

T-830-91

T-830-91

**Canadian Imperial Bank of Commerce (Applicant)**

**Banque canadienne impériale de commerce (requérante)**

v.

a c.

**Earl Bateman and Graham Leslie (Adjudicator) (Respondents)**

**Earl Bateman et Graham Leslie (arbitre) (intimés)**

*INDEXED AS: CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE v. BATEMAN (T.D.)*

*RÉPERTORIÉ: BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE c. BATEMAN (I<sup>re</sup> INST.)*

Trial Division, Cullen J.—Vancouver, April 24; Ottawa, May 8, 1991.

Section de première instance, juge Cullen—Vancouver, 24 avril; Ottawa, 8 mai 1991.

*Labour relations — Canada Labour Code, Division XIV, providing grievance procedure for non-unionized workers in federal jurisdiction — Code, s. 167(3) excluding managers — Adjudicator taking jurisdiction on ground manager of Bank's Regional Data Centre not manager — Respondent in charge of department having 200 employees, \$10,000,000 budget — Purpose of Division to provide non-unionized workers protection mirroring that in collective agreements — Classifications used in normal labour relations applying — Need not be independent of outside review, have absolute autonomy — Respondent had significant autonomy in administration of large department.*

*Relations du travail — Le Code canadien du travail, Section XIV, prévoit une procédure de règlement de griefs pour les travailleurs fédéraux non syndiqués — L'art. 167(3) du Code exclut les «directeurs» — L'arbitre a déclaré qu'il était compétent parce que le directeur du Centre régional de données de la Banque n'était pas un «directeur» — L'intimé était chargé d'un service comptant 200 employés et ayant un budget de 10 000 000 \$ — La Section a pour objet de fournir aux travailleurs non syndiqués une protection semblable à celle que procurent les conventions collectives — Les classifications utilisées dans les relations de travail ordinaires s'appliquent — Il n'est pas nécessaire que le pouvoir d'administrer soit indépendant d'un examen extérieur, que l'autonomie soit absolue — L'intimé jouissait d'une grande autonomie pour administrer un service de grande envergure.*

*Judicial review — Prerogative writs — Prohibition — Privative clause providing adjudicator's order "shall not be questioned or reviewed in any court" — Not preventing review for want of jurisdiction — Not limited to review for patent unreasonableness — Decision of inferior tribunal interpreting provision conferring jurisdiction reviewable for mere error.*

*Contrôle judiciaire — Brefs de prérogative — Prohibition — Une clause privative prévoit qu'une ordonnance d'un arbitre n'est pas «susceptible de recours judiciaires» — Elle n'empêche pas d'effectuer une révision pour cause de manque de compétence — Il n'est pas nécessaire que la décision soit manifestement déraisonnable — La décision par laquelle un tribunal d'instance inférieure interprète une disposition qui confère une compétence est susceptible de révision à cause d'une simple erreur.*

This was an application for prohibition to restrain an adjudicator appointed under subsection 242(1) of the *Canada Labour Code*, from hearing a complaint of wrongful dismissal. The adjudicator ruled he had jurisdiction to hear the complaint, based on his finding that the complainant was not a manager within the meaning of subsection 167(3) of the Code, which explicitly excludes managers from the statutory regime of grievance adjudication.

Il est question en l'espèce d'une demande de bref de prohibition ayant pour but d'empêcher qu'un arbitre désigné en vertu du paragraphe 242(1) du *Code canadien du travail* entende une plainte de congédiement injuste. L'arbitre a conclu qu'il était compétent pour entendre la plainte parce que le plaignant n'était pas un «directeur» au sens du paragraphe 167(3) du Code, qui exclut expressément les directeurs du régime légal de l'arbitrage des griefs.

The respondent had been manager of the Vancouver Regional Data Centre of the Canadian Imperial Bank of Commerce. In the CIBC corporate structure, there were three officers between him and the Chairman of the Board. The data centre, responsible for the information processing needs of the Bank throughout the region, employs 200 people and has an annual budget of \$10,000,000. The respondent had authority for hiring and promotion, without reference to head office, for 85% of his staff positions. For the most senior 15% of data centre staff, corporate management at Toronto made the decisions upon his recommendation. There had been but one case, while Mr. Bateman was in charge of the data centre, where corporate management hired someone over his strenuous objections. He

L'intimé avait été directeur du Centre régional de données de la Banque canadienne impériale de commerce. Dans la hiérarchie de cette dernière, il y avait trois cadres entre l'intimé et le président du conseil. Le centre de données, qui est chargé des besoins de traitement des informations de la Banque dans toute la région, emploie 200 personnes et a un budget annuel de 10 000 000 \$. L'intimé avait le pouvoir d'embaucher et de promouvoir 85 % de son personnel sans consulter le siège de la Banque. Pour les 15 % d'employés de niveau supérieur du centre de données, c'est la direction de la Banque à Toronto qui prenait les décisions, à la suite de recommandations de l'intimé. À l'époque où M. Bateman dirigeait le centre de données, il n'était arrivé qu'une fois seulement que la direction de la

was responsible for fixing salaries, within ranges set by headquarters for each position; the ranges were set without advice from the respondent or his homologues in other data centres. He could pay salaries beyond the ranges only with the approval of headquarters; that approval was usually granted, although not always without discussion. Headquarters determined the number of staff Bateman would have after receiving his recommendation.

*Held*, the application should be allowed.

The privative clause in section 243, that the adjudicator's order "shall not be questioned or reviewed in any court", does not prevent review for jurisdictional error. The adjudicator's decision need not be patently unreasonable for prohibition to issue. Where the question is the meaning of a legislative provision limiting a tribunal's powers, a mere error of interpretation will cause it to lose jurisdiction and subject its decision to review. A pragmatic, functional approach must be adopted to the determination whether the interpretation of the statutory provision confers jurisdiction. This approach takes into account the wording of the enactment, the purpose of the statute creating the tribunal, the reason for its existence, the area of expertise of its members and the nature of the problem before it.

Subsection 167(3) expressly excludes managers from the operation of Division XIV of the Code. It is apparent that Parliament intended the provision to define and limit the inquiry upon which the adjudicator may embark. Although the word "manager" is not defined, to leave its definition up to the adjudicator would permit his jurisdiction to be extended far beyond what Parliament intended.

The purpose of the Division is to provide a summary grievance procedure, for non-unionized workers, like that usually found in collective agreements. Although subsection 167(3) was not intended to exclude all those who exercise some management functions, it should not be read as departing too far from the classifications used in normal labour relations.

The adjudicator misinterpreted subsection 167(3) in stating that, for an employee to be a "manager", he had to have very considerable, if not absolute, autonomy. Bateman, as a senior member of CIBC management, did exercise significant autonomy and discretion in the administration of a large department. The adjudicator erred in requiring that the power to administer had to be independent from outside review. Even the board chairman of a large corporation must answer to a board of directors.

#### STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

*Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, ss. 167(2),(3), 240(1) (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 15), 242 (as am. *idem*, s. 16), 243.

Banque embauche un employé malgré ses objections vigoureuses. Il était chargé de fixer les salaires, dans les limites des échelles qu'avait prescrites le siège social pour chaque poste, et celles-ci étaient déterminées sans consulter l'intimé ou ses homologues d'autres centres de données. Ce n'était qu'avec l'accord du siège social qu'il pouvait payer des salaires excédant les échelles; cet accord était habituellement donné, mais pas toujours sans discussions. Le siège social déterminait le nombre d'employés dont M. Bateman disposerait après avoir pris connaissance des recommandations de ce dernier.

*Jugement*: la demande devrait être accueillie.

La clause privative de l'article 243, selon laquelle l'ordonnance de l'arbitre n'est pas «susceptible de recours judiciaires», ne fait pas obstacle à la tenue d'une révision pour cause d'erreur juridictionnelle. Il n'est pas nécessaire que la décision de l'arbitre soit manifestement déraisonnable pour qu'il y ait prohibition. Lorsque la question en cause est le sens d'une disposition législative qui limite les pouvoirs d'un tribunal, une simple erreur d'interprétation lui fera perdre sa compétence et donnera ouverture à une révision. Il importe d'adopter une approche pragmatique et fonctionnelle pour déterminer si l'interprétation de la disposition législative confère la compétence au tribunal. Cette approche tient compte du libellé de la disposition, de l'objet de la loi qui crée le tribunal, de la raison d'être de ce tribunal, du domaine d'expertise de ses membres et de la nature du problème soumis au tribunal.

Le paragraphe 167(3) exclut expressément les directeurs de l'application de la Section XIV du Code. Il est évident que le législateur envisageait que cette disposition définisse et circonscrive l'examen qu'un arbitre a le droit d'effectuer. Même si le mot «directeur» n'est pas défini, en laisser la définition au soin de l'arbitre permettrait d'étendre sa compétence bien au-delà de ce que le législateur envisageait.

La Section a pour objet de procurer aux travailleurs non syndiqués une procédure sommaire de règlement des griefs, semblable à celle que comportent habituellement les conventions collectives. Même si le paragraphe 167(3) n'était pas destiné à exclure toutes les personnes qui exercent quelques fonctions de direction, il ne faudrait pas juger que cette disposition s'écarte trop loin des classifications utilisées dans les relations de travail normales.

L'arbitre a interprété erronément le paragraphe 167(3) en déclarant que pour qu'un employé soit considéré comme un «directeur» il fallait que son degré d'autonomie soit, sinon absolu, alors très considérable. En tant que membre de la haute direction de la CIBC, M. Bateman jouissait d'une grande autonomie et d'importants pouvoirs discrétionnaires pour administrer un service de grande envergure. L'arbitre s'est trompé en exigeant que le pouvoir d'administrer devait être indépendant d'un examen de l'extérieur. Même le président du conseil d'une grande société doit rendre compte au conseil d'administration.

#### LOIS ET RÈGLEMENTS

*Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), chap. L-2, art. 167(2),(3), 240(1) (mod. par L.R.C. (1985) (1<sup>er</sup> suppl.), chap. 9, art. 15), 242 (mod., *idem*, art. 16), 243.

