

A-547-77

A-547-77

**Dianne Gloin, James Brimbleby, Mernagh Kwiatoski, Richard Parney and Raymond Stewart**  
(Applicants)

v.

**Attorney General of Canada** (Respondent)

and

**Public Service Staff Relations Board** (Tribunal)

Court of Appeal, Heald and Urie JJ. and MacKay D.J.—Toronto, November 25; Ottawa, December 20, 1977.

*Judicial review — Public Service — Jurisdiction — Applicants for Post Office positions dismissed on probation — Dismissals grieved by applicants — Adjudicator under s. 91 of Public Service Staff Relations Act claimed lack of jurisdiction to hear grievance — Whether or not Adjudicator had jurisdiction to hear the matter — Whether or not sufficient evidence adduced for Adjudicator to determine issue of jurisdiction — Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1970, c. P-35, ss. 56(2), 90, 91 — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Postal Operations Group (non supervisory) Internal Mail Processing and Complementary Postal Services Collective Agreement, Article 29.*

Applicants for Post Office positions were notified of their rejection on probation and of their right to grieve that decision. When applicants' grievances were referred to adjudication pursuant to section 91 of the *Public Service Staff Relations Act*, the Adjudicator held that she lacked jurisdiction to hear the matter. That decision forms the subject matter of this section 28 application.

*Held*, the application is allowed. The Adjudicator's decision that she had no jurisdiction because the grievors were not employees at the time of reference to adjudication or at the time the grievances were filed is in error. The introductory words of section 90(1) of the *Public Service Staff Relations Act* include any person who feels himself to be aggrieved as an employee. The word "employee" in the introductory words of section 91(1) must be read in the same manner as that word is used in the introductory portion of section 90(1), irrespective of whether he seeks redress under paragraph (a) or (b). It is established that an adjudicator is entitled to inquire into the facts to ascertain whether he has jurisdiction under section 91(1)(b) notwithstanding the employer's characterizing its action as rejection for cause. It logically follows that the same principle must apply to a grievance with respect to an interpretation or application of provisions of a collective agreement. The Adjudicator did not permit sufficient evidence to be adduced to make this determination.

**Dianne Gloin, James Brimbleby, Mernagh Kwiatoski, Richard Parney et Raymond Stewart**  
(Requérants)

a

c.

**Le procureur général du Canada** (Intimé)

b et

**La Commission des relations de travail dans la Fonction publique** (Tribunal)

Cour d'appel, les juges Heald et Urie et le juge suppléant MacKay—Toronto, le 25 novembre; Ottawa, le 20 décembre 1977.

*Examen judiciaire — Fonction publique — Compétence — Requérants, employés des Postes, renvoyés en cours de stage — Les renvois font l'objet de griefs par les requérants — L'arbitre, siégeant conformément à l'art. 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, a allégué défaut de compétence pour entendre les griefs — L'arbitre avait-elle compétence pour entendre l'affaire? — Y a-t-il eu suffisamment de preuves pour permettre à l'arbitre de rendre une décision sur la question de la compétence? — Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-35, art. 56(2), 90, 91 — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2<sup>e</sup> Supp.), c. 10, art. 28 — Article 29 de la Convention collective du groupe des opérations postales (non-surveillants), traitement interne du courrier et services postaux complémentaires.*

Les requérants, employés des Postes, ont été avisés de leur renvoi en cours de stage et de leur droit de présenter un grief contre cette décision. A l'issue du renvoi, par les requérants, de leurs griefs à l'arbitrage conformément à l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, l'arbitre a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour entendre l'affaire. Cette décision fait l'objet de la présente demande en vertu de l'article 28.

*Arrêt*: la demande est accueillie. La décision de l'arbitre portant qu'elle n'avait pas compétence au motif que les personnes s'estimant lésées n'étaient pas employées au moment du renvoi à l'arbitrage ou au moment du dépôt des griefs, est erronée. Les premiers mots de l'article 90(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* s'appliquent à une personne qui s'estime lésée à titre d'employée. Le mot «employés» utilisé dans les premiers mots de l'article 91(1) doit être interprété de la même manière que le mot utilisé dans les premiers mots de l'article 90(1), que l'employé cherche ou non une réparation en vertu des alinéas a) ou b). Il est reconnu qu'un arbitre a droit d'examiner les faits pour déterminer s'il a compétence en vertu de l'article 91(1)b) nonobstant le fait que l'employeur a caractérisé son action comme un renvoi pour un motif déterminé. Il s'ensuit logiquement que le même principe doit s'appliquer à un grief qui concerne l'interprétation ou l'application de dispositions d'une convention collective. L'arbitre n'a pas autorisé la présentation de suffisamment de preuves pour rendre cette décision.

*R. v. Lavoie* [1978] 1 F.C. 778, applied. *Jacmain v. The Attorney General of Canada* [1978] 2 S.C.R. 15, applied.

