

T-1201-93

T-1201-93

Keith Jones (Applicant)**Keith Jones (requérant)**

v.

c.

Treasury Board (Health and Welfare Canada)
(Respondent)**Le Conseil du Trésor (Santé et Bien-être Canada)**
(intimé)

INDEXED AS: JONES v. CANADA (TREASURY BOARD) (T.D.)

RÉPERTORIÉ: JONES c. CANADA (CONSEIL DU TRÉSOR)
b (1^{re} INST.)Trial Division, Denault J.—Ottawa, January 17 and
27, 1994.Section de première instance, juge Denault—Ottawa,
17 et 27 janvier 1994.

Public Service — Labour relations — Eligibility for injury-on-duty leave with pay — Employee sustaining work-related injury in plane crash — Instead of claiming compensation from Worker's Compensation Board (WCB), applicant elected, pursuant to Government Employees Compensation Act (GECA), to sue third parties — Adjudicator's determination effect of GECA to preclude eligibility for injury-on-duty leave with pay where employee has elected to bring civil suit not clearly irrational and resulting from interpretation reasonably attributable to words of collective agreement — WCB's authority to make determination (required by collective agreement) applicant unable to perform duties due to work-related injury ended when applicant made election.

Fonction publique — Relations du travail — Admissibilité au congé payé pour accident de travail — L'employé s'est blessé dans l'exercice de ses fonctions lors d'un accident d'avion — Au lieu de demander l'indemnité auprès de la Commission des accidents du travail (CAT), il a choisi, en application de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, de poursuivre des tiers — La conclusion de l'arbitre de griefs, selon laquelle cette Loi a pour effet d'exclure le congé payé pour accident de travail dans le cas où l'employé a opté pour l'action civile, n'est pas «clairement irrationnelle» et résulte d'une interprétation que peut raisonnablement souffrir le texte de la convention collective — Une fois que le requérant eut fait son choix, la CAT n'était plus habilitée à décider (comme le prévoit la convention collective) qu'il était incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une blessure subie au travail.

The applicant, a Public Service employee working as a nurse for Health and Welfare Canada in Manitoba, sustained serious work-related injuries in a plane crash. The *Government Employees Compensation Act* (GECA) provided two mutually exclusive options for seeking compensation: to claim compensation from the Manitoba Worker's Compensation Board (WCB) or to bring a civil action against the airline and pilot. He chose to claim from the third parties.

Le requérant, infirmier au service de Santé et Bien-être Canada au Manitoba, a été grièvement blessé dans l'exercice de ses fonctions lors d'un accident d'avion. La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* lui permettait de choisir entre deux méthodes d'indemnisation mutuellement exclusives: soit demander l'indemnité auprès de la Commission des accidents du travail (CAT) du Manitoba, soit intenter une action civile contre la compagnie aérienne et le pilote de l'avion. Il a opté pour l'action contre les tiers.

When his sick leave and vacation leave credits were exhausted, the applicant requested, and was denied, injury-on-duty leave with pay pursuant to clause 17.12 of the collective agreement between Treasury Board and PIPS. This was an application for judicial review of the Adjudicator's decision denying the applicant's grievance against the employer's refusal. The Adjudicator found that clause 17.12 of the collective agreement was subject to the GECA and that since the applicant elected not to receive compensation under that Act, he was not eligible for injury-on-duty leave with pay. The Adjudicator also found that the WCB did not make the determination required by the collective agreement that the applicant was unable to perform his duties because of a work-related injury.

Après qu'il eut épuisé ses crédits de congé de maladie et de congé annuel, le requérant a demandé un congé payé pour accident du travail en invoquant la clause 17.12 de la convention collective entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique. L'employeur le lui a refusé. Il y a en l'espèce demande de contrôle judiciaire contre la décision par laquelle l'arbitre de griefs a rejeté le grief formé par le requérant au sujet du refus de l'employeur. L'arbitre de griefs a conclu que la clause 17.12 de la convention collective était subordonnée à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et que le requérant ayant choisi de ne pas recevoir l'indemnité prévue par cette Loi, il n'était pas admissible à demander un congé payé pour accident du travail. Le second motif de décision était que la CAT n'avait pas décidé, conformément à la convention collective, que le requérant n'était pas en mesure d'exercer ses fonctions en raison d'une blessure subie au travail.

Held, the application should be dismissed.

Judgement: la demande doit être rejetée.

Decisions of adjudicators of the PSSRB are protected by a privative clause, section 101 of the *Public Service Staff Relations Act*. Recent decisions of the Supreme Court of Canada have indicated that significant deference should be accorded to decisions of the PSSRB and, in particular, to adjudicators interpreting a collective agreement.

The Adjudicator's determination that the effect of the GECA, as a result of paragraph 57(2)(b) of the *Public Service Staff Relations Act*, was to preclude the eligibility for injury-on-duty leave with pay when an employee has elected to bring civil suit against possibly liable third parties was not "clearly irrational" and resulted from "an interpretation reasonably attributable to the words of the agreement".

It was not unreasonable, on the basis of the evidence, for the Adjudicator to conclude that the WCB did not make a determination as required by clause 17.12 of the collective agreement. It was also reasonable in so far as it was based on a legal finding that the WCB had no authority to make such a determination after the applicant had made his election.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Government Employees Compensation Act, R.S.C., 1985, c. G-5, ss. 2, 4(1)(i),(ii),(b),(2)(a),(b),(3)(a),(b),(4), 9(1),(2).
Public Service Staff Relations Act, R.S.C., 1985, c. P-35, ss. 57(2)(a),(b), 101, Sch. II.
The Worker's Compensation Act, R.S.M. 1987, c. W200, s. 50(2),(3).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada, [1993] 1 S.C.R. 941; (1993), 101 D.L.R. (4th) 673; 150 N.R. 161; *United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 579 v. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 S.C.R. 316; (1993), 102 D.L.R. (4th) 402; 153 N.R. 81; *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.

