

A-312-13
2015 FCA 17

A-312-13
2015 CAF 17

Joseph Wilson (*Appellant*)

Joseph Wilson (*appelant*)

v.

c.

Atomic Energy of Canada Limited (*Respondent*)

Énergie atomique du Canada Limitée (*intimée*)

INDEXED AS: WILSON v. ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED

RÉPERTORIÉ : WILSON c. ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE

Federal Court of Appeal, Stratas, Webb and Near JJ.A.—Toronto, May 13, 2014; Ottawa, January 22, 2015.

Cour d'appel fédérale, juges Stratas, Webb et Near, J.C.A.—Toronto, 13 mai 2014; Ottawa, 22 janvier 2015.

Labour Relations — Appeal from Federal Court decision dismissing appellant's prematurity objection, finding adjudicator's statutory interpretation decision unreasonable — Federal Court quashing adjudicator's decision; remitting matter thereto for decision — Appellant employed by respondent but terminated thereby on without cause basis — Filing complaint under Canada Labour Code, Part III, alleging "unjustly dismissed" contrary to Code, s. 240(1) — Adjudicator accepting appellant's submission, concluding that appellant establishing unjust dismissal under Code — Respondent applying for judicial review of adjudicator's decision; remedies hearing thereafter adjourned — Whether Federal Court right in rejecting appellant's prematurity objection; what standard of review applying to adjudicator's decision; whether Federal Court right in reaching conclusions on merits of statutory interpretation question — In rejecting prematurity objection, Federal Court instructing itself correctly as to applicable principles; not making palpable, overriding error — In unusual circumstances of this case, adjudicator's decisions to adjourn, remain adjourned while judicial review ongoing constituting discretionary procedural choices deserving of respect — No grounds existing to set aside Federal Court's rejection of prematurity objection — Federal Court entitled to consider merits of judicial review, central issue therein — As to standard of review, standard of correctness applying to issue of statutory interpretation herein — Federal Court reaching right conclusion when finding Code permitting dismissals without cause — Dismissal without cause not automatically "unjust" under Part III of Code — Common law of employment, Part III of Code both considered — If Parliament had intended to limit employer's right to terminate employment relationship to cases where just cause existing, could have said so quite explicitly — Appeal dismissed.

Relations du travail — Appel interjeté à l'encontre d'une décision de la Cour fédérale par laquelle elle a rejeté l'objection relative au caractère prématuré de l'appellant et a conclu que la décision rendue par l'arbitre au sujet de l'interprétation des lois était déraisonnable — La Cour fédérale a annulé la décision de l'arbitre et renvoyé l'affaire à celui-ci pour qu'il rende une nouvelle décision — L'appellant a travaillé pour l'intimée, mais celle-ci a mis fin à son emploi sans motif — L'appellant a porté plainte en vertu de la partie III du Code canadien du travail, alléguant qu'il avait été « congédié injustement » au sens de l'art. 240(1) du Code — L'arbitre a retenu la thèse de l'appellant et a conclu qu'il avait établi le bien-fondé de sa plainte de congédiement injuste au sens du Code — L'intimée a introduit une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre; l'audience relative aux réparations a été par la suite ajournée — Il s'agissait de savoir si la Cour fédérale a, à bon droit, rejeté l'objection soulevée par l'appellant au sujet du caractère prématuré; quelle était la norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre; si la Cour fédérale avait le droit de tirer ses conclusions sur le bien-fondé de la question de l'interprétation législative — En rejetant l'objection soulevée au sujet du caractère prématuré, la Cour fédérale a tenu dûment compte des principes applicables; elle n'a commis aucune erreur manifeste et dominante — Compte tenu des circonstances inusitées de la présente affaire, les décisions de l'arbitre de suspendre l'audience et de ne plus intervenir tant que le contrôle judiciaire était en cours constituaient un choix procédural qui méritait le respect — Il n'y avait aucune raison d'annuler la décision de la Cour fédérale de rejeter l'objection fondée sur le caractère prématuré — La Cour fédérale avait le droit d'examiner le bien-fondé du contrôle judiciaire et la question centrale qu'il posait — Quant à la norme de contrôle, c'est la norme de la décision correcte qui s'appliquait à la question d'interprétation des lois — La Cour fédérale est arrivée à la bonne conclusion lorsqu'elle a statué que le Code permet les congédiements sans motif — Un congédiement non motivé ne constitue pas automatiquement un congédiement « injuste » au sens de la partie III du Code

This was an appeal from a Federal Court decision dismissing the appellant's prematurity objection and finding that the statutory interpretation decision of the adjudicator was unreasonable. The Federal Court quashed the adjudicator's decision and remitted the matter thereto for decision. In the Federal Court, the appellant argued that the judicial review was premature and that the adjudicator's decision on the merits was reasonable while the respondent alleged that the adjudicator's decision was unreasonable.

The appellant was employed by the respondent for four-and-a-half years until his employment was terminated by the respondent on a without cause basis. The appellant was offered a severance package equal to roughly six months' pay in exchange for a full and final release. The appellant did not sign the release but filed a complaint under Part III of the *Canada Labour Code*, alleging that he had been "unjustly dismissed" contrary to subsection 240(1) of the Code. A labour adjudicator was appointed thereunder. The appellant argued that an employee who, like him, is dismissed without cause is unjustly dismissed by that reason alone within the meaning of the Code and is therefore entitled to a remedy. The respondent submitted that dismissals without cause are not automatically unjust dismissals under the Code. The adjudicator accepted the appellant's submission in this case and concluded that the appellant had established his unjust dismissal under the Code. The respondent applied to the Federal Court for judicial review of the decision that the appellant's dismissal was unjust. The adjudicator decided to adjourn the remedies hearing until after the judicial review was finally decided.

The issues were whether the Federal Court was right in rejecting the prematurity objection; what was the standard of review to apply to the adjudicator's decision; and whether the Federal Court was right in reaching its conclusions on the merits of the statutory interpretation question in this case.

Held, the appeal should be dismissed.

There was much to commend in the Federal Court's decision rejecting the prematurity objection. The Federal Court instructed itself correctly as to the applicable principles and recognized the very high threshold that the applicant had to

— *La common law en matière d'emploi et la partie III du Code ont été toutes deux examinées — Si le législateur avait l'intention de restreindre le droit de l'employeur de mettre fin à la relation d'emploi aux seules situations où il existe un motif valable, il aurait pu le dire de façon tout à fait explicite — Appel rejeté.*

Il s'agissait d'un appel interjeté à l'encontre d'une décision de la Cour fédérale par laquelle elle a rejeté l'objection relative au caractère prématuré de l'appelant et a conclu que la décision rendue par l'arbitre au sujet de l'interprétation des lois était déraisonnable. La Cour fédérale a annulé la décision de l'arbitre et renvoyé l'affaire à celui-ci pour qu'il rende une nouvelle décision. Devant la Cour fédérale, l'appelant soutenait que la demande de contrôle judiciaire était prématurée et que la décision rendue par l'arbitre sur le fond était raisonnable, tandis que l'intimée alléguait que la décision de l'arbitre était déraisonnable.

L'appelant a travaillé pour l'intimée durant quatre ans et demi, jusqu'à ce que l'intimée mette fin à son emploi sans motif. L'intimée a offert à l'appelant une indemnité de départ équivalant en gros à six mois de salaire en contrepartie d'une quittance totale et définitive. L'appelant n'a pas signé la quittance, mais a plutôt porté plainte en vertu de la partie III du *Code canadien du travail*, alléguant qu'il avait été « congédié injustement » au sens du paragraphe 240(1) du Code. Un arbitre du travail a été nommé en vertu du Code. L'appelant soutenait qu'un employé qui, comme lui, est congédié sans motif est de ce seul fait congédié injustement au sens du Code, et qu'il a par conséquent droit à une réparation. L'intimée a affirmé qu'un congédiement sans motif n'est pas automatiquement un congédiement injuste au sens du Code. En l'espèce, l'arbitre a retenu la thèse de l'appelant et a conclu que l'appelant avait établi le bien-fondé de sa plainte de congédiement injuste au sens du Code. L'intimée a introduit devant la Cour fédérale une demande de contrôle judiciaire de la décision selon laquelle le congédiement de l'appelant était injuste. L'arbitre a alors décidé d'ajourner l'audience relative aux réparations jusqu'à ce qu'une décision définitive ait été rendue sur le contrôle judiciaire.

Il s'agissait de savoir si la Cour fédérale a, à bon droit, rejeté l'objection soulevée au sujet du caractère prématuré, quelle était la norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre, et si la Cour fédérale avait le droit de tirer ses conclusions sur le bien-fondé de la question de l'interprétation législative en l'espèce.

Arrêt : l'appel doit être rejeté.

Il y a plusieurs aspects du jugement de la Cour fédérale par laquelle elle a rejeté l'objection fondée sur le caractère prématuré qui méritaient d'être salués. En l'espèce, la Cour fédérale a tenu dûment compte des principes applicables et a reconnu

meet. It then applied that law to the particular circumstances before it. In this exercise of factual appreciation and fact-based discretion, there was no palpable and overriding error. Administrative decision-makers, like courts, occasionally bifurcate the merits and the remedy. In the unusual circumstances of this case, the adjudicator's decisions to adjourn and to remain adjourned while judicial review was ongoing were discretionary procedural choices suffused by factual and policy appreciation that deserved respect. They were not choices constrained by well-established fundamental legal principles. The adjudicator here was well-aware of the legal point at issue. The rationales underlying the general rule against premature judicial reviews that were discussed did not sound loudly here but rather supported it. Thus, there were no grounds to set aside the Federal Court's rejection of the prematurity objection. The Federal Court was entitled to consider the merits of the judicial review and the central issue in it.

For a long time, adjudicators acting under the Code have disagreed on whether Part III of the Code permits dismissals on a without cause basis. In this case, the specialized expertise of adjudicators has not led to one accepted answer on this statutory interpretation issue. Further, the persistent discord meant that here the rule of law concerns predominated and warranted the Court's intervention to end the discord and determine the legal point once and for all. Therefore, the standard of review on this statutory interpretation point was correctness.

The Federal Court found that the Code does permit dismissals without cause and reached the right conclusion. A dismissal without cause is not automatically "unjust" under Part III of the Code. An adjudicator must examine the circumstances of the particular case to see whether the dismissal is "unjust". The common law of employment and Part III of the Code were both considered. In some respects, the Code seems to leave alone aspects of the common law of employment. There is nothing in the Code or in its purpose that suggests that Parliament was granting non-unionized employees a right to the job or was trying to place unionized and non-unionized employees in the same position: protected from being dismissed without cause. If Parliament intended to limit the right of an employer to terminate an employment relationship to cases where just cause existed, it could have said so quite explicitly. It was determined that the language in

que le demandeur devait satisfaire à un critère très exigeant. Elle a ensuite appliqué ces principes de droit aux circonstances particulières portées à sa connaissance. Dans ce processus qui se caractérise par une appréciation des faits et par l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire axé sur les faits, aucune erreur manifeste et dominante n'a été commise. Il arrive parfois que les décideurs administratifs, à l'instar des tribunaux judiciaires, dissocient l'examen du fond de l'affaire de celui de la réparation. Compte tenu des circonstances inusitées de la présente affaire, les décisions de l'arbitre de suspendre l'audience et de ne plus intervenir tant que le contrôle judiciaire était en cours constituaient un choix procédural qui reposait sur une analyse des faits et des principes applicables et qui méritait le respect. Il ne s'agissait pas d'un choix dont l'exercice était encadré par des principes juridiques fondamentaux bien établis. L'arbitre était bien conscient de la question juridique en litige. Les raisons qui sous-tendent le principe général interdisant le contrôle judiciaire prématuré ne ressortaient pas clairement en l'espèce, mais militaient plutôt en faveur du contrôle judiciaire. Il n'y avait donc aucune raison d'annuler la décision de la Cour fédérale de rejeter l'objection fondée sur le caractère prématuré. La Cour fédérale avait le droit d'examiner le bien-fondé du contrôle judiciaire et la question centrale qu'il posait.

Depuis longtemps, les arbitres nommés en vertu du Code ne s'entendent pas sur la question de savoir si la partie III du Code permet ou non de congédier un employé sans motif. En l'espèce, l'expertise spéciale des arbitres n'a pas permis d'obtenir une réponse ayant recueilli l'adhésion générale en ce qui concerne cette question d'interprétation législative. De plus, en raison de la divergence qui persistait, ce furent les préoccupations exprimées au sujet du respect de la règle de la primauté du droit qui ont prédominé en l'espèce et justifié l'intervention de la Cour pour mettre fin à la controverse et pour régler ce point de droit une fois pour toutes. Par conséquent, la norme de contrôle qui s'appliquait à cette question d'interprétation des lois était celle de la décision correcte.

La Cour fédérale a conclu que le Code permettait effectivement les congédiements sans motif et est arrivée à la bonne conclusion. Un congédiement non motivé ne constitue pas automatiquement un congédiement « injuste » au sens de la partie III du Code. L'arbitre doit examiner les circonstances de chaque cas pour déterminer si le congédiement était « injuste ». La common law en matière d'emploi et la partie III du Code ont été toutes deux examinées. À certains égards, le Code semble laisser intacts certains aspects de la common law en matière d'emploi. On ne trouve toutefois rien dans le Code ou dans l'esprit du Code qui permette de penser que le législateur reconnaît aux employés non syndiqués le droit à un poste ou qu'il cherche à mettre les employés syndiqués et les employés non syndiqués sur le même pied, c'est-à-dire à les protéger d'un congédiement sans motif. Si le législateur avait l'intention de restreindre le droit de l'employeur de

paragraph 242(4)(b) of the Code pertaining to the powers of adjudicators, in particular, to reinstate dismissed employees could live together with the common law. Based on the text and context of Part III of the Code that were analysed, it was evident that Parliament largely intended that Part III of the Code offer employees more remedies than exist at common law. These provisions do not represent a sea-change in the law of dismissal but rather enhance the remedies that may be available in appropriate cases of dismissal. Finally, the appellant's submission that the respondent's position could lead *inter alia* to employers dismissing employees without cause, leaving employees with no right of recourse under section 240 of the Code was rejected. It will always be for the adjudicator to assess the circumstances and determine whether the dismissal, whether or not for cause, was unjust.

mettre fin à la relation d'emploi aux seules situations où il existe un motif valable, il aurait pu le dire de façon tout à fait explicite. On a conclu que les pouvoirs conférés aux arbitres par l'alinéa 242(4)b) du Code, qui leur permettent, en particulier, de réintégrer dans son poste l'employé congédié peut coexister avec la common law. Selon l'analyse du texte et du contexte de la partie III du Code, il était évident que le législateur visait largement à ce que la partie III du Code offre aux employés un plus grand nombre de réparations que celles qui existent en common law. Ces dispositions ne représentent pas une modification radicale des règles de droit régissant le congédiement, mais améliorent plutôt les réparations qui peuvent être accordées, le cas échéant, en cas de congédiement. Enfin, l'argument de l'appelant voulant que les employeurs soient en mesure, entre autres, de congédier des employés sans motif, laissant ainsi les employés sans véritable droit de recours en vertu de l'article 240 du Code a été rejeté. Il revient toujours à l'arbitre d'évaluer les circonstances et de décider si le congédiement, qu'il soit motivé ou non, était injuste.