## CASES JUDICIALLY CONSIDERED

## APPLIED:

*Sedpex, Inc. v. Canada (Adjudicator appointed under the Canada Labour Code)*, [1989] 2 F.C. 289; (1988), 34 Admin. L.R. 23; 25 F.T.R. 3 (T.D.); *Lee-Shanok v. Banca Nazionale del Lavoro of Canada Ltd.*, [1987] 3 F.C. 578; (1987), 26 Admin. L.R. 133; 76 N.R. 359 (C.A.).

## CONSIDERED:

*Bell v. Ontario Human Rights Commission*, [1971] S.C.R. 756; 18 D.L.R. (3d) 1; *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; (1988), 35 Admin. L.R. 153; 95 N.R. 161.

## REFERRED TO:

*Avalon Aviation Ltd. v. Desgagné* (1981), 42 N.R. 337 (F.C.A.); *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation*, [1979] 2 S.C.R. 227; *Syndicat des employés de Production du Québec et de l'Acadie v. Canada Labour Relations Board*, [1984] 2 S.C.R. 412; (1984), 14 D.L.R. (4th) 457; 55 N.R. 321; 14 Admin. L.R. 72; 84 CLLC 14,069; *Caimaw v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983; (1989), 62 D.L.R. (4th) 437; [1989] 6 W.W.R. 673; 102 N.R. 1; *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1991] 1 S.C.R. 614.

## COUNSEL:

*Kitty J. Heller* for applicant.  
*F. A. Schroeder* for respondent Earl Bateman.

## SOLICITORS:

*Owen, Bird*, Vancouver, for applicant.  
*Schroeder, Pidgeon*, Vancouver, for respondent Earl Bateman.

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

CULLEN J.: This is an application for prohibition to prevent Graham Leslie, an adjudicator appointed under section 242 of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2 [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 16] (the "Code"), from proceeding further with hearing the complaint of Earl Bateman that he was unjustly dismissed by the applicant Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC/the Bank). The applicant also seeks an order in the nature of *certiorari* quashing the preliminary decision of the adjudicator that Mr. Bateman was not employed by the applicant as a "manager" within the meaning of subsection

## JURISPRUDENCE

## DÉCISIONS APPLIQUÉES:

*Sedpex, Inc. c. Canada (Un arbitre nommé sous le régime du Code canadien du travail)*, [1989] 2 C.F. 289; (1988), 34 Admin. L.R. 23; 25 F.T.R. 3 (1<sup>re</sup> inst.); *Lee-Shanok c. Banque Nazionale del Lavoro du Canada*, [1987] 3 C.F. 578; (1987), 26 Admin. L.R. 133; 76 N.R. 359 (C.A.).

## DÉCISIONS EXAMINÉES:

*Bell c. Ontario Human Rights Commission*, [1971] R.C.S. 756; 18 D.L.R. (3d) 1; *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; (1988), 35 Admin. L.R. 153; 95 N.R. 161.

## DÉCISIONS CITÉES:

*Avalon Aviation Ltd. c. Desgagné* (1981), 42 N.R. 337 (C.A.F.); *Le syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227; *Syndicat des employés de Production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations de travail*, [1984] 2 R.C.S. 412; (1984), 14 D.L.R. (4th) 457; 55 N.R. 321; 14 Admin. L.R. 72; 84 CLLC 14 069; *Caimaw v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983; (1989), 62 D.L.R. (4th) 437; [1989] 6 W.W.R. 673; 102 N.R. 1; *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1991] 1 R.C.S. 614.

## AVOCATS:

*Kitty J. Heller* pour la requérante.  
*F. A. Schroeder* pour l'intimé Earl Bateman.

## PROCUREURS:

*Owen, Bird*, Vancouver, pour la requérante.  
*Schroeder, Pidgeon*, Vancouver, pour l'intimé Earl Bateman.

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

LE JUGE CULLEN: Il est question dans cette affaire d'une demande de bref de prohibition ayant pour but d'empêcher que M. Graham Leslie, un arbitre désigné en vertu de l'article 242 du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, chap. L-2 [mod. par L.R.C. (1985) (1<sup>er</sup> suppl.), chap. 9, art. 16] (ci-après appelé le «Code»), continue d'entendre la plainte de Earl Bateman, qui prétend avoir été congédié injustement par la requérante, la Banque canadienne impériale de commerce (ci-après appelée la «CIBC» ou la «Banque»). La requérante tente aussi d'obtenir une ordonnance de *certiorari* annulant la décision préliminaire de l'arbitre selon

167(3) of the Code. In addition, the applicant seeks an interlocutory injunction or in the alternative a stay of proceedings to prohibit the adjudicator from adjudicating Mr. Bateman's unjust dismissal complaint pending a decision from this Court.

#### BACKGROUND FACTS

Mr. Bateman was employed with the CIBC as manager of the Bank's Vancouver Regional Data Centre ("RDC") until March 12, 1990, when he was dismissed. Mr. Bateman then made a complaint under subsection 240(1) [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 15] of the Code that he had been unjustly dismissed by the Bank. An adjudicator was appointed by the Minister of Labour pursuant to subsection 242(1) to hear the complaint. At the hearing, the applicant raised a preliminary objection that the adjudicator lacked jurisdiction to hear the matter on the ground that Bateman was a "manager" within the meaning of subsection 167(3) of the Code. This subsection states that Division XIV of the Code, which includes the unjust dismissal provisions, "does not apply in respect of employees who are managers". The adjudicator heard the evidence put forward by the parties on the issue of whether Bateman was a "manager". He issued a written decision on the preliminary objection on March 22, 1991, in which he concluded that Bateman was not a "manager" within the meaning of subsection 167(3) and that he had jurisdiction to hear the complaint. The CIBC then brought these proceedings for prohibition and other relief to prevent him from doing so.

#### DECISION OF THE ADJUDICATOR

In his preliminary decision, the adjudicator first reviewed the case law on the question of the meaning of the word "manager", as the term is not defined in the Code. After an analysis of several decisions of the Federal Court of Appeal and other adjudicators, the adjudicator concluded that the term "manager" does not include all employees who perform some management functions. Adopting the reasoning of Heald J.A. in *Avalon Aviation*

laquelle M. Bateman n'occupait pas un poste de «directeur» auprès de la requérante au sens du paragraphe 167(3) du Code. En outre, la requérante tente d'obtenir une injonction interlocutoire ou, subsidiairement, une suspension des procédures pour empêcher l'arbitre de trancher la plainte de congédiement injustifié de M. Bateman avant que la présente Cour se prononce sur l'affaire.

#### RAPPEL DES FAITS

M. Bateman a été au service de la CIBC en tant que directeur du Centre régional de données (ci-après appelé le «CRD») de la Banque à Vancouver, jusqu'au 12 mars 1990, date à laquelle il fut congédié. Estimant que la Banque l'avait injustement congédié, M. Bateman déposa une plainte en vertu du paragraphe 240(1) [mod. par L.R.C. (1985) (1<sup>er</sup> suppl.), chap. 9, art. 15] du Code. Aux termes du paragraphe 242(1), le ministre du Travail désigna un arbitre pour entendre la plainte. À l'audience, la requérante souleva une objection préliminaire, à savoir que l'arbitre était incompétent pour entendre l'affaire parce que M. Bateman était un «directeur» au sens du paragraphe 167(3) du Code. Selon ce paragraphe, la section XIV du Code, où figurent les dispositions applicables aux cas de congédiement injustifié, «ne s'applique pas aux employés qui occupent le poste de directeur». L'arbitre entendit les éléments de preuve des parties au sujet de la question de savoir si M. Bateman était un «directeur» ou non. Dans la décision écrite qu'il rendit au sujet de l'objection préliminaire, le 22 mars 1991, l'arbitre conclut que M. Bateman n'était pas un «directeur» au sens du paragraphe 167(3) et qu'il était compétent pour entendre la plainte de ce dernier. C'est à ce moment que la CIBC formula la présente demande de bref de prohibition et autres mesures pour empêcher l'arbitre d'entendre la plainte en question.

#### LA DÉCISION DE L'ARBITRE

Dans sa décision préliminaire, l'arbitre a tout d'abord examiné la jurisprudence concernant le sens du mot «directeur», car ce dernier n'est pas défini dans le Code. Après avoir analysé plusieurs décisions de la Cour d'appel fédérale et d'autres arbitres, l'arbitre a conclu que le mot «directeur» n'englobe pas tous les employés qui exécutent des fonctions de direction. Adoptant le raisonnement du juge Heald, J.C.A., dans l'arrêt *Avalon Avia-*

*Ltd. v. Desgagné* (1981), 42 N.R. 337 (F.C.A.), the adjudicator held that the word “manager” in subsection 167(3) is used in a restrictive sense, and that the traditional distinction made between “managers” and “employees” in the context of a collective bargaining regime cannot be imported wholesale into the determination of whether one is a “manager” within the meaning of subsection 167(3). The adjudicator noted Heald J.A.’s observation that the use of the word “manager” in subsection 167(3) is in contradistinction to the phrase “managers or superintendents or who exercise management functions” in the immediately preceding subsection 167(2), which concerns the application of Division I of the Code. From this Heald J.A. concluded that the scope of the term “manager” in subsection 167(3) was broader than the exercise of management functions, as subsection 167(2) distinguishes “managers” from persons “who exercise management functions” and “superintendents”.

Based on the foregoing, the adjudicator concluded that

... Parliament deliberately chose to make a distinction between “managers”, “superintendents” and employees who “exercise management functions”, for the express purpose of making the benefits of Division XIV of the Code available to all non-bargaining unit employees except those in the most senior levels of management.