APPLICATION for judicial review.

COUNSEL:

*P. Cavalluzzo* for applicants.  
*P. McInenly* for respondent.

SOLICITORS:

*Golden, Levinson*, Toronto, for applicants.  
*Deputy Attorney General of Canada* for respondent.

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

URIE J.: This is a section 28 application to review and set aside a decision of G. Gail Brent, sitting as an Adjudicator pursuant to section 91(1) of the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1970, c. P-35, as amended<sup>1</sup>.

All five applicants were effectively employed by the Post Office at London, Ontario and placed on probation for a period of six months. Employment began on different dates for each of the applicants: July 12, 1976 for Miss Gloin; August 9, 1976 for Mrs. Kwiatoski; August 23, 1976 for Mr. Parney; August 23, 1976 for Mr. Stewart and June 7, 1976 for Mr. Brimbleby. Miss Gloin and Mr. Brimbleby were employed as Postal Clerks (PO4) and the three other applicants were employed as Coder/Sweeper/Sorters (PO4). The three applicants Mrs. Kwiatoski, Mr. Parney and Mr. Stewart were advised that in the event they were unable to pass the mechanization training, they could be rejected during probation. Miss Gloin and Mr. Brimbleby were not so advised. All five applicants were

<sup>1</sup> 91. (1) Where an employee has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process with respect to

(a) the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award, or

(b) disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty,

and his grievance has not been dealt with to his satisfaction, he may refer the grievance to adjudication.

Arrêts appliqués: *La Reine c. Lavoie* [1978] 1 C.F. 778; *Jacmain c. Le procureur général du Canada* [1978] 2 R.C.S. 15.

DEMANDE d'examen judiciaire.

AVOCATS:

*P. Cavalluzzo* pour les requérants.  
*P. McInenly* pour l'intimé.

PROCUREURS:

*Golden, Levinson*, Toronto, pour les requérants.  
*Le sous-procureur général du Canada* pour l'intimé.

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

LE JUGE URIE: Il s'agit d'une demande en vertu de l'article 28 visant l'examen et l'annulation d'une décision de G. Gail Brent, siégeant en qualité d'arbitre conformément à l'article 91(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-35, dans sa forme modifiée<sup>1</sup>.

Les cinq requérants étaient tous effectivement des employés des Postes à London (Ontario) et avaient été mis en période de stage pour six mois. La date d'emploi pour chaque requérant était différente: le 12 juillet 1976 pour M<sup>lle</sup> Gloin; le 9 août 1976 pour M<sup>me</sup> Kwiatoski; le 23 août 1976 pour M. Parney; le 23 août 1976 pour M. Stewart et le 7 juin 1976 pour M. Brimbleby. M<sup>lle</sup> Gloin et M. Brimbleby étaient commis des postes (PO4) et les trois autres requérants étaient préposés au codage, au ramassage et au tri (PO4). Les requérants Kwiatoski, Parney et Stewart ont été prévenus que dans l'éventualité d'un échec à leur formation mécanique, ils pourraient être renvoyés pendant la période de stage. M<sup>lle</sup> Gloin et M. Brimbleby n'ont pas été prévenus. Les cinq requérants ont tous été

<sup>1</sup> 91. (1) Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure applicable aux griefs inclusivement, au sujet

a) de l'interprétation ou de l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou

b) d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire, et que son grief n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour lui, il peut renvoyer le grief à l'arbitrage.

informed that they were subject to the benefits and conditions of the collective agreement between the Treasury Board and the Canadian Union of Postal Workers, their bargaining agent, pursuant to the collective agreement between that Union and the employer which became effective December 6, 1975.

All of the applicants, except Mr. Parney, received 80 hours training for their respective jobs and were then tested. Mr. Parney commenced employment on August 23, 1976 and voluntarily withdrew from the training school on September 3, 1976 without completing the required 80 hours of training. The other four applicants were not able to meet the required standard for the positions in question and each one was informed in writing at various times during August and September of 1976, of his or her rejection on probation to take effect on specific dates referred to in the individual letters, which dates varied according to the specific circumstances of each case. The letter to Mr. Parney advised him of his rejection on probation because of his voluntary withdrawal from the training school before completion of the course. As well, each applicant was informed of his or her right to grieve the decision to reject within 25 days of the receipt of the notice to reject.

These rejection letters were sent out by the superintendent or manager of the branch in question and were said to be sent "Under the authority delegated to me by the Deputy Postmaster General, pursuant to Section 28(3) of the *Public Service Employment Act* . . ."

The applicants grieved the decisions to reject them for cause under the procedure provided by section 90 of the *Public Service Staff Relations Act* and their grievances were denied by the employer. The applicants then referred their grievances to adjudication pursuant to section 91 of the *Public Service Staff Relations Act (supra)*.