STATUTES AND REGULATIONS CITED

An Act to Amend Chapter 10 of the Acts of 1972, the Labour Standards Code, S.N.S. 1975, c. 50, s. 4.
Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2, ss. 167(3), 168, 230, 235, 240, 242, 246.
Federal Courts Act, R.S.C., 1985, c. F-7, s. 18.3.

CASES CITED

APPLIED:

Housen v. Nikolaisen, 2002 SCC 33, [2002] 2 S.C.R. 235;
Agraira v. Canada (Public Safety and Emergency Preparedness), 2013 SCC 36, [2013] 2 S.C.R. 559;
Dunsmuir v. New Brunswick, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190;
Knopp v. Western Bulk Transport Ltd., [1994] C.L.A.D. No. 172 (QL); *Klein v. Royal Canadian Mint*, [2012] C.L.A.D. No. 358 (QL).

DISTINGUISHED:

C.B. Powell Limited v. Canada (Border Services Agency), 2010 FCA 61, [2011] 2 F.C.R. 332; *Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298, (1990), 44 Admin. L.R. 149.

CONSIDERED:

Re Roberts and Bank of Nova Scotia (1979), 1 L.A.C. (3d) 259; *Goodyear Tire and Rubber Company of Canada Limited v. The T. Eaton Company Limited and Others*, [1956] S.C.R. 610, (1956), 4 D.L.R. (2d) 1; *Atomic Energy*

LOIS ET RÈGLEMENTS CITÉS

An Act to Amend Chapter 10 of the Acts of 1972, the Labour Standards Code, S.N.S. 1975, ch. 50, art. 4.
Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 167(3), 168, 230, 235, 240, 242, 246.
Loi sur les Cours fédérales, L.R.C. (1985), ch. F-7, art. 18.3.

JURISPRUDENCE CITÉE

DÉCISIONS APPLIQUÉES :

Housen c. Nikolaisen, 2002 CSC 33, [2002] 2 R.C.S. 235;
Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile), 2013 CSC 36, [2013] 2 R.C.S. 559; *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190;
Knopp v. Western Bulk Transport Ltd., [1994] C.L.A.D. n° 172 (QL); *Klein v. Royal Canadian Mint*, [2012] C.L.A.D. n° 358 (QL).

DÉCISIONS DIFFÉRENCIÉES :

C.B. Powell Limited c. Canada (Agence des services frontaliers), 2010 CAF 61, [2011] 2 R.C.F. 332; *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298.

DÉCISIONS EXAMINÉES :

Re Roberts and Bank of Nova Scotia (1979), 1 L.A.C. (3d) 259; *Goodyear Tire and Rubber Company of Canada Limited v. The T. Eaton Company Limited and Others*, [1956] R.C.S. 610; *Énergie atomique du Canada Ltée*

of Canada Ltd. v. Sheikholeslami, [1998] 3 F.C. 349, (1998), 157 D.L.R. (4th) 689 (C.A.); *Canadian Imperial Bank of Commerce v. Boisvert*, [1986] 2 F.C. 431, (1986), 68 N.R. 355 (C.A.).

REFERRED TO:

D'Errico v. Canada (Attorney General), 2014 FCA 95, 459 N.R. 167; *Community Panel of the Adams Lake Indian Band v. Adams Lake Band*, 2011 FCA 37, 21 Admin. L.R. (5th) 105; *Stemijon Investments Ltd. v. Canada (Attorney General)*, 2011 FCA 299, 341 D.L.R. (4th) 710; *JP Morgan Asset Management (Canada) Inc. v. Canada (National Revenue)*, 2013 FCA 250, [2014] 2 F.C.R. 557; *Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, (1999), 147 D.L.R. (4th) 193; *Forest Ethics Advocacy Association v. Canada (National Energy Board)*, 2014 FCA 245, [2015] 4 F.C.R. 75; *Monsanto Canada Inc. v. Ontario (Superintendent of Financial Services)*, 2004 SCC 54, [2004] 3 S.C.R. 152; *Redlon Agencies Ltd. v. Norgren*, 2005 FC 804; *Alberta (Information and Privacy Commissioner) v. Alberta Teachers' Association*, 2011 SCC 61, [2011] 3 S.C.R. 654; *Champagne v. Atomic Energy of Canada Limited*, 2012 CanLII 97650 (L.A.); *Iron v. Kanaweyimik Child and Family Services Inc.*, [2002] C.L.A.D. No. 517 (QL); *Lockwood v. B & D Walter Trucking Ltd.*, [2010] C.L.A.D. No. 172 (QL); *Stack Valley Freight Ltd. v. Moore*, [2007] C.L.A.D. No. 191 (QL); *Morrison v. Gitanmaax Band*, [2011] C.L.A.D. No. 23 (QL); *Chalifoux v. Driftpile First Nation – Driftpile River Band No. 450*, [2000] C.L.A.D. No. 368 (QL), affd on other grounds, 2001 FCT 785, 210 F.T.R. 143, affd 2002 FCA 521, 237 F.T.R. 142; *Jalbert and Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1996] C.L.A.D. No. 631 (QL); *Prosper v. PADC Management Co.*, [2010] C.L.A.D. No. 430 (QL); *Halkowich and Fairford First Nation*, [1998] C.L.A.D. No. 486 (QL); *Daniels v. Whitecap Dakota First Nation*, [2008] C.L.A.D. No. 135 (QL); *Paul v. The National Centre For First Nations Governance*, 2012 CanLII 85154 (L.A.); *Crevier v. Attorney General of Quebec et al.*, [1981] 2 S.C.R. 220, (1981), 127 D.L.R. (3d) 1; *Taub v. Investment Dealers Assn. of Canada*, 2009 ONCA 628, 98 O.R. (3d) 169; *IWA v. Consolidated-Bathurst Packaging Ltd.*, [1990] 1 S.C.R. 282, (1990), 68 D.L.R. (4th) 524; *Da Huang v. Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, 2014 FCA 228, [2015] 4 F.C.R. 438; *Abraham v. Canada (Attorney General)*, 2012 FCA 266, [2013] 1 C.T.C. 69; *Honda Canada Inc. v. Keays*, 2008 SCC 39, [2008] 2 S.C.R. 362; *Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701, (1997), 152 D.L.R. (4th) 1; *Rawluk v. Rawluk*, [1990] 1 S.C.R. 70, (1990), 65 D.L.R. (4th) 161; *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27, (1998), 36 O.R. (3d) 418; *Bell ExpressVu Limited Partnership v. Rex*, 2002 SCC 42, [2002] 2 S.C.R. 559; *Abrahams v. Attorney*

c. Sheikholeslami, [1998] 3 C.F. 349 (C.A.); *Banque de Commerce Canadienne Impériale c. Boisvert*, [1986] 2 C.F. 431 (C.A.).

DÉCISIONS CITÉES :

D'Errico c. Canada (Procureur général), 2014 CAF 95; *Comité de la bande indienne d'Adams Lake c. Bande indienne d'Adams Lake*, 2011 CAF 37; *Stemijon Investments Ltd. c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 299; *JP Morgan Asset Management (Canada) Inc. c. Canada (Revenu national)*, 2013 CAF 250, [2014] 2 R.C.F. 557; *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817; *Forest Ethics Advocacy Association c. Canada (Office national de l'énergie)*, 2014 CAF 245, [2015] 4 R.C.F. 75; *Monsanto Canada Inc. c. Ontario (Surintendant des services financiers)*, 2004 CSC 54, [2004] 3 R.C.S. 152; *Redlon Agencies Ltd. c. Norgren*, 2005 CF 804; *Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61, [2011] 3 R.C.S. 654; *Champagne v. Atomic Energy of Canada Limited*, 2012 CanLII 97650 (L.A.); *Iron v. Kanaweyimik Child and Family Services Inc.*, [2002] C.L.A.D. n° 517 (QL); *Lockwood v. B & D Walter Trucking Ltd.*, [2010] C.L.A.D. n° 172 (QL); *Stack Valley Freight Ltd. v. Moore*, [2007] C.L.A.D. n° 191 (QL); *Morrison v. Gitanmaax Band*, [2011] C.L.A.D. n° 23 (QL); *Chalifoux v. Driftpile First Nation – Driftpile River Band No. 450*, [2000] C.L.A.D. n° 368 (QL), conf. pour d'autres motifs par 2001 CFPI 785, conf. par 2002 CAF 521; *Jalbert and Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1996] C.L.A.D. n° 631 (QL); *Prosper v. PADC Management Co.*, [2010] C.L.A.D. n° 430 (QL); *Halkowich and Fairford First Nation*, [1998] C.L.A.D. n° 486 (QL); *Daniels v. Whitecap Dakota First Nation*, [2008] C.L.A.D. n° 135 (QL); *Paul v. The National Centre For First Nations Governance*, 2012 CanLII 85154 (S.A.); *Crevier c. Procureur général du Québec et autres*, [1981] 2 R.C.S. 220; *Taub v. Investment Dealers Assn. of Canada*, 2009 ONCA 628, 98 R.J.O. (3^e) 169; *CITBA c. Consolidated-Bathurst Packaging Ltd.*, [1990] 1 R.C.S. 282; *Da Huang c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2014 CAF 228, [2015] 4 R.C.F. 438; *Abraham c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 266; *Honda Canada Inc. c. Keays*, 2008 CSC 39, [2008] 2 R.C.S. 362; *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701; *Rawluk c. Rawluk*, [1990] 1 R.C.S. 70; *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27; *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, 2002 CSC 42, [2002] 2 R.C.S. 559; *Abrahams c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 2.

General of Canada, [1983] 1 S.C.R. 2, (1983), 142 D.L.R. (3d) 1.

AUTHORS CITED

- Canada. Parliament. House of Commons Committee. *Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration*, 30th Parl., 3rd Sess., Issue No. 1 (February 9, 1978).
- Cane, Peter. “Theory and Values in Public Law” in Paul Craig and Richard Rawlings, eds. *Law and Administration in Europe: Essays for Carol Harlow*, Oxford: Oxford University Press, 2003.
- Christie, Innis *et al.* *Employment Law in Canada*, 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1993.
- Daly, Paul. “Administrative Law: A Values-Based Approach” in Mark Elliot and Jason Varuhas, eds. *Process and Substance in Public Law Adjudication*, Hart: Oxford, 2015, online: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2460264>.
- Harris, David. *Wrongful Dismissal*, loose-leaf. Toronto: Carswell, 1990.
- International Labour Organization. *Termination of Employment Recommendation, 1963* (Recommendation No. 119). Geneva, 47th ILC session (June 26, 1963), online: <http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312457,en:NO>.
- Simmons, Gordon. “Unjust Dismissal of the Unorganized Workers in Canada” (1984), 20 *Stan. J. Int’l Law* 473.

APPEAL from a Federal Court decision (2013 FC 733, 9 C.C.E.L. (4th) 208) dismissing the appellant’s prematurity objection and finding the adjudicator’s statutory interpretation decision ([2012] C.L.A.D. No. 234 (QL)) unreasonable. Appeal dismissed.

APPEARANCES

James A. LeNoury for appellant.
Ronald M. Snyder for respondent.

SOLICITORS OF RECORD

LeNoury Law, Toronto, for appellant.
Fogler, Rubinoff LLP, Ottawa, for respondent.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

DOCTRINE CITÉE

- Canada. Parlement. Chambre des Communes. *Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du travail, de la main-d’œuvre et de l’immigration*, 30^e lég., 3^e sess., fascicule n^o 1 (9 février 1978).
- Cane, Peter. « Theory and Values in Public Law » dans Paul Craig et Richard Rawlings, dir. *Law and Administration in Europe : Essays for Carol Harlow*, Oxford : Oxford University Press, 2003.
- Christie, Innis *et al.* *Employment Law in Canada*, 2^e éd. Toronto : Butterworths, 1993.
- Daly, Paul. « Administrative Law : A Values-Based Approach » dans Mark Elliot et Jason Varuhas, dir. *Process and Substance in Public Law Adjudication*, Hart : Oxford, 2015, en ligne : <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2460264>.
- Harris, David. *Wrongful Dismissal*, feuilles mobiles. Toronto : Carswell, 1990.
- Organisation internationale du Travail. *Recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963* (Recommandation n^o 119), Genève, 47^e session CIT (26 juin 1963), en ligne : <http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312457,fr:NO>.
- Simmons, Gordon. « Unjust Dismissal of the Unorganized Workers in Canada » (1984), 20 *Stan. J. Int’l Law* 473.

APPEL interjeté à l’encontre d’une décision de la Cour fédérale (2013 CF 733) par laquelle elle a rejeté l’objection relative au caractère prématuré de l’appelant et a conclu que la décision rendue par l’arbitre au sujet de l’interprétation des lois ([2012] C.L.A.D. n^o 234 (QL)) était déraisonnable. Appel rejeté.

ONT COMPARU

James A. LeNoury pour l’appelant.
Ronald M. Snyder pour l’intimée.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

LeNoury Law, Toronto, pour l’appelant.
Fogler, Rubinoff LLP, Ottawa, pour l’intimée.

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

[1] STRATAS J.A.: The appellant, Mr. Wilson, appeals from the judgment dated July 2, 2013 of the Federal Court (*per* Justice O'Reilly): 2013 FC 733, 9 C.C.E.L. (4th) 208.

[2] The respondent, Atomic Energy of Canada Limited [AECL], dismissed the appellant from his employment without cause. AECL paid him six months' severance pay.

[3] The appellant complained under section 240 of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2 [the Code] that he was "unjustly dismissed".

[4] A labour adjudicator was appointed under the Code. Before the adjudicator, the appellant submitted that an employee who, like him, is dismissed without cause is, by that reason alone, unjustly dismissed within the meaning of the Code and is therefore entitled to a remedy under that subsection. In other words, says the appellant, the Code forbids an employer from dismissing an employee unless there is just cause for dismissal. AECL submitted that dismissals without cause are not automatically unjust dismissals under the Code. Some adjudicators under the Code have accepted the appellant's view of the matter; others, AECL's view of the matter. These two schools of thought concerning the proper interpretation of the Code have now persisted for decades.

[5] The adjudicator in this case accepted the appellant's submission. Accordingly, he concluded that the appellant, dismissed without cause, had made out his complaint of unjust dismissal under the Code [*Wilson v. Atomic Energy of Canada Ltd.*, [2012] C.L.A.D. No. 234 (QL)].

[6] Having made that decision, the adjudicator adjourned, directing the parties to discuss the appropriate remedy in the hope that they might settle. Absent settlement, he intended to conduct a hearing to determine whether a remedy was warranted and, if so, what it should be.

[7] AECL applied to the Federal Court for judicial review of the adjudicator's decision that the appellant's

[1] LE JUGE STRATAS, J.C.A. : L'appelant, M. Wilson, interjette appel du jugement rendu le 2 juillet 2013 par la Cour fédérale (le juge O'Reilly) (2013 CF 733).

[2] L'intimée, Énergie atomique du Canada limitée [EACL], a congédié l'appelant sans motif et lui a versé six mois de salaire à titre d'indemnité de départ.

[3] L'appelant a porté plainte pour « congédiement injuste » en vertu de l'article 240 du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2 [le Code].