As Bateman clearly exercised some management functions, the adjudicator decided that the issue in the case at hand was to determine whether the applicant was a “superintendent”, and therefore eligible for adjudication, or a “manager”. After comparing dictionary definitions of the two words, he concluded his analysis as follows:

When the terms “manager” and “manage” are compared with the terms “superintendent” and “superintend”, there is clearly a considerable degree of overlapping and duplication. Both sets of terms involve the exercise of direction and control over others. Both sets envisage that direction and control being exercised over a substantial entity. It is of great significance in a case such as the one before me, that the term “superintendent” very clearly encompasses the chief charge, as well as direction and control over a business, institution or works.

In the search for the distinguishing features, the factor of autonomy appears clearly to be the most significant one, if not the only one of significance. My conclusion is based on the Oxford English Dictionary’s definition of to “manage” as

*tion Ltd. c. Desgagné* (1981), 42 N.R. 337 (C.A.F.), l’arbitre a déclaré qu’au paragraphe 167(3) le mot «directeur» est utilisé dans un sens restrictif et que l’on ne peut se fonder en bloc sur la distinction qui est habituellement faite entre les «directeurs» et les «employés» dans le contexte d’un régime de négociation collective pour déterminer si une personne est un «directeur» au sens du paragraphe 167(3). L’arbitre a noté l’observation du juge Heald, J.C.A., selon laquelle l’emploi du mot «directeur» au paragraphe 167(3) fait contraste avec ce qui est indiqué juste avant, à l’alinéa a) du paragraphe 167(2), qui a trait à l’application de la Section I du Code («ceux qui occupent un poste de directeur ou de chef ou qui exercent des fonctions de direction . . .»). Le juge Heald, J.C.A., a conclu que le mot «directeur», au paragraphe 167(3), englobe plus que l’exercice de fonctions de direction, car le paragraphe 167(2) distingue les personnes «qui occupent un poste de directeur» de celles «qui exercent des fonctions de direction» et «qui occupent un poste de chef».

L’arbitre a ainsi conclu que

[TRADUCTION] «Le législateur a délibérément choisi de faire une distinction entre «ceux qui occupent un poste de directeur», «ceux qui occupent un poste de chef» et les employés qui «exercent des fonctions de direction» dans le but exprès de faire profiter tous les employés n’appartenant pas à une unité de négociation des avantages de la Section XIV du Code, à l’exception des personnes qui font partie des échelons les plus élevés de la direction.»

Comme M. Bateman exerçait manifestement certaines fonctions de direction, l’arbitre a déterminé que le point en litige consistait à déterminer si le requérant était un «chef», et donc admissible à l’arbitrage, ou s’il était un «directeur». Après avoir comparé les définitions de ces deux termes données dans des dictionnaires, il a conclu son analyse comme suit:

[TRADUCTION] Lorsque l’on compare le sens du mot «directeur» et celui du mot «chef», on constate que les deux se recoupent dans une grande mesure. Les deux impliquent l’exercice d’une direction et d’un contrôle sur d’autres personnes. Les deux envisagent que cette direction et ce contrôle sont exercés sur une entité d’une taille appréciable. Il est très important dans une affaire comme celle dont j’ai été saisi que le mot «chef» englobe la charge de chef, ainsi que la direction et le contrôle exercés sur une entreprise, un établissement ou des travaux.

Lorsque l’on cherche les caractéristiques distinctives, c’est le facteur de l’autonomie qui, manifestement, semble être le plus important, sinon le seul qui soit important. Ma conclusion repose sur la définition que donne le Oxford English Dictionary

meaning to control the course of affairs by one's own action. In order to be held to be a "manager" rather than a "superintendent", it is my view that the degree of autonomy exercised by an employee must be, if not absolute, then very considerable. My decision in this case will be based upon that conclusion.

The adjudicator then reviewed several areas of the relationship between Bateman and the Bank in order to determine if Bateman's position could be considered part of the managerial hierarchy of the CIBC. The areas examined by the adjudicator to determine if Bateman had the authority to act on issues of significance to the CIBC with "independence and autonomy" were, *inter alia*: a) the corporate structure of the Bank, b) power to hire and transfer employees, c) control over salaries, d) input into staffing levels, and e) power to discipline employees.

#### Corporate Structure:

The CIBC has a total of 48,500 full and part-time employees. It is divided into four units: the Corporate Bank, the Individual Bank, the Investment Bank and the Administrative Bank, the branch to which Bateman was attached. Each of these units is headed by a President who reports directly to the Bank's Chairman and Chief Executive Officer. The President of the Administrative Bank, Ian Ronald, has reporting to him eight Vice-Presidents in charge of operational areas such as inspections, corporate communications, human resources, legal services and information systems, which was the division in which Bateman worked. The Information Systems Division is the largest division by far in the Administrative Bank, with 3,100 of the Administrative Bank's 4,400 employees. The division is comprised of eight regional data centres, in which the data processing needs of each region are carried out, such as account statements, cheque clearing, and other transactions.

Bateman was appointed manager of the Vancouver Regional Data Centre (RDC) in 1987. He had been employed with the CIBC since 1976, and had served as manager of the London RDC since 1979. At the Vancouver RDC, Bateman had 200

du mot «(to) manage», qui signifie diriger le cours des affaires par ses propres actions. Pour qu'un employé soit considéré comme un «directeur» plutôt que comme un «chef», il fait à mon avis que le degré d'autonomie dont un employé jouit doit être, s'il n'est pas absolu, très considérable. Ma décision dans cette affaire reposera sur cette conclusion.

L'arbitre a ensuite passé en revue plusieurs aspects des rapports entre M. Bateman et la Banque afin de déterminer si l'on pouvait considérer que le poste qu'occupait M. Bateman était un élément de la direction de la CIBC. Les aspects qu'a examinés l'arbitre pour déterminer si M. Bateman était habilité à agir avec «indépendance et autonomie» au sujet de questions importantes pour la CIBC étaient, notamment les suivants: a) la structure générale de la Banque, b) le pouvoir d'engager et de muter des employés, c) le contrôle exercé sur les salaires, d) la détermination des besoins de personnel et e) le pouvoir de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit des employés.

#### Structure générale:

La CIBC compte en tout 48 500 employés à temps plein et à temps partiel. Elle se compose de quatre unités: la Banque pour l'entreprise, la Banque pour les particuliers, la Banque d'investissement et la Banque de gestion administrative. M. Bateman était rattaché à cette dernière entité. Chacune de ces unités est dirigée par un président qui relève directement du président et chef de la direction de la Banque. Huit vice-présidents chargés de secteurs opérationnels, comme les inspections, les communications générales, les ressources humaines, les services juridiques et les systèmes d'information, relèvent du président de la Banque administrative, M. Ian Ronald. Le Service des systèmes d'information est l'entité qui est de loin la plus importante au sein de la Banque Administrative, et elle regroupe 3 100 des 4 400 employés que compte cette dernière. Le Service se compose de huit centres régionaux de données (appelés «data centres» en français à la CIBC), où l'on répond aux besoins en traitement de données de chaque région, comme les états de compte, les compensations de chèques et autres opérations.

M. Bateman fut nommé directeur du Centre régional de données (CRD) de Vancouver en 1987. Il était au service de la CIBC depuis 1976, et occupait le poste de directeur du CRD de London depuis 1979. À Vancouver, M. Bateman avait 200

employees under his supervision. The RDC operated seven days a week, with an annual operating budget of about \$10,000,000 in 1989 and 1990. It is the second largest of the CIBC's RDCs, being approximately one quarter the size of the main Toronto data centre.

Before November, 1989, Bateman, in his capacity as manager of the Vancouver RDC, reported to Donald Clarke, who served as Assistant General Manager of the Information Systems Division. Mr. Clarke reported to Tom Saar, Senior Vice-President in Charge of Operations, and Mr. Saar reported to George Hare, the Executive Vice-President of the Division. In September 1989, Clarke left CIBC, and his position was abolished and a step in the hierarchy removed. Saar left in November 1989 and was replaced by Wayne Maysuik.

Based on the foregoing, the adjudicator found that Bateman was the senior representative of CIBC management in Vancouver. He was on the fourth level of the Administrative Bank hierarchy, reporting to Maysuik, Hare, and Ronald at the Bank's Head Office in Toronto.

#### Power to Hire:

The adjudicator found that Bateman had "unfettered power to make decisions" with respect to the power to hire, promote and transfer 85% of the 200 RDC employees, representing those employees who were below a certain salary level. With respect to his power to make career decisions for the remaining employees who were paid at a higher level, Bateman was required to make recommendations which were subject to the approval of his immediate supervisor in Toronto, Wayne Maysuik. The adjudicator found that all but one of Bateman's recommendations had been approved. The adjudicator found that on the one occasion where Bateman's recommendation had not been followed, his superiors in Toronto appointed an employee despite Bateman's strenuous objections. The adjudicator found this to be evidence that Bateman's "freedom of action in this area was subordinated to the overriding interest of his Toronto superiors". The adjudicator also found that the Vice-President of data centre operations

employés à surveiller. Le CRD était ouvert sept jours par semaine, et son budget de fonctionnement annuel était d'environ 10 000 000 \$ en 1989 et 1990. Il s'agit du deuxième CRD en importance de la CIBC, et sa taille est environ le quart de celle du centre principal de données de Toronto.

Avant le mois de novembre 1989, M. Bateman, en sa qualité de directeur du CRD de Vancouver, relevait de M. Donald Clarke, qui exerçait les fonctions de directeur général adjoint du Service des systèmes d'information. M. Clarke relevait pour sa part de M. Tom Saar, vice-président principal chargé des opérations, et ce dernier était comptable envers M. George Hare, le vice-président exécutif du Service. Au mois de septembre 1989, M. Clarke quitta la CIBC; son poste fut aboli et un échelon de la hiérarchie fut supprimé. M. Saar quitta la CIBC en novembre 1989 et fut remplacé par M. Wayne Maysuik.

En s'appuyant sur les renseignements qui précèdent, l'arbitre a déterminé que M. Bateman était le principal représentant de la direction de la CIBC à Vancouver. Il se situait au quatrième échelon de la hiérarchie de la Banque Administrative, et ses supérieurs étaient MM. Maysuik, Hare et Ronald au siège social de la Banque à Toronto.