APPLICATION FOR JUDICIAL REVIEW of a decision of an adjudicator of the Public Service Staff Relations Board ([1993] C.P.S.S.R.B. No. 69 (QL)) denying the applicant's grievance against his employer's refusal of injury-on-duty leave with pay requested following a work-related accident but after he had elected to bring a civil suit against possibly liable third parties. Application dismissed.

Les décisions des arbitres de griefs de la CRTFP sont protégées par une disposition privative, savoir l'article 101 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Des arrêts récents de la Cour suprême du Canada prescrivent une grande retenue à l'égard des décisions de la CRTFP, en particulier des décisions des arbitres de griefs qui interprètent une convention collective.

La conclusion de l'arbitre de griefs, selon laquelle la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* a pour effet, par suite de l'alinéa 57(2)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, d'exclure le congé payé pour accident du travail dans le cas où l'employé a choisi d'intenter une action civile contre des tiers potentiellement responsables, n'est pas «clairement irrationnelle» et résulte d'une «interprétation que peut raisonnablement souffrir le texte de la convention».

Il n'était pas déraisonnable de la part de l'arbitre de griefs de conclure, sur la foi des preuves produites, que la CAT n'avait pas rendu une décision comme le prévoit la clause 17.12 de la convention collective. Cette conclusion est aussi raisonnable dans la mesure où elle est fondée sur une conclusion de droit, savoir que la CAT n'était pas habilitée à rendre cette décision une fois que le requérant eut fait son choix.

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État, L.R.C. (1985), ch. G-5, art. 2, 4(1)(i),(ii),(b),(2)(a),(b),(3)(a),(b),(4), 9(1),(2).
Loi sur les accidents du travail, L.R.M. 1987, ch. W200, art. 50(2),(3).
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 57(2)(a),(b), 101, annexe II.

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada, [1993] 1 R.C.S. 941; (1993), 101 D.L.R. (4th) 673; 150 N.R. 161; *Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 579 c. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 R.C.S. 316; (1993), 102 D.L.R. (4th) 402; 153 N.R. 81; *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.

DEMANDE DE CONTRÔLE JUDICIAIRE contre la décision ([1993] C.R.T.F.P.C. n° 69 (QL)) par laquelle un arbitre de griefs de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rejeté le grief formé par le requérant contre le refus de l'employeur de lui accorder un congé payé pour accident du travail après qu'il eut choisi d'intenter une action civile contre des tiers potentiellement responsables. Demande rejetée.

COUNSEL:

Dougald E. Brown for applicant.
Lubomyr Chabursky for respondent.

SOLICITORS:

Nelligan/Power, Ottawa, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondent.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

DENAULT J.: This is an application for judicial review of a decision of an adjudicator, Louis Tenace, of the Public Service Staff Relations Board dated April 23, 1993 [[1993] C.P.S.S.R.B. No. 69 (QL)] denying the applicant's grievance.

The grounds for the application are:

1. The Board erred in holding that the Applicant was not entitled to claim injury-on-duty leave with pay pursuant to the Collective Agreement governing relations between the parties.

2. Alternatively, the Board erred in holding that the Workers Compensation Board of Manitoba did not made [*sic*] a determination in the Applicant's case and that he was therefore, not entitled to injury-on-duty leave with pay.

The applicant is seeking an order setting aside the decision of the Adjudicator.

FACTS

The applicant is employed as a nurse by Health and Welfare Canada in Little Grand Rapids, Manitoba. During his return from a work-related conference on February 5, 1992, his plane crashed and he was seriously injured. He reported his injuries to the Manitoba Worker's Compensation Board (WCB) on March 5, 1992. On April 8, 1992, he received a letter from Labour Canada informing him that because his injuries were work-related and involved third parties (the airline and pilot) the *Government Employees Compensation Act*, R.S.C., 1985, c. G-5 (GECA), provided him with two mutually exclusive options for seeking compensation: to bring a civil action against the third parties or to claim compensation from the WCB. The applicant elected on April 10, 1993, to claim from the third parties. Correspondence

AVOCATS:

Dougald E. Brown pour le requérant.
Lubomyr Chabursky pour l'intimé.

a PROCUREURS:

Nelligan/Power, Ottawa, pour le requérant.
Le sous-procureur général du Canada pour l'intimé.

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

LE JUGE DENAULT: Il y a en l'espèce demande de contrôle judiciaire contre la décision en date du 23 avril 1993 [[1993] C.R.T.F.P.C. n° 69 (QL)] par laquelle Louis Tenace, arbitre de griefs de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, a rejeté le grief formé par le requérant.

d Les motifs de demande sont les suivants:

[TRADUCTION] 1. La Commission a commis une erreur en concluant que le requérant n'avait pas droit au congé payé pour accident du travail, tel que le prévoit la convention collective régissant les rapports entre les parties.

e 2. Subsidiairement, la Commission a commis une erreur en concluant que la Commission des accidents du travail du Manitoba n'avait pas rendu une décision sur le cas du requérant et que de ce fait, celui-ci n'avait pas droit au congé payé pour accident du travail.

f Le requérant conclut à ordonnance portant annulation de la décision de l'arbitre de griefs.

LES FAITS DE LA CAUSE

g Le requérant, infirmier au service de Santé et Bien-être social Canada à Little Grand Rapids (Manitoba), a été grièvement blessé lorsque l'avion qui le ramenait d'une conférence professionnelle s'écrasa le 5 février 1992. Il en fit la déclaration le 5 mars 1992 à la Commission des accidents du travail du Manitoba (CAT). Le 8 avril 1992, il reçut de Travail Canada une lettre l'informant que, son accident ayant eu lieu dans l'exercice de ses fonctions et que des tiers (la compagnie aérienne et le pilote de l'avion) y étant impliqués, la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, L.R.C. (1985), ch. G-5, lui permettait de choisir entre deux méthodes d'indemnisation mutuellement exclusives: soit tenter une action civile contre ces tiers, soit demander l'indemnité auprès de la CAT. Le 10 avril 1992, le requérant opta pour l'ac-

from A. Tataryn, Adjudicator, WCB, to Labour Canada dated June 19, 1992, reads as follows:

Due to the nature of the accident, Stephen Jones had the right to claim compensation benefits, and may have had the right to take legal action against the other legal party involved.