At the hearing before the Adjudicator, counsel for the employer made an objection on the basis that the Adjudicator lacked jurisdiction. The Adjudicator upheld the employer's objection to her jurisdiction and for that reason, rejected the applicants' grievances. It is that decision by the

avisés qu'ils étaient assujettis aux avantages et conditions de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des Postiers du Canada, leur agent négociateur, conformément à la convention collective conclue entre ce syndicat et l'employeur, laquelle est entrée en vigueur le 6 décembre 1975.

Tous les requérants, sauf M. Parney, ont reçu 80 heures de formation pour leurs emplois respectifs puis ont subi des examens. M. Parney a commencé son emploi le 23 août 1976 et s'est volontairement retiré de l'école de formation le 3 septembre 1976 sans avoir complété les 80 heures de formation requises. Les quatre autres requérants ont été incapables de rencontrer le niveau requis pour les postes en question et chacun d'eux a été avisé par lettre individuelle à des dates différentes en août et septembre 1976, de son renvoi en cours de stage prenant effet à des dates différentes selon chaque cas. La lettre envoyée à M. Parney l'informe de son renvoi en cours de stage parce qu'il s'est retiré volontairement de l'école de formation avant la fin du cours. Chaque requérant a également été avisé de son droit de présenter un grief contre la décision de renvoi dans un délai de 25 jours à partir de la réception de l'avis de renvoi.

Ces lettres de renvoi ont été envoyées par le surintendant ou gestionnaire de la division en question et il a été mentionné qu'elles ont été envoyées [TRADUCTION] «En vertu des pouvoirs qui m'ont été délégués par le sous-ministre, conformément à l'article 28(3) de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* . . .»

Les requérants ont présentés des griefs contre la décision de les renvoyer pour motif déterminé en vertu de la procédure prévue par l'article 90 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* et l'employeur a rejeté leurs griefs. Ils ont alors renvoyé leurs griefs à l'arbitrage conformément à l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (supra)*.

A l'audience devant l'arbitre, l'avocat de l'employeur a formulé une opposition au motif que l'arbitre n'était pas compétent. L'arbitre a fait droit à l'opposition de l'employeur concernant sa compétence et, pour ce motif, a rejeté les griefs des requérants. C'est cette décision de l'arbitre qui fait

Adjudicator which forms the subject matter of this section 28 application.

The operative portion of the reasons for decision given by the Adjudicator appear on pages 6 and 7 of the decision and read as follows:

It is clear that s. 91 refers only to employees and that the definition of employee which must govern is that contained in s. 1 of the Act. That definition covers only certain people who have ceased to work. The grievors clearly did not cease to work as a result of a strike therefore if they are to be considered employees within the meaning of the Act they must assert that they were improperly discharged as set out in the definition.

Discharge is not defined in the *Public Service Staff Relations Act*, but in s. 7(1)(f) of the *Financial Administration Act* and in s. 106 of the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations* one finds that the meaning of discharge is restricted to the termination of employment "for breaches of discipline or misconduct". None of the grievors were discharged, all were rejected for cause, therefore none of them were employees within the meaning of the *Public Service Staff Relations Act* when the references to adjudication were made in April, 1977. There has been no allegation of discharge masquerading as some non-disciplinary separation and so no possibility of asserting jurisdiction under s. 91 as had been done in all the cases cited to me by counsel such as *Lee* (166-2-2637) and *Dancey* (166-2-2371).

Further, I would agree that since there is no jurisdiction to deal with the matter because the grievors were not employees at the time of the reference to adjudication, and in the absence of any allegation that the grievors were in fact discharged, no evidence beyond the rejection for cause during the probationary period can be admitted to ascertain my jurisdiction.

In the alternative, I would agree with counsel for the employer that Article 29 of the collective agreement can not alter or amend any term or condition of employment established by the *Public Service Employment Act*. If that Article of the collective agreement were given the meaning which counsel for the grievors tried to press upon me, then it would mean that no probationary post office employee could be rejected for failure to learn how to perform up to the standards of the new mechanical operations. This would mean that failure to meet those standards would not be cause for rejection but rather cause for transfer to another job, or succession of jobs, until the probationary employee either mastered the tasks brought about by technological change, or had proven himself to be unable to perform a "pre-technological change" job. This would rob s. 28 of the *Public Service Employment Act* of all practical meaning since it would guarantee probationary employees an automatic appointment to another position upon rejection in the position for which they were hired.

Therefore for the reasons stated above, I find that I have no jurisdiction under the *Public Service Staff Relations Act* to hear this matter because the grievors were not employees at the

l'objet de la présente demande en vertu de l'article 28.

