d'employés de l'unité de négociation (ci-après dans la présente loi appelés «employés désignés») dont les fonctions sont, en tout ou en

¹ S.R.C. 1970, chap. P-35.

period of time is or will be necessary in the interest of the safety or security of the public.

(2) Within twenty days after notice to bargain collectively is given by either of the parties to collective bargaining, the employer shall furnish to the Board and the bargaining agent for the relevant bargaining unit a statement in writing of the employees or classes of employees in the bargaining unit who are considered by the employer to be designated employees.

(3) If no objection to the statement referred to in subsection (2) is filed with the Board by the bargaining agent within such time after the receipt thereof by the bargaining agent as the Board may prescribe, such statement shall be taken to be a statement of the employees or classes of employees in the bargaining unit who are agreed by the parties to be designated employees, but where an objection to such statement is filed with the Board by the bargaining agent within the time so prescribed, the Board, after considering the objection and affording each of the parties an opportunity to make representations, shall determine which of the employees or classes of employees in the bargaining unit are designated employees.

(4) A determination made by the Board pursuant to subsection (3) is final and conclusive for all purposes of this Act, and shall be communicated in writing by the Chairman to the parties as soon as possible after the making thereof.

(5) Within such time and in such manner as the Board may prescribe, all employees in a bargaining unit who are agreed by the parties or determined by the Board pursuant to this section to be designated employees shall be so informed by the Board.

For a clearer understanding of the problem it should be noted that the procedure for "designation" of employees is applicable only to the "conciliation-strike" process of dispute resolution provided by the Act (the alternative is binding arbitration) and that the end result of that procedure is to deprive a "designated" employee of the right to strike (see paragraph 101(1)(c)). Thus, while the process is obviously intended to be, as subsection 79(1) itself states, designed "in the interest of the safety or security of the public," it represents a powerful arm in the hands of an employer facing collective bargaining and the possibility of a strike.

The Board framed the issue before it in these terms:

Simply put, the question is whether the requirement in subsection 79(2) of the Act relating to the filing of a statement "Within twenty days after notice to bargain collectively . . ." has been given is mandatory or merely directory.

partie, des fonctions dont l'exercice à un moment particulier ou après un délai spécifié est ou sera nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public.

(2) Dans les vingt jours qui suivent celui où l'avis de négociations collectives est donné par l'une ou l'autre des parties aux négociations collectives, l'employeur doit fournir à la Commission et à l'agent négociateur de l'unité de négociation en cause un relevé des employés ou classes d'employés de l'unité de négociation que l'employeur considère comme des employés désignés.

(3) Si aucune opposition au relevé mentionné au paragraphe (2) n'est faite à la Commission par l'agent négociateur dans tel délai consécutif à la réception de ce relevé par l'agent négociateur que peut fixer la Commission, ce relevé doit être considéré comme un relevé des employés ou des classes d'employés de l'unité de négociation qui, par convention des parties, sont des employés désignés. Toutefois, lorsqu'une opposition à ce relevé est faite à la Commission par l'agent négociateur dans le délai ainsi prescrit, la Commission, après avoir examiné l'opposition et avoir donné à chaque partie l'occasion de communiquer ses observations, doit décider quels employés ou quelles classes d'employés de l'unité de négociation sont des employés désignés.

(4) Une décision prise par la Commission en conformité du paragraphe (3) est définitive et péremptoire à toutes fins de la présente loi. Le Président doit la communiquer par écrit aux parties aussitôt que possible.

(5) Dans le délai et de la manière que peut prescrire la Commission, tous les employés d'une unité de négociation qui sont, par convention des parties ou par décision de la Commission en conformité du présent article, des employés désignés doivent en être informés par la Commission.

Pour mieux comprendre le problème, il y a lieu de noter que la procédure de « désignation » des employés ne s'applique qu'à la méthode de règlement des différends par « conciliation et grève » prévue par la Loi (l'autre possibilité est l'arbitrage obligatoire) et que le résultat final de cette procédure est de priver les employés « désignés » de leur droit de grève (voir l'alinéa 101(1)c)). Ainsi, bien que la méthode soit de toute évidence conçue, comme le paragraphe 79(1) lui-même l'énonce, « . . . dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public », elle représente une arme puissante dans les mains de l'employeur qui fait face à la négociation collective et à une possibilité de grève.