Mr. Jones has now indicated his intention not to claim compensation benefits. Therefore, we regret we are unable to assume responsibility for any time loss from work or treatment rendered as a result of this accident.

After his sick leave and vacation leave credits were exhausted, the applicant requested injury-on-duty leave with pay pursuant to clause 17.12 of the Master Agreement between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada (the collective agreement). This was denied by his employer. The applicant filed a grievance against this action with the Public Service Staff Relations Board (PSSRB). The Adjudicator denied the grievance.

DECISION

The relevant portion of the Adjudicator's decision is as follows (pages 10 to 11 of the decision):

I do not agree with the grievor's representative that clause 17.12 can operate independently and separately from the *Government Employees Compensation Act*. There is no question that the Act applies to employees of whom Mr. Jones is one. The grievor's representative argued that for that Act to apply, it was necessary to have a reference in it somewhere in clause 17.12. Again, with respect, I disagree. The *Government Employees Compensation Act* is an act of Parliament applying to government employees with the exception of regular members of the Canadian Forces or of the Royal Canadian Mounted Police. In that respect, it is no different from any other act of Parliament which applies to government employees which is not alluded to by specific reference in this collective agreement. On this basis alone, the grievance cannot succeed. Mr. Jones has decided, after seeking legal advice, to pursue a personal lawsuit against Ministic Airlines. In so doing, he elected not to receive compensation pursuant to the provisions of the *Government Employees Compensation Act*.

In addition, based on the evidence adduced, I must conclude that the WCB did not make a determination as required by clause 17.12. It appears the WCB would have honoured the grievor's claim based on the information it had, however, it was never required to do so as the grievor elected not to pursue his claim with the WCB.

tion contre les tiers. On peut lire ce qui suit dans une lettre adressée le 19 juin 1992 par A. Tataryn, arbitre de griefs de la CAT, à Travail Canada:

[TRADUCTION] Vu la nature de l'accident, Stephen Jones avait le droit de réclamer l'indemnité, et probablement le droit de poursuivre l'autre partie impliquée dans l'accident.

M. Jones a maintenant fait savoir qu'il ne demandera pas l'indemnité. Nous ne pourrions donc assumer la responsabilité pour le temps de travail perdu ou pour le traitement administré par suite de cet accident.

Après qu'il eut épuisé ses crédits de congé de maladie et de congé annuel, le requérant a demandé un congé payé pour accident du travail en invoquant la clause 17.12 de la convention-cadre entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique (la convention collective). L'employeur le lui a refusé. Par la suite, son grief devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) a été rejeté par l'arbitre de griefs.

LA DÉCISION EN CAUSE

Voici le passage de la décision de l'arbitre de griefs qui nous intéresse en l'espèce (pages 10 et 11):

[TRADUCTION] Je ne suis pas d'accord avec le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé lorsqu'il dit que la clause 17.12 peut être appliquée sans égard à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Nul doute que la Loi s'applique aux agents de l'État, dont M. Jones fait partie. Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé affirme que, pour que cette loi s'applique, il aurait fallu qu'elle soit mentionnée à un endroit quelconque de la clause 17.12. En toute déférence, je ne suis pas d'accord avec cette affirmation. La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* est une loi du Parlement qui s'applique aux agents de l'État, à l'exception des membres de la force régulière des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. À cet égard, elle n'est pas différente des autres lois du Parlement qui s'appliquent aux agents de l'État et qui ne sont nullement mentionnées dans la convention collective. Cet élément suffirait à justifier le rejet du grief. M. Jones a décidé, après avoir obtenu un avis juridique, d'intenter une action en justice à titre personnel contre Ministic Airlines. Ce faisant, il a choisi de ne pas recevoir l'indemnisation en vertu des dispositions de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

Par ailleurs, d'après la preuve qui a été présentée, je dois conclure que la Commission des accidents du travail n'a pas déterminé que le fonctionnaire était incapable d'exercer ses fonctions, comme l'exigeait la clause 17.12. Il semble que la Commission des accidents du travail aurait agréé la demande du fonctionnaire s'estimant lésé d'après l'information qu'elle possédait, mais elle n'a jamais eu à se prononcer puisque ce dernier a choisi de ne pas donner suite à sa demande auprès de la Commission.

The first basis for the Adjudicator's denial of the grievance is his determination that clause 17.12 of the collective agreement is subject to the GECA since that Act applies to all Government employees. The applicant elected not to receive compensation under the GECA and, as such, is not eligible for injury-on-duty leave with pay. The second basis for his decision is his finding that the WCB did not make the determination required by the collective agreement that the applicant was unable to perform his duties because of a work-related injury.

ISSUES

1. Did the Adjudicator err in his finding that an election pursuant to subsection 9(1) of the GECA to claim compensation from third parties precludes entitlement to injury-on-duty leave with pay pursuant to clause 17.12 of the collective agreement?

2. Did the Adjudicator err in his finding that the WCB did not make the determination required by clause 17.12 of the collective agreement that the applicant was unable to work because of a work-related injury?

STATUTORY PROVISIONS

Subsection 57(2) of the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C., 1985, c. P-35 reads:

57. ...

(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 or the establishment of which 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 established pursuant to any Act specified in Schedule II.

The *Government Employees Compensation Act* is listed in Schedule II.

Le premier motif invoqué par l'arbitre de griefs pour rejeter le grief est sa conclusion que la clause 17.12 de la convention collective est subordonnée à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* puisque celle-ci s'applique à tous les agents de l'État. Le requérant a choisi de ne pas recevoir l'indemnité prévue par cette Loi et, de ce fait, n'est pas admissible à demander un congé payé pour accident du travail. Le second motif de décision est que la CAT n'a pas conclu, conformément à la convention collective, que le requérant n'était pas en mesure d'exercer ses fonctions en raison d'une blessure subie au travail.