[4] Un arbitre du travail a été nommé en vertu du Code. Devant l'arbitre, l'appelant soutenait qu'un employé qui, comme lui, est congédié sans motif est de ce seul fait congédié injustement au sens du Code, et qu'il a par conséquent droit à une réparation en vertu de ce paragraphe. En d'autres termes, l'appelant affirme que le Code interdit à un employeur de renvoyer un employé à moins qu'il n'existe un motif valable de congédiement. EACL affirme qu'un congédiement sans motif n'est pas automatiquement un congédiement injuste au sens du Code. Certains arbitres nommés en vertu du Code se sont rangés à l'opinion de l'appelant sur la question tandis que d'autres souscrivent à celle d'EACL. Ces deux écoles de pensée concernant l'interprétation qu'il convient de donner du Code coexistent depuis des dizaines d'années.

[5] Dans le cas qui nous occupe, l'arbitre a retenu la thèse de l'appelant. Il a donc conclu que l'appelant, qui avait été congédié sans motif, avait établi le bien-fondé de sa plainte de congédiement injuste au sens du Code [*Wilson v. Atomic Energy of Canada Ltd.*, [2012] C.L.A.D. n° 234 (QL)].

[6] Ayant rendu cette décision, l'arbitre a ajourné l'audience et a demandé aux parties de discuter de la réparation appropriée dans l'espoir qu'elles réussissent à s'entendre, à défaut de quoi il tiendrait une audience pour décider s'il y avait lieu d'accorder une réparation et, dans l'affirmative, pour déterminer cette réparation.

[7] EACL a introduit devant la Cour fédérale une demande de contrôle judiciaire de la décision par laquelle

dismissal was unjust. In the face of that, the adjudicator considered his position carefully and decided to adjourn the remedies hearing until after the judicial review was finally decided.

[8] In the Federal Court, the appellant argued that the judicial review was premature. Further, he alleged that the adjudicator's decision on the merits—that as a matter of statutory interpretation the Code only permits dismissals for cause—was reasonable.

[9] The Federal Court dismissed the appellant's prematurity objection. On the merits of the judicial review, the Federal Court found that the adjudicator's statutory interpretation decision was unreasonable. The Federal Court quashed the adjudicator's decision and remitted the matter back to the adjudicator for decision.

[10] In this Court, the appellant appeals on both the prematurity issue and the reasonableness of the adjudicator's decision.

[11] For the reasons that follow, I would dismiss the appeal.

A. The basic facts

[12] AECL employed the appellant for four-and-a-half years. Starting as a Senior Buyer/Order Administrator, the appellant received many promotions. His last position was Procurement Supervisor, Tooling, a position that was not managerial within the meaning of subsection 167(3) of the Code. On November 16, 2009, his employment was terminated on a without cause basis.

[13] AECL offered the appellant a severance package equal to roughly six months' pay in exchange for a full and final release. Had his severance package been determined in accordance with the minimum statutory notice and severance requirements under sections 230 and 235

l'arbitre avait conclu que le congédiement de l'appelant était injuste. Après avoir analysé attentivement la situation, l'arbitre a alors décidé d'ajourner l'audience relative aux réparations jusqu'à ce qu'une décision définitive ait été rendue sur le contrôle judiciaire.

[8] Devant la Cour fédérale, l'appelant soutenait que la demande de contrôle judiciaire était prématurée. Il alléguait également que la décision rendue par l'arbitre sur le fond — en l'occurrence que, selon les principes d'interprétation des lois, le Code ne permet que les congédiements justifiés — était raisonnable.

[9] La Cour fédérale a rejeté l'objection relative au caractère prématuré de la demande. Sur le bien-fondé de la demande de contrôle judiciaire, la Cour fédérale a conclu que la décision rendue par l'arbitre au sujet de l'interprétation des lois était déraisonnable. La Cour fédérale a annulé la décision de l'arbitre et renvoyé l'affaire à l'arbitre pour qu'il rende une nouvelle décision.

[10] Devant notre Cour, l'appelant interjette appel tant sur la question du caractère prématuré de la demande que sur celle du caractère raisonnable de la décision de l'arbitre.

[11] Pour les motifs qui suivent, je rejeterais l'appel.

A. Les faits essentiels

[12] L'appelant a travaillé pour EACL durant quatre ans et demi, d'abord comme acheteur principal/administrateur des commandes, puis, à la suite de plusieurs promotions, comme surveillant des approvisionnements, outillage, le dernier poste qu'il a occupé, un poste qui n'était pas un poste de direction au sens du paragraphe 167(3) du Code. Le 16 novembre 2009, EACL a mis fin à son emploi sans motif.

[13] EACL a offert à l'appelant une indemnité de départ équivalant en gros à six mois de salaire en contrepartie d'une quittance totale et définitive. Si son indemnité de départ avait été calculée conformément aux exigences légales minimales en matière de préavis

of the Code, he would have been entitled to only eighteen days' pay.

[14] The appellant did not sign the release. Instead, he filed a complaint under Part III [sections 166 to 267] of the Code. He alleged that he had been “unjustly dismissed” contrary to subsection 240(1) of the Code. In particular, he alleged that he was dismissed because he had complained about improper procurement practices on the part of AECL.

[15] At the request of the appellant's counsel, the appellant remained on AECL's payroll for roughly six months, continuing his access to AECL's employee benefit programs. In the end, he received the full amount of the severance package AECL had originally offered to him.

[16] An adjudicator was appointed to hear the appellant's complaint under the Code. Laudably, the parties filed an agreed statement of facts.

[17] In the agreed statement of facts, the parties identified two “preliminary questions”: whether, as a matter of statutory interpretation, AECL could lawfully terminate the appellant's employment on a “without cause” basis and, if so, whether the severance package paid gave rise to a “just dismissal”. The parties instructed the adjudicator to decide these questions only upon the facts contained in the agreed statement. By agreement, only after the adjudicator decided those “preliminary questions” could he proceed to the appellant's allegation that he was the victim of reprisal.

[18] Before the adjudicator, the appellant argued that as a matter of statutory interpretation AECL could not terminate the appellant on a without cause basis, pay him severance, and have the complaint dismissed. In brief reasons that will be described in more detail below, the adjudicator agreed with the appellant.

[19] Having decided the first phase of the matter, the adjudicator considered that the only remaining issue was

ou d'indemnité de départ prévues aux articles 230 et 235 du Code, l'appelant n'aurait eu droit qu'à dix-huit jours de salaire.

[14] L'appelant n'a pas signé la quittance. Il a plutôt porté plainte en vertu de la partie III [articles 166 à 267] du Code. Il alléguait qu'il avait été « congédié injustement » au sens du paragraphe 240(1) du Code. En particulier, il alléguait qu'il avait été congédié parce qu'il s'était plaint des mauvaises pratiques d'EAACL en matière d'approvisionnements.

[15] À la demande de son avocat, l'appelant est resté sur la liste de paye d'EAACL pendant environ six mois et a continué à bénéficier des programmes d'avantages sociaux des employés d'EAACL. Il a fini par obtenir le montant intégral de l'indemnité de départ qu'EAACL lui avait d'abord offert.

[16] Un arbitre a été nommé pour entendre la plainte de l'appelant en vertu du Code. Les parties ont déposé un exposé conjoint des faits, une initiative dont on ne peut que les féliciter.

[17] Dans leur exposé conjoint des faits, les parties ont soulevé deux « questions préliminaires » : tout d'abord celle de savoir si, selon les principes d'interprétation des lois, EAACL pouvait légalement mettre fin à l'emploi de l'appelant « sans motif » et, dans l'affirmative, si l'indemnité de départ versée faisait de son congédiement un « congédiement justifié ». Les parties ont donné pour instructions à l'arbitre de ne trancher ces questions qu'à la lumière des faits contenus dans leur exposé conjoint. Elles avaient convenu que ce n'était qu'après que l'arbitre aurait tranché ces « questions préliminaires » qu'il pourrait aborder l'allégation de l'appelant selon laquelle il avait été victime de mesures de représailles.

[18] Devant l'arbitre, l'appelant a soutenu que, selon les principes d'interprétation des lois, EAACL ne pouvait le congédier sans motif, lui verser une indemnité de départ et faire rejeter la plainte. L'arbitre a donné raison à l'appelant dans de brefs motifs que nous exposerons en détail plus loin.

[19] Après avoir tranché le premier volet de l'affaire, l'arbitre a estimé que la seule question qu'il lui restait

one of remedy and he decided to adjourn before holding a hearing into that issue [in [2012] C.L.A.D. No. 234 (QL), at paragraph 6]:

Although the parties did not ask me to determine the complaint if I answered as I have, it is clear that in the light of my answer the complaint should be allowed: Mr. Wilson complained of unjust dismissal and A.E.C.L. said that it does not rely on any cause to fire him. The parties might therefore discuss what remedies should now come to Mr. Wilson in the circumstances. If they cannot agree, they could contact me for a hearing and determination on remedies.

[20] Faced with a decision on the liability issue and a clear break before the remedies issue, AECL brought an application for judicial review to the Federal Court, alleging that the adjudicator's decision, one of statutory interpretation, was unreasonable. In response, the appellant submitted that AECL's judicial review should be dismissed on account of prematurity and that, in any event, the adjudicator correctly interpreted the Code as preventing AECL from terminating the appellant on a without cause basis.

[21] The adjudicator was not stayed pending the judicial review. He could have proceeded with the remedies issue pending judicial review. But, after consulting with the parties, he chose not to.

[22] The Federal Court rejected the appellant's prematurity objection. On the merits of the judicial review, it disagreed with the adjudicator on the statutory interpretation issue and quashed the adjudicator's decision as unreasonable. Mr. Wilson appeals on both issues.

[23] I begin with the appellant's prematurity objection.

B. Prematurity

[24] The Federal Court applied the principles set out in this Court's decision in *C.B. Powell Limited v. Canada*

à examiner était celle de la réparation et il a décidé d'ajourner l'affaire avant de tenir une audience sur cette question [dans [2012] C.L.A.D. n° 234 (QL), au paragraphe 6] :

[TRADUCTION] Les parties ne m'ont pas demandé de statuer sur la plainte pour le cas où je répondrais comme je l'ai fait, mais il est clair que, vu ma réponse, la plainte devrait être admise : M. Wilson s'est plaint d'un congédiement injuste, et E.A.C.L. a dit n'invoquer aucune raison pour justifier le renvoi. Les parties feraient donc sans doute bien de se concerter sur les recours qui s'offrent maintenant à M. Wilson. À défaut, elles pourront communiquer avec moi pour une audience et une décision sur la question.

[20] Face à une décision sur la question de la responsabilité et à une longue pause avant que ne soit tranchée la question de la réparation, EACL a décidé de saisir la Cour fédérale d'une demande de contrôle judiciaire dans laquelle elle alléguait que la décision de l'arbitre, qui portait sur l'interprétation des lois, était déraisonnable. En réponse, l'appelant a soutenu que la demande de contrôle judiciaire d'EACL devait être rejetée en raison de son caractère prématuré et qu'en tout état de cause, l'arbitre avait correctement interprété le Code en estimant qu'il empêchait EACL de congédier l'appelant sans motif.

[21] Il n'était pas interdit à l'arbitre d'agir pendant le contrôle judiciaire. Il aurait pu examiner la question de la réparation pendant le contrôle judiciaire, mais, après avoir consulté les parties, il a choisi de s'en abstenir.

[22] La Cour fédérale a rejeté l'objection soulevée par l'appelant au sujet du caractère prématuré. Sur le fond de la demande de contrôle judiciaire, la Cour s'est dite en désaccord avec l'arbitre sur la question de l'interprétation des lois et elle a annulé la décision de l'arbitre au motif qu'elle était déraisonnable. M. Wilson interjette appel sur les deux questions.

[23] Je débiterai mon analyse par l'examen de l'objection fondée sur le caractère prématuré.

B. Caractère prématuré

[24] La Cour fédérale a appliqué les principes énoncés par notre Cour dans l'arrêt *C.B. Powell Limited c.*

(*Border Services Agency*), 2010 FCA 61, [2011] 2 F.C.R. 332, applied them to the circumstances of the judicial review before it, and rejected the prematurity objection. The appellant appeals the rejection.

[25] On this point, we are reviewing a decision made by the Federal Court, not the adjudicator, on whether a preliminary legal objection—prematurity—applies to the application for judicial review in the Federal Court. Therefore, on this point, the standard of review is the appellate standard of review, not the standard of review that pertains to appeals from judicial reviews of administrative decision-making. *Housen v. Nikolaisen*, 2002 SCC 33, [2002] 2 S.C.R. 235 applies, not *Agraira v. Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, 2013 SCC 36, [2013] 2 S.C.R. 559, at paragraphs 45–47.

[26] Under the appellate standard of review described in *Housen*, above, we review extricable legal issues on a correctness basis. On all other issues, we look for palpable and overriding error.

[27] Applying the appellate standard of review, I conclude that there are no grounds to set aside the Federal Court’s exercise of discretion in favour of determining the judicial review.

[28] First, the Federal Court correctly identified *C.B. Powell*, above, as the controlling legal authority. Then the Federal Court accurately summarized its principles.

[29] In *C.B. Powell*, above, this Court confirmed the general rule that parties can proceed to the court system only after all adequate remedial recourses in the administrative process have been exhausted. This general rule is called various things: the doctrine of exhaustion, the doctrine of adequate alternative remedies, the rule against fragmentation of administrative proceedings, the

Canada (Agence des services frontaliers), 2010 CAF 61, [2011] 2 R.C.F. 332, qu’elle a appliqués aux faits de la demande de contrôle judiciaire dont elle était saisie, et elle a rejeté l’objection fondée sur le caractère prématuré. L’appelant interjette appel de ce rejet.

[25] À ce propos, il convient de signaler que nous sommes chargés d’examiner une décision qui a été rendue, non pas par l’arbitre, mais par la Cour fédérale et qui a trait à la question de savoir si une objection préliminaire portant sur le caractère prématuré s’applique à une demande de contrôle judiciaire introduite devant la Cour fédérale. Par conséquent, sur cette question, la norme de contrôle applicable est la norme de contrôle en matière d’appel et non celle qui s’applique en cas de contrôle judiciaire de décisions administratives. C’est l’arrêt *Housen c. Nikolaisen*, 2002 CSC 33, [2002] 2 R.C.S. 235 qui s’applique, et non l’arrêt *Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2013 CSC 36, [2013] 2 R.C.S. 559, aux paragraphes 45 à 47.

[26] Selon la norme de contrôle en matière d’appel énoncée dans l’arrêt *Housen*, précité, nous devons examiner les questions juridiques isolables selon la norme de la décision correcte. Pour toutes les autres questions, la Cour n’intervient que si une erreur manifeste et dominante a été commise.

[27] Appliquant la norme de contrôle en matière d’appel, je conclus qu’il n’y a pas lieu de modifier la façon dont la Cour fédérale a exercé son pouvoir discrétionnaire pour déterminer la norme de contrôle applicable.

[28] En premier lieu, la Cour fédérale a estimé à bon droit que l’arrêt *C.B. Powell*, précité, était l’arrêt de principe applicable. Elle a ensuite résumé avec exactitude les principes énoncés dans cet arrêt.