Les paragraphes essentiels des motifs de la décision donnés par l'arbitre se trouvent aux pages 7, 8 et 9 de la décision et se lisent comme suit:

De toute évidence, l'article 91 se rapporte uniquement à des employés et la définition d'«employé» qui doit valoir est celle donnée à l'article 1 de la loi. Cette définition n'englobe que certaines personnes qui ont cessé de travailler. Les employés s'estimant lésés n'ont manifestement pas cessé de travailler à la suite d'une grève, c'est pourquoi s'ils doivent être considérés comme des employés au sens où l'entend la loi, ils doivent soutenir qu'ils ont été indûment congédiés, tel que l'énonce la définition.

La *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* ne définit pas le «congétiement», mais dans l'alinéa 7(1)f) de la *Loi sur l'administration financière* et dans l'article 106 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*, le sens de congétiement se limite à une cessation d'emploi «pour manquements à la discipline ou pour inconduite». Aucun employé s'estimant lésé n'a été congédié, ils ont tous été renvoyés pour un motif déterminé, c'est pourquoi aucun d'entre eux n'était un employé au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* lorsque les renvois à l'arbitrage ont été produits en avril 1977. Puisque personne n'a allégué qu'il avait fait l'objet d'un congétiement disciplinaire déguisé sous une autre forme de cessation, il est donc impossible de me reconnaître compétence conformément à l'article 91, comme c'est le cas dans toutes les affaires que l'avocat m'a citées, les affaires *Lee* (166-2-2637) et *Dancey* (166-2-2371) par exemple.

Je conviens en outre que, n'ayant pas compétence dans cette affaire puisque les employés s'estimant lésés n'étaient pas des employés au moment du renvoi à l'arbitrage, et aucune allévation de réel congétiement n'ayant été faite, aucune autre preuve autre qu'une preuve de renvoi pour motif déterminé en cours de stage n'est recevable pour déterminer ma compétence.

D'autre part, je conviens avec l'avocat de l'employeur que l'article 29 de la convention collective ne peut modifier ni transformer aucune clause ou condition de travail stipulées dans la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Si cet article de la convention collective avait le sens que l'avocat des employés s'estimant lésés aurait voulu que j'adopte, aucun employé des postes en stage ne pourrait alors être renvoyé parce qu'il est incapable d'apprendre les nouvelles opérations mécaniques et de répondre aux normes et cette incapacité ne constituerait pas un motif de renvoi mais plutôt un motif de mutation à un autre poste, ou à des postes successifs, jusqu'à ce que le stagiaire ait maîtrisé les tâches entraînées par le changement technologique ou ait démontré qu'il est incapable d'effectuer un travail existant avant le «changement pré-technologique». L'article 28 de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* serait alors démuné de tout sens pratique puisque les stagiaires auraient l'assurance d'être nommés d'office à un autre poste, s'ils étaient renvoyés du poste auquel ils ont été engagés.

Par conséquent, pour toutes les raisons ci-dessus, je conclus que je n'ai pas compétence, en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, pour entendre la présente

time of the reference to adjudication or at the time the grievances were filed.

In concluding as she did, that she had no jurisdiction because the grievors were not employees at the time of the reference to adjudication or at the time the grievances were filed, the Adjudicator's decision is contrary to a recent decision of this Court in the case of *The Queen v. Lavoie*<sup>2</sup> where it was held that the introductory words of section 90(1) of the *Public Service Staff Relations Act*<sup>3</sup> include any person who feels himself to be aggrieved as an employee. Counsel for the respondent attempted to distinguish the *Lavoie* case on the basis that its application was limited to the case of an employee seeking to show that a rejection was really a disciplinary discharge under section 91(1)(b) and did not apply to a person seeking redress under section 91(1)(a), as here. In my view there is no merit in this submission and the word "employee" as used in the introductory words of section 91(1) must also, of necessity, be read in the same manner as that word is used in the introductory portion of section 90(1) and includes any person who feels himself aggrieved as an employee irrespective of whether he seeks redress under paragraph (a) or (b) of section 91(1). Read in this fashion, the applicants in the case at bar are clearly included in the definition of employee as contained in sections 90(1) and 91(1). The Adjudicator erred, then, in finding that the applicants were not employees.

affaire, étant donné que les employés s'estimant lésés n'étaient pas des employés à l'époque du renvoi à l'arbitrage et de la présentation des griefs.