LES POINTS LITIGIEUX

1. L'arbitre de griefs a-t-il commis une erreur en jugeant que, ayant choisi en application du paragraphe 9(1) de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* de poursuivre des tiers en indemnisation, le requérant a perdu le droit au congé payé pour accident du travail, que prévoit la clause 17.12 de la convention collective?

2. L'arbitre de griefs a-t-il commis une erreur en jugeant que la CAT n'avait pas conclu, comme le prévoit la clause 17.12 à titre de condition préalable, que le requérant était incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une blessure subie au travail?

LES TEXTES DE LOI APPLICABLES

Le paragraphe 57(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, porte:

57. ...

(2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de:

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* est mentionnée à cette annexe II.

The relevant provisions of the GECA are as follows:

2. In this Act,

. . .

“employee” means

(a) any person in the service of Her Majesty who is paid a direct wage or salary by or on behalf of Her Majesty,

. . .

4. (1) Subject to this Act, compensation shall be paid to

(a) an employee who

(i) is caused personal injury by an accident arising out of and in the course of his employment, or

(ii) is disabled by reason of an industrial disease due to the nature of the employment; and

(b) the dependants of an employee whose death results from such an accident or industrial disease.

(2) The employee or the dependants referred to in subsection (1) are, notwithstanding the nature or class of the employment, entitled to receive compensation at the same rate and under the same conditions as are provided under the law of the province where the employee is usually employed respecting compensation for workmen and the dependants of deceased workmen, employed by persons other than Her Majesty, who

(a) are caused personal injuries in that province by accidents arising out of and in the course of their employment; or

(b) are disabled in that province by reason of industrial diseases due to the nature of their employment.

(3) Compensation under subsection (1) shall be determined by

(a) the same board, officers or authority as is or are established by the law of the province for determining compensation for workmen and dependants of deceased workmen employed by persons other than Her Majesty; or

(b) such other board, officers or authority, or such court, as the Governor in Council may direct.

. . .

9. (1) Where an accident happens to an employee in the course of his employment under such circumstances as entitle the employee or his dependants to an action against a person other than Her Majesty, the employee or the dependants, if entitled to compensation under this Act, may claim compensation under this Act or may claim against that other person.

(2) Where a claim is made against a person other than Her Majesty and less is recovered and collected, either on a settlement approved by the Minister or under a judgment of a court of competent jurisdiction, than the amount of compensation to which the employee or dependants who made the claim are entitled under this Act, the difference between the amount so

En voici les dispositions applicables en l'espèce:

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

. . .

a «agents de l'État» Personnes:

a) qui sont au service de Sa Majesté et rémunérées directement par celle-ci ou en son nom;

. . .

b 4. (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente loi, il est versé une indemnité:

a) aux agents de l'État qui sont:

(i) soit blessés dans un accident survenu par le fait ou à l'occasion de leur travail,

(ii) soit devenus invalides par suite d'une maladie professionnelle attribuable à la nature de leur travail;

b) aux personnes à charge des agents décédés des suites de l'accident ou de la maladie.

d (2) Les agents de l'État visés au paragraphe (1), quelle que soit la nature de leur travail ou la catégorie de leur emploi, et les personnes à leur charge ont droit à l'indemnité prévue par la législation—aux taux et conditions qu'elle fixe—de la province où les agents exercent habituellement leurs fonctions en matière d'indemnisation des travailleurs non employés par Sa Majesté—et de leurs personnes à charge en cas de décès—et qui sont:

a) soit blessés dans la province dans des accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leur travail;

b) soit devenus invalides dans la province par suite de maladies professionnelles attribuables à la nature de leur travail.

f (3) L'indemnité est déterminée:

a) soit par l'autorité—personne ou organisme — compétente en la matière, pour les travailleurs non employés par Sa Majesté et leurs personnes à charge, en cas de décès, dans la province où l'agent de l'État exerce habituellement ses fonctions;

b) soit par l'autorité, judiciaire ou autre, que désigne le gouverneur en conseil.

h

. . .

i 9. (1) Si l'accident dont a été victime un agent de l'État ouvre droit pour lui ou les personnes à sa charge à un recours contre un tiers, l'agent ou ces personnes, s'ils ont également droit à l'indemnité prévue par la présente loi, peuvent soit demander celle-ci, soit exercer le recours contre le tiers.

j (2) Si la somme effectivement recouvrée du tiers aux termes d'un règlement entre les parties approuvé par le ministre ou d'un jugement rendu par un tribunal compétent est inférieure à l'indemnité à laquelle l'agent de l'État ou les personnes à sa charge ont droit sous le régime de la présente loi, la différence leur est versée à titre d'indemnité.

recovered and collected and the amount of that compensation shall be paid as compensation to the employee or dependants.

(3) If the employee or the dependants referred to in subsection (1) elect to claim compensation under this Act, Her Majesty shall be subrogated to the rights of the employee or dependants and may maintain an action in the name of the employee or dependants or of Her Majesty against the person against whom the action lies and any sum recovered shall be paid into the Consolidated Revenue Fund.

(4) Where an action is brought under subsection (3) and the amount recovered and collected exceeds the amount of compensation to which the employee or his dependants are entitled under this Act, there may be paid out of the Consolidated Revenue Fund to the employee or his dependants such portion of the excess as the Minister with the approval of the Treasury Board deems necessary, but if after that payment has been made the employee becomes entitled to an additional amount of compensation in respect of the same accident, the amount paid under this subsection may be deducted from the additional compensation.