#### Pouvoir d'embaucher:

L'arbitre a jugé que M. Bateman avait [TRA-DUCTION] «toute latitude pour prendre des décisions» au sujet de l'embauchage, de la promotion et de la mutation de 85 % des 200 employés du CRD, c'est-à-dire les employés dont le salaire était inférieur à un certain niveau. Quant aux décisions concernant les choix de carrière des autres employés dont la rémunération était supérieure au niveau en question, M. Bateman était tenu de soumettre des recommandations à l'approbation de son surveillant immédiat à Toronto, M. Wayne Maysuik. L'arbitre a découvert que toutes les recommandations de M. Bateman avaient été approuvées, sauf une, où ses supérieurs à Toronto avaient nommé un employé en dépit de ses vigoureuses objections. L'arbitre a jugé qu'il s'agissait-là d'une preuve que [TRADUCTION] «la latitude (de M. Bateman) sur ce plan était subordonnée à l'intérêt prépondérant de ses supérieurs à Toronto». L'arbitre a aussi déterminé que le vice-président des opérations des Centres de

in Toronto retained control over all appointments to positions reporting directly to Bateman as Vancouver RDC manager.

#### Salaries:

The adjudicator also focused on the role Bateman played in completing yearly performance appraisals of Vancouver RDC employees. These appraisals had a direct bearing on any salary increase that would be received by an employee. While there is some dispute as to this matter (see Applicant's Record, Tab "S", page 15, and Tab "3", page 3) any salary increase for an employee would apparently be determined by the RDC manager, who operated within guidelines and budgets set out by the CIBC's head office. The adjudicator found that Bateman had "total authority to award increases that fell within the guidelines, but that the approval of the Toronto data centre operations officer was required for any exceptions". He found that there was no evidence that the RDC managers had any input into the setting of the salary ranges, which had been set up by the CIBC to maintain consistent standards across the country. He also found that the effect of the salary ranges was to provide RDC managers with a "limited degree of authority whereby, within quite narrow guidelines, they could both recognize the superior achievements of their subordinates, and also penalize inferior performance."

RDC managers could request that exceptions be made to the guidelines to reward exceptional performance. A large number of these requests were approved by Toronto, but the evidence revealed that between 1988 and 1990, very few exceptions were proposed by RDC managers, except for Bateman. Most of his recommendations were eventually approved, but only after he had been advised that the total number of such recommendations was unacceptable, and that he reconsider and re-submit them.

données à Toronto demeurait responsable de toutes les nominations aux postes qui relevaient directement de M. Bateman en tant que directeur du CRD de Vancouver.

#### <sup>a</sup> Salaires:

L'arbitre a aussi examiné de près le rôle que joua M. Bateman dans les appréciations annuelles <sup>b</sup> du rendement des employés du CRD de Vancouver. Ces appréciations avaient une incidence directe sur toute augmentation salariale que toucheraient les employés. Bien que les parties ne soient pas tout à fait d'accord sur ce point (voir la page 15 de l'onglet «S» et la page 3 de l'onglet «3» <sup>c</sup> du dossier du requérant), c'est, semble-t-il, les directeurs de CRD, agissant dans le cadre des lignes directrices et des budgets fixées par le siège social de la CIBC, qui détermineraient l'augmentation salariale à laquelle un employé aurait droit. <sup>d</sup> L'arbitre a déterminé que M. Bateman avait [TRADUCTION] «toute latitude pour accorder les augmentations qui correspondaient aux lignes directrices, mais que pour les cas d'exception il fallait <sup>e</sup> obtenir l'accord du chef des opérations des Centres de données à Toronto». Il a jugé qu'il n'y avait aucune preuve que les directeurs de CRD contribuaient de quelque façon à la détermination des échelles salariales, qui avaient été fixées par la <sup>f</sup> CIBC de manière à maintenir des niveaux uniformes dans tout le pays. Il a aussi déterminé que les échelles salariales avaient pour effet de procurer aux directeurs de CRD un [TRADUCTION] «degré limité de pouvoir par lequel, dans le cadre de <sup>g</sup> lignes directrices assez restreintes, ils pouvaient à la fois reconnaître les réalisations supérieures de leurs subalternes et pénaliser les employés dont le rendement était inférieur à la norme».

<sup>h</sup> Les directeurs de CRD pouvaient demander que des exceptions soient faites aux lignes directrices afin de récompenser un rendement exceptionnel. La direction à Toronto approuva un nombre <sup>i</sup> important de ces demandes, mais la preuve a révélé qu'entre 1988 et 1990, très peu d'exceptions furent proposées par les directeurs de CRD, si ce n'est celles de M. Bateman. La plupart de ses recommandations furent finalement approuvées, <sup>j</sup> mais seulement qu'après qu'on lui fit savoir que leur nombre total était inacceptable et qu'il devait les réexaminer et les soumettre de nouveau.



Setting Staff Requirements:

The RDC managers were required to propose to the Head Office an appropriate number of full-time employees for their centres based on the anticipated amount of business as estimated by the managers in consultation with regional representatives from the other banking units of the CIBC, and using data provided by Head Office. Head Office had the power to approve these staff estimates, and any hiring that would have resulted in the approved number being exceeded required approval by Toronto in advance. The adjudicator found that “it was Toronto’s judgment which unmistakably superseded that of the individual data centre manager”. The adjudicator pointed to an incident in 1989 when Toronto unilaterally decided that the Vancouver RDC staff complement had five more positions than were required, and reduced the complement by that number despite the protests of Bateman that the positions were necessary to meet his goals for the RDC.

Discipline:

The adjudicator ruled that “the complainant was not constrained in any way by his regional office in exercising discipline within the Centre. I am much less satisfied regarding the constraints imposed by Toronto.” While the evidence was conflicting, the adjudicator found that all dismissals proposed by data centre managers required prior approval from Toronto. As for discipline up to, but not including dismissal, there was evidence that on occasion, Bateman was ordered by his superiors to impose discipline on certain employees. The adjudicator concluded that while Head Office did not interfere frequently with Bateman’s exercise of discipline, this restraint “should be attributed more to [Bateman’s] sound judgment in the majority of cases, than to the Bank’s contention that he had unfettered authority in all cases short of dismissal.”

After consideration of other issues such as input by RDC managers into areas such as budgets and

Détermination des besoins de personnel:

Les directeurs de CRD étaient tenus de proposer au siège social un nombre approprié d’employés à temps plein pour leur centre en prenant pour base la quantité de travail anticipée, telle qu’évaluée par les directeurs en consultation avec des représentants régionaux d’autres unités bancaires de la CIBC, ainsi que des données fournies par le siège social. Ce dernier était habilité à approuver ces estimations de personnel, et toute mesure d’embauchage qui aurait pour effet d’excéder le nombre approuvé nécessitait l’autorisation préalable de la direction à Toronto. L’arbitre a déterminé que [TRADUCTION] «c’était le jugement de la direction à Toronto qui primait indubitablement celui du directeur de centre de données». L’arbitre a fait état d’un incident survenu en 1989 où la direction à Toronto décida unilatéralement que le CRD de Vancouver comptait cinq postes de plus que le nombre requis et réduisit l’effectif d’autant malgré les protestations de M. Bateman qui estimait que ces postes étaient nécessaires pour atteindre les objectifs qu’il avait fixés pour le CRD.

Mesures disciplinaires:

L’arbitre a décrété que [TRADUCTION] «le bureau régional du plaignant n’empêchait nullement ce dernier d’exercer la discipline au Centre. Quant aux contraintes imposées par Toronto, j’en suis bien moins convaincu». Bien que les éléments de preuve soient contradictoires, l’arbitre a déterminé que tous les congédiements que proposaient les directeurs de centre de données étaient soumis à l’autorisation préalable de la direction à Toronto. Quant aux mesures disciplinaires qui furent prises, et ce, jusqu’au niveau du congédiement exclusivement, il y a des preuves qu’à une occasion M. Bateman reçut l’ordre de ses supérieurs de prendre des mesures disciplinaires à l’endroit de certains employés. L’arbitre a conclu que si le siège social ne se mêlait pas souvent de la discipline qu’exerçait M. Bateman, cette retenue [TRADUCTION] «est à attribuer davantage au bon jugement (de M. Bateman) dans la majorité des cas qu’à la prétention de la Banque qu’il avait toute la latitude voulue dans tous les cas sauf pour ce qui est des congédiements».

Après avoir examiné d’autres questions, comme la contribution des directeurs de CRD à des

policy formulation, the adjudicator concluded that the stress placed by the CIBC on consistency, standardization and central control from Toronto was incompatible with true managerial autonomy and independence. He summarized his conclusions as follows (at Tab "S", pages 27-28 of applicant's record):

The CIBC or any organization of its size or complexity has in my view a choice to make regarding the extent to which it will decentralize its operations, and the degree to which it will make local and regional members of its management team autonomous. A perpetual conflict is likely to be waged in such an organization between the forces which favour tight centralized control in order to achieve consistency, and the forces which seek to encourage individual autonomy and the independence resulting from the provision of broad, general goals and the maintenance of accountability for successful results. There was some evidence adduced before me which was suggestive of some ebb and flow involving this issue.

I have concluded that the proponents of centralized control are in the ascendancy within the Information Technology Division of the CIBC's Administrative Bank, and specifically within its data centre operations. There is no doubt in my mind but that all decisions of importance to the Bank are made in Toronto. The fact that Toronto encourages the input of its data centre managers does not alter my conclusion to any significant extent . . . .

The adjudicator concluded (at Tab "S", page 30):

Counsel for the employer has adduced ample evidence to show that the complainant was not only a member of the management team and, therefore, an employee who exercises management functions, but was a relatively senior member of that team. The employer's case convinced me that the complainant did in fact exercise a degree of autonomy and independence, which enabled him to decide certain issues within a fairly tight framework established by his superiors in Toronto. However, that degree of autonomy was insufficient to convince me that he passed the test by which a manager may be distinguished from a superintendent.