a

En concluant qu'il n'y avait pas compétence au motif que les personnes s'estimant lésées n'étaient pas employées au moment du renvoi à l'arbitrage ou au moment du dépôt des griefs, l'arbitre a rendu une décision contraire à un arrêt récent de cette cour dans *La Reine c. Lavoie*<sup>2</sup> dans laquelle il a été décidé que les premiers mots de l'article 90(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*<sup>3</sup> s'appliquent à une personne qui s'estime lésée à titre d'employée. L'avocat de l'intimé a essayé d'établir une distinction avec l'arrêt *Lavoie* au motif que son application se limitait au cas d'un employé cherchant à démontrer que le renvoi était en réalité un congédiement disciplinaire en vertu de l'article 91(1)(b) et ne s'appliquait pas à une personne demandant réparation en vertu de l'article 91(1)(a), comme c'est le cas ici. A mon avis cette prétention n'a aucune valeur et le mot «employé» utilisé dans les premiers mots de l'article 91(1) doit évidemment être interprété de la même manière que le mot utilisé dans les premiers mots de l'article 90(1) et signifie toute personne qui s'estime lésée à titre d'employée, qu'elle cherche ou non une réparation en vertu des alinéas a) ou b) de l'article 91(1). Si on l'interprète de cette façon, les requérants en l'espèce sont sans aucun doute compris dans la définition d'employé se trouvant aux articles 90(1) et 91(1). En conséquence, l'arbitre a erré en concluant que les requérants n'étaient pas des employés.

<sup>2</sup> [1978] 1 F.C. 778.

<sup>3</sup> 90. (1) Where any employee feels himself to be aggrieved (a) by the interpretation or application in respect of him of (i) a provision of a statute, or of a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the employer, dealing with terms and conditions of employment, or (ii) a provision of a collective agreement or an arbitral award; or (b) as a result of any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment, other than a provision described in subparagraph (a)(i) or (ii),

in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of Parliament, he is entitled, subject to subsection (2), to present the grievance at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Act.

<sup>2</sup> [1978] 1 C.F. 778.

<sup>3</sup> 90. (1) Lorsqu'un employé s'estime lésé

a) par l'interprétation ou l'application à son égard

(i) de quelque disposition d'une loi, d'un règlement, d'une instruction ou d'un autre instrument établi ou émis par l'employeur, concernant des conditions d'emploi, ou

(ii) d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale; ou

b) par suite d'un événement ou d'une question qui vise ses conditions d'emploi, sauf une disposition indiquée au sous-alinéa a)(i) ou (ii),

relativement à laquelle ou auquel aucune procédure administrative de réparation n'est prévue en vertu d'une loi du Parlement, il a le droit, sous réserve du paragraphe (2), de présenter ce grief à chacun des paliers, y compris le dernier palier, que prévoit la procédure applicable aux griefs établie par la présente loi.

If this were the only reason upon which the Adjudicator declined jurisdiction the section 28 application would have to be granted because clearly the error to which reference has just been made is an error in law. However, it seems to me that, in the alternative, she may have, in effect, held that even if she was wrong in concluding that she had no jurisdiction because the applicants were no longer employees, she was entitled to decide whether or not she had jurisdiction, under section 91(1)(a), because it was necessary for her to interpret or apply the provisions of a collective agreement, and that, on that question, she could not adopt the interpretation of Article 29 of the collective agreement urged upon her by the applicants' counsel. In her view, Article 29 cannot alter or amend any term or condition of employment established by the *Public Service Employment Act*, R.S.C. 1970, c. P-32, a result which would be prohibited by section 56(2) of the *Public Service Staff Relations Act*<sup>4</sup>. Assuming therefore, that the Adjudicator disposed of the appeals on that basis (an assumption which is not made without some doubt in view of the last paragraph of her decision<sup>5</sup>), it becomes necessary to determine whether or not the alternative disposition of the appeals is sustainable.

The relevant clauses of the collective agreement which was in force at the times of the respective appointments of the applicants, and to which each was made subject by the terms of their letters of appointment, are as follows:

29.01 Definitions

In this Article, "technological changes" means the introduction by the Post Office Department in the internal processing of

<sup>4</sup> 56. . . .

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

<sup>5</sup> "Therefore for the reasons stated above, I find that I have no jurisdiction under the *Public Service Staff Relations Act* to hear this matter because the grievors were not employees at the time of the reference to adjudication or at the time the grievances were filed."

Si c'était là le seul motif pour lequel l'arbitre avait conclu à son incompétence, la demande en vertu de l'article 28 devrait être accueillie parce que l'erreur que nous venons de mentionner est une erreur de droit. Cependant, il existe à mon avis une seconde possibilité, c'est-à-dire qu'elle ait jugé qu'en réalité, même si elle avait tort de conclure à son incompétence parce que les requérants n'étaient plus des employés, elle était en droit de décider si elle avait compétence, en vertu de l'article 91(1)(a), parce qu'il lui fallait interpréter ou appliquer les dispositions d'une convention collective, et que, sur ce point, elle ne pouvait pas adopter l'interprétation de l'article 29 de la convention collective que l'avocat des requérants préconisait. A son avis, l'article 29 ne peut modifier aucune condition d'emploi établie par la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-32, ce qui serait interdit par l'article 56(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*<sup>4</sup>. En conséquence, en présumant que l'arbitre a disposé des appels sur cette base (présomption formulée avec quelque réserve compte tenu du dernier paragraphe de sa décision<sup>5</sup>), il devient nécessaire de déterminer si sa conclusion fondée sur cette seconde possibilité peut tenir.

