Joseph Wilson *Appellant*

v.

Atomic Energy of Canada Limited *Respondent*

and

Canadian Labour Congress, Canadian Association for Non-Organized Employees, Federally Regulated Employers — Transportation and Communications and Canadian Association of Counsel to Employers *Interveners*

Indexed as: Wilson *v.* Atomic Energy of Canada Ltd.

2016 SCC 29

File No.: 36354.

2016: January 19; 2016: July 14.

Present: McLachlin C.J. and Abella, Cromwell, Moldaver, Karakatsanis, Wagner, Gascon, Côté and Brown JJ.

ON APPEAL FROM THE FEDERAL COURT OF APPEAL

Employment law — Unjust dismissal — Dismissal without cause — Non-unionized employees — Employer terminating non-unionized employee on a without-cause basis with severance package — Employee filing unjust dismissal complaint under Canada Labour Code — Whether non-unionized employees can be lawfully dismissed without cause under Code — Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2, s. 240.

Administrative law — Judicial review — Standard of review — Employer terminating non-unionized employee on a without-cause basis with severance package — Employee filing unjust dismissal complaint under Canada Labour Code — Adjudicator allowing employee's complaint — Whether decision of Adjudicator reasonable — Streamlining standard of review framework — Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2, s. 240.

Joseph Wilson *Appelant*

c.

Énergie Atomique du Canada Limitée *Intimée*

et

Congrès du travail du Canada, Canadian Association for Non-Organized Employees, Employeurs des transports et communications de régie fédérale et Association canadienne des avocats d'employeurs *Intervenants*

Répertorié : Wilson *c.* Énergie Atomique du Canada Ltée

2016 CSC 29

N° du greffe : 36354.

2016 : 19 janvier; 2016 : 14 juillet.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges Abella, Cromwell, Moldaver, Karakatsanis, Wagner, Gascon, Côté et Brown.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

Droit de l'emploi — Congédiement injustifié — Congédiement non motivé — Employés non syndiqués — Licenciement non motivé par l'employeur d'un employé non syndiqué avec indemnité de départ — Plainte pour congédiement injuste déposée par l'employé en vertu du Code canadien du travail — Le Code permet-il le congédiement non motivé des employés non syndiqués? — Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2, art. 240.

Droit administratif — Contrôle judiciaire — Norme de contrôle — Licenciement non motivé par l'employeur d'un employé non syndiqué avec indemnité de départ — Plainte pour congédiement injuste déposée par l'employé en vertu du Code canadien du travail — Plainte de l'employé accueillie par l'arbitre — La décision de l'arbitre était-elle raisonnable? — Simplification du cadre d'analyse de la norme de contrôle — Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2, art. 240.

2016 SCC 29 (CanLII)

W worked as an Administrator for his employer for four and a half years until his dismissal in November 2009. He had a clean disciplinary record. He filed an "Unjust Dismissal" complaint, claiming that his dismissal was in reprisal for having filed a complaint of improper procurement practices on the part of his employer. In response to a request from an inspector for the reasons for W's dismissal, the employer said he was "terminated on a non-cause basis and was provided a generous dismissal package". A labour adjudicator was appointed to hear the complaint. The employer sought a preliminary ruling on whether a dismissal without cause together with a sizeable severance package meant that the dismissal was a just one. The Adjudicator concluded that an employer could not resort to severance payments, however generous, to avoid a determination under the *Code* about whether the dismissal was unjust. Because the employer did not rely on any cause to fire him, W's complaint was allowed. The Application Judge found this decision to be unreasonable because, in his view, nothing in Part III of the *Code* precluded employers from dismissing non-unionized employees on a without-cause basis. The Federal Court of Appeal agreed, but reviewed the issue on a standard of correctness.

Held (Moldaver, Côté and Brown JJ. dissenting): The appeal should be allowed and the decision of the Adjudicator restored.