#### ISSUE

Did the adjudicator err in ruling that he had jurisdiction to hear the complaint by finding that Bateman was not a "manager"?

aspects tels que les budgets et la formulation de lignes directrices, l'arbitre a conclu que l'accent que mettait la CIBC sur l'uniformité, la normalisation et le contrôle central des opérations à partir de Toronto était incompatible avec l'autonomie et l'indépendance véritables dont jouissent les directeurs. Il a résumé ses conclusions comme suit: (à l'onglet «S», pages 27 et 28 du dossier du requérant):

*b* [TRADUCTION] «La CIBC, ou tout organisme dont la taille ou la complexité sont analogues, a selon moi un choix à faire au sujet de la mesure dans laquelle elle décentralisera ses opérations ainsi que du degré d'autonomie qu'elle confèrera aux membres locaux et régionaux de son équipe de direction. Il y a un risque de conflit permanent au sein d'un tel organisme entre les forces qui prônent un contrôle centralisé rigoureux en vue d'assurer l'uniformité des opérations et les forces qui cherchent à favoriser l'autonomie individuelle et l'indépendance qui découle de la fixation d'objectifs généraux et étendus et du maintien de la responsabilité en vue d'obtenir des résultats fructueux. Certains des éléments de preuve qui m'ont été soumis donnent à penser que ce point crée un certain flux et reflux.

J'en suis venu à la conclusion que les tenants du contrôle centralisé sont de plus en plus nombreux au sein du Service de la technologie de l'information de la Banque administrative de la CIBC, et notamment au sein de ses opérations relatives aux centres des données. Il ne fait aucun doute dans mon esprit que c'est à Toronto que sont prises toutes les décisions qui ont une importance pour la Banque. Le fait que le siège social encourage ses directeurs de centre de données à contribuer au processus décisionnel ne change pas dans une grande mesure ma conclusion . . .

Et, de conclure l'arbitre (à l'onglet «S», page 30):

*g* [TRADUCTION] L'avocat de l'employeur a produit des éléments de preuve abondants pour montrer que le plaignant n'était pas uniquement un membre de l'équipe de direction et, par conséquent, un employé qui exerçait des fonctions de direction, mais qu'il s'agissait d'un membre d'un rang relativement élevé au sein de cette équipe. Les arguments de l'employeur m'ont convaincu que le plaignant jouissait en fait d'un degré d'autonomie et d'indépendance qui lui permettait de décider de certaines questions dans le cadre de limites assez étroites que fixaient ses supérieurs à Toronto. Cependant, ce degré d'autonomie était insuffisant pour me convaincre que le plaignant satisfaisait au critère qui permet de différencier les directeurs des chefs.

#### LE POINT EN LITIGE

*j* L'arbitre s'est-il trompé en décrétant qu'il était compétent pour entendre la plainte après avoir conclu que M. Bateman n'était pas un «directeur»?

ANALYSISIntroduction:

The wrongful dismissal provisions of the *Canada Labour Code* were considered by Strayer J. in *Sedpex, Inc. v. Canada (Adjudicator appointed under the Canada Labor Code)*, [1989] 2 F.C. 289 (T.D.). His Lordship summarized the procedure under the legislation as follows (at page 293):

Section 61.5 [as it then was, now 240] was inserted into the Code to provide, in effect, a grievance procedure for federally regulated employees not protected by collective bargaining agreements, allowing them to file complaints with respect to unjust dismissal. Where such a complaint is filed and the matter is not otherwise settled the Minister can appoint an Adjudicator. If the Adjudicator after holding a hearing concludes that the person was unjustly dismissed he can order compensation or reinstatement of that person or some other appropriate remedy. Subsection 61.5(4) specifically provides that no civil remedy which an employee may have against his employer is suspended or affected by this section.

Before addressing the substantive issue of whether or not Bateman was a “manager” within the meaning of the Code, some preliminary issues should be addressed. First, it must be observed that the proceedings before the adjudicator are shielded in certain circumstances from judicial review by the following privative clauses:

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

(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit, or restrain an adjudicator in any proceedings of the adjudicator under section 242.

In my opinion, these privative clauses do not pose an obstacle to judicial review in the case at hand. In *Sedpex, supra*, prohibition was sought to prevent an adjudicator from hearing a complaint of unjust dismissal on the ground that the adjudicator lacked jurisdiction because the termination was purportedly due to a lay-off for a “lack of work”, which under the Code precluded consideration of the complaint. Strayer J. ruled that the privative clauses quoted above did not impede the power of

ANALYSEIntroduction:

Le juge Strayer a examiné dans l'affaire *a Sedpex, Inc. c. Canada (Un arbitre nommé sous le régime du Code canadien du travail)*, [1989] 2 C.F. 289 (1<sup>re</sup> inst.) les dispositions du *Code canadien du travail* qui ont trait aux cas de congédiement injuste. Le juge a résumé en ces termes (à la *b* page 293) la procédure prévue:

L'insertion de l'article 61.5 [aujourd'hui l'article 240] dans le Code a effectivement eu pour objet l'établissement d'une procédure de grief destinée aux employés réglementés par le gouvernement fédéral qui ne sont pas protégés par des conventions collectives; cet article devait leur permettre de déposer des *c* plaintes en matière de congédiement injustifié. Lorsqu'une telle plainte est déposée et qu'aucun règlement n'intervient dans le litige, le ministre peut nommer un arbitre. Si cet arbitre conclut au terme d'une audition que la personne visée a été congédiée injustement, il peut ordonner que celle-ci soit indemnisée ou *d* réintégrée dans ses fonctions, ou il peut ordonner un autre redressement approprié. Le paragraphe 61.5(14) déclare expressément que cet article ne suspend ni ne modifie aucun recours civil que l'employé peut avoir contre son employeur . . .

Avant d'examiner la question de fond qui *e* consiste à savoir si M. Bateman était un «directeur» au sens où l'entend le Code, il y a quelques questions préliminaires qui doivent être réglées. Tout d'abord, il est à noter que les causes soumises à un arbitre sont dans certains cas protégées contre un *f* examen judiciaire par les clauses privatives suivantes:

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

*g* (2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire—notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto*—visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre de l'article 242.

*h* Selon moi, ces clauses privatives ne font pas obstacle à la tenue d'une révision judiciaire dans la présente instance. Dans l'affaire *Sedpex*, précitée, un bref de prohibition était demandé pour empêcher un arbitre d'entendre une plainte de congédiement injuste pour le motif que l'arbitre était *i* incompetent, et ce, parce que le licenciement en question était censément imputable à une mise à pied due à un «manque de travail», ce qui, en vertu du Code, empêchait d'examiner la plainte. Le juge *j* Strayer a statué que les clauses privatives citées ci-dessus n'empêchaient pas la Cour de réviser les erreurs juridictionnelles. Voici ce qu'il a déclaré (à

the Court to review for jurisdictional errors. He stated (at page 295, footnotes omitted):

It is also important to note the privative clauses . . . . While [subsection 243(1)] might in any event be irrelevant as no "order" has been made by the adjudicator, [subsection 243(2)] which purports to preclude any court process "to . . . prohibit or restrain an adjudicator in any of his proceedings" might be thought to apply. However, it has long been established that, notwithstanding such privative clauses, if a tribunal has exceeded its jurisdiction then judicial review of its decision is permissible on the jurisdictional issue. Further, the courts have greatly expanded the concept of jurisdictional error to include decisions made in bad faith, decisions made on irrelevant material, decisions made without regard to relevant material, misinterpretations of statutes, and breaches of natural justice.

As a jurisdictional question is also at issue in the case at hand, judicial review is also permissible in this case.

#### Jurisdiction of the Adjudicator and the Standard of Review:

Second, the appropriate standard of judicial review must be determined. The respondent Bateman argued forcefully that the Court should not interfere with the adjudicator's preliminary decision, submitting that the Court should not in effect substitute its conclusion on this issue for that of the adjudicator. In my opinion, however, it is appropriate for the Court in this case to determine the legal issues in this matter in advance of any further proceedings, and then consider whether prohibition should be granted because the adjudicator was without jurisdiction. There is authority that in cases where the issues are essentially legal, and the facts are not in dispute, it is appropriate for the Court to consider the legal issues and decide if there has been any excess of jurisdiction by the tribunal that would warrant prohibition: *Bell v. Ontario Human Rights Commission*, [1971] S.C.R. 756. This case turns on a relatively discrete legal question, the interpretation to be accorded to the term "manager". Also, the justification for such review is stronger in the case at hand than in *Bell*. In this case, the Court has the benefit of the extensive findings of fact made by the adjudicator, and the legal issues have been argued extensively before both the adjudicator and the Court. In *Bell* no submissions were made to

la page 295 du recueil, notes en bas de page omises):

Il est également important de noter l'existence de clauses privatives . . . Si [le paragraphe 243(1)] pourrait être inapplicable en tout état de cause par le fait qu'aucune «ordonnance» n'a été prononcée par l'arbitre, le [paragraphe 243(2)], qui a pour objet de défendre qu'un tribunal décerne un bref pour «interdire ou restreindre une activité exercée par un arbitre» pourrait être considéré comme applicable. Toutefois, il a été établi depuis longtemps que l'existence de telles clauses privatives n'empêchait pas que la décision d'un tribunal ayant excédé sa compétence soit susceptible de révision judiciaire au sujet de la question juridictionnelle. De plus, les tribunaux ont considérablement étendu le concept de l'erreur juridictionnelle pour lui faire viser les décisions rendues de mauvaise foi, les décisions prononcées sur le fondement de preuves non pertinentes, les décisions prononcées sans prendre en considération des preuves pertinentes, les interprétations erronées de lois et les violations de la justice naturelle.