Le libellé des articles pertinents de la convention collective qui était en vigueur au moment des nominations respectives des requérants, et à laquelle ils étaient assujettis aux termes de leur lettre d'engagement, se lit comme suit:

29.01 Définitions

Dans le présent article, l'expression «changements technologiques» désigne l'introduction par le Ministère des Postes dans

<sup>4</sup> 56. . . .

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en œuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

<sup>5</sup> «Par conséquent, pour toutes les raisons ci-dessus, je conclus que je n'ai pas compétence, en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, pour entendre la présente affaire, étant donné que les employés s'estimant lésés n'étaient pas des employés à l'époque du renvoi à l'arbitrage et de la présentation des griefs.»

mail, of equipment different in nature, type or quantity from that previously utilized by the Post Office Department, a change, related to the introduction of this equipment, in the manner in which the Post Office Department carries on the internal processing of mail and any change in work methods and postal services operations affecting one or more employees.

#### 29.02 Adverse Effects to be Eliminated

In carrying out technological changes, the Employer agrees to eliminate all injustices to or adverse effects on employees and any denial of their contractual or legal rights which might result from such changes.

#### 29.03 Notice

When the Employer is considering the introduction into any sector of the Canadian postal system of a technological change:

(a) the Employer agrees to notify the Union as far as possible in advance of his intention and to update the information provided as new developments arise and modifications are made;

(b) the foregoing notwithstanding, the Employer shall provide the Union, at least ninety (90) days before the introduction of a technological change, with a detailed description of the project it intends to carry out, disclosing all foreseeable effects and repercussions on employees.

It was the contention of applicants' counsel that this Article is applicable to all employees subject to the collective agreement irrespective of whether they are permanent or probationary employees. Moreover, he said, since technological changes had occurred and, in fact, were continuing after the employment of his clients, they were entitled to the protection of that Article. Furthermore, it was, in his view, impossible for the Adjudicator to have determined whether or not section 91(1)(a) of the *Public Service Staff Relations Act*, conferred jurisdiction upon her on the basis that the interpretation of a collective agreement was involved without permitting the applicants to adduce relevant evidence for that purpose. The Adjudicator had, he said, refused to permit such evidence to be called and she had, thus, erred in law or had declined jurisdiction.

Counsel for the respondent, on the other hand, said there had been sufficient evidence adduced or agreed upon, to enable the Adjudicator to make a decision. He pointed out that in the material filed were the letters of appointment of each of the applicants, the letters of rejection sent to each as well as the grievances, and the employees' replies thereto. In addition he referred to the decision of the Adjudicator where at pages 4 and 5 she made

le traitement du courrier, de matériel différent par sa nature, par son genre ou par son nombre de celui que le Ministère des Postes utilisait précédemment, tout changement dans la manière dont les Postes effectuent le traitement du courrier qui se rapporte à l'introduction de ce matériel et tout changement dans les méthodes de travail et d'exploitation des services postaux, tel changement affectant un ou plusieurs employés.

#### 29.02 Élimination des effets défavorables

Dans l'implantation de changements technologiques, l'employeur s'engage à éliminer toutes les injustices ou effets défavorables causés aux employés et tout déni de leurs droits contractuels ou légaux en conséquence de tels changements.

#### 29.03 Avis

Lorsque l'employeur songe à introduire dans un secteur quelconque du service postal canadien un changement technologique:

a) L'employeur accepte de mettre le Syndicat au courant le plus longtemps possible à l'avance de son intention et de procéder à la mise à jour au fur et à mesure que des développements et des modifications se produiront.

b) Nonobstant ce qui précède, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'introduction d'un changement technologique, l'employeur fournit au Syndicat un exposé circonstancié du projet qu'il entend réaliser, tel avis devant dévoiler tous les effets et répercussions prévisibles sur les employés.

L'avocat des requérants a prétendu que cet article s'applique à tous les employés soumis à la convention collective sans tenir compte de leur statut d'employé permanent ou stagiaire. En outre, puisque les changements technologiques ont été introduits et, en fait, se sont poursuivis après le départ de ses clients, ils doivent, selon lui, bénéficier de la protection de cet article. De plus, à son avis, l'arbitre n'a pas pu décider si oui ou non l'article 91(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* lui attribue compétence au motif que l'interprétation d'une convention collective était en cause, sans permettre aux requérants de fournir des preuves pertinentes à cette fin. D'après l'avocat des requérants, l'arbitre a refusé d'autoriser la communication de ces preuves et donc a rendu une décision entachée d'une erreur de droit ou a refusé de reconnaître sa compétence.