[29] Dans l’arrêt *C.B. Powell*, précité, notre Cour a confirmé le principe général suivant lequel une personne ne peut s’adresser aux tribunaux qu’après avoir épuisé toutes les voies de recours utiles qui lui sont ouvertes en vertu du processus administratif. Ce principe général est désigné sous diverses appellations : la doctrine de l’épuisement des recours, la doctrine des autres voies de recours

prohibition against premature judicial reviews, among others. The rationales behind the general rule are as follows (*C.P. Powell*, above, at paragraph 32):

[The general rule] prevents fragmentation of the administrative process and piecemeal court proceedings, eliminates the large costs and delays associated with premature forays to court and avoids the waste associated with hearing an interlocutory judicial review when the applicant for judicial review may succeed at the end of the administrative process anyway.... Further, only at the end of the administrative process will a reviewing court have all of the administrative decision-maker's findings; these findings may be suffused with expertise, legitimate policy judgments and valuable regulatory experience.... Finally, this approach is consistent with and supports the concept of judicial respect for administrative decision-makers who, like judges, have decision-making responsibilities to discharge.... [Citations omitted.]

[30] Those rationales are grounded in what one commentator has called “public law values”, principles immanent in administrative law and repeatedly sounded in the case law especially when reviewing courts explain their exercises of discretions: Professor Paul Daly, “Administrative Law: A Values-Based Approach” in Mark Elliott and Jason Varuhas, eds., *Process and Substance in Public Law Adjudication* (forthcoming, Hart: Oxford, 2015), online: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2460264, see also Peter Cane, “Theory and Values in Public Law,” in Paul Craig and Richard Rawlings, eds., *Law and Administration in Europe: Essays for Carol Harlow* (Oxford: Oxford University Press, 2003). These values include the rule of law, the principles of good administration (including proper, fair, pragmatic, efficient and effective administrative regulation and decision-making), the democratic principle (including Parliamentary supremacy), and the separation of powers. For examples of discretions shaped by public law values such as these, see *D’Errico v. Canada (Attorney General)*, 2014 FCA 95, 459 N.R. 167, at paragraphs 16–21; *Community Panel of the Adams Lake Indian Band v. Adams Lake Band*, 2011 FCA 37, 21 Admin. L.R. (5th) 105, at paragraphs 33–37; and *Stemijon Investments Ltd. v. Canada (Attorney*

adéquates, le principe interdisant le fractionnement des procédures administratives, le principe interdisant le contrôle judiciaire prématuré. Voici le raisonnement à la base de ce principe général (*C.P. Powell*, précité, au paragraphe 32) :

[Grâce à ce principe général], [o]n évite ainsi le fractionnement du processus administratif et le morcellement du processus judiciaire, on élimine les coûts élevés et les délais importants entraînés par une intervention prématurée des tribunaux et on évite le gaspillage que cause un contrôle judiciaire interlocutoire alors que l’auteur de la demande de contrôle judiciaire est de toute façon susceptible d’obtenir gain de cause au terme du processus administratif [...] De plus, ce n’est qu’à la fin du processus administratif que la cour de révision aura en mains toutes les conclusions du décideur administratif. Or, ces conclusions se caractérisent souvent par le recours à des connaissances spécialisées, par des décisions de principe légitimes et par une précieuse expérience en matière réglementaire [...] Enfin, cette façon de voir s’accorde avec le concept du respect des tribunaux judiciaires envers les décideurs administratifs qui, au même titre que les juges, doivent s’acquitter de certaines responsabilités décisionnelles [...] [Références omises.]

[30] Ce raisonnement s’appuie sur ce qu’un auteur appelle [TRADUCTION] « les valeurs du droit public », des principes qui sont immanents dans le droit administratif et qui ressortent constamment de la jurisprudence, surtout lorsque les juridictions de révision expliquent comment elles ont exercé leur pouvoir discrétionnaire (professeur Paul Daly, « Administrative Law: A Values-Based Approach » dans Mark Elliott et Jason Varuhas, dir., *Process and Substance in Public Law Adjudication* (à venir, Hart : Oxford, 2015), consultable en ligne : http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2460264, voir également Peter Cane, « Theory and Values in Public Law » dans Paul Craig et Richard Rawlings, dir., *Law and Administration in Europe: Essays for Carol Harlow* (Oxford : Oxford University Press, 2003)). Parmi ces valeurs, mentionnons le principe de la primauté du droit, les principes de la saine administration (y compris la réglementation et la prise de décisions appropriées, équitables, pragmatiques, efficaces et efficientes en matière administrative), le principe démocratique (et notamment la suprématie du Parlement) et la séparation des pouvoirs. Pour des exemples de pouvoirs discrétionnaires façonnés par des valeurs du droit public comme celles que nous venons d’évoquer, voir les arrêts *D’Errico c. Canada (Procureur*

General), 2011 FCA 299, 341 D.L.R. (4th) 710, at paragraph 52.

[31] The general rule against premature judicial reviews reflects at least two public law values. One is good administration—encouraging cost savings, efficiencies, promptness and allowing administrative expertise and specialization to be fully brought to bear on the problem before reviewing courts are involved. Another is democracy—elected legislators have vested the primary responsibility of decision-making in adjudicators, not the judiciary.

[32] The weighty nature of these public law values explains the force and pervasiveness of the general rule against premature judicial reviews. Indeed, in appropriate cases, the general rule can form the basis of a preliminary motion to strike: *JP Morgan Asset Management (Canada) Inc. v. Canada (National Revenue)*, 2013 FCA 250, [2014] 2 F.C.R. 557, at paragraph 66 (motion to strike available), paragraphs 51–53 (general rule against supporting affidavits) and paragraphs 82–89 (discussion of prematurity in the context of motions to strike). Such motions serve to nip in the bud premature judicial reviews that corrode these values.

[33] The force and pervasiveness of the general rule against premature judicial reviews and the need to discourage premature forays to reviewing courts means that the exceptions to the general rule are most rare and preliminary motions to strike are regularly entertained. As *C.B. Powell*, above, explained, the recognized exceptions reflect particular constellations of fact found in the decided cases. They are rare cases where the public law values do not sound loudly in the particular circumstances, the public law values are offset by competing public law values, or both. For example, there are rare cases where the effect of an interlocutory decision on the applicant is so immediate and drastic that the Court's

général), 2014 CAF 95, aux paragraphes 16 à 21; *Comité de la bande indienne d'Adams Lake c. Bande indienne d'Adams Lake*, 2011 CAF 37, aux paragraphes 33 à 37; et *Stemijon Investments Ltd. c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 299, au paragraphe 52.

[31] Le principe général interdisant les contrôles judiciaires prématurés incarne au moins deux valeurs du droit public. La première est celle de la saine administration : elle vise à encourager les économies de coûts, l'efficacité et la célérité et à permettre que les compétences et les connaissances spécialisées des tribunaux administratifs soient pleinement mises à profit pour résoudre un problème avant que les juridictions de révision n'interviennent. La seconde est la démocratie : les législateurs élus ont confié à des arbitres et non à des juges la responsabilité première de rendre des décisions.

[32] L'importance de ces valeurs du droit public explique la puissance et l'omniprésence du principe général interdisant les contrôles judiciaires prématurés. D'ailleurs, lorsque les conditions appropriées sont réunies, ce principe général peut servir de fondement à une requête préliminaire en radiation (*JP Morgan Asset Management (Canada) Inc. c. Canada (Revenu national)*, 2013 CAF 250, [2014] 2 R.C.F. 557, au paragraphe 66 (ouverture à une requête en radiation), aux paragraphes 51 à 53 (principe général d'inadmissibilité en preuve des affidavits à l'appui), et aux paragraphes 82 à 89 (analyse du caractère prématuré dans le cadre des requêtes en radiation). Ces requêtes servent à tuer dans l'œuf les demandes de contrôle judiciaire prématurées qui portent atteinte à ces valeurs.

[33] En raison de la puissance et l'omniprésence du principe général interdisant les demandes de contrôle judiciaire prématurées et de la nécessité de décourager les incursions prématurées devant juridictions de révision, les exceptions à ce principe général sont rares et les tribunaux admettent volontiers les requêtes préliminaires en radiation. Comme la Cour l'a expliqué dans l'arrêt *C.B. Powell*, précité, les exceptions reconnues à ce principe tiennent compte des faits particuliers constatés dans les décisions d'espèce. Il arrive, dans de rares cas, que les valeurs issues du droit public ne ressortent pas clairement des circonstances particulières d'une affaire ou que ces valeurs soient neutralisées par des

concern about the rule of law is aroused: *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190, at paragraphs 27–30. In these cases—often cases where prohibition is available—the values underlying the general rule against premature judicial reviews take on less importance.

[34] The Federal Court instructed itself correctly as to the applicable principles and recognized the very high threshold that the applicant must meet. Then it applied that law to the particular circumstances before it. This was an exercise suffused in factual appreciation and fact-based discretion, and, thus, can only be set aside in this Court on the basis of palpable and overriding error: *Housen*, above, at paragraphs 26–37. In this case, there is no such error.

[35] Indeed, based on the above discussion of the principles that underlie *C.B. Powell*, above, there is much to commend in the Federal Court’s decision.

[36] Administrative decision-makers, like courts, occasionally bifurcate the merits and the remedy. That sort of bifurcation—at a natural break between two separate phases of the proceedings—often does not cause the ills identified in *C.B. Powell*, above, unlike bifurcations in the middle of hearings on the merits, which often do. Certainly the adjudicator considered the bifurcation to be natural and practical, as is evident from his emails in the record before us. Also of significance is the absence of any objection or submissions to the contrary to the adjudicator by the appellant.

[37] As the Federal Court correctly noted, this case is very different from *C.B. Powell*, above, where the administrative decision-maker stopped his hearing in the

valeurs concurrentes, ou les deux. Par exemple, dans de rares situations, les conséquences d’une décision interlocutoire pour le demandeur sont à ce point immédiates et radicales que le tribunal est amené à s’interroger sur le respect du principe de la primauté du droit (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, aux paragraphes 27 à 30). En pareil cas — où il y a souvent ouverture à un bref de prohibition —, les valeurs sous-jacentes au principe général interdisant le contrôle judiciaire prématuré perdent de leur importance.

[34] En l’espèce, la Cour fédérale a tenu dûment compte des principes applicables et a reconnu que le demandeur devait satisfaire à un critère très exigeant. Elle a ensuite appliqué ces principes de droit aux circonstances particulières portées à sa connaissance. Il s’agit d’un processus qui se caractérise par une appréciation des faits et par l’exercice d’un pouvoir discrétionnaire axé sur les faits, de sorte que notre Cour ne peut intervenir qu’en cas d’erreur manifeste et dominante (*Housen*, précité, aux paragraphes 26 à 37). Or, en l’espèce, aucune erreur manifeste et dominante n’a été commise.

[35] En réalité, à la lumière de l’analyse susmentionnée des principes à la base de l’arrêt *C.B. Powell*, précité, il y a plusieurs aspects du jugement de la Cour fédérale qui méritent d’être salués.

[36] Il arrive parfois que les décideurs administratifs, à l’instar des tribunaux judiciaires, dissocient l’examen du fond de l’affaire de celui de la réparation. Ce type de fractionnement, qui survient naturellement à un moment d’arrêt entre deux phases distinctes de l’instance, engendre peu fréquemment le type de difficultés signalées dans l’affaire *C.B. Powell*, précitée, contrairement à ce qui se produit lorsque ce fractionnement se produit au beau milieu de l’audience sur le fond. Ainsi qu’il ressort à l’évidence des courriels de l’arbitre versés au dossier qui nous a été présenté, l’arbitre a considéré que ce fractionnement était naturel et pratique. Il est également significatif que l’appellant ne se soit pas opposé à cette mesure et qu’il n’ait pas formulé d’observations contraires devant l’arbitre.

[37] Ainsi que la Cour fédérale l’a fait observer à juste titre, la présente espèce est fort différente de l’affaire *C.B. Powell*, précitée, dans laquelle le décideur administratif

middle of the merits phase of the proceeding to hive off a so-called jurisdictional issue for judicial review when it was, in reality, an issue of statutory interpretation that he should have decided himself. His decision ran counter to the rationales underlying the bar against prematurity and sent the parties on a harmful detour to the Courts. It was a procedural choice that could not be respected.

[38] In the unusual circumstances of this case, the adjudicator's decisions to adjourn and to remain adjourned while judicial review was ongoing were discretionary procedural choices suffused by factual and policy appreciation that deserve respect. They are not choices constrained by well-established, fundamental legal principles. See generally *Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, at paragraph 27; *Forest Ethics Advocacy Association v. Canada (National Energy Board)*, 2014 FCA 245, [2015] 4 F.C.R. 75, at paragraphs 70–73. This is not a case like *C.B. Powell*, above, where the procedural choice was inherently faulty or constrained by legal principle. The adjudicator had many defensible reasons based on policy and fact for acting as he did.

[39] As is apparent from his reasons, the adjudicator was well-aware of the legal point before us, one that has festered for many years and has divided adjudicators into two schools of thought. Perhaps in adjourning and remaining adjourned, this adjudicator, a knowledgeable and experienced participant in this regulated sector, took the view that while the judicial review might delay this particular case, it would settle once and for all this nagging legal point. In these unusual circumstances, this judicial review is not unlike a referral of a legal question to the Federal Court under section 18.3 of the *Federal Courts Act*, R.S.C., 1985, c. F-7.

avait suspendu l'audience en plein milieu de la phase de l'instance consacrée à l'examen du fond pour en détacher une soi-disant question de compétence en vue d'un contrôle judiciaire, alors qu'il s'agissait en réalité d'une question d'interprétation des lois qu'il aurait dû trancher lui-même. Sa décision allait à l'encontre de la raison d'être de la règle interdisant le caractère prématuré et sa décision avait forcé les parties à faire un détour par les tribunaux, ce qui leur avait nui. Il s'agissait d'un choix procédural qui ne pouvait être respecté.

[38] Compte tenu des circonstances inusitées de la présente affaire, les décisions de l'arbitre de suspendre l'audience et de ne plus intervenir tant que le contrôle judiciaire était en cours constituait un choix procédural qui reposait sur une analyse des faits et des principes applicables et qui mérite le respect. Il ne s'agit pas d'un choix dont l'exercice serait encadré par des principes juridiques fondamentaux bien établis (voir, de façon générale, *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, au paragraphe 27; *Forest Ethics Advocacy Association c. Canada (Office national de l'énergie)*, 2014 CAF 245, [2015] 4 R.C.F. 75, aux paragraphes 70 à 73). Il ne s'agit pas d'un cas comme l'affaire *C.B. Powell*, précitée, dans laquelle le choix procédural était intrinsèquement erroné ou était circonscrit par des principes de droit. L'arbitre avait de nombreuses raisons défendables tant en fait qu'en principe d'agir comme il l'a fait.

[39] Comme le laissent voir les motifs de l'arbitre, celui-ci était bien conscient de la question juridique qui nous est soumise, une question qui perdure depuis de nombreuses années et qui a divisé les arbitres en deux écoles de pensée. Il se peut qu'en ajournant l'audience et en s'abstenant d'intervenir, l'arbitre, un participant compétent et expérimenté de ce secteur réglementé, ait estimé que, même s'il risquait de retarder le dénouement de la présente affaire, le contrôle judiciaire aurait le mérite de régler une fois pour toutes cette persistante question de droit. Compte tenu des circonstances inusitées de la présente affaire, le présent contrôle judiciaire n'est pas très différent du renvoi d'une question de droit à la Cour fédérale en vertu de l'article 18.3 de la *Loi sur les Cours fédérales*, L.R.C. (1985), ch. F-7.