Étant donné qu'une question juridictionnelle est également en jeu en l'espèce, il est aussi autorisé d'effectuer une révision judiciaire dans cette affaire.

#### La compétence de l'arbitre et le critère de révision:

Deuxièmement, il faut aussi déterminer le critère de révision judiciaire qui convient. L'intimé, M. Bateman, a fait valoir avec force que la Cour n'a pas à se mêler de la décision préliminaire de l'arbitre, alléguant qu'elle ne devrait pas substituer sa conclusion sur le point en litige à celle de l'arbitre. Selon moi, toutefois, il convient que, dans la présente affaire, la Cour détermine les questions de droit en jeu avant toute autre procédure, et qu'elle examine ensuite s'il faut décerner un bref de prohibition parce que l'arbitre était incompétent. Il existe des précédents selon lesquels, dans les causes où les points en jeu sont essentiellement des questions de droit, et où les faits ne sont pas contestés, il convient que la Cour examine les questions de droit en cause et décide s'il est justifié de décerner un bref de prohibition parce que le tribunal a excédé sa compétence: voir à ce sujet l'affaire *Bell c. Ontario Human Rights Commission*, [1971] R.C.S. 756. L'affaire dont il est question ici s'articule autour d'une question de droit relativement abstraite, savoir l'interprétation à donner au mot «directeur». De plus, les éléments qui justifient la tenue d'une telle révision ont plus de poids en l'espèce que dans l'affaire *Bell*. Dans la présente affaire, la Cour a l'avantage de disposer des conclusions de fait étendues de l'arbitre, et les

the tribunal before prohibition was sought, which meant that the reviewing court in that case was deprived of the expertise of the tribunal. As for facts, the evidence before the Court in *Bell* consisted of a single affidavit from the applicant.

I would also add that in addition to being consistent with *Bell*, review for jurisdictional error in this case would also be in accordance with the most recent tests on judicial review established by the Supreme Court of Canada.

In order for this Court to grant prohibition, the adjudicator must have assumed jurisdiction he did not have. In the case at hand, the adjudicator could have exceeded his jurisdiction in one of two ways, depending on the interpretation placed upon subsection 167(3) and in particular the word "manager". If it is determined that the question of who is a "manager" for the purposes of subsection 167(3) is one that Parliament intended was to be within the jurisdiction conferred on the adjudicator, his decision cannot be reviewed for excess of jurisdiction unless the interpretation he has made is patently unreasonable: *Canadian Union of Public Employees local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation*, [1979] 2 S.C.R. 227. On the other hand, if it is determined that subsection 167(3) is a legislative provision conferring or limiting the adjudicator's jurisdiction, the proper standard of review is not whether the decision is "patently unreasonable", but its "correctness" as determined by this Court: *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada Labour Relations Board*, [1984] 2 S.C.R. 412.

The law on this issue was summarized as follows by Beetz J. in *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048, at page 1086:

It is, I think, possible to summarize in two propositions the circumstances in which an administrative tribunal will exceed its jurisdiction because of error:

questions de droit en cause ont été longuement débattues, tant devant l'arbitre que devant la Cour. Dans l'affaire *Bell*, aucun argument n'avait été soumis au tribunal avant la demande de bref de prohibition, ce qui signifie que la Cour ne pouvait compter sur l'expertise du tribunal. Quant aux faits, la preuve soumise à la Cour dans l'affaire *Bell* se composait d'un unique affidavit de la partie requérante.

J'ajouterai aussi qu'en plus d'être compatible avec l'affaire *Bell*, la révision d'une erreur juridictionnelle en l'espèce serait aussi conforme aux critères de révision judiciaire les plus récents qu'a fixés la Cour suprême du Canada.

Pour que la présente Cour puisse décerner un bref de prohibition, l'arbitre doit avoir assumé une compétence qu'il ne possédait pas. Dans cette affaire-ci, l'arbitre aurait pu avoir excédé sa compétence de deux façons, suivant l'interprétation donnée au paragraphe 167(3) et, notamment, au mot «directeur». S'il est déterminé que la question de savoir qui est un «directeur» aux fins du paragraphe 167(3) est un aspect qui, selon ce que le législateur envisageait, s'inscrivait dans les limites de la compétence conférée à l'arbitre, la décision de ce dernier ne peut être révisée pour cause d'excès de compétence que si l'interprétation qu'il a faite est manifestement déraisonnable: voir à ce sujet l'affaire *Le syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227. En revanche, s'il est déterminé que le paragraphe 167(3) est une disposition législative qui confère la compétence nécessaire à l'arbitre ou qui la circonscrit, le critère de révision approprié n'est pas celui de savoir si la décision est «manifestement déraisonnable» mais plutôt si elle est «juste» aux yeux de la présente Cour: voir à cet égard l'affaire *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail*, [1984] 2 R.C.S. 412.

Le juge Beetz, dans l'affaire *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048, a résumé en ces termes, à la page 1086, les règles de droit relatives à cette question:

On peut je pense résumer en deux propositions les circonstances dans lesquelles un tribunal administratif excède sa compétence à cause d'une erreur:

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

In *Lee-Shanok v. Banca Nazionale Del Lavoro of Canada Ltd.*, [1987] 3 F.C. 578, Stone J.A. for the Federal Court of Appeal held that the determination of "manager" by an adjudicator involved the interpretation of a statutory provision that confers or limits jurisdiction. Therefore, the test of "patent unreasonableness" is not applicable in this case, and the adjudicator's decision is reviewable for mere errors of law.

I respectfully adopt the reasoning of the Federal Court of Appeal in *Lee-Shanok* as determinative of the jurisdictional issue. However, since that decision the Supreme Court of Canada has refined and modified the test to be used in determining whether the interpretation of a statutory provision can be classified as conferring jurisdiction, or as a matter within the jurisdiction of the adjudicator. In *Bibeault, supra*, Beetz J. held that a "pragmatic, functional approach" must be adopted in the resolution of this issue [at page 1088]:

The formalistic analysis of the preliminary or collateral question theory is giving way to a pragmatic and functional analysis, hitherto associated with the concept of the patently unreasonable error. At first sight it may appear that the functional analysis applied to cases of patently unreasonable error is not suitable for cases in which an error is alleged in respect of a legislative provision limiting a tribunal's jurisdiction. The difference between these two types of error is clear: only a patently unreasonable error results in an excess of jurisdiction when the question at issue is within the tribunal's jurisdiction, whereas in the case of a legislative provision limiting the tribunal's jurisdiction, a simple error will result in a loss of jurisdiction. It is nevertheless true that the first step in the analysis necessary in the concept of a "patently unreasonable" error involves determining the jurisdiction of the administrative tribunal. At this stage, the Court examines not only the wording of the enactment conferring jurisdiction on the administrative tribunal, but the purpose of the statute creating the tribunal, the reason for its existence, the area of expertise of its members and the nature of the problem before the tribunal.

1. si la question de droit en cause relève de la compétence du tribunal, le tribunal n'exécède sa compétence que s'il erre d'une façon manifestement déraisonnable. Le tribunal qui est compétent pour trancher une question peut, ce faisant, commettre des erreurs sans donner ouverture à la révision judiciaire.

2. si, par contre, la question en cause porte sur une disposition législative qui limite les pouvoirs du tribunal, une simple erreur fait perdre compétence et donne ouverture à la révision judiciaire.

Dans l'affaire *Lee-Shanok c. Banque Nazionale del Lavoro du Canada*, [1987] 3 C.F. 578, le juge Stone J.C.A., s'exprimant au nom de la Cour d'appel fédérale, a statué que la détermination par un arbitre qu'une personne est un «directeur» exige d'interpréter une disposition légale qui confère une compétence ou la circonscrit. Par conséquent, le critère de «l'erreur manifestement déraisonnable» ne s'applique pas en l'espèce, et la décision de l'arbitre peut être révisée pour de simples erreurs de droit.

Je souscris avec respect au raisonnement de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Lee-Shanok* qui, selon moi, tranche la question de la compétence. Cependant, depuis cette décision, la Cour suprême du Canada a amélioré et modifié le critère à employer pour déterminer si l'on peut considérer qu'une disposition légale confère une compétence, ou qu'il s'agit d'une question qui relève de la compétence de l'arbitre. Dans l'affaire *Bibeault*, précitée, le juge Beetz a déclaré qu'il faut suivre une approche pragmatique et fonctionnelle pour trancher la question [à la page 1088]:

L'analyse formaliste de la doctrine de la condition préalable cède le pas à une analyse pragmatique et fonctionnelle, associée jusqu'ici à la notion d'erreur manifestement déraisonnable. À première vue, il peut paraître que l'analyse fonctionnelle appliquée jusqu'ici aux cas d'erreur manifestement déraisonnable ne convienne pas aux cas où l'on allègue une erreur au sujet d'une disposition législative qui circonscrit la compétence d'un tribunal. La différence entre ces deux espèces d'erreur est évidente: seule une erreur manifestement déraisonnable entraîne un excès de compétence quand la question en cause relève de la compétence du tribunal tandis que, quand il s'agit d'une disposition législative qui circonscrit la compétence du tribunal, un simple erreur entraîne une perte de compétence. Il n'en reste pas moins que la première étape de l'analyse nécessaire à la notion de l'erreur «manifestement déraisonnable» consiste à déterminer la compétence du tribunal administratif. À cette étape, la Cour examine non seulement le libellé de la disposition législative qui confère la compétence au tribunal administratif, mais également l'objet de la loi qui crée le tribunal, la raison d'être de ce tribunal, le domaine d'expertise de ses membres, et la nature du problème soumis au tribunal.

The “pragmatic, functional approach” to questions of jurisdiction was endorsed by the Supreme Court of Canada in *Caimaw v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983, and *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1991] 1 S.C.R. 614. In my opinion, the application of the factors set out in *Bibeault* to the case at hand yield the same conclusion as to jurisdiction reached by Stone J.A. in *Lee-Shanok*.

With respect to the wording of the enactment, the primary provision is subsection 167(3), which reads as follows:

167. ...