Per Abella J.: At common law, a non-unionized employee could be dismissed without reasons if he or she was given reasonable notice or pay in lieu. In 1978, Parliament added a series of provisions to Part III of the *Canada Labour Code* under the heading "Unjust Dismissal", now found at ss. 240 to 246. This Unjust Dismissal scheme consists of expansive protections like those available to employees covered by a collective agreement and applies to non-unionized employees who have completed 12 consecutive months of continuous employment. A dismissed employee or an inspector can ask the employer for a written statement setting out the reasons for the dismissal. The employer must then provide the statement within 15 days. If an adjudicator determines that the dismissal was unjust, he or she has broad authority to grant an appropriate remedy, including requiring the employer to pay the person compensation or reinstate the person. No complaint can be considered by an adjudicator if the employee was laid off because of lack of work or the discontinuance of a function.

W a travaillé pendant quatre ans et demi comme administrateur pour son employeur avant d'être congédié en novembre 2009. Son dossier disciplinaire était vierge. Il a déposé une plainte pour congédiement injuste; selon lui, il aurait été congédié en représailles d'une plainte qu'il avait déposée à propos de pratiques irrégulières d'approvisionnement par son employeur. En réponse à la demande de l'inspecteur voulant obtenir les motifs du congédiement de W, l'employeur a précisé que W avait été « licencié sans motif et avait reçu une généreuse indemnité de départ ». Un arbitre a été nommé pour entendre la plainte. L'employeur lui a demandé de trancher d'abord la question de savoir si un congédiement non motivé assorti d'une indemnité de départ généreuse équivalait à un congédiement juste. L'arbitre a conclu que l'employeur ne peut, sous prétexte d'avoir versé une indemnité de départ — et ce quel qu'en soit le montant —, empêcher que la question du congédiement injuste soit tranchée en application du *Code*. Vu que l'employeur n'avait donné aucun motif de congédiement, la plainte de W a été accueillie. Le juge saisi de la demande a conclu au caractère déraisonnable de la sentence; à son avis, rien dans la partie III du *Code* n'empêche les employeurs de congédier leurs employés non syndiqués sans motif. La Cour d'appel fédérale était d'accord, mais a procédé au contrôle selon la norme de la décision correcte.

Arrêt (les juges Moldaver, Côté et Brown sont dissidents) : Le pourvoi est accueilli, et la décision de l'arbitre est rétablie.

La juge Abella : La common law permettait le congédiement non motivé d'un employé qui n'est pas syndiqué moyennant un préavis raisonnable ou une indemnité en guise et lieu de préavis. En 1978, le Parlement a greffé une série de dispositions à la partie III du *Code canadien du travail* sous le titre « Congédiement injuste ». Elles se trouvent actuellement aux art. 240 à 246. Ce régime offre des protections généreuses semblables à celles dont jouissent les employés protégés par une convention collective et vise les employés non syndiqués ayant travaillé sans interruption pendant 12 mois. L'employé congédié ou un inspecteur peut demander à l'employeur de lui faire connaître les motifs du congédiement par écrit. L'employeur dispose de 15 jours pour ce faire. Si l'arbitre conclut que le congédiement était injuste, il est investi de larges pouvoirs lui permettant d'accorder la réparation convenable, dont enjoindre à l'employeur de payer une indemnité au plaignant ou de réintégrer ce dernier dans son emploi. L'arbitre ne peut instruire la plainte si l'employé a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste.

2016 SCC 29 (CanLII)

Before this Court, as they had in the prior judicial proceedings, the parties accepted that the standard of review was reasonableness. The decisions of labour adjudicators or arbitrators interpreting statutes or agreements within their expertise attract a reasonableness standard. Applying that standard, the Adjudicator's decision was reasonable and consistent with the approach overwhelmingly applied to these Unjust Dismissal provisions since they were enacted in 1978. The fact that a handful of adjudicators have taken a different approach to the interpretation of the *Code* does not justify deviating from a reasonableness standard. The Federal Court of Appeal's position that even if a reasonableness review applied, the Adjudicator should be afforded "only a narrow margin of appreciation" because the statutory interpretation in this case "involves relatively little specialized labour insight", is improper. The reasonableness standard must be applied in the specific context under review, but to attempt to calibrate reasonableness by applying a potentially indeterminate number of varying degrees of deference within it, unduly complicates an area of law in need of greater simplicity.