Clause 17.12 of the Master Agreement between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada (the collective agreement) provides the following:

17.12 Injury-on-Duty Leave With Pay

An employee shall be granted injury-on-duty leave with pay for such reasonable period as may be determined by the Employer where it is determined by a Provincial Worker's Compensation Board that he is unable to perform his duties because of:

- (a) personal injury accidentally received in the performance of his duties and not caused by the employee's willful misconduct,
- (b) sickness resulting from the nature of his employment,

or

- (c) exposure to hazardous conditions in the course of his employment,

if the employee agrees to pay to the Receiver General of Canada any amount received by him for loss of wages in settlement of any claim he may have in respect of such injury, sickness or exposure.

APPLICANT'S POSITION

The applicant maintains that clause 17.12 of the collective agreement provides for a mandatory grant of injury-on-duty leave with pay if the following conditions are met: (1) a determination by the WCB that the injury is work-related and (2) an undertaking by the applicant to repay any amount received by him for loss of wages in settlement of any claim. In his

(3) Dans les cas où l'agent de l'État ou les personnes à sa charge optent pour l'indemnité prévue par la présente loi, Sa Majesté est subrogée dans leurs droits et peut intenter une action contre le tiers à l'égard de qui le recours est ouvert, en leur nom ou en son propre nom; toute somme ainsi recouvrée est versée au Trésor.

(4) Si la somme ainsi recouvrée dépasse le montant de l'indemnité à laquelle l'agent de l'État ou les personnes à sa charge avaient droit aux termes de la présente loi, il peut leur être versé, sur le Trésor, la fraction de l'excédent que le ministre, avec l'approbation du Conseil du Trésor, estime nécessaire; si, après le versement, l'agent a droit à un supplément d'indemnité au titre du même accident, la somme versée sous le régime du présent paragraphe peut être déduite de ce supplément.

La clause 17.12 de la convention cadre conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique (la convention collective) prévoit ce qui suit:

17.12 Congé payé pour accident du travail

Tout employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cet employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison:

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,
- b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi,

ou

- c) d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaire subies.

L'ARGUMENTATION DU REQUÉRANT

Le requérant tient que la clause 17.12 de la convention collective prévoit impérativement l'octroi du congé payé pour accident du travail si les conditions suivantes sont réunies: (1) conclusion de la CAT que la blessure tient à un accident du travail et (2) engagement de la part du demandeur de rembourser la somme reçue en règlement de toute demande pour

submission, the guarantee of full salary if an employee is injured on duty is a benefit negotiated between the parties independent of the GECA. There is no express limitation of its application to claims under the GECA. Also, it is the applicant's submission that the only interpretation of the provision which gives effect to all of the words used is that it can only apply in circumstances where an employee has waived the right to compensation and elected to bring an action. It does not automatically follow from the requirement that a determination be made by the WCB that an employee is only eligible for injury-on-duty leave with pay where he has elected to claim compensation benefits. The WCB may make a determination that an employee is unable to perform his duties because of a work-related injury even if the employee has decided not to claim under the GECA or provincial legislation. This determination "is simply a determination by an independent third party that an employee is truly disabled from performing his duties. This determination is entirely independent from the employee's election to either seek compensation or proceed with a civil action."

Secondly, the applicant submits that the Adjudicator's finding that the WCB did not make a determination that he was unable to perform his duties because of a work-related injury is an erroneous finding made without regard to the material before him in a capricious or perverse manner. In addition to the letter of June 19, 1992, the applicant refers specifically to correspondence between A. Tataryn and the applicant dated March 11, 1993, indicating that had he elected to pursue compensation benefits his claim would have been approved.

RESPONDENT'S POSITION

The respondent submits that according to paragraph 57(2)(b) and Schedule II of the *Public Service Staff Relations Act* the interpretation of the collective agreement must be consistent with the GECA. To interpret clause 17.12 of the collective agreement in a manner that allows an employee to receive injury-on-duty leave with pay and simultaneously maintain a

perles de salaire. Selon cette argumentation, la garantie de paiement intégral des salaires en cas de blessure subie au travail est un avantage négocié par les parties indépendamment de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, laquelle ne comporte aucune disposition qui en limite expressément l'application aux demandes faites sous son régime. La seule interprétation de cet clause, qui donne effet à tous les mots employés, est qu'il ne s'applique qu'au cas où l'employé a renoncé au droit à l'indemnité et choisi la voie de l'action en justice. Il ne s'ensuit pas nécessairement que la CAT doit conclure formellement que l'employé n'a droit au congé payé pour accident du travail que s'il a choisi de demander l'indemnité. La CAT peut conclure qu'un employé est incapable d'exercer ses fonctions du fait d'une blessure subie au travail même s'il a choisi de ne pas demander l'indemnité prévue par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou par la législation provinciale en la matière. Pareille conclusion [TRADUCTION] «n'est que la conclusion, tirée par un tiers impartial, qu'un employé est vraiment incapable d'exercer ses fonctions. Elle n'a absolument aucun rapport avec le fait que l'employé choisit de demander l'indemnité ou d'intenter une action civile».

En second lieu, le requérant tient que le jugement de l'arbitre de griefs selon lequel la Commission n'a pas conclu qu'il était incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une blessure subie au travail, est une conclusion erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire, sans tenir compte des éléments dont disposait l'arbitre. Outre la lettre du 19 juin 1992, le requérant cite expressément la lettre du 11 mars 1993 de A. Tataryn, qui lui faisait savoir que s'il avait opté pour l'indemnité, sa demande aurait été accueillie.

L'ARGUMENTATION DE L'INTIMÉ

L'intimé tient que selon l'alinéa 57(2)(b) et l'annexe II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, l'interprétation de la convention collective doit être compatible avec la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Interpréter la clause 17.12 de manière à permettre à un employé de bénéficier d'un congé payé pour accident du travail tout

private lawsuit would circumvent the election principle established in subsection 9(1) of the GECA.