La Commission a formulé dans les termes suivants la question qui lui était soumise:

Pour dire les choses simplement, il s'agit ici de déterminer si l'exigence énoncée au paragraphe 79(2) de la Loi, soit que le relevé doit être présenté « Dans les vingt jours qui suivent celui où l'avis de négociations collectives est donné . . . » est impérative ou seulement indicative.

With respect, I think this misstates the question. There can be little doubt in my mind that the word "shall" as used in subsection 79(2) was intended to be imperative: that is its ordinary dictionary meaning as well as the meaning dictated by statute (see *Interpretation Act*,² section 28). The word appears five other times in section 79, each of them clearly imperative, and there is a strong presumption that it should bear the same meaning in subsection (2). The real problem, as it seems to me, is to know whether the furnishing of a list of proposed designated employees is a duty cast upon the employer or simply a power which it is free to exercise or not as it sees fit. If it is the former, the rule seems to be that the failure to perform the duty within the time or in the manner provided should not be held to deprive other interests of their rights.³ Put in the concrete terms of this case, if the government had a duty to designate employees, its failure to do so timely must not adversely affect the safety and security of the public.

If, on the other hand, subsection 79(2) is viewed as simply facultative, the power given must be exercised in the manner and time stated or not at all.

The Board was clearly of the opinion that the government was under a duty to act under subsection 79(2). It said:

The safety or security of the public should not be jeopardized by a neglect on the part of the Employer to propose designated employees within exactly the stated period of twenty days.

As part of its rationale, the Board quoted with approval from its own earlier decision in the case of *Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board and Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East* (Board file 181-2-162):

² R.S.C. 1970, c. I-23.

³ See *Howard v. Bodington* (1877), 2 P.D. 203 (Ct of Arches); *Cullimore v. Lyme Regis Corporation*, [1962] 1 Q.B. 718 (H.C.); *Montreal Street Railway Company v. Normandin*, [1917] A.C. 170 (P.C.); *Re Metropolitan Toronto Board of Police Commissioners and Metropolitan Toronto Police Association (Unit B) et al.* (1973), 37 D.L.R. (3d) 487 (Ont. H.C.).

En toute déférence, j'estime que la Commission a exposé incorrectement la question. Il ne fait pas de doute dans mon esprit que le mot «doit» qui est employé au paragraphe 79(2) se voulait impératif: c'est le sens courant qu'en donnent les dictionnaires, ainsi que le sens qu'impose la loi (voir la *Loi d'interprétation*², article 28). Le mot revient à cinq autres reprises à l'article 79, chaque fois dans un sens de toute évidence impératif, et il y a une forte présomption qu'il devrait avoir le même sens au paragraphe (2). Le véritable problème, il me semble, est de savoir si la fourniture d'une liste d'employés dont on propose la désignation est une obligation qui incombe à l'employeur ou s'il s'agit simplement d'un pouvoir qu'il est libre d'exercer ou non comme il le juge bon. Dans la première hypothèse, il semble que la règle soit qu'il ne faudrait pas conclure que le défaut de s'acquitter de l'obligation dans le délai ou de la façon prévus prive d'autres personnes intéressées de leurs droits³. Si l'on formule le principe en fonction de la situation concrète de la présente affaire, si le gouvernement avait l'obligation de désigner des employés, son défaut de le faire en temps opportun ne doit pas porter atteinte à la sûreté et à la sécurité du public.

Si, en revanche, on considère le paragraphe 79(2) comme simplement facultatif, le pouvoir conféré doit être exercé de la façon et dans les délais prévus ou pas du tout.

La Commission était manifestement d'avis que le gouvernement était tenu d'agir aux termes du paragraphe 79(2). Elle a déclaré:

Le fait que l'employeur a négligé de proposer la désignation d'employés exactement dans la période prescrite de vingt jours ne doit pas compromettre la sûreté ou la sécurité du public.

Dans les motifs de sa décision, la Commission a cité et approuvé la décision qu'elle avait elle-même rendue antérieurement dans l'affaire *Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)* (dossier n° 181-2-162 de la Commission):

² S.R.C. 1970, chap. I-23.