[40] As is apparent from the foregoing discussion, the rationales underlying the general rule against premature judicial reviews do not sound loudly here. In fact, they support it.

[41] Therefore, in my view, there are no grounds to set aside the Federal Court's rejection of the prematurity objection. The Federal Court was entitled to consider the merits of the judicial review and the central issue in it: whether Part III of the *Canada Labour Code* permits dismissals on a without cause basis.

C. The standard of review of the adjudicator's decision

[42] On this part of the appeal, we are examining the Federal Court's review of the adjudicator's decision, not the Federal Court's own, original decision. Accordingly, the standard of review is that set out in *Agraira*, above, at paragraph 47. We are to assess whether the Federal Court selected the appropriate standard of review and then to ensure that that standard of review was properly applied.

[43] The parties agree that the Federal Court correctly adopted the standard of review of reasonableness, i.e. the adjudicator's decision must fall within a range of acceptability and defensibility on the facts and the law. However, the choice of standard of review is a question of law and so we are not bound by the parties' agreement: *Monsanto Canada Inc. v. Ontario (Superintendent of Financial Services)*, 2004 SCC 54, [2004] 3 S.C.R. 152.

[44] The central legal issue before the adjudicator, the Federal Court and this Court concerns a statutory interpretation question. That question is whether Part III of the *Canada Labour Code* permits dismissals on a without cause basis.

[45] The adjudicator answered that in the negative. The adjudicator ruled that, as a matter of statutory interpretation, the Code only permits dismissals for cause.

[40] La discussion qui précède le démontre que les raisons qui sous-tendent le principe général interdisant le contrôle judiciaire prématuré ne ressortent pas clairement en l'espèce. En fait, ces raisons militent en faveur du contrôle judiciaire dans le cas qui nous occupe.

[41] J'estime donc qu'il n'y a aucune raison d'annuler la décision de la Cour fédérale de rejeter l'objection fondée sur le caractère prématuré. La Cour fédérale avait le droit d'examiner le bien-fondé du contrôle judiciaire et la question centrale qu'il posait, en l'occurrence celle de savoir si la partie III du *Code canadien du travail* permet les congédiements sans motif.

C. Norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre

[42] S'agissant de ce volet de l'appel, nous sommes appelés à examiner le contrôle, par la Cour fédérale, de la décision de l'arbitre et non le contrôle, par la Cour fédérale, de sa propre décision initiale. Par conséquent, la norme de contrôle applicable est celle qui est énoncée dans l'arrêt *Agraira*, précité, au paragraphe 47. Nous devons déterminer si la Cour fédérale a arrêté la bonne norme de contrôle, pour ensuite nous assurer qu'elle a bien appliqué cette norme.

[43] Les parties sont d'accord pour dire que la Cour fédérale a retenu à bon droit la norme de contrôle de la décision raisonnable, en se demandant donc si la décision de l'arbitre appartenait aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. Toutefois, le choix de la norme de contrôle est une question de droit, de sorte que nous ne sommes pas liés par le choix consensuel des parties à ce propos (*Monsanto Canada Inc. c. Ontario (Surintendant des services financiers)*, 2004 CSC 54, [2004] 3 R.C.S. 152).

[44] La question juridique centrale soumise à l'arbitre, à la Cour fédérale et à notre Cour est une question d'interprétation des lois. Il s'agit de savoir si la partie III du *Code canadien du travail* permet les congédiements sans motif.

[45] L'arbitre a répondu par la négative à cette question. Il a jugé que, selon les principes d'interprétation des lois, le Code ne permet que les congédiements motivés.

He considered himself bound by the Federal Court's decision in *Redlon Agencies Ltd. v. Norgren*, 2005 FC 804.

[46] Normally, a labour adjudicator's interpretation of a provision in a labour statute would be subject to reasonableness review: *Alberta (Information and Privacy Commissioner) v. Alberta Teachers' Association*, 2011 SCC 61, [2011] 3 S.C.R. 654. This, however, is an unusual case. For a long time, adjudicators acting under the Code have disagreed on whether Part III of the *Canada Labour Code* permits dismissals on a without cause basis.

[47] Some agree with the adjudicator and the appellant in the case at bar and have concluded that the Code does not permit dismissals on a without cause basis: see, e.g., *Re Roberts and Bank of Nova Scotia* (1979), 1 L.A.C. (3d) 259; *Champagne v. Atomic Energy of Canada Limited*, 2012 CanLII 97650 (L.A.); *Iron v. Kanaweyimik Child and Family Services Inc.*, [2002] C.L.A.D. No. 517 (QL); *Lockwood v. B & D Walter Trucking Ltd.*, [2010] C.L.A.D. No. 172 (QL); *Stack Valley Freight Ltd. v. Moore*, [2007] C.L.A.D. No. 191 (QL); *Morrison v. Gitanmaax Band*, [2011] C.L.A.D. No. 23 (QL); Innis Christie, *et al. Employment Law in Canada*, 2nd ed. (Toronto: Butterworths, 1993), at page 669; David Harris, *Wrongful Dismissal*, loose-leaf (Toronto: Carswell, 1990), at pages 6.7–6.9.

[48] Others disagree and have concluded that the Code does permit dismissals on a without cause basis: see, e.g., *Knopp v. Western Bulk Transport Ltd.*, [1994] C.L.A.D. No. 172 (QL); *Chalifoux v. Driftpile First Nation – Driftpile River Band No. 450*, [2000] C.L.A.D. No. 368 (QL), affd on other grounds, 2001 FCT 785, 210 F.T.R. 143, affd 2002 FCA 521, 237 F.T.R. 142; *Jalbert and Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1996] C.L.A.D. No. 631 (QL); *Prosper v. PADC Management Co.*, [2010] C.L.A.D. No. 430 (QL); *Halkowich and Fairford First Nation*, [1998] C.L.A.D. No. 486 (QL); *Daniels v. Whitecap Dakota First Nation*, [2008] C.L.A.D. No. 135 (QL); *Klein v. Royal Canadian Mint*, [2012] C.L.A.D. No. 358 (QL); *Paul v. The National Centre For First Nations Governance*, 2012 CanLII

Il s'est estimé lié par la décision rendue par la Cour fédérale dans l'affaire *Redlon Agencies Ltd. c. Norgren*, 2005 CF 804.

[46] Normalement, l'interprétation qu'un arbitre fait d'une disposition d'une loi du travail est assujettie à la norme de contrôle de la décision raisonnable (*Alberta (Information and Privacy Commissioner) c. Alberta Teachers' Association*, 2011 CSC 61, [2011] 3 R.C.S. 654). La présente affaire est toutefois inusitée. Depuis longtemps, les arbitres nommés en vertu du Code ne s'entendent pas sur la question de savoir si la partie III du *Code canadien du travail* permet ou non de congédier un employé sans motif.

[47] Certains estiment, comme l'arbitre et l'appelant en l'espèce, que le Code ne permet pas de congédier un employé sans motif (voir, par ex., *Re Roberts and the Bank of Nova Scotia* (1979), 1 L.A.C. (3d) 259; *Champagne v. Atomic Energy of Canada Limited*, 2012 CanLII 97650 (L.A.); *Iron v. Kanaweyimik Child and Family Services Inc.*, [2002] C.L.A.D. n° 517 (QL); *Lockwood v. B & D Walter Trucking Ltd.*, [2010] C.L.A.D. n° 172 (QL); *Stack Valley Freight Ltd. v. Moore*, [2007] C.L.A.D. n° 191 (QL); *Morrison v. Gitanmaax Band*, [2011] C.L.A.D. n° 23 (QL); Innis Christie, *et al. Employment Law in Canada*, 2^e éd. (Toronto : Butterworths, 1993), à la page 669; David Harris, *Wrongful Dismissal*, édition à feuilles mobiles (Toronto : Carswell, 1990), aux pages 6.7 à 6.9).

[48] D'autres estiment au contraire que le Code permet les congédiements sans motif (voir, par ex., *Knopp v. Western Bulk Transport Ltd.*, [1994] C.L.A.D. n° 172 (QL); *Chalifoux v. Driftpile First Nation – Driftpile River Band No. 450*, [2000] C.L.A.D. n° 368 (QL), conf. pour d'autres motifs par 2001 CFPI 785, conf. par 2002 CAF 521; *Jalbert and Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1996] C.L.A.D. n° 631 (QL); *Prosper v. PADC Management Co.*, [2010] C.L.A.D. n° 430 (QL); *Halkowich and Fairford First Nation*, [1998] C.L.A.D. n° 486 (QL); *Daniels v. Whitecap Dakota First Nation*, [2008] C.L.A.D. n° 135 (QL); *Klein v. Royal Canadian Mint*, [2012] C.L.A.D. n° 358 (QL); *Paul v. The National Centre For First Nations Governance*, 2012 CanLII 85154 (S.A.); Gordon Simmons, « Unjust Dismissal of

85154 (L.A.); Gordon Simmons, “Unjust Dismissal of the Unorganized Workers in Canada,” (1984), 20 *Stan. J. Int’l Law* 473, at pages 496–497.

[49] In circumstances such as these, what is the standard of review?

[50] *Dunsmuir*, above, provides the answer in two ways: one by way of concept, another by way of presumptive rule.

[51] At the conceptual level, the Supreme Court in *Dunsmuir* identified two principles that underlie our law of judicial review, principles that are in tension with each other (at paragraphs 27–31). First, there is the constitutional principle of Parliamentary supremacy. Absent constitutional objection, courts are bound by the laws of Parliament, including those that vest exclusive power in an administrative decision-maker over a certain type of decision. Second, there is the constitutional principle of the rule of law. In some circumstances, courts must intervene even in the face of Parliamentary language forbidding intervention: *Crevier v. Attorney General of Quebec et al.*, [1981] 2 S.C.R. 220.

[52] In this case, it is true that Parliament has vested jurisdiction in adjudicators under the Code to decide questions of statutory interpretation, such as the question before us. However, on the statutory interpretation issue before us, the current state of adjudicators’ jurisprudence is one of persistent discord. Adjudicators on one side do not consider themselves bound by the holdings on the other side. As a result, for some time now, the answer to the question whether the Code permits dismissals on a without cause basis has depended on the identity of the adjudicator. Draw one adjudicator and one interpretation will be applied; draw another and the opposite interpretation will be applied. Under the rule of law, the meaning of a law should not differ according to the identity of the decision maker: *Taub v. Investment Dealers Assn. of Canada*, 2009 ONCA 628, 98 O.R. (3d) 169, at paragraph 67.

the Unorganized Workers in Canada » (1984), 20 *Stan. J. Int’l Law* 473, aux pages 496 et 497).

[49] Dans ces conditions, quelle est la norme de contrôle applicable?

[50] L’arrêt *Dunsmuir*, précité, répond à cette question de deux manières : la première par un concept, la seconde par une présomption.

[51] Au niveau conceptuel, la Cour suprême a relevé, dans l’arrêt *Dunsmuir*, deux principes qui sous-tendent les règles de notre droit en matière de contrôle judiciaire, des principes qui sont en tension l’un avec l’autre (aux paragraphes 27 à 31). Il y a tout d’abord le principe constitutionnel de la suprématie du Parlement. À défaut de contestation constitutionnelle, les tribunaux sont liés par les lois fédérales, y compris celles qui confèrent des pouvoirs exclusifs sur un certain type de décision à des décideurs administratifs. En second lieu, il y a le principe constitutionnel de la primauté du droit. Dans certaines circonstances, les tribunaux judiciaires doivent intervenir même s’il existe une disposition législative leur interdisant de le faire (*Crevier c. Procureur général du Québec et autres*, [1981] 2 R.C.S. 220).

[52] Dans le cas qui nous occupe, il est vrai que le législateur a, en vertu du Code, conféré aux arbitres le pouvoir de trancher des questions d’interprétation législative comme celle qui nous occupe. Toutefois, s’agissant de la question d’interprétation législative qui nous a été soumise, l’état actuel de la jurisprudence arbitral se caractérise par un désaccord persistant. Les arbitres de la première école de pensée ne s’estiment pas liés par les décisions de leurs collègues de l’autre école de pensée. Par conséquent, depuis un certain temps, la réponse à la question de savoir si le Code permet les congédiements sans motif dépend de l’identité de l’arbitre. Si l’affaire est jugée par un arbitre, une interprétation sera appliquée; si elle est confiée à un autre, c’est l’interprétation contraire qui prévaudra. Or, selon le principe de la primauté du droit, le sens d’une loi ne devrait pas varier selon l’identité du décideur (*Taub v. Investment Dealers Assn. of Canada*, 2009 ONCA 628, 98 R.J.O. (3^e) 169, au paragraphe 67).

[53] In the case of some tribunals that sit in panels, one panel may legitimately disagree with another on an issue of statutory interpretation. Over time, it may be expected that differing panels will sort out the disagreement through the development of tribunal jurisprudence or through the type of institutional discussions approved in *IWA v. Consolidated-Bathurst Packaging Ltd.*, [1990] 1 S.C.R. 282. It may be that at least in the initial stages of discord, without other considerations bearing upon the matter, the rule of law concerns do not predominate and so reviewing courts should lay-off and give the tribunal the opportunity to work out its jurisprudence, as Parliament has authorized it to do.

[54] However, here, we are not dealing with initial discord on a point of statutory interpretation at the administrative level. Instead, we are dealing with persistent discord that has existed for many years. Further, because no one adjudicator binds another and because adjudicators operate independently and not within an institutional umbrella such as a tribunal, there is no prospect that the discord will be eliminated. There is every expectation that adjudicators, acting individually, will continue to disagree on this point, perhaps forever.

[55] As a result, at a conceptual level, the rule of law concern predominates in this case and warrants this Court intervening to end the discord and determine the legal point once and for all. We have to act as a tie-breaker.

[56] *Dunsmuir* envisaged just such a situation and formulated a presumptive rule to be applied in circumstances such as these. Where a question of law is of “central importance to the legal system ... and outside the ... specialized area of expertise” of the administrative decision-maker, correctness is presumed to be the standard of review (at paragraph 55). Questions of central importance to the legal system are those whose “impact on the administration of justice as a whole” is such that

[53] Dans le cas de certains tribunaux administratifs siégeant en formations collégiales, une formation peut légitimement être en désaccord avec une autre sur une question d’interprétation législative. Avec le temps, on peut s’attendre à ce que les formations collégiales qui divergent d’opinions règlent leur désaccord au fur et à mesure que la jurisprudence sera élaborée ou par le biais du type de discussions internes qui a été approuvé dans l’arrêt *CITBA c. Consolidated-Bathurst Packaging Ltd.*, [1990] 1 R.C.S. 282. Il se peut qu’à tout le moins aux étapes initiales de la controverse, dès lors qu’aucune autre considération n’entre en ligne de compte, les préoccupations relatives à la primauté du droit ne prédominent pas, de sorte que les juridictions de révision devraient s’abstenir d’intervenir et permettre aux tribunaux administratifs d’élaborer leur propre jurisprudence, conformément à la volonté du législateur.