Regarding the Adjudicator's finding that a determination within the meaning of clause 17.12 had not been made, the respondent submits that the determination required must be one which the WCB had the authority to make. The only legislation which grants the WCB authority to make such determinations in respect of federal employees is the GECA. In support of this proposition, they refer to subsection 50(3) of *The Worker's Compensation Act*, R.S.M. 1987, c. W200, which provides that the WCB may only exercise powers given to it and subsection 50(2) of that Act and subsection 4(3) of the GECA giving it the authority to administer the GECA and determine compensation. In addition, the WCB only becomes seized with a claim and authorized to make a determination once an election to claim compensation is made. Therefore, the correspondence from Mr. Tataryn to the applicant cannot constitute a determination within the mandate of the WCB. The respondent also refers to a letter prepared at the time of the hearing before the PSSRB from Ms. Lori C. Ferguson Sain, Legal Counsel, WCB, to counsel for the respondent and to the Professional Institute of the Public Service of Canada stating:

In connection with the accident of February 5, 1992, Mr. Jones as a worker and his employer each filed notices of the accident with the WCB, as required under the Act and a claim file was opened by the WCB. However, as the accident involved a third party not covered by the Act, Mr. Jones elected not to claim compensation pursuant to subsection 9(1) of the Act and accordingly, the WCB has no authority to determine his entitlement to compensation at the present time.

ANALYSIS

It is important to note at the outset that decisions of adjudicators of the PSSRB are protected by a privative clause, section 101 of the *Public Service Staff Relations Act*, which reads as follows:

101. (1) Except as provided in this Act, every order, award, direction, decision, declaration or ruling of the Board, an arbitrator appointed under section 63, or an adjudicator is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

en poursuivant une action civile reviendrait à tourner le principe de l'alternative prévue au paragraphe 9(1) de cette Loi.

En ce qui concerne le jugement de l'arbitre de griefs selon lequel il n'y a pas eu conclusion au sens de la clause 17.12, l'intimé soutient que pareille conclusion doit être compatible avec la compétence de la CAT. La seule loi qui habilite cette dernière à la tirer à l'égard des agents de l'État fédéral est la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Il cite à l'appui le paragraphe 50(3) de la *Loi sur les accidents du travail*, L.R.M., 1987, ch. W200, du Manitoba, selon lequel la CAT ne peut exercer que les pouvoirs dont elle est investie, ainsi que le paragraphe 50(2) de cette Loi et le paragraphe 4(3) de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* qui habilite la CAT à appliquer cette dernière Loi et à fixer l'indemnité. En outre, la CAT n'est saisie de la demande et autorisée à statuer qu'après que l'intéressé a choisi de demander l'indemnité. Il s'ensuit que la lettre de M. Tataryn au requérant ne saurait constituer une conclusion relevant de la compétence de la CAT. L'intimé cite aussi une lettre rédigée à la date de l'audience devant la CRTFP, par M^{me} Lori C. Ferguson Sain, conseillère juridique de la CAT, à l'intention de l'avocat du requérant et de l'Institut professionnel de la fonction publique, et où on peut lire ce qui suit:

[TRADUCTION] Par suite de l'accident du 5 février 1992, M. Jones, en sa qualité de travailleur, et son employeur ont déposé chacun, conformément à la Loi, une déclaration de l'accident auprès de la CAT, laquelle a ouvert un dossier de demande. Cependant, comme cet accident impliquait une tierce partie qui n'est pas soumise à l'application de la Loi, M. Jones a choisi de ne pas demander l'indemnité prévue au paragraphe 9(1) de la Loi; en conséquence, la CAT n'a pas compétence en ce moment pour statuer sur son droit à l'indemnité.

ANALYSE

Il faut noter au préalable que les décisions des arbitres de griefs de la CRTFP sont protégées par une disposition privative, savoir l'article 101 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lequel prévoit ce qui suit:

101. (1) Sauf exception dans la présente loi, toute ordonnance, décision arbitrale ou autre, instruction ou déclaration de la Commission, d'un arbitre nommé en vertu de l'article 63 ou d'un arbitre de griefs est définitive et non susceptible de recours judiciaire.

(2) No order shall be made or process entered, or proceedings taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the Board, an arbitrator appointed under section 63 or an adjudicator in any of the proceedings of the Board, arbitrator or adjudicator.

In addition, the Supreme Court has rendered two recent decisions which have considered the appropriate standard of judicial review in the labour relations context. Both of these decisions apply in this instance: the first considered the standard of review under the above privative clause (*Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1993] 1 S.C.R. 941) (*PSAC*) and the second considered the standard to be applied to decisions of an adjudicator interpreting a collective agreement (*United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 579 v. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 S.C.R. 316) (*Bradco*). Both of these decisions indicate that significant deference should be accorded to decisions of the PSSRB and, in particular, to adjudicators interpreting a collective agreement.

In *PSAC* at page 955, the Court found that the appropriate standard of judicial review of decisions within the jurisdiction of the PSSRB and subject to section 101 of the *Public Service Staff Relations Act* is the “patently unreasonable” test set out in *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation*, [1979] 2 S.C.R. 227, at page 237:

... was the Board’s interpretation so patently unreasonable that its construction cannot be rationally supported by the relevant legislation and demands intervention by the court upon review?

The Court in *PSAC* provided another formulation of the “patently unreasonable” test at pages 963-964:

Thus, based on the dictionary definition of the words “patently unreasonable”, it is apparent that if the decision the Board reached, acting within its jurisdiction, is not clearly irrational, that is to say evidently not in accordance with reason, then it cannot be said that there was a loss of jurisdiction. This is clearly a very strict test.

It is not enough that the decision of the Board is wrong in the eyes of the court; it must, in order to be patently unreasonable, be found by the court to be clearly irrational.

(2) Il n’est admis aucun recours ou décision judiciaire—notamment par voie d’injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto*—visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l’action de la Commission, d’un arbitre nommé en vertu de l’article 63 ou d’un arbitre de griefs.