(3) Division XIV does not apply to or in respect of employees who are managers.

It is apparent that in expressly excluding the application of the unjust dismissal provisions in Division XIV of the Code to “managers”, Parliament intended this provision to define and limit the inquiry upon which an adjudicator is entitled to embark. Subsection 167(3) is clearly “jurisdictional” in the sense that that term is normally understood. It is true that because “manager” is not defined in the Code, it could be argued that this could be a question to be left to the judgment of the adjudicator. Such an approach, though, could result in the scope of the adjudicator’s jurisdiction being extended far beyond what Parliament intended, should the adjudicator adopt an exceedingly narrow definition of “manager”. As Heald J.A. noted in *Avalon Aviation*, *supra*, a comparison of “manager” in subsection 167(3) with the term in immediately preceding subsections suggests that it is to have a somewhat narrower meaning in subsection 167(3) than in other contexts. However, in the absence of an express provision in Division XIV that the determination of this point is within the exclusive jurisdiction of the adjudicator, I am reluctant to conclude that the adjudicator can entertain complaints from employees even if such a conclusion would verge on being “patently unreasonable”. This could result in rendering the clear limitation in subsection 167(3) practically superfluous.

L’approche pragmatique et fonctionnelle des questions de compétence a été adoptée par la Cour suprême du Canada dans les affaires *Caimaw c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983 et *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1991] 1 R.C.S. 614. Selon moi, l’application des facteurs énoncés dans l’affaire *Bibeault* à la présente espèce mène, en ce qui concerne la question de la compétence, à la même conclusion que celle à laquelle est arrivé le juge Stone, J.C.A., dans l’affaire *Lee-Shanok*.

Pour ce qui est du libellé du texte législatif, la disposition principale est le paragraphe 167(3):

e

167. ...

(3) La Section XIV ne s’applique pas aux employés qui occupent le poste de directeur.

d

Il est évident qu’en excluant expressément l’application des dispositions de la Section XIV du Code relatives aux congédiements injustes aux personnes qui occupent un poste de «directeur», le législateur envisageait que cette disposition définitive et circonscrive l’examen qu’un arbitre a le droit d’effectuer. Le paragraphe 167(3) revêt un caractère manifestement «juridictionnel», dans le sens où ce terme est habituellement employé. Il est vrai que puisque le mot «directeur» n’est pas défini dans le Code, on pourrait faire valoir qu’il s’agit d’une question à laisser au jugement de l’arbitre. Toutefois, une telle approche pourrait avoir pour résultat d’étendre la compétence de l’arbitre bien au-delà de ce que le législateur envisageait si l’arbitre adoptait une définition excessivement étroite du mot «directeur». Ainsi que le juge Heald, J.C.A., l’a noté dans l’affaire *Avalon Aviation*, précitée, la comparaison du mot «directeur», au paragraphe 167(3), avec celui qui figure dans les paragraphes précédents donne à penser qu’il a un sens un peu plus restreint au paragraphe 167(3) que dans d’autres contextes. Cependant, comme il n’est pas indiqué expressément à la Section XIV que la détermination de ce point relève de la compétence exclusive de l’arbitre, j’hésite à conclure que ce dernier peut entendre les plaintes d’employés même si une telle conclusion tendrait à être «manifestement déraisonnable». Cela pourrait avoir pour résultat de rendre quasi superflue la restriction clairement énoncée au paragraphe 167(3).

As for the purpose of the statute and the reason for the adjudicator's existence, it appears from a reading of Division XIV that its purpose was to provide a summary grievance procedure for non-unionized workers in federal jurisdiction that would mirror the protection available to those employees protected by collective agreements: see the quote from Strayer J. in *Sedpex, supra*. As managers are not able to avail themselves of the grievance procedure in the usual labour relations context, it stands to reason that certain managers were not intended to have the benefit of Division XIV, bearing in mind the conclusion in *Avalon* that subsection 167(3) was not intended to exclude from adjudication all those persons who exercise some management functions. I would therefore be reluctant to read subsection 167(3) as departing too far from the classifications used in normal labour relations.

As for the area of expertise of the adjudicator, it is true that adjudicators appointed under section 240 of the Code generally possess specialized knowledge and experience in certain unjust dismissal matters. However, the legislation in question does not make it clear that a dispute such as that in the case at hand was intended to be resolved by the adjudicator.

Applying a "pragmatic and functional approach", I would conclude that, on the balance, it was not intended that the determination of the question of who is a "manager" for the purposes of subsection 167(3) was intended to be within the jurisdiction conferred on the adjudicator. The next step is to examine the adjudicator's interpretation of "manager" in order to determine if the adjudicator erred in law in his interpretation. As "manager" is not a defined term, it is necessary to consult previous decisions in order to determine its definition.

In *Lee-Shanok v. Banca Nazionale del Lavoro of Canada Ltd.*, the adjudicator determined that he did not have jurisdiction in view of his finding that the applicant was a "manager". He had been hired as a Chief Foreign Exchange Trader in December 1982, but worked only as a Foreign Exchange Trader until he was dismissed in March 1985. The applicant's duties involved trading in

Quant à l'objet de la loi et au motif de l'existence de l'arbitre, il semble, selon une lecture de la Section XIV, que cet objet était de procurer aux employés fédéraux non syndiqués une procédure sommaire de règlement des griefs qui refléterait la protection dont jouissent les employés qui sont régis par une convention collective: voir à ce sujet ce qu'a dit le juge Strayer dans l'affaire *Sedpex* (citation précitée). Comme les directeurs ne sont pas en mesure de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans le contexte habituel des relations de travail, il va de soi que certains directeurs n'étaient pas censés bénéficier de l'avantage de la Section XIV, compte tenu de la conclusion de l'affaire *Avalon*, à savoir que le paragraphe 167(3) n'était pas destiné à exclure de l'arbitrage toutes les personnes qui exercent quelques fonctions de direction. J'hésiterais donc à juger que le paragraphe 167(3) s'écarte trop loin des classifications utilisées dans les relations de travail normales.

Quant au domaine d'expertise de l'arbitre, il est vrai que les arbitres qui sont désignés en vertu de l'article 240 du Code détiennent habituellement une expérience et des connaissances spécialisées au sujet de certaines questions relatives aux cas de congédiement injuste. Cependant, la disposition législative en question n'indique pas clairement que c'est à l'arbitre qu'il revient de trancher un litige comme celui dont il est question en l'espèce.

Si j'applique une approche pragmatique et fonctionnelle, je conclurais que, tout compte fait, il n'était pas envisagé que la détermination de la question de savoir qui est un «directeur», aux fins du paragraphe 167(3), relevait de la compétence conférée à l'arbitre. L'étape suivante consiste à examiner l'interprétation qu'a faite l'arbitre du mot «directeur» afin de déterminer s'il a commis une erreur de droit. Le mot «directeur» n'étant pas défini, il est nécessaire de consulter des décisions antérieures pour déterminer ce qu'il signifie.

Dans l'affaire *Lee-Shanok c. Banque Nazionale del Lavoro du Canada*, l'arbitre a décidé qu'il était incompétent parce qu'il avait conclu que le requérant occupait un poste de «directeur». Cette personne avait été engagée comme chef cambiste en décembre 1982, mais n'avait travaillé que comme simple cambiste jusqu'à son congédiement en mars 1985. Les fonctions du requérant consistaient à



foreign currency markets, which was considered to be a highly skilled position. In so doing he operated within restrictions and guidelines set down by the company. He did not supervise any other employees, nor discipline them or review their performance. Shortly before his dismissal he was re-titled as "Assistant Vice-President", with an increase in annual salary of \$10,000, but his authority and duties remained unchanged. The Federal Court of Appeal found that he was not a manager. Stone J.A. stated, at pages 588-589:

In my view, care must be taken in determining whether a particular complainant is a "manager". [Section 240] of the Code provides employees not covered by a collective agreement with a remedy against unjust dismissal and the exception found in [subsection 167(3)] subtracts employees who are "managers" from the body of persons enjoying that right. Consequently, the exception should not be wielded so as to strip the applicant of this protection simply because his job required him to exercise the power of independent decision making. As the adjudicator points out, the very nature of the applicant's employment as a foreign exchange trader on the trading room floor required such power and flexibility. His effectiveness depended on it. But to base a classification of "manager" principally upon that fact is, in my view, to consider his position in isolation from the overall organization in which he functioned. If the adjudicator's reasoning be correct, then the applicant would have to be classified as a "manager" even if he had worked alongside several other foreign currency dealers having the same authority to trade. Indeed, his fellow traders would have to be so classified as well. I cannot agree with this reasoning.