[54] Toutefois, en l’espèce, il ne s’agit pas d’une controverse initiale portant sur une question d’interprétation législative au niveau administratif. Il s’agit plutôt d’une mésentente qui persiste depuis de nombreuses années. De plus, parce qu’aucun arbitre n’est lié par les décisions d’un autre arbitre et que les arbitres exercent leurs fonctions de façon indépendante et non dans le cadre d’une institution comme un tribunal administratif, rien ne laisse présager que la divergence jurisprudentielle disparaîtra un jour. Tout porte à croire que, comme ils agissent individuellement, les arbitres continueront à être en désaccord sur ce point, peut-être pour toujours.

[55] Par conséquent, au niveau conceptuel, les préoccupations relatives au respect de la primauté du droit l’emportent en l’espèce et justifient l’intervention de notre Cour pour mettre fin à la controverse et pour régler ce point de droit une fois pour toutes. Il nous faut intervenir pour trancher la question.

[56] L’arrêt *Dunsmuir* envisageait précisément cette situation et prévoyait l’application d’une présomption en pareil cas. Ainsi, lorsqu’une question de droit « revêt une importance capitale pour le système juridique [et qui est] étrangère au domaine d’expertise » du décideur administratif, il y a lieu de présumer que la norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte (au paragraphe 55). Les questions qui revêtent une importance capitale pour le système juridique sont celles

they “require uniform and consistent answers” (at paragraph 60). In other words, for certain questions and for some questions in unusual circumstances, rule of law concerns predominate. In these, the court must decide the matter by giving its view of the correct answer.

[57] In this case, the specialized expertise of adjudicators has not led to one accepted answer on the statutory interpretation issue before us. Further, the persistent discord—quite irresolvable among adjudicators—means that here, the rule of law concerns predominate. Therefore, in my view, the standard of review on this statutory interpretation point is correctness.

[58] Even if the standard of review were reasonableness, as we shall see, the statutory interpretation point before us involves relatively little specialized labour insight beyond the regular means the courts have at hand when interpreting a statutory provision. Accordingly, if we were to conduct reasonableness review in this case, we would afford the adjudicator only a narrow margin of appreciation: see, e.g., *Da Huang v. Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, 2014 FCA 228, [2015] 4 F.C.R. 438, and *Abraham v. Canada (Attorney General)*, 2012 FCA 266, [2013] 1 C.T.C. 69. In the end, whether we conduct reasonableness review or correctness review, the outcome of this appeal would be the same.

qui ont des « répercussions sur l’administration de la justice dans son ensemble » et qui, pour cette raison, doivent être « tranchées de manière uniforme et cohérente » (au paragraphe 60). En d’autres termes, pour certaines questions et pour certaines questions dans des circonstances inusitées, les préoccupations exprimées au sujet du respect de la règle de la primauté du droit l’emportent. En pareil cas, le tribunal doit trancher la question en proposant ce qu’il estime être la bonne réponse.

[57] Dans le cas qui nous occupe, l’expertise spéciale des arbitres n’a pas permis d’obtenir une réponse ayant recueilli l’adhésion générale en ce qui concerne la question d’interprétation législative qui nous est soumise. De plus, en raison de la divergence qui persiste — et que les arbitres n’arrivent pas à résoudre entre eux —, il s’ensuit que, dans le cas qui nous occupe, ce sont les préoccupations exprimées au sujet du respect de la règle de la primauté du droit qui prédominent. J’estime donc que la norme de contrôle qui s’applique à cette question d’interprétation des lois est celle de la décision correcte.

[58] Même si la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable, comme nous le verrons, la question d’interprétation législative qui nous est soumise suppose relativement peu de connaissances spécialisées dans le domaine du travail au-delà des connaissances habituelles dont disposent les tribunaux judiciaires lorsqu’ils interprètent une disposition législative. Par conséquent, si nous devons procéder à un contrôle judiciaire selon la norme de la décision raisonnable en l’espèce, nous considérerions que la capacité de l’arbitre d’opter pour l’une ou l’autre des différentes solutions est limitée (voir, par ex., *Da Huang c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2014 CAF 228, [2015] 4 R.C.F. 438, et *Abraham c. Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 266). En dernière analyse, l’issue du présent appel serait la même, peu importe que nous procédions au contrôle judiciaire selon la norme de la décision raisonnable ou selon celle de la décision correcte.

D. The merits of the statutory interpretation question

[59] Conducting reasonableness review and apparently affording the adjudicator only a very limited margin of appreciation, the Federal Court found that the adjudicator misinterpreted the Federal Court authority of *Redlon*, above. Examining *Redlon* and other authorities, and examining the regime for dismissals under the Code, referring specifically to sections 230, 235, 240 and 242 of the Code, the Federal Court found that the Code does permit dismissals without cause.

[60] In the circumstances, the Federal Court found it unnecessary to order a new hearing before a different adjudicator. Rather, it remitted the matter to the adjudicator to decide whether the terms of the appellant's dismissal were just. See paragraphs 28–41 of the Federal Court's reasons.

[61] I agree with the result the Federal Court reached and, with one qualification discussed below, its reasoning. However, owing to the persistent disagreement in the adjudicators' jurisprudence, I wish to offer some additional analysis.

[62] Like the Federal Court and the adjudicators' decisions in paragraph 48 above, I conclude that a dismissal without cause is not automatically "unjust" under Part III of the Code. An adjudicator must examine the circumstances of the particular case to see whether the dismissal is "unjust".

[63] Key to reaching this conclusion is the relationship between:

- *The common law of employment.* At common law, an employer can dismiss a non-unionized employee without cause, but is liable to provide reasonable notice or compensation for same. Put another way, an employee dismissed without cause but given reasonable notice is not wrongfully dismissed. Later development of the case law shows

D. Le bien-fondé de la question de l'interprétation législative

[59] Procédant au contrôle judiciaire selon la norme de la décision raisonnable et estimant selon toute vraisemblance que l'arbitre n'avait qu'une capacité limitée d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions, la Cour fédérale a conclu que l'arbitre avait mal interprété la décision *Redlon*, précitée, de la Cour fédérale. Examinant la décision *Redlon* et d'autres précédents et retraçant l'origine des dispositions du Code régissant les congédiements, et plus précisément les articles 230, 235, 240 et 242, la Cour fédérale a conclu que le Code permettait effectivement les congédiements sans motif.

[60] Dans ces conditions, la Cour fédérale a estimé qu'il n'était pas nécessaire d'ordonner la tenue d'une nouvelle audience devant un autre arbitre. Elle a plutôt renvoyé l'affaire à l'arbitre pour qu'il détermine si les conditions du congédiement de l'appelant étaient justes (paragraphes 28 à 41 des motifs de la Cour fédérale).

[61] Je souscris au résultat auquel la Cour fédérale est parvenue et, à une réserve près, sur laquelle je reviendrai plus loin, je souscris également à son raisonnement. Toutefois, compte tenu des divergences qui persistent dans la jurisprudence arbitrale, je tiens à offrir une analyse complémentaire.

[62] À l'instar de la Cour fédérale et des décisions arbitrales mentionnées au paragraphe 48, je conclus qu'un congédiement non motivé ne constitue pas automatiquement un congédiement « injuste » au sens de la partie III du Code. L'arbitre doit examiner les circonstances de chaque cas pour déterminer si le congédiement était « injuste ».

[63] Pour tirer cette conclusion, il est essentiel de tenir compte des rapports entre les éléments suivants :

- *La common law en matière d'emploi.* En common law, un employeur peut congédier un employé non syndiqué sans motif, mais il est tenu de lui donner un préavis raisonnable ou de lui verser une indemnité en tenant lieu. En d'autres termes, l'employé congédié sans motif qui a reçu un préavis raisonnable n'est pas congédié injustement. Suivant

that depending on the nature of the dismissal, an employee can be entitled to further damages: *Honda Canada Inc. v. Keays*, 2008 SCC 39, [2008] 2 S.C.R. 362; *Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701.

- *Part III of the Code.* In this Part, Parliament has set out a complaints mechanism and remedies for “unjust” dismissals. Subsection 242(3) of the Code empowers an adjudicator to “consider whether the dismissal of the person who made the complaint was unjust”. The Code does not define “unjust”.

[64] Does Part III of the Code oust the common law of employment as described above? Or does it accept this aspect of the common law as given, supplementing and building upon it?

[65] The legislator is presumed not to depart from prevailing common law: *Rawluk v. Rawluk*, [1990] 1 S.C.R. 70. Only by way of explicit language or necessary implication can it be ousted. An example of necessary implication is where the legislator has provided for something that conflicts with the common law such that the two can no longer live together. The common law is not ousted unless Parliament has “[expressed] its intentions to do so with irresistible clearness”: *Goodyear Tire and Rubber Company of Canada Limited v. The T. Eaton Company Limited and Others*, [1956] S.C.R. 610, at page 614.

[66] The Supreme Court applied both *Rawluk* and *Goodyear Tire* in *Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298, a case concerning the duty of fair representation under the Code. It found that while the Code does not expressly oust the common law duty of fair representation, it does so by necessary implication or, in the words of *Goodyear Tire* (cited above by Cory J. in *Rawluk*), with “irresistible clearness”.

une jurisprudence plus récente, selon la nature du congédiement, l’employé peut également avoir droit à d’autres dommages-intérêts (*Honda Canada Inc. c. Keays*, 2008 CSC 39, [2008] 2 R.C.S. 362; *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701).

- *La partie III du Code.* Le législateur a prévu, dans cette partie du Code, un mécanisme de traitement des plaintes, ainsi que des réparations pour les congédiements « injustes ». Le paragraphe 242(3) du Code permet à un arbitre de « décide[r] si le congédiement était injuste ». Le Code ne définit pas le terme « injuste ».

[64] La partie III du Code a-t-elle pour effet d’écarter les règles de common law en matière d’emploi susmentionnées? Ou tient-elle pour acquis cet aspect de la common law en le complétant et en le développant?

[65] Le législateur est présumé ne pas s’écarter de la common law existante (*Rawluk c. Rawluk*, [1990] 1 R.C.S. 70). La common law ne peut être écartée que par un libellé clair explicite ou par déduction nécessaire. Il y a déduction nécessaire lorsque, par exemple, le législateur a prévu une disposition qui entre en conflit avec une règle de common law, de sorte que toute coexistence entre les deux est impossible. La common law n’est écartée que si le législateur a exprimé [TRADUCTION] « de façon incontestablement claire son intention de le faire » (*Goodyear Tire and Rubber Company of Canada Limited v. The T. Eaton Company Limited and Others*, [1956] R.C.S. 610, à la page 614).

[66] La Cour suprême a appliqué les arrêts *Rawluk* et *Goodyear Tire* dans l’arrêt *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l’Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298, une affaire qui concernait le devoir de juste représentation prévu par le Code. La Cour a conclu que, même si la Loi n’écarterait pas expressément le devoir de juste représentation en common law, elle le faisait par déduction nécessaire ou, selon les mots de l’arrêt *Goodyear Tire* (cités par le juge Cory dans l’arrêt *Rawluk*) « de façon incontestablement claire ».

[67] The case before us is quite different from *Gendron*. Here, there is no statutory text or necessary implication—no “irresistible clearness”—that can be taken to oust the aspects of the common law of employment as described above. For example, the Code does not contain explicit words forbidding an employer from dismissing employees absent misconduct. The Code was enacted against the backdrop of the common law and does not explicitly oust it in this respect.

[68] Indeed, in some respects the Code seems to leave alone aspects of the common law of employment. In section 246, the Code recognizes the existence of common law remedies for wrongful dismissal, encouraging adjudicators to draw upon general employment case law in resolving issues before them, unless specifically ousted by the Code. In addition, section 168 preserves more beneficial contract provisions which an employee enjoys independently of the Code.

[69] The appellant submits, citing *Innis Christie et al.*, above, at pages 669 and 712, that “[n]on-unionized employees in the federal jurisdiction cannot be discharged except for ‘just cause’” —just as unionized employees cannot be so dismissed—and that the Code “bestows a right to the job, not simply to reasonable notice as does the common law.”

[70] But there is nothing in the Code or in its purpose that suggests that Parliament was granting non-unionized employees a “right to the job” or was trying to place unionized and non-unionized employees in the same position: protected from being dismissed without cause. To the contrary, subsections 230(1) and 235(1) expressly allow an employer to terminate an employment relationship even without cause and require that notice or compensation be given.

[71] If Parliament intended to limit the right of an employer to terminate an employment relationship to cases where just cause existed, it could have said so quite explicitly. After all, before Parliament passed the

[67] L’affaire qui nous est soumise est très différente de l’affaire *Gendron*. Dans le cas qui nous occupe, on ne peut invoquer un texte législatif ou une déduction nécessaire — une « expression incontestablement claire » — pour écarter les aspects susmentionnés des règles de la common law en matière d’emploi. Par exemple, le Code ne contient pas de libellé explicite qui empêcherait un employeur de congédier un employé à défaut d’inconduite. Le Code a été adopté en tenant compte de la common law et il ne l’écarte pas explicitement.

[68] D’ailleurs, à certains égards, le Code semble laisser intacts certains aspects de la common law en matière d’emploi. À l’article 246, le Code reconnaît l’existence des réparations reconnues en common law en cas de congédiement injuste, encourageant les arbitres à s’inspirer de la jurisprudence générale du travail pour résoudre les litiges qui leur sont soumis, à moins qu’ils ne soient expressément exclus par le Code. De plus, l’article 168 protège les dispositions contractuelles plus favorables dont jouit l’employé indépendamment du Code.

[69] L’appelant affirme, citant l’auteur *Innis Christie et al.*, précité, aux pages 669 et 712, que [TRADUCTION] « les employés non syndiqués de compétence fédérale ne peuvent être congédiés sans motif valable », tout comme les employés syndiqués, et que le Code [TRADUCTION] « confère le droit à un poste et non simplement le droit à un préavis raisonnable comme celui que reconnaît la common law ».

[70] Mais on ne trouve toutefois rien dans le Code ou dans l’esprit du Code qui permette de penser que le législateur reconnaît aux employés non syndiqués le « droit à un poste » ou qu’il cherche à mettre les employés syndiqués et les employés non syndiqués sur le même pied, c’est-à-dire à les protéger d’un congédiement sans motif. Au contraire, les paragraphes 230(1) et 235(1) permettent expressément à l’employeur de mettre fin à la relation d’emploi, même sans motif, obligeant alors l’employeur à donner un préavis ou une indemnité.

[71] Si le législateur avait l’intention de restreindre le droit de l’employeur de mettre fin à la relation d’emploi aux seules situations où il existe un motif valable, il aurait pu le dire de façon tout à fait explicite. Après tout,

provisions in issue before us, the Nova Scotia Legislature did just that. It amended its labour legislation to provide that an “employer shall not discharge ... [an] employee ... without just cause”: *An Act to Amend Chapter 10 of the Acts of 1972, the Labour Standards Code*, S.N.S. 1975, c. 50, section 4. Further, we have evidence that Parliament knew of Nova Scotia’s legislative initiative when considering whether to pass the relevant provisions before us: *Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration* respecting Bill C-8, *An Act to Amend the Canada Labour Code* (House of Commons, 30th Parl., 3rd Sess., Issue No. 1 February 9, 1978, at page 1:18). Yet, Parliament refrained from adopting the “irresistible clearness” of the language used by the Nova Scotia Legislature.