En outre, la Cour suprême a rendu récemment deux arrêts sur la norme de contrôle judiciaire en matière de relations du travail. Ces deux décisions s’appliquent en l’espèce: la première porte sur la norme de contrôle judiciaire dans le contexte de la disposition privative ci-dessus (*Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941) (*AFPC*); la seconde porte sur la norme de contrôle judiciaire applicable aux décisions arbitrales d’interprétation de convention collective (*Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d’Amérique, section locale 579 c. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 R.C.S. 316) (*Bradco*). Les deux arrêts prescrivent une grande retenue à l’égard des décisions de la CRTFP, en particulier des décisions des arbitres de griefs qui interprètent une convention collective.

Dans l’arrêt *AFPC*, en page 955, la Cour a conclu que la norme de contrôle judiciaire des décisions relevant de la compétence de la CRTFP, dans le cadre de l’article 101 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, est le critère de la décision «manifestement déraisonnable» défini par l’arrêt *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227, en page 237:

... l’interprétation de la Commission est-elle déraisonnable au point de ne pouvoir rationnellement s’appuyer sur la législation pertinente et d’exiger une intervention judiciaire?

Le critère de la décision «manifestement déraisonnable» revêt une autre formulation dans l’arrêt *AFPC*, en pages 963 et 964:

Eu égard donc à ces définitions des mots «manifeste» et «déraisonnable», il appert que si la décision qu’a rendue la Commission, agissant dans le cadre de sa compétence, n’est pas clairement irrationnelle, c’est-à-dire, de toute évidence non conforme à la raison, on ne saurait prétendre qu’il y a eu perte de compétence. Visiblement, il s’agit là d’un critère très strict.

Il ne suffit pas que la décision de la Commission soit erronée aux yeux de la cour de justice; pour qu’elle soit manifestement déraisonnable, cette cour doit la juger clairement irrationnelle.

In *Bradco*, at pages 339 and 341, the Court found that even in the absence of a full privative clause:

... the arbitrator's relative expertise mandates that the court defer to the decision of the arbitrator in this case unless his decision is found to be patently unreasonable.

... the court will defer even if the interpretation given by the tribunal to the collective agreement is not the "right" interpretation in the court's view nor even the "best" of two possible interpretations, so long as it is an interpretation reasonably attributable to the words of the agreement.

The question I must determine, therefore, is whether the Adjudicator's interpretation is "clearly irrational" or whether it cannot reasonably be "attributable to the words of the agreement." The applicant argued that the patently unreasonable test should not apply in this instance because the issues being determined by the Adjudicator concerned the interplay between tort law and worker's compensation schemes, not labour relations—the Adjudicator's particular field of expertise. I must disagree. The interpretation and factual findings required by the decision of the Adjudicator fall squarely within the field of labour relations.

In my opinion, the Adjudicator's determination that the effect of the GECA is to preclude eligibility for injury-on-duty leave with pay when an employee has elected to bring a civil suit against possibly liable third parties is not "clearly irrational" and results from "an interpretation reasonably attributable to the words of the agreement" for the following reasons.

The applicant's submission that injury-on-duty leave with pay contemplated by clause 17.12 is a different benefit from the compensation provided under the provincial WCB scheme and the GECA is correct only in part. Subsection 4(4) of the GECA provides that a federal employee injured in a work-related incident has a right to compensation. Subsections 4(2) and 4(3) provide that the rate and conditions of compensation are to be determined by the WCB of the province in which the employee is usually

En pages 339 et 341 de l'arrêt *Bradco*, la Cour a conclu que même en l'absence d'une disposition privative proprement dite:

... l'expertise relative de l'arbitre exige qu'une cour de justice fasse preuve de retenue à l'égard de la décision de l'arbitre en l'espèce, à moins que celle-ci ne soit jugée manifestement déraisonnable.

... la cour de justice fera preuve de retenue même si, à son avis, l'interprétation qu'a donnée le tribunal à la convention collective n'est pas la «bonne» ni même la «meilleure» de deux interprétations possibles, pourvu qu'il s'agisse d'une interprétation que peut raisonnablement souffrir le texte de la convention.

Il échet donc d'examiner si l'interprétation faite en l'espèce par l'arbitre de griefs est «clairement irrationnelle» ou si elle n'est pas une interprétation «que peut raisonnablement souffrir le texte de la convention». Le requérant soutient qu'il ne faut pas appliquer en l'espèce le critère de la décision manifestement déraisonnable, puisque les questions que l'arbitre de griefs était appelé à trancher portaient sur les rapports entre les règles de droit applicables aux délits civils et les régimes d'indemnisation des accidents du travail, et non sur les relations du travail qui constituent son domaine d'expertise. Je ne suis pas de cet avis. L'interprétation et les conclusions de fait qui président à la décision de l'arbitre de griefs relèvent bien du domaine des relations du travail.

À mon avis, sa conclusion que la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* a pour effet d'exclure le congé payé pour accident du travail, dans le cas où l'employé a choisi d'intenter une action civile contre des tiers potentiellement responsables, n'est pas «clairement irrationnelle» et résulte d'une «interprétation que peut raisonnablement souffrir le texte de la convention», et ce pour les raisons suivantes.

L'argument du requérant, selon lequel le congé payé pour accident du travail prévu à la clause 17.12 est différent de l'indemnité prévue par le régime provincial des accidents du travail et par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, n'est fondé qu'en partie. Le paragraphe 4(1) de cette dernière Loi prévoit l'indemnisation de l'employé de l'État fédéral blessé au travail. Les paragraphes 4(2) et 4(3) prévoient que les taux et les conditions d'indemnisation sont fixés par la commission des accidents du travail

employed in the same manner as the worker's compensation scheme applies to other workers in that province. In Manitoba, *The Worker's Compensation Act* provides for a maximum level of compensation equal to 75% of the worker's average earnings.