Stone J.A. reviewed the authorities and found that the term "manager" had an administrative as opposed to operational nature, and that the applicant's duties did not contain an administrative element. He stated, at pages 589-590:

In the *Gauthier* case, at page 4 of his decision the adjudicator defined "manager" for the purposes of subsection 27(4) as "an administrator having power of independent action, autonomy, and discretion", and on review, Mr. Justice Pratte found no error of law in his treatment of the term. The adjudicator in the *Desgagné* case adopted this definition, and his interpretation of the subsection was, in turn, approved by Mr. Justice Heald at page 341 of his judgment. With respect, it seems that the adjudicator in the present case neglects the "administrator" component of this judicially approved definition, an element reflected in the term "*directeur*" which appears in the French text of the subsection and which is defined by *Le Petit Robert*

effectuer des opérations de change, et le poste qu'il occupait était considéré comme hautement spécialisé. En exécutant ses fonctions, il était soumis à des restrictions et des lignes directrices fixées par la compagnie. Il ne surveillait pas d'autres employés, ne prenait pas de mesures disciplinaires à leur endroit ou n'évaluait pas leur rendement. Peu de temps avant son congédiement, le titre de son poste avait été changé pour celui de «vice-président adjoint», avec une augmentation de salaire de 10 000 \$ par année, mais son pouvoir et ses fonctions demeuraient les mêmes. La Cour d'appel fédérale a jugé qu'il n'occupait pas un poste de directeur. Voici ce qu'a indiqué le juge Stone, J.C.A., aux pages 588-589:

À mon sens, c'est avec prudence qu'il faut décider si un plaignant particulier est un «directeur». [L'article 240] du Code offre aux employés non régis par une convention collective un redressement à l'égard d'un congédiement injuste et l'exception figurant au [paragraphe 167(3)] soustrait les employés qui sont des «directeurs» du groupe des personnes bénéficiant d'un tel droit. En conséquence, cette exception ne devrait pas être appliquée de manière à dépouiller le requérant de la protection ainsi prévue du seul fait que les attributions de son emploi comportaient l'exercice indépendant d'un pouvoir de décision. Comme l'indique l'arbitre, la nature même du travail de cambiste sur le parquet de la salle de change exigeait un tel pouvoir et une telle flexibilité. L'efficacité du requérant en dépendait. Cependant, se fonder principalement sur un tel fait pour ranger une personne dans la catégorie des «directeurs» équivaut, à mon avis, à considérer son poste isolément du cadre général dans lequel elle exerçait ses fonctions. Si le raisonnement de l'arbitre est exact, le requérant devrait être considéré comme un «directeur» même s'il travaillait avec plusieurs autres cambistes également habilités à effectuer des opérations de change. Ses collègues cambistes, en effet, devraient eux aussi être classifiés de cette manière. Je ne puis être d'accord avec un tel raisonnement.

Le juge Stone, J.C.A., a passé en revue la jurisprudence et a déterminé que le mot «directeur» revêtait un caractère administratif plutôt qu'opérationnel, et que les fonctions qu'exerçaient le requérant ne comportaient pas d'élément administratif. Voici ce qu'il a déclaré aux pages 589 et 590:

Dans l'affaire *Gauthier*, à la page 4 de sa décision, l'arbitre a défini le terme «directeur» figurant au paragraphe 27(4) comme désignant [TRADUCTION] «un administrateur habilité à accomplir des actions de façon indépendante et autonome, et investi de pouvoirs discrétionnaires»; M. le juge Pratte, révisant cette décision, n'a conclu à aucune erreur de droit en ce qui regarde l'interprétation de ce terme. L'arbitre de l'affaire *Desgagné* a adopté cette définition, et son interprétation du paragraphe visé a, à son tour, été approuvée par M. le juge Heald à la page 341 de ses motifs de jugement. Avec déférence, il semble que l'arbitre tranchant la présente affaire néglige la composante [TRADUCTION] «administrative» de cette définition judiciaire-

as “*personne qui dirige, est à la tête*”. It is clear that the applicant did not, in the sense of these definitions, direct or administer anything. He had virtually no input into the establishment of the guidelines; he merely did his job as a trader within their parameters. Perhaps, having hired the applicant as Chief Foreign Exchange Dealer, the respondent envisaged that he would become the head of a currency exchange department consisting of a number of traders. The reality of the situation was that he functioned simply as the sole foreign exchange trader, a role of an operational rather than administrative nature. I fail to see how his job contained the administrative element which I consider the term “manager” requires. Accordingly, in my view, the adjudicator erred in determining he was without jurisdiction to dispose of the applicant’s complaint on its merits.

In my opinion, the adjudicator erred in his interpretation of subsection 167(3). He stated that in order to be considered a “manager” within the meaning of that subsection, “the degree of autonomy exercised by an employee must be, if not absolute, then very considerable”. With respect to the adjudicator, such an approach extends the law on this issue considerably farther than envisaged by the Federal Court of Appeal. While a manager must be “an administrator having power of independent action, autonomy and discretion”, it is unrealistic to demand that such autonomy approach the absolute in order to be considered a “manager”, even in the “narrow” sense of subsection 167(3). As counsel for the applicant argued, even the Chairman of the Board of a large corporation does not have absolute autonomy; he must answer to the Board of Directors. It is undisputed that Bateman did exercise significant autonomy and discretion in his position, with respect to salaries, discipline and the power to hire and transfer employees. Indeed, the adjudicator concluded that “the complainant did in fact exercise a degree of autonomy and independence, which enabled him to decide certain issues within a fairly tight framework established by his superiors in Toronto.” The evidence also shows that even on the occasions when Bateman was required to seek approval of his decisions, his recommendations were generally accepted. The adjudicator seems to have focused instead on the occasional rejection of Bateman’s recommendations by his superiors as more compelling.

ment approuvée, composante ressortant de l’utilisation, dans la version française de ce paragraphe, du terme «directeur» qui, selon *Le Petit Robert*, désigne la «personne qui dirige, est à la tête». Il est clair que le requérant n’a rien dirigé ou administré au sens de ces définitions. Il n’a pratiquement eu rien à dire lors de l’établissement des lignes directrices; il n’a fait que s’en tenir à son mandat de cambiste. Comme elle avait engagé le requérant comme chef cambiste, l’intimée a-t-elle peut-être envisagé qu’il prendrait la tête d’un service de change comprenant plusieurs cambistes. En fait, le requérant était tout simplement le seul cambiste employé par l’intimée, et jouait plutôt un rôle d’exécutant que d’administrateur. Je suis incapable de voir de quelle manière son emploi, comme tel, pouvait comporter l’élément administratif que je considère inhérent au terme «directeur». En conséquence, j’estime que l’arbitre s’est trompé en décidant qu’il n’était pas compétent à statuer sur le bien-fondé de la plainte du requérant.

À mon avis, l’arbitre a interprété erronément le paragraphe 167(3). Il a déclaré que, pour être considéré comme un «directeur», au sens de cette disposition, [TRADUCTION] «il faut que le degré d’autonomie qu’exerce un employé soit, sinon absolu, alors très considérable». Sauf le respect de l’arbitre, une telle approche étend le droit sur cette question bien plus loin que ce qu’envisageait la Cour d’appel fédérale. Un directeur doit être «un administrateur habilité à accomplir des actions de façon indépendante et autonome, et investi de pouvoirs discrétionnaires», mais il est irréaliste d’exiger que cette autonomie soit quasi absolue pour que l’on considère la personne comme un «directeur», même dans le sens «étroit» où l’entend le paragraphe 167(3). Comme l’a fait valoir l’avocat de la requérante, même le président du conseil d’une grande société ne jouit pas d’une autonomie absolue; il doit rendre compte au conseil d’administration. Il est indiscutable que M. Bateman jouissait d’une grande autonomie et d’importants pouvoirs discrétionnaires au poste qu’il occupait, relativement aux salaires, aux mesures disciplinaires et au pouvoir d’embaucher et de muter des employés. En fait, l’arbitre a conclu que [TRADUCTION] «le plaignant a effectivement exercé un degré d’autonomie et d’indépendance qui lui permettait de décider de certaines questions dans des limites assez étroites fixées par ses supérieurs à Toronto». La preuve montre aussi que même quand M. Bateman devait faire approuver ses décisions, on avait généralement accepté ses recommandations. L’arbitre semble s’être attaché plutôt au fait que les supérieurs de M. Bateman avait rejeté quelquefois ses recommandations.

In my opinion, the duties entrusted to the complainant as head of the Vancouver RDC clearly contained the “administrative element” required by Stone J.A. in *Lee-Shanok*. As a senior member of the CIBC management, he was required to administer a large department and supervise some 200 employees. There is no indication in *Lee-Shanok* that the complainant’s autonomy and power to administer must be as independent from outside review as is required by the adjudicator. Indeed, it seems implicit from Stone J.A.’s reasons that a position as “the head of a currency exchange department consisting of a number of traders” would be considered sufficiently administrative in nature to be classified as “managerial”. In my opinion, the duties of Bateman in the case at hand are analogous to this example, and would be considered “managerial” as well.

Accordingly, the adjudicator is without jurisdiction to hear the complaint, and the application for prohibition is granted. With respect to the application for *certiorari* and a stay of proceedings, it is not necessary to examine these issues. With regard to *certiorari*, the adjudicator’s decision is necessarily quashed because of my ruling that the adjudicator exceeded his jurisdiction in hearing the complaint. As for the order seeking a stay of proceedings in the interim, it appears that the adjudicator exercised his discretion not to proceed until a decision came from this Court on the jurisdictional issue, and therefore a decision on that point is also unnecessary.

Selon moi, les fonctions dont le plaignant était chargé en tant que chef du CRD de Vancouver comprenaient manifestement la «composante administrative» qu’exigeait le juge Stone, J.C.A., dans l’affaire *Lee-Shanok*. En tant que membre de la haute direction de la CIBC, M. Bateman était tenu d’administrer un vaste service et de surveiller quelque 200 employés. Rien dans l’affaire *Lee-Shanok* n’indique que l’autonomie et le pouvoir d’administration du plaignant doivent être aussi indépendants d’un examen de l’extérieur que ce que l’arbitre exige. En fait, il semble ressortir implicitement des motifs du juge Stone, J.C.A., que le poste de chef à «la tête d’un service de change comprenant plusieurs cambistes» revêtirait une nature suffisamment administrative pour qu’il soit considéré comme un poste de «direction». À mon avis, les fonctions que remplissait M. Bateman sont analogues à cet exemple et seraient considérées aussi comme des fonctions de «direction».

En conséquence, l’arbitre est incompétent pour entendre la plainte, et la demande de bref de prohibition est accueillie. En ce qui concerne la demande de *certiorari* et de suspension des procédures, il n’est nul besoin d’examiner ces questions. Pour ce qui est de la demande de *certiorari*, la décision qu’a rendue l’arbitre est forcément annulée parce que j’ai déterminé que l’arbitre avait excédé sa compétence en attendant la plainte. Quant à l’ordonnance relative à une suspension des procédures dans l’intervalle, il semble que l’arbitre a choisi, avant de poursuivre, d’attendre que la Cour se prononce sur la question de la compétence; il est donc inutile aussi de me prononcer sur ce point.