[72] In support of its position, the appellant also points to the powers of adjudicators under paragraphs 242(4)(b) and 242(4)(c) of the Code to reinstate dismissed employees and to require the employer to “do any other like thing that it is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal.” Neither of these remedies is available under the common law. These remedies, however, are best seen as new statutory remedies—over and above the old remedies available under the common law—that Parliament has seen fit to grant, not as evidence of a sea-change in the meaning of what constitutes an unjust dismissal.

[73] As explained above, where there is no language specifically ousting the common law, the question is whether the language in paragraph 242(4)(b) can live together with the common law. Here, it can.

[74] It follows from the foregoing that I largely agree with Adjudicator Wakeling in *Knopp*, above, at paragraph 77:

avant que le législateur n’adopte les dispositions qui nous intéressent, c’est précisément ce qu’a fait l’Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse. Elle a modifié sa législation du travail pour prévoir qu’un [TRADUCTION] « employeur ne peut congédier un employé sans motif valable » (*An Act to Amend Chapter 10 of the Acts of 1972, the Labour Standards Code*, S.N.S. 1975, ch. 50, article 4). De plus, nous disposons d’éléments de preuve tendant à démontrer que le législateur fédéral était au courant de la mesure législative prise par la Nouvelle-Écosse lorsqu’il a examiné la possibilité d’adopter les dispositions législatives qui nous intéressent (*Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du Travail, de la Main-d’œuvre et de l’Immigration* (concernant le projet de loi C-8, *Loi modifiant le Code canadien du travail*) (Chambre des communes, 30^e lég., 3^e sess., fascicule n^o 1 (9 février 1978), à la page 1 :18). Le législateur fédéral a toutefois renoncé à adopter la formulation « incontestablement claire » retenue par l’Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse.

[72] À l’appui de sa thèse, l’appelant signale également les pouvoirs conférés aux arbitres par les alinéas 242(4)(b) et 242(4)(c) du Code, qui leur permettent de réintégrer dans son poste l’employé congédié et d’enjoindre à l’employeur « de prendre toute autre mesure qu’il juge équitable de lui imposer et de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier ». Aucune de ces réparations n’existe en common law. Toutefois, ces réparations sont considérées, non pas comme une preuve d’un changement radical apporté à la définition du concept de congédiement injuste, mais bien plus comme de nouvelles réparations offertes par la Loi en sus des réparations traditionnelles de la common law, des réparations que le législateur a jugé bon d’accorder.

[73] Comme nous l’avons déjà expliqué, à défaut de libellé écartant explicitement la common law, la question qui se pose est celle de savoir si la disposition prévue à l’alinéa 242(4)(b) peut coexister avec la common law. En l’espèce, cette coexistence est possible.

[74] Il découle de ce qui précède que je suis d’accord pour l’essentiel avec les propos tenus par l’arbitre Wakeling dans la décision *Knopp*, précitée, au paragraphe 77 :

In conclusion, Divisions X, XI and XIV of Part III of the *Canada Labour Code* do not jettison the common law principles which govern the termination of an employment relationship. Had Parliament intended to implement a drastically different legal order in which common law principles played no role, it would have said so in plain language. In enacting Division XIV of Part III of the Code, Parliament created another forum besides the courts to hear complaints of unjust dismissal and granted Code adjudicators remedial powers common law judges are without.

[75] Quite aside from the foregoing analysis of the text and context of Part III of the Code, I must have regard to the purpose of these provisions of the Code: *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27; *Bell ExpressVu Limited Partnership v. Rex*, 2002 SCC 42, [2002] 2 S.C.R. 559. Appropriately, the appellant urges this Court to do just that.

[76] From the foregoing discussion, it is evident that Parliament largely intended that Part III of the Code offer employees more remedies than exist at common law.

[77] In his text, Professor Christie disagrees. He asserts that “[t]he policy of the section is to provide the non-unionized employee with substantially similar protections against unjust discharge as the unionized employee enjoys under a collective agreement”: *Innis Christie et al.*, above, at page 669.

[78] He suggests two reasons for this. First, he observes that the section “seeks to establish standards of ‘cause’ more in line with modern industrial relations practice than with outdated common law precedents” (at pages 669–670). Second, he notes the broad remedies in paragraphs 242(4)(b) and 242(4)(c) (at page 670). These two things may perhaps be so. But as a matter of logic they do not take us to the specific conclusion that Parliament intended non-unionized employees to be placed in the same position as unionized employees.

[79] Many of the academic and arbitral treatments of the issue before us rightly say that this part of the Code

[TRANSDUCTION] En conclusion, les sections X, XI et XIV de la partie III du *Code canadien du travail* n’écarter pas les principes de common law régissant la cessation de la relation d’emploi. Si le législateur avait eu l’intention d’instaurer un ordre juridique radicalement différent dans lequel les principes de common law n’auraient joué aucun rôle, il l’aurait dit de façon explicite. En édictant la section XIV de la partie III du Code, le législateur a créé une autre enceinte que les tribunaux pour connaître des plaintes de congédiement injuste et il a accordé aux arbitres nommés en vertu du Code des pouvoirs de réparation que la common law ne confère pas aux juges.

[75] Abstraction faite de l’analyse précédente du texte et du contexte de la partie III du Code, je dois tenir compte de l’objet de ces dispositions du Code (*Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27; *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, 2002 CSC 42, [2002] 2 R.C.S. 559). L’appelant exhorte à juste titre notre Cour à le faire.

[76] Il ressort à l’évidence de l’analyse qui précède que le législateur visait largement à ce que la partie III du Code offre aux employés un plus grand nombre de réparations que celles qui existent en common law.

[77] Dans son ouvrage, le professeur Christie exprime son désaccord. Il affirme que [TRANSDUCTION] « cet article a pour objet d’offrir aux employés non syndiqués essentiellement les mêmes protections contre le congédiement injuste que celles dont bénéficient les employés syndiqués en vertu d’une convention collective » (*Innis Christie et al.*, précité, à la page 669).

[78] Il avance deux raisons pour expliquer cette situation. En premier lieu, il fait observer que la disposition en question [TRANSDUCTION] « vise à définir des normes en matière de “motif” qui sont davantage conformes aux pratiques actuelles des relations industrielles qu’avec la jurisprudence désuète de la common law » (aux pages 669 et 670). En second lieu, il signale les vastes réparations prévues aux alinéas 242(4)(b) et 242(4)(c) (à la page 670). Ces deux raisons sont peut-être vraies, mais, logiquement, elles ne nous permettent pas de conclure que le législateur souhaitait placer les employés non syndiqués dans la même situation que les employés syndiqués.

[79] Bon nombre des auteurs et des arbitres qui ont abordé la question qui nous est soumise affirment à juste

has a reforming purpose. And it is orthodox law that in interpreting legislative provisions, we must have regard to Parliament's purpose. But finding a reforming purpose does not end our inquiry. Instead, it starts it. What exactly was Parliament's reform? When inquiring into that question, it is not open to us to import our personal views of the desirable or to take a reformist purpose as justification for finding the broadest possible interpretation. Instead, as always, our job is to investigate, discern and apply the actual meaning of the text adopted by Parliament, nothing else.

[80] The appellant invokes the adjudicators' jurisprudence in paragraph 47, above, in support of his position. This jurisprudence deserves careful study, as it represents the considered opinion of adjudicators in this specialized field interpreting their home statute, jurisprudence normally reviewable only on a deferential basis. However, as I shall demonstrate, much of the jurisprudence in support of the appellant's position suffers from flaws. It is well-answered by the reasoning in the adjudicators' jurisprudence (referenced in paragraph 48, above) that supports AECL's position.

[81] Much of the jurisprudence in support of the appellant's position relies directly or indirectly upon the passage from Professor Christie's text set in out paragraph 77 above, a passage that, as I have explained in paragraph 78, above, is unsupported by authority and logic.

[82] Much of the adjudicators' jurisprudence cited by the appellant also asserts a view favourable to the appellant's position but without providing any explanation, a trend also noted by the adjudicator in *Chalifoux*, above, at paragraph 16. The views of administrative decision-makers, even ones in specialized areas such as this, are not likely to be respected by reviewing courts unless the views are accompanied by reasoned explanations.

titre que cette partie du Code vise un objectif réformateur. Il est par ailleurs bien connu en droit que, pour interpréter des dispositions législatives, il faut tenir compte de l'objectif visé par le législateur. Le fait d'avoir découvert un objectif réformateur ne met pas un terme à notre analyse; il ne fait qu'amorcer cette analyse. Quelle réforme le législateur entendait-il précisément faire? Pour analyser cette question, il ne nous est pas loisible de faire intervenir nos vues personnelles sur ce qui aurait été souhaitable ou de proposer un objectif réformateur comme justification pour retenir l'interprétation la plus large possible. Comme toujours, notre travail consiste plutôt à analyser, à discerner et à appliquer le sens réel du texte effectivement adopté par le législateur, et rien d'autre.

[80] L'appelant invoque la jurisprudence arbitrale citée au paragraphe 47 à l'appui de sa thèse. Cette jurisprudence mérite une analyse attentive, étant donné qu'elle représente l'opinion réfléchie d'arbitres dans ce domaine spécialisé où ils sont appelés à interpréter leur loi habilitante, une jurisprudence à l'égard de laquelle notre Cour n'intervient normalement qu'en appliquant une norme de contrôle qui appelle la déférence. Toutefois, ainsi que je vais le démontrer, une grande partie de la jurisprudence qui appuie la thèse de l'appelant souffre de certaines lacunes. Le raisonnement suivi dans la jurisprudence des arbitres (citée au paragraphe 48, précitée), à l'appui de la position d'EAACL constitue une bonne réponse.

[81] Une grande partie de la jurisprudence qui appuie la thèse défendue par l'appelant s'appuie directement ou indirectement sur l'extrait du texte du professeur Christie reproduit au paragraphe 77, un extrait qui, comme je l'ai expliqué au paragraphe 78, précité, ne repose ni sur des précédents ni sur la logique.

[82] Une grande partie de la jurisprudence arbitrale citée par l'appelant préconise également une position favorable à la thèse de l'appelant sans toutefois fournir d'explications, une tendance par ailleurs constatée par l'arbitre dans la décision *Chalifoux*, précitée, au paragraphe 16. Les opinions des décideurs administratifs, même dans les domaines spécialisés comme celui-ci, ont peu de chances d'être respectées par les juridictions de

[83] Much of the adjudicators' jurisprudence cited by the appellant stems from an early case that, on close scrutiny, does not advance the appellant's position very far: *Bank of Nova Scotia*, above. The adjudicator in *Bank of Nova Scotia* observed that in using the word "unjust" to modify "dismissal" in what is now subsection 240(1), Parliament intended something broader than the common law standard of "cause" (at page 264). But then the adjudicator leapt to the conclusion that "unjust" dismissal under the Code invoked the concept of dismissal for "just cause" under collective agreements. "Unjust" is a generic word used in a host of statutes. It is quite a leap to assume that by using the word "unjust", Parliament intended to place non-organized and organized employees on the same footing for dismissals. On close examination, even the adjudicator in *Bank of Nova Scotia* hedged his bets on this, conceding that "unjust" may also take its meaning from "a whole host of important considerations" on which "the statute is silent" (at page 265).

[84] Much of the adjudicators' jurisprudence cited by the appellant adopts an academic opinion that the relevant provisions in the Code adopt the International Labour Organization's [ILO] *Termination of Employment Recommendation, 1963*, a recommendation said to support the appellant's position: see ILO, record of proceedings (47th session). However, this opinion also suffers from flaws. The ILO recommendation did not require Canada to enact conforming legislation and it is open to serious question whether the ILO recommendation truly supports the appellant's position: see *Chalifoux*, above, at paragraphs 21–56.

[85] Finally, much of the adjudicators' jurisprudence cited by the appellant invokes the interpretive principle

révision si elles ne sont pas accompagnées d'explications raisonnées.

[83] Une grande partie de la jurisprudence arbitrale citée par l'appelant découle d'une décision ancienne qui, à y regarder de près, ne renforce pas beaucoup le point de vue de l'appelant, en l'occurrence la décision *Bank of Nova Scotia*, précitée. Dans la décision *Bank of Nova Scotia*, l'arbitre a fait observer qu'en employant le mot « injuste » pour qualifier le terme « congédiement » dans ce qui correspond à l'actuel paragraphe 240(1), le législateur visait quelque chose de plus large que la norme de common law de [TRADUCTION] « motif » (à la page 264). Mais l'arbitre s'est empressé de conclure que le congédiement « injuste » au sens du Code évoquait le concept de congédiement « justifié » que l'on trouve dans les conventions collectives. « Injuste » est un terme générique que l'on retrouve dans une foule de lois. Il est tout à fait exagéré de présumer que parce qu'il employait le mot « injuste », le législateur entendait mettre les employés syndiqués et les employés non syndiqués sur un pied d'égalité en matière de congédiement. À y regarder de près, on constate que, même l'arbitre dans la décision *Bank of Nova Scotia*, a refusé de se compromettre sur la question, se contentant de concéder que le terme « injuste » pouvait également prendre son sens à partir [TRADUCTION] « d'une foule d'autres considérations importantes », au sujet desquelles [TRADUCTION] « la loi est muette » (à la page 265).

[84] Une grande partie de la jurisprudence arbitrale citée par l'appelant adhère à l'opinion des auteurs de doctrine suivant laquelle les dispositions pertinentes du Code reprennent la *Recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963*, de l'Organisation internationale du Travail [OIT], une recommandation qui appuierait la thèse de l'appelant (OIT, Compte rendu des délibérations (47^e session). Cette opinion est toutefois également entachée de lacunes. La recommandation de l'OIT n'obligeait pas le Canada à adopter des lois conformes et l'on peut s'interroger sérieusement sur la question de savoir si la recommandation de l'OIT appuie véritablement la position de l'appelant (*Chalifoux*, précité, aux paragraphes 21 à 56).

[85] Enfin, une grande partie de la jurisprudence arbitrale citée par l'appelant invoque le principe

that benefits-conferring legislation should be construed liberally in favour of the benefits seeker. I do accept that Part III of the Code is benefits-conferring legislation. I also accept the existence of this interpretive principle, set out in cases binding upon us such as *Re Rizzo*, above, at paragraph 36 and *Abrahams v. Attorney General of Canada*, [1983] 1 S.C.R. 2, at page 10. But this pro-benefits principle can take the analysis only so far.

[86] The pro-benefits principle begs the question before us. It sheds no light on just what benefits Parliament has actually given employees under Part III of the Code. We cannot use the pro-benefits principle to drive Parliament's language in the Code higher than what genuine interpretation of Part III of the Code—an examination of its text, context and purpose—can bear. Put another way, while the pro-benefits principle exists, it cannot be used as a licence to amend the law that Parliament has made.

[87] Turning to a different point, the parties suggest that two of this Court's decisions have some bearing upon the issue before us. I agree with AECL that, if anything, these decisions support the above analysis.