Devant la Cour comme devant les juridictions inférieures, les parties ont accepté que la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable. Les sentences des arbitres en droit du travail chargés d'interpréter des lois ou des ententes qui relèvent de leur expertise appellent la norme de la décision raisonnable. À la lumière de cette norme, la décision de l'arbitre était raisonnable et conforme à la démarche que la très grande majorité applique à ces dispositions depuis leur adoption en 1978. Même si une poignée d'arbitres a adopté une autre démarche d'interprétation du *Code*, cela ne justifie pas que l'on s'écarte de la norme de la décision raisonnable. Le point de vue adopté par la Cour d'appel fédérale selon lequel, même si la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable, il faudrait « considér[er] que la capacité de l'arbitre d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions est limitée » parce qu'en l'espèce l'interprétation législative « suppose relativement peu de connaissances spécialisées dans le domaine du travail » n'est pas indiqué. Le caractère raisonnable est fonction du contexte particulier considéré, mais en tentant d'étalonner la norme en appliquant des degrés potentiellement indéterminés de déférence, on compliquerait indûment un domaine du droit qui a besoin d'être simplifié.

Some general comments on the need for greater simplicity may be worth airing. This *obiter* on streamlining the standard of review represents an attempt to start a conversation which will ultimately benefit in future cases from submissions from counsel. Collapsing the three standards of review into two has not proven to be the runway to simplicity the Court had hoped it would be in *Dunsmuir*. The terminological battles over which of the three standards of review should apply, have been replaced by those over the application of the remaining two. That leaves the merits waiting in the wings for their chance to be seen and reviewed. This complicated entry into judicial review is hard to justify, and directs us institutionally to think about whether there is a principled way to simplify the path to reviewing the merits. The goal is to build on the theories developed in *Dunsmuir* and apply them in a way that eliminates the need to sort cases into artificial categories.

Il semble profitable d'exprimer des commentaires généraux sur la simplification nécessaire de la norme de contrôle. Un tel *obiter* sur la simplification de la norme de contrôle représente une amorce de conversation qui bénéficiera au fil du temps des observations que présenteront les avocats. Le fait de passer de trois à deux normes ne s'est pas révélé être la piste de simplicité qu'attendait la Cour dans l'arrêt *Dunsmuir*. Les luttes terminologiques à propos de celle des trois normes qui devait s'appliquer ont été remplacées par des luttes sur l'application des deux normes restantes. Pendant ce temps, l'analyse au fond attend en coulisses. Il est difficile de justifier cette entrée compliquée dans le contrôle judiciaire; cette situation nous appelle à nous interroger, en tant qu'institution, sur l'existence d'un moyen de principe de simplifier la démarche menant à l'examen au fond. Le but consiste à faire fond sur les théories élaborées dans *Dunsmuir* et à les appliquer sans qu'il soit nécessaire de classer les affaires dans des catégories artificielles.

The explanation in *Dunsmuir* for changing the framework then, remains a valid explanation for why it should be changed now. Most of the confusion in the jurisprudence has been over what to call the category of review in a particular case, reasonableness or correctness. The question is whether there is a way to move

L'explication fournie dans *Dunsmuir* pour justifier le changement de cadre demeure valable aujourd'hui. La principale source de confusion dans la jurisprudence tient à l'appellation à donner à la catégorie de contrôle applicable dans un cas en particulier, soit la norme de la décision raisonnable ou celle de la décision correcte. La

2016 SCC 29 (CanLII)

forward that respects the underlying principles of judicial review which were explained in *Dunsmuir*, while redesigning their implementation in a way that makes them easier to apply.

The most obvious and frequently proposed reform of the current system is a single reviewing standard of reasonableness. Nothing *Dunsmuir* says about the rule of law suggests that constitutional compliance dictates how many standards of review are required. The only requirement, in fact, is that there *be* judicial review in order to ensure, in particular, that decision-makers do not exercise authority they do not have. There is nothing in its elaboration of rule of law principles that precludes the adoption of a single standard of review, so long as it accommodates the ability to continue to protect both deference *and* the possibility of a single answer where the rule of law demands it, as in the four categories singled out for correctness review in *Dunsmuir*.