³ Voir *Howard v. Bodington* (1877), 2 P.D. 203 (Ct of Arches); *Cullimore v. Lyme Regis Corporation*, [1962] 1 Q.B. 718 (H.C.); *Montreal Street Railway Company v. Normandin*, [1917] A.C. 170 (P.C.); *Re Metropolitan Toronto Board of Police Commissioners and Metropolitan Toronto Police Association (Unit B) et al.* (1973), 37 D.L.R. (3d) 487 (Ont. H.C.).

The Board finds that the the (sic) time limit specified in subsection 79(2) is directory only. Although the wording is *prima facie* mandatory, when it is read in the context of the Act as a whole it is apparent that it was not intended to be construed as mandatory. The purpose of section 79 is to ensure that the safety or security of the public is maintained during a strike. Subsection 79(2) should not be interpreted in such a way as to defeat this purpose by reason only of the failure of the employer to adhere strictly to the specified time limit.

We would point out that should the Board accept that the time limit set out in subsection 79(2) of the Act is mandatory and that the Employer is precluded from proposing any person for designation under section 79, it would have the effect of barring the establishment of a conciliation board. To be more specific, subsection 79(1) specifies that no conciliation board shall be established for the investigation and conciliation of a dispute "until the parties have agreed on or the Board has determined pursuant to this section" the employees or classes of employees the performance of whose duties are necessary for the safety or security of the public. In essence the position of the Bargaining Agent is that the failure of the Employer to file the required statement in writing within the time limit specified in subsection 79(2) constitutes an agreement between the parties that there are no such employees in the bargaining unit. The language of section 79 does not support that position. Rather, should the Employer not be allowed to file the "statement in writing" contemplated by subsection 79(2) the agreement between the parties contemplated therein simply cannot transpire. The result would be a statement (sic) in the designation procedure provided for in section 79, which as already has been stated, would prevent the establishment of a conciliation board.

This reasoning gives me great difficulty. While the government's duty to act in the public interest cannot be doubted, that interest extends well beyond matters of safety or security. It must also include, as a reading of the Act as a whole makes clear, the right of public servants to adhere to the union of their choice, to bargain collectively, and ultimately to strike. Certainly the Act casts no specific duty on the employer to designate employees in every case while its obligations to bargain in good faith and not to interfere with the employees' right of association are set out very clearly.

I find the reasoning in the second paragraph quoted above particularly troubling. It seems to be based on the hypothesis that in every bargaining unit of the public service of Canada there must be at least one employee who is essential to public safety or security; I have difficulty relating that hypothesis to the world of reality. Furthermore, if the Board's proposition were pushed to its logical limit, the employer could frustrate the conciliation

La Commission juge que le délai prévu au paragraphe 79(2) est fourni à titre indicatif seulement. Même si le libellé peut paraître impératif à première vue, il est manifeste que dans le contexte global de la Loi, le législateur n'entendait pas que le délai prescrit ait un caractère d'obligation. L'article 79 vise à garantir la sûreté ou la sécurité du public pendant une grève. On ne doit pas interpréter le paragraphe 79(2) de manière à contrecarrer le but visé par l'article 79, seulement parce que l'employeur n'a pas respecté rigoureusement le délai prévu.

Signalons que si la Commission acceptait de considérer que le délai prévu au paragraphe 79(2) de la Loi a un caractère d'obligation et que l'employeur ne pouvait proposer, aux termes de l'article 79, la désignation de certains employés, il serait impossible d'établir un bureau de conciliation. Pour être plus précis, le paragraphe 79(1) prévoit qu'on ne peut établir un bureau de conciliation pour l'enquête et la conciliation d'un différend «tant que les parties ne se sont pas mises d'accord ou que la Commission n'a pris, aux termes du présent article,» de décision en ce qui concerne les employés ou les classes d'employés dont les fonctions sont nécessaires à la sûreté ou à la sécurité du public. Ainsi, l'agent négociateur allègue essentiellement que l'employeur n'ayant pas déposé le relevé en question dans le délai prévu au paragraphe 79(2), les parties conviennent qu'aucun employé membre de l'unité de négociation ne doit être désigné. Rien dans le libellé de l'article 79 ne vient corroborer cette opinion. S'il n'était pas permis à l'employeur de déposer le relevé précisé au paragraphe 79(2), les parties ne pourraient tout simplement pas parvenir à l'entente prévue par ce paragraphe. Le processus de désignation énoncé à l'article 79 serait alors dans une impasse, ce qui, nous le répétons, empêcherait l'établissement d'un bureau de conciliation.