In clause 17.12 of the collective agreement, the parties to the agreement negotiated a guarantee that federal employees who are members of the Professional Institute of the Public Service of Canada and who have been injured as a result of a work-related incident would receive a full salary for a reasonable period. In so far as clause 17.12 guarantees a full salary while *The Worker's Compensation Act* of Manitoba only provides a maximum of 75% of the employee's earnings, the applicant's submission that the benefits provided under the two schemes are different is correct. However, they are substantially the same benefit in so far as they both represent income replacement or an income guarantee for federal employees injured in the course of their duties.

Usually there is nothing to prevent parties to a collective agreement from negotiating terms and conditions of employment which increase the benefits already provided by statute unless there is an express statutory prohibition. In my opinion, paragraph 57(2)(b) of the *Public Service Staff Relations Act* constitutes such a prohibition. It prohibits the alteration by means of a collective agreement of "any existing term or condition of employment . . . that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II." The GECA is listed in Schedule II and in subsection 9(1) it provides a term or condition of employment which requires federal employees to choose between claiming compensation under the Act and claiming compensation pursuant to a civil action against possibly liable third parties. Subsection 9(2) provides that an employee who chooses to sue for compensation and who receives less than would have been provided under the GECA is entitled to a top-up equal to the difference. Clearly, there is nothing unreasonable in the Adjudicator's interpretation of clause 17.12 of the collective agreement within the context of the compensation scheme set out in section 9 of the GECA; in fact such an analysis is mandated by paragraph 57(2)(b) of the *Public Service Staff Relations Act*. Nor can I find that his con-

de la province où cet employé exerce habituellement ses fonctions, de la même manière que pour les autres travailleurs de la province. Au Manitoba, la *Loi sur les accidents du travail* prévoit que l'indemnité peut s'élever jusqu'à 75 p. 100 de la rémunération moyenne de l'intéressé.

Par la clause 17.12 de la convention collective, les parties ont négocié la garantie pour les fonctionnaires fédéraux, membres de l'Institut professionnel de la fonction publique, qui ont été blessés au travail, de recevoir l'intégralité de leur rémunération pendant une période raisonnable. Dans la mesure où la clause 17.12 garantit l'intégralité de la rémunération alors que la *Loi sur les accidents du travail* du Manitoba prévoit un maximum de 75 p. 100 du salaire de l'employé, le requérant a eu raison de dire que les prestations respectivement prévues par les deux régimes sont différentes. Elles sont cependant essentiellement les mêmes puisqu'elles représentent toutes deux un revenu de substitution ou un revenu garanti pour les employés de l'État fédéral blessés au travail.

Normalement, rien n'empêche les parties à une convention collective de négocier des conditions d'emploi qui ajoutent aux avantages déjà prévus par la loi, à moins que celle-ci ne l'interdise expressément. À mon avis, il y a en l'espèce interdiction par l'alinéa 57(2)(b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui interdit de modifier par voie de convention collective «une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II». La *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* figure à cette annexe II et prévoit en son paragraphe 9(1) une condition d'emploi qui fait aux employés de l'État fédéral l'obligation de choisir entre l'indemnité sous le régime de cette Loi ou l'action civile contre les tiers potentiellement responsables. Le paragraphe 9(2) prévoit que l'employé qui reçoit par suite de l'action en justice, un règlement inférieur à l'indemnité à laquelle il a droit sous le régime de cette Loi, a droit au versement de la différence. Il n'y a manifestement rien de déraisonnable dans l'interprétation faite par l'arbitre de griefs de la clause 17.12 de la convention collective dans le contexte du régime d'indemnisation prévu à l'article 9 de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*; en fait cette analyse est impérative par application de l'ali-

clusion that injury-on-duty leave with pay provisions cannot operate independently from the GECA is clearly irrational.

Regarding the Adjudicator's second conclusion that the WCB did not make a determination as required by clause 17.12 of the collective agreement, I cannot find that it was unreasonable considering, in particular, his previous conclusion. It appears that this conclusion is based in part upon his evaluation of the evidence, the various letters referred to above. As a finding of fact, it appears to me to be reasonable in that the Adjudicator had regard to the evidence before him and it was not made in a perverse or capricious manner. The conclusion is also reasonable in so far as it is based on a legal finding that the WCB had no authority to make the determination required by clause 17.12 in respect of employees who have elected to bring a civil action against possibly liable third parties. I would agree with the respondent's submissions and the letter of Lori Sain that the WCB's authority to make a determination that Mr. Jones would be unable to perform his duties because of a work-related injury ended when he made his election.

CONCLUSION

For the above reasons, I am of the opinion that the Adjudicator did not err when he denied the applicant's grievance. I would therefore dismiss the application.

née 57(2)b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Je ne saurais conclure non plus que sa décision que les dispositions relatives au congé payé pour accident de travail ne peuvent s'appliquer abstraction faite de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, est clairement irrationnelle.

En ce qui concerne la seconde conclusion de l'arbitre de griefs, savoir que la CAT n'a pas rendu une décision comme le prévoit la clause 17.12 de la convention collective, je ne la trouve pas déraisonnable, compte tenu en particulier de sa conclusion précédente. Il semble que sa conclusion est fondée en partie sur son appréciation des preuves produites, savoir les lettres, *supra*. Il s'agit là, à mon avis, d'une conclusion de fait raisonnable en ce qu'elle a été tirée compte tenu des éléments de preuve dont il disposait, et non pas de façon abusive ou arbitraire. Elle est aussi raisonnable dans la mesure où elle est fondée sur une conclusion de droit, savoir que la Commission n'était pas habilitée à rendre une décision en application de la clause 17.12 à l'égard des employés qui ont choisi de poursuivre au civil des tiers potentiellement responsables. J'accepte l'argument de l'intimé et ce que dit Lori Sain dans sa lettre, savoir que la CAT a été dessaisie de sa compétence pour juger que M. Jones était incapable d'exercer ses fonctions en raison des blessures subies au travail, le moment même où celui-ci a fait son choix.

CONCLUSION

Par ces motifs, je conclus que l'arbitre de griefs n'a commis aucune erreur en rejetant le grief du requérant. Je me prononce pour le rejet de la demande.