[88] First, in *Atomic Energy of Canada Ltd. v. Sheikholeslami*, [1998] 3 F.C. 349, this Court was not faced with the question before us, namely whether Part III of the Code permits dismissals on a without cause basis. Rather, it concerned the novel remedy of reinstatement under paragraph 242(4)(b) of the Code.

[89] However, in the course of his majority reasons, Marceau J.A. offered comments suggesting, as I have, that these provisions do not represent a sea-change in the law of dismissal but rather enhance the remedies that

d'interprétation suivant lequel les lois qui confèrent des avantages doivent être interprétées de façon libérale en faveur de la personne qui cherche à se prévaloir des avantages en question. J'accepte effectivement que la partie III du Code constitue une loi conférant des avantages. J'accepte également l'existence de ce principe d'interprétation, qui a été énoncé dans des décisions par lesquelles nous sommes liés telles que les arrêts *Rizzo*, précité, au paragraphe 36, et *Abrahams c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 2, à la page 10. Mais ce principe relatif aux lois conférant des avantages ne permet pas de pousser l'analyse plus loin.

[86] Le principe relatif aux lois conférant des avantages ne répond pas à la question qui nous est soumise. Il ne nous éclaire pas sur la nature précise des avantages que le législateur a concrètement accordés aux employés sous le régime de la partie III du Code. Nous ne pouvons nous servir de ce principe pour donner au libellé du Code un sens plus large que celui qu'autorise une interprétation véritable de la partie III du Code — un examen de son texte, de son contexte et de son objet. Autrement dit, bien que son existence soit incontestable, le principe des avantages conférés par la loi ne saurait être utilisé comme une autorisation de modifier le texte de loi adopté par le législateur.

[87] Dans un autre ordre d'idées, les parties suggèrent que deux décisions de notre Cour ont une certaine incidence sur la question qui nous intéresse. Je conviens avec EAEL que, le cas échéant, ces décisions appuient l'analyse qui précède.

[88] Tout d'abord, dans l'affaire *Énergie atomique du Canada Ltée c. Sheikholeslami*, [1998] 3 C.F. 349 (C.A.), notre Cour n'était pas confrontée à la question qui nous est soumise en l'espèce, en l'occurrence celle de savoir si la partie III du Code permet les congédiements sans motif. Elle était plutôt appelée à se prononcer sur la nouvelle réparation que constituait la réintégration dans son poste prévue à l'alinéa 242(4)(b) du Code.

[89] Toutefois, dans les motifs qu'il a rédigés au nom de la majorité, le juge Marceau a formulé certaines observations qui laissent entendre, comme je l'ai déjà expliqué, que ces dispositions ne représentaient pas une

may be available in appropriate cases of dismissal (at paragraph 12):

The unfair dismissal provisions for non-unionized employees in the Canada Labour Code no doubt represent a statutory modification of the traditional rule that an employment contract will never be specifically enforced. But they certainly do not and even could not, go so far as to create a right in the person of the wrongfully dismissed employee. It would be contrary to the common sense that precisely supports the traditional rule. They simply provide for reinstatement as a possible remedy that may be resorted to in proper situations.

[90] Next, in *Canadian Imperial Bank of Commerce v. Boisvert*, [1986] 2 F.C. 431, this Court also did not deal with the question before us now. Nevertheless it examined the meaning of “unjust dismissal” to some extent. That examination sheds some light on the question before us and, again, confirms my analysis.

[91] In *Boisvert*, the majority of this Court went about understanding the meaning of “unjust dismissal” by considering common law cases (see, e.g., at pages 458–459). In concurring reasons, Marceau J.A. attempted to define “unjust dismissal” by considering its opposite, just dismissal. He defined [at page 441] a just dismissal as a “dismissal based on an objective, real and substantial cause ... entailing action taken exclusively to ensure the effective operation of the business”. Viewed in its proper context, this Court was not saying that the “real and substantial cause” had to relate to the affected employee. Rather the cause had to entail “action taken exclusively to ensure the effective operation of the business” and had to be something other than “caprice, convenience or purely personal disputes”.

[92] I see nothing in *Boisvert* inconsistent with the import of my analysis above. *Boisvert* does not stand for the proposition that an employee has a right to a job in

modification radicale des règles de droit régissant le congédiement, mais qu’elles amélioreraient les réparations qui pouvaient être accordées, le cas échéant, en cas de congédiement (au paragraphe 12) :

Les dispositions du *Code canadien du travail* qui concernent le congédiement injuste des employés non syndiqués ont sans doute pour effet de modifier la règle traditionnelle selon laquelle l’exécution intégrale d’un contrat d’emploi ne peut en aucun cas être exigée. Cependant, elles ne créent certainement pas un droit en faveur de l’employé injustement congédié et ne pourraient d’ailleurs aller aussi loin. Ce droit irait à l’encontre du bon sens qui constitue précisément le fondement de la règle traditionnelle. Les dispositions en question énoncent simplement que la réintégration est une réparation pouvant être accordée dans les cas opportuns.

[90] Puis, dans l’arrêt *Banque de Commerce Canadienne Impériale c. Boisvert*, [1986] 2 C.F. 431 (C.A.), notre Cour n’a pas non plus abordé la question qui nous est soumise en l’espèce. Elle s’est néanmoins penchée jusqu’à un certain point sur le sens de l’expression « congédiement injuste ». Cette analyse a permis de jeter un certain éclairage sur la question qui nous est soumise et, là encore, elle confirme mon analyse.

[91] Dans l’affaire *Boisvert*, la majorité de notre Cour a entrepris d’interpréter l’expression « congédiement injuste » en examinant la jurisprudence de common law (voir, par ex., aux pages 458 et 459). Dans ses motifs concordants, le juge Marceau a tenté de définir l’expression « congédiement injuste » en examinant son contraire, le congédiement juste. Il a défini le congédiement juste comme « un licenciement qui se rattache à une cause objective, réelle et sérieuse [...] et se présente comme une mesure prise exclusivement pour assurer le bon fonctionnement de l’entreprise ». Notre Cour ne disait pas que, si on la replaçait dans son contexte approprié, la « cause [...] réelle et sérieuse » devait viser l’employé concerné. Le motif du congédiement devait plutôt supposer « une mesure prise exclusivement pour assurer le bon fonctionnement de l’entreprise », et ce, indépendamment « des incompatibilités d’humeur, des convenances ou des mésintelligences purement personnelles ».

[92] Je ne vois rien dans l’arrêt *Boisvert* qui soit incompatible avec la portée de mon analyse. L’arrêt *Boisvert* n’appuie pas le principe qu’un employé a droit à un

the sense that any dismissal without cause relating to the employee is automatically unjust.

[93] Finally, I wish to address one final submission made by the appellant. The appellant warns of severe implications associated with AECL's position. He raises the spectre of employers being able to dismiss employees without cause, paying them an amount of money the employers think is adequate, leaving employees with no meaningful right of recourse under section 240 of the Code.

[94] That is simply not so. It will always be for the adjudicator to assess the circumstances and determine whether the dismissal, whether or not for cause, was unjust.

[95] *Klein*, above, illustrates this well. In *Klein*, the employer dismissed the employee in accordance with provisions in the employment contract, including provisions for notice or compensation for same. The employer maintained that there was no unjust dismissal because it was done in accordance with the employment contract. According to the employer, the adjudicator had no jurisdiction to consider a complaint under section 240 of the Code.

[96] Based on the many adjudicators' decisions in paragraph 48 above, the adjudicator in *Klein* rejected the submission that the dismissal of an employee without cause was automatically "unjust", giving rise to section 240 remedies.

[97] At the same time, however, the adjudicator did not assume that the dismissal of an employee without cause who had been paid a compensatory sum of money was automatically just. He still considered that he had jurisdiction to consider the complaint under section 240 of the Code. However, in *Klein*, the adjudicator was able to dismiss the complaint on a summary basis.

[98] The adjudicator in *Klein* considered common law principles concerning the dismissal, namely whether the employment contract was the product of free will and

poste, en ce sens que tout congédiement sans motif de cet employé serait automatiquement injuste.

[93] Enfin, je tiens à revenir sur un dernier argument formulé par l'appelant. L'appelant nous met en garde contre les conséquences graves que comporte la thèse d'EACL. Il évoque le risque que les employeurs soient en mesure de congédier des employés sans motif, de leur verser une somme d'argent qu'ils jugent adéquate, laissant ainsi les employés sans véritable droit de recours en vertu de l'article 240 du Code.

[94] Cela est tout simplement inexact. Il revient toujours à l'arbitre d'évaluer les circonstances et de décider si le congédiement, qu'il soit motivé ou non, était injuste.

[95] L'affaire *Klein*, précitée, illustre bien mon propos. Dans l'affaire *Klein*, l'employeur avait congédié l'employé conformément aux dispositions du contrat d'emploi, qui contenait des stipulations prévoyant la remise d'un préavis ou d'une indemnité de départ. L'employeur maintenait qu'il n'y avait pas eu de congédiement injuste parce que le congédiement avait été effectué conformément au contrat d'emploi. Suivant l'employeur, l'arbitre n'avait pas compétence pour examiner une plainte en vertu de l'article 240 du Code.

[96] Se fondant sur plusieurs des décisions arbitrales mentionnées au paragraphe 48, précité, l'arbitre a, dans la décision *Klein*, rejeté l'argument que le congédiement sans motif d'un employé était automatiquement « injuste » et donnait ouverture aux réparations prévues à l'article 240.

[97] L'arbitre n'a pas, pour autant, tenu pour acquis que le congédiement sans motif d'un employé à qui une indemnité avait été versée était automatiquement juste. Il a néanmoins estimé qu'il était compétent pour examiner la plainte en vertu de l'article 240 du Code. Toutefois, dans la décision *Klein*, l'arbitre a pu rejeter la plainte de façon sommaire.

[98] Dans l'affaire *Klein*, l'arbitre a examiné les principes de common law régissant le congédiement, en se demandant si le contrat d'emploi avait été librement

was not vitiated by duress (at paragraph 44). The adjudicator found no circumstances suggesting duress. The adjudicator also considered the compensation the employer offered, terming it “requisite [and] ... enhanced to facilitate a quick resolution” (at paragraph 45). In the circumstances in *Klein*, there was nothing necessary for the employer “to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal” under paragraph 242(4)(c) of the Code. In light of these considerations, the adjudicator found that there was no basis to proceed to a full hearing on the merits of the dismissal of the employee—the dismissal was simply not unjust.

[99] I note that the Federal Court adopted substantially the same position as the adjudicator in *Klein*. It held that “[t]he fact that an employer has paid an employee severance pay does not preclude an adjudicator from granting further relief where the adjudicator concludes that the dismissal was unjust” (at paragraph 37 [of 2013 FC 733]). As is apparent from the foregoing, I agree with this statement.

[100] The Federal Court also said that the broad remedial powers under subsection 242(2) kick in when “the adjudicator ... concludes on any basis that the dismissal was unjust” (at paragraph 36). On this, it bears noting that an adjudicator under the Code does not have free rein to find a dismissal “unjust” on “any basis”. As I have suggested above, “unjust” is a term that sits alongside and gathers much, if not all, of its meaning from well-established common law and arbitral cases concerning dismissal. It is also a term whose meaning must be discerned using accepted principles of statutory interpretation: see paragraph 75, above. I shall not comment further on the meaning of “unjust”. It is for Parliament’s chosen decision makers in this specialized field—the adjudicators—to develop the jurisprudence concerning the meaning of “unjust” on an acceptable and defensible basis, not “any basis”. It is for us to review the adjudicators’ interpretations for acceptability and defensibility when they are brought before us.

contracté et s’il n’était pas vicié par la contrainte (au paragraphe 44). L’arbitre a conclu que les faits ne permettraient pas de penser qu’il y avait eu contrainte. L’arbitre a également examiné l’indemnité offerte par l’employeur, la qualifiant de [TRADUCTION] « obligatoire [...] et majorée pour faciliter un règlement rapide » (au paragraphe 45). Dans les circonstances de l’affaire *Klein*, il n’y avait aucune mesure nécessaire que l’employeur pouvait prendre qui aurait été « de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier » au sens de l’alinéa 242(4)c) du Code. À la lumière de ces considérations, l’arbitre a conclu que rien ne justifiait de tenir une audience en bonne et due forme sur le fond relativement au congédiement de l’employé : le congédiement n’était tout simplement pas injuste.

[99] Je relève que la Cour fédérale a adopté essentiellement le même point de vue que celui retenu par l’arbitre dans la décision *Klein*. Elle a jugé que « [l]e fait qu’un employeur ait versé à l’employé une indemnité de départ n’empêche pas un arbitre d’accorder d’autres mesures de réparation lorsqu’il conclut que le congédiement était injuste » (au paragraphe 37 [de 2013 CF 733]). Comme il ressort à l’évidence de ce qui précède, je souscris à cet énoncé.

[100] La Cour fédérale a également déclaré que les vastes pouvoirs de réparation prévus au paragraphe 242(2) entrent en jeu lorsque « l’arbitre [...] conclut pour quelque raison que ce soit que le congédiement était injuste » (au paragraphe 36). À ce propos, il vaut la peine de signaler que l’arbitre nommé en vertu du Code n’a pas carte blanche pour conclure « pour quelque raison que ce soit » qu’un congédiement est « injuste ». Comme je l’ai déjà laissé entendre, l’adjectif « injuste » est un terme issu de la jurisprudence de common law et de la jurisprudence arbitrale bien établie en matière de congédiement et tire la plus grande partie, sinon la totalité, de son sens de cette jurisprudence. Il s’agit également d’un terme dont il convient de dégager le sens à l’aide des principes reconnus d’interprétation des lois (voir paragraphe 75). Je ne commenterai pas davantage le sens du mot « injuste ». C’est aux personnes à qui le législateur a confié le soin de rendre des décisions dans ce domaine spécialisé, en l’occurrence les arbitres, qu’il appartient d’élaborer la jurisprudence relative au sens du mot « injuste » d’une manière acceptable et défendable,

et non « pour quelque raison que ce soit ». Notre rôle consiste à contrôler l'interprétation faite par les arbitres et à en vérifier l'acceptabilité et le caractère défendable de leurs décisions lorsque nous sommes appelés à nous prononcer sur l'interprétation qu'ils ont faite de ce terme.

E. Conclusion

[101] For the reasons offered by the Federal Court and for the foregoing additional reasons, I reject the appellant's submission that the Code does not permit dismissals on a without cause basis.

F. Proposed disposition

[102] I would dismiss the appeal. In the Court below, the Federal Court declined to order costs because the matter involved the resolution of an important legal issue applicable beyond this particular dispute. I agree and so I would not award costs.

WEBB J.A.: I agree.

NEAR J.A.: I agree.

E. Conclusion

[101] Pour les motifs proposés par la Cour fédérale et pour les autres motifs que je viens d'exposer, je rejette l'argument de l'appelant suivant lequel le Code ne permet pas les congédiements sans motif.

F. Dispositif proposé

[102] Je suis d'avis de rejeter l'appel. En première instance, la Cour fédérale a refusé d'adjuger des dépens parce que la demande avait permis de régler un point de droit important susceptible de s'appliquer bien au-delà du litige entre les parties. Je suis du même avis et je n'accorderais pas de dépens.

LE JUGE WEBB, J.C.A. : Je suis d'accord.

LE JUGE NEAR, J.C.A. : Je suis d'accord.