Ce raisonnement me donne de grandes difficultés. Bien qu'on ne puisse mettre en doute l'obligation qu'a le gouvernement d'agir dans l'intérêt du public, cet intérêt s'étend bien au-delà des questions de sûreté ou de sécurité. Il doit également inclure, comme la lecture de l'ensemble de la Loi l'indique clairement, le droit des fonctionnaires d'adhérer au syndicat de leur choix, de négocier collectivement et, finalement, de faire la grève. La Loi ne met certainement pas à la charge de l'employeur une obligation précise de désigner des employés dans chaque cas, alors qu'elle l'oblige dans les termes les plus nets à négocier de bonne foi et à ne pas porter atteinte au droit d'association des employés.

Je trouve le raisonnement formulé au second paragraphe précité particulièrement troublant. Il semble reposer sur l'hypothèse que dans chaque unité de négociation de la fonction publique du Canada, il doit y avoir au moins un employé qui est essentiel à la sûreté ou à la sécurité du public; j'ai de la difficulté à rattacher cette hypothèse à la réalité. De plus, si l'on poussait la thèse de la Commission à sa limite logique, l'employeur pour-

process, and thereby the whole machinery for collective bargaining, by the simple expedient of refusing to submit a list of designated employees. It seems to me to be far more reasonable to read section 79 as allowing the employer to submit a list within the time prescribed and implying that, in the absence of a timely submission, the parties are presumed to have agreed that there are to be no designated employees within the relevant bargaining unit. Such a reading seems to me to be more in keeping with the scheme of the Act as a whole and with the general context of labour relations law and practice in Canada today.

One further point. This is apparently a test case. I am astonished to learn that the situation here is not unique. At the time of the hearing before the Board, there were nineteen pending instances where the employer had failed to comply with the time limit in subsection 79(2). It may be that this is due to simple negligence or it may be that it is an indication that the time provided is too short; if the latter is the case, the remedy lies in amending the legislation, not in interpreting it in a manner which does violence to the language. It is to be noted that no attempt was made by the employer to justify the late filing and I accordingly do not exclude the possibility that the Board could, in a proper case and for good cause shown, relieve the government from the consequences of its default.

I would allow the section 28 application, set aside the impugned decision and return the matter to the Board for redetermination in accordance with these reasons.

HEALD J.: I agree.

MAHONEY J.: I agree.

rait faire échouer le processus de conciliation et, de ce fait, tout le mécanisme de la négociation collective, en recourant au simple expédient qui consiste à refuser de soumettre une liste d'employés désignés. Il me semble beaucoup plus raisonnable d'interpréter l'article 79 comme permettant à l'employeur de soumettre une liste dans le délai prescrit et comme sous-entendant que, s'il ne la présente pas dans les délais prévus, les parties sont présumées avoir convenu qu'il n'y aura pas d'employés désignés au sein de l'unité de négociation concernée. Cette interprétation me semble s'accorder davantage avec l'économie de l'ensemble de la Loi et avec le contexte général du droit et de la pratique actuels des relations de travail au Canada.

Une dernière remarque. Il s'agit ici vraisemblablement d'une cause type. Je suis étonné d'apprendre que la situation dont nous sommes saisis n'est pas unique. Au moment de l'audience qui s'est déroulée devant la Commission, il y avait dix-neuf affaires en instance dans lesquelles l'employeur n'avait pas respecté le délai prévu à l'article 79(2). Il se peut que cela soit attribuable à une simple négligence ou il se peut que cela indique que le délai prévu est trop court. Dans ce dernier cas, le recours consiste à modifier la loi et non à l'interpréter d'une manière qui fait violence à son libellé. Il y a lieu de noter que l'employeur n'a pas essayé de justifier le dépôt tardif et, par conséquent, je n'écarte pas la possibilité que la Commission pourrait, dans certaines circonstances et si l'on démontre l'existence d'une raison valable, libérer le gouvernement des conséquences de son manquement.

Je suis d'avis d'accueillir la demande fondée sur l'article 28, d'annuler la décision attaquée et de renvoyer l'affaire à la Commission pour qu'elle rende une nouvelle décision en conformité avec les présents motifs.

LE JUGE HEALD: Je souscris à ces motifs.

LE JUGE MAHONEY: Je souscris à ces motifs.