D'autre part, l'avocat de l'intimé a déclaré que des preuves suffisantes ont été fournies ou reconnues, permettant à l'arbitre de rendre une décision. Il a fait remarquer que parmi les documents déposés on retrouvait les lettres d'engagement de chacun des requérants, les lettres de renvoi adressées à chacun d'eux de même que des griefs, et les réponses qu'y ont données les employés. En outre, il a mentionné la page 6 de la décision de l'arbitre

reference to what, in counsel's submission, amounted to an agreed statement of facts. The passage to which he referred is as follows:

Counsel for the Union then outlined for me the evidence which he wished to adduce. The evidence was that the London Post Office began mechanization in late 1975 or early 1976, that the tests the grievors took were designed for employees to see if they could operate the new machines and the tests were initiated in London in March, 1976, that the grievors took the test and were all unable to meet the required standard. He also asked me to take notice of the facts concerning technological change in the London Post Office dealt with by the Chief Adjudicator in 169-2-81 and 169-2-83.

Counsel for the employer agreed that, if I could hear any evidence beyond that which he asserted I could hear, the facts as outlined above were accurate. He requested though that I record clearly that he was at no time abandoning his original position as to the inadmissibility of such evidence.

Applicants' counsel disagreed with the submission that there was sufficient evidence adduced to enable the Adjudicator to determine whether or not she had jurisdiction under section 91(1)(a) to hear the appeal and asserted that there was much additional evidence needed for her to make such a determination. When pressed by the Court to indicate the nature of the evidence that would have been adduced beyond that already referred to, he was able only to refer to certain essential differences in the letters of engagement of two of the five applicants, the lack of information as to the dates of introduction of the new equipment at the London Post Office and whether or not the Chief Adjudicator's decision concerning technological changes at London was, in fact, before her.

These omissions, or at least the lack of certainty that the evidence was before her, leaves me with considerable doubt as to whether the Adjudicator had before her sufficient "jurisdictional facts" to enable her to make a proper determination of her jurisdiction under section 91(1)(a). There is no question that the decision of the Supreme Court of Canada in *Jacmain v. The Attorney General of Canada* [1978] 2 S.C.R. 15, establishes that an adjudicator is entitled to inquire into the facts to ascertain whether he has jurisdiction under section 91(1)(b) notwithstanding the fact that the employer has characterized its action as a rejection for

qui renvoie à la plaidoirie de l'avocat qui équivaut à un exposé conjoint des faits. Le passage dont il est fait mention se lit comme suit:

L'avocat du syndicat m'a ensuite exposé la preuve qu'il désirait apporter. La preuve à l'effet que la mécanisation du bureau de poste de London a commencé à la fin de l'année 1975 ou au début de 1976; que les tests subis par les employés s'estimant lésés ont été conçus pour voir si les employés étaient capables de manœuvrer les nouvelles machines; que ces mêmes tests ont été introduits à London en mars 1976; et que les employés s'estimant lésés ont subi ces tests et ont tous été incapables de satisfaire aux normes prescrites. Il m'a exhorté aussi à tenir compte des faits se rapportant au changement technologique du bureau de poste de London traités par l'arbitre en chef dans les décisions 169-2-81 et 169-2-83.

L'avocat de l'employeur a convenu de l'exactitude des faits énumérés ci-dessus, à supposer que je sois habilité à entendre à leur égard des éléments de preuve autres que ceux qui, selon lui, sont recevables. Il m'a demandé, cependant, de bien prendre note qu'il n'abandonnait nullement sa position initiale quant à la recevabilité d'une telle preuve.

L'avocat des requérants n'est pas d'accord avec la prétention que des preuves suffisantes ont été fournies permettant à l'arbitre de décider s'il pouvait se reconnaître compétente en vertu de l'article 91(1)(a) pour entendre l'appel et il soutient que des preuves supplémentaires sont nécessaires pour qu'il puisse rendre sa décision. Lorsque la Cour a insisté pour que l'avocat des requérants fasse connaître la nature des preuves à fournir en plus de celles déjà présentées, il a seulement été capable d'indiquer l'existence de certaines différences importantes dans les lettres d'engagement de deux des cinq requérants, de l'absence de renseignements quant aux dates de l'introduction du nouvel équipement au bureau de poste de London et si l'arbitre était effectivement saisi de la décision de l'arbitre en chef concernant les changements technologiques survenus à London.