A single standard of reasonableness still invites the approach outlined in *Dunsmuir*, namely, that it is concerned with whether the decision falls within a range of possible, acceptable outcomes which are defensible in respect of the facts and law. Approaching the analysis from the perspective of whether the outcome falls within a range of defensible outcomes has the advantage of being able to embrace comfortably the animating principles of both former categories of judicial review. Courts can apply a wider range for those kinds of issues and decision-makers traditionally given a measure of deference, and a narrow one of only one "defensible" outcome for those which formerly attracted a correctness review. Most decisions will continue to attract deference, as they did in *Dunsmuir*.

Even if there proves to be little appetite for collapsing the two remaining standards of review, it would still be beneficial if the template developed in *Dunsmuir* were adhered to, including by applying the residual "correctness" standard only in those four circumstances *Dunsmuir* articulated.

Returning to this case, the issue is whether the Adjudicator's interpretation of ss. 240 to 246 of the *Code* was

question qui se pose est de savoir s'il existe un moyen de respecter les principes sous-tendant le contrôle judiciaire qui avaient été expliqués dans l'arrêt *Dunsmuir* tout en facilitant leur application.

La réforme du système actuel la plus évidente et celle qui est proposée le plus souvent consiste en l'adoption d'une norme de contrôle unique, celle de la décision raisonnable. Rien de ce que la Cour dit dans l'arrêt *Dunsmuir* à propos de la primauté du droit ne laisse entendre que, pour assurer le respect des pouvoirs constitutionnels, il faut qu'il y ait un certain nombre de normes de contrôle. En fait, tout ce qui est exigé c'est qu'il y *ait* des contrôles judiciaires pour faire en sorte notamment que les décideurs administratifs n'exercent pas de pouvoirs qui ne leur sont pas impartis. Il n'y a rien dans son analyse des principes de primauté du droit qui empêcherait l'adoption d'une seule norme de contrôle, tant que cette dernière permet la déférence à l'égard du décideur *et* la possibilité de conclure, lorsque la primauté du droit l'exige, qu'il ne peut y avoir qu'une seule issue, comme dans le cas des quatre catégories de questions soumises à l'application de la norme de la décision correcte suivant *Dunsmuir*.

L'adoption d'une norme unique de la décision raisonnable appelle toujours la démarche énoncée dans *Dunsmuir*, c'est-à-dire que le caractère raisonnable tient à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. Envisager l'analyse en posant la question de savoir si la décision appartient aux issues pouvant se justifier présente l'avantage de bien cadrer avec les principes qui animaient l'une et l'autre des deux anciennes catégories de contrôle judiciaire. Les cours de justice peuvent circonscrire largement la gamme des issues dans les cas où les décideurs — ou le type de questions — appelaient traditionnellement une démarche empreinte de déférence et étroitement — en reconnaissant une seule issue « pouvant se justifier » — dans les cas où les questions entraînaient auparavant l'application de la norme de la décision correcte. La plupart des décisions continueront à commander la déférence, comme l'explique la Cour dans *Dunsmuir*.

Cependant, même si la fusion des deux normes de contrôle restantes ne suscitait pas beaucoup d'appétit, il serait néanmoins bénéfique de suivre le modèle développé dans *Dunsmuir*, y compris en appliquant la norme résiduelle de la « décision correcte » seulement dans les quatre circonstances énumérées dans cet arrêt.