Ces omissions, ou du moins le manque de certitude sur la nature des preuves fournies à l'arbitre, me font douter fortement de la connaissance suffisante qu'elle a eu «des faits juridictionnels» lui permettant de rendre une bonne décision en ce qui concerne sa compétence en vertu de l'article 91(1)(a). Nul doute que la décision de la Cour suprême du Canada dans *Jacmain c. Le procureur général du Canada* [1978] 2 R.C.S. 15, établit qu'un arbitre a droit d'examiner les faits pour déterminer s'il a compétence en vertu de l'article 91(1)(b) nonobstant le fait que l'employeur a caractérisé son action comme un renvoi pour un



cause. I am of the opinion that it logically follows that the same principle must apply when it is alleged that the grievance is with respect to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement. . . .  
under section 91(1)(a).

As I read the record before us the Adjudicator did not permit sufficient evidence to be adduced before her to make this determination. In my view, not only the deficiencies referred to by applicants' counsel exist, but reference to other clauses of Article 29 indicate the kinds of evidence which are material to her decision on jurisdiction and upon which apparently no evidence was given.

For example, clauses 29.03 and 29.04 require that notice in writing be given by the employer to the union at least 90 days in advance before technological changes be introduced. The notice, *inter alia*, must specify the nature of the change, the date upon which it is proposed that the changes be effected, and, most importantly, under clause 29.04(c) "the approximate number, type and location of the employees likely to be affected by the change." The parties to the agreement, in the whole context of Article 29, are entitled to know the problem areas and who will be affected by the proposed changes before they are, in fact, made, as well, of course, the dates the changes are to be implemented. This information, it seems to me, is of vital importance for the Adjudicator to determine whether or not Article 29 applies to the applicants. So far as the record discloses, by refusing to permit evidence to be adduced other than that to which I have previously referred, at least some of the facts upon which she could determine whether or not she had jurisdiction were not before her. Her assumption of jurisdiction on the alternative basis, under section 91(1)(a), therefore, seems to lack evidentiary support.

Accordingly, for all of the above reasons, which are, of course, confined to the particular circumstances surrounding the conduct of the adjudication in issue, it is my opinion that the section 28 application should be granted, the decision of the

motif déterminé. A mon avis, il s'ensuit logiquement que le même principe doit s'appliquer lorsqu'il est allégué que le grief concerne l'interprétation ou . . . l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective. . . .  
en vertu de l'article 91(1)a).

A la lecture du dossier, je constate que l'arbitre n'a pas autorisé la présentation de suffisamment de preuves pour rendre cette décision. A mon avis, non seulement les lacunes citées par l'avocat des requérants existent, mais le renvoi à d'autres paragraphes de l'article 29 précise la nature des preuves qui sont essentielles à sa décision sur la compétence, preuves qui apparemment n'ont pas été présentées.

Par exemple, les articles 29.03 et 29.04 exigent que l'employeur donne un avis écrit au syndicat au moins 90 jours avant l'introduction d'un changement technologique. L'avis doit indiquer notamment le genre de changement, la date à laquelle il est proposé d'effectuer ce changement, et, ce qui est plus important, en vertu de l'article 29.04c) «le nombre approximatif d'employés qui risquent d'être touchés par le changement ainsi que le genre d'employés et leur lieu de travail.» Les parties à la convention, dans l'ensemble du contexte de l'article 29, sont en droit de connaître les endroits où des problèmes peuvent surgir ainsi que les personnes qui seront affectées par les changements proposés avant qu'ils ne se réalisent dans les faits, et naturellement, les dates auxquelles les changements doivent être mis en œuvre. Il me semble que ces renseignements sont d'importance vitale pour que l'arbitre puisse décider si oui ou non l'article 29 s'applique aux requérants. En autant que le montre le dossier, en refusant d'autoriser la présentation de preuves autres que celles que j'ai mentionnées précédemment, au moins certains faits sur lesquels l'arbitre aurait pu établir si elle était compétente n'ont pas été mis en preuve. En conséquence, sa présomption de compétence fondée sur la seconde possibilité, en vertu de l'article 91(1)a) semble manquer de preuve pour l'étayer.

En conséquence, pour tous les motifs qui précèdent, lesquels sont, bien entendu, limités aux circonstances entourant le déroulement de la décision en question, je suis d'avis que la demande en vertu de l'article 28 doit être accueillie, la décision de

Adjudicator should be set aside and the matter should be remitted to the Adjudicator for the purpose of determining, on proper evidence, whether or not she had jurisdiction to hear the appeals of the applicants from the disposition of their grievances, and on the basis of such determination, the proper disposition of the appeals.

\* \* \*

HEALD J.: I concur.

\* \* \*

MACKEY D.J.: I concur.

*a* l'arbitre annulée et l'affaire renvoyée à l'arbitre pour qu'elle décide, sur des preuves valables, si oui ou non elle a compétence pour entendre les appels des requérants contre le règlement de leurs griefs, et sur la base de cette décision, quelle suite valable doit être donnée aux appels.

\* \* \*

*b* LE JUGE HEALD: Je souscris.

\* \* \*

LE JUGE SUPPLÉANT MACKEY: Je souscris.