En l'espèce, la question en litige est celle de savoir si l'interprétation par l'arbitre des art. 240 à 246 du *Code*

2016 SCC 29 (CanLII)

reasonable. The text, the context, the statements of the Minister of Labour when the legislation was introduced, and the views of the overwhelming majority of arbitrators and labour law scholars, confirm that the entire purpose of the statutory scheme was to ensure that non-unionized federal employees would be entitled to protection from being dismissed without cause under Part III of the *Code*. The alternative approach of severance pay in lieu falls outside the range of "possible, acceptable outcomes which are defensible in respect of the facts and law" because it completely undermines this purpose by permitting employers, at their option, to deprive employees of the full remedial package Parliament created for them. The rights of employees should be based on what Parliament intended, not on the idiosyncratic view of the individual employer or adjudicator. The Adjudicator's decision was, therefore, reasonable.

était raisonnable. Le texte, le contexte, le discours du ministre du Travail lors du dépôt du projet de loi et les avis de la très grande majorité des arbitres et auteurs en droit du travail viennent confirmer que l'objet global du régime légal consiste à assurer aux employés fédéraux non syndiqués une protection, prévue à la partie III du *Code*, contre le congédiement sans motif. L'autre interprétation, suivant laquelle le versement d'une indemnité de départ suffit, n'appartient pas aux « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit », car elle mine complètement l'objet du régime en permettant aux employeurs, à leur choix, de priver les employés de l'ensemble intégral des mesures de réparation créées par le Parlement à leur intention. Les droits des employés doivent être fondés sur l'intention du Parlement, non sur l'avis personnel d'un employeur ou d'un arbitre. La décision de l'arbitre était donc raisonnable.

When the provisions were introduced, the Minister referred to the right of employees to fundamental protection from arbitrary dismissal and to the fact that such protection was already a part of all collective agreements. These statements make it difficult to draw any inference other than that Parliament intended to expand the dismissal rights of non-unionized federal employees in a way that, if not identically, at least analogously matched those held by unionized employees. This is how the new provisions have been interpreted by labour law scholars and almost all the adjudicators appointed to apply them, namely, that the purpose of the 1978 provisions in ss. 240 to 246 was to offer a statutory alternative to the common law of dismissals and to conceptually align the protections from unjust dismissals for non-unionized federal employees with those available to unionized employees. The new *Code* regime was also a cost-effective alternative to the civil court system for dismissed employees to obtain meaningful remedies which are far more expansive than those available at common law.

Lors du dépôt du projet de loi, le ministre a mentionné le droit des employés à une protection dont tous les travailleurs doivent bénéficier contre le congédiement arbitraire et le fait qu'une telle protection figure également dans toutes les conventions collectives. Compte tenu de telles affirmations, il est difficile de ne pas conclure que le Parlement entendait donner aux employés fédéraux non syndiqués des droits en cas de congédiement qui, s'ils ne sont pas identiques à ceux des employés syndiqués, y sont certainement analogues. Et c'est ainsi que les auteurs en droit du travail et presque tous les arbitres nommés pour appliquer les nouvelles dispositions de 1978 prévues aux art. 240 à 246 les ont interprétées : elles avaient pour objet de présenter une alternative législative aux règles de common law régissant le congédiement et d'harmoniser les mesures de protection contre le congédiement injuste offertes aux employés fédéraux non syndiqués avec celles offertes aux syndiqués. Le nouveau régime prévu par le *Code* offrait également aux employés congédiés une solution extrajudiciaire abordable leur permettant d'obtenir des réparations utiles et bien plus diversifiées que celles que prévoit la common law.

The most significant arbitral tutor for the new provisions came from the way the jurisprudence defined "Unjust Dismissal". In the collective bargaining context, "unjust dismissal" has a specific and well understood meaning: that employees covered by collective agreements are protected from unjust dismissals and can only be dismissed for "just cause". This includes an onus on employers to give reasons showing why the dismissal is justified, and carries with it a wide remedial package including reinstatement and progressive discipline. The foundational premise of the common law scheme — that

L'enseignement le plus important de la jurisprudence arbitrale à propos des nouvelles dispositions est sa définition de ce qui constitue un « congédiement injuste ». Dans le contexte de la négociation collective, le terme « congédiement injuste » a une définition précise et bien comprise : les employés visés par une convention collective sont protégés contre le congédiement injuste; ils ne peuvent être congédiés que pour une « juste cause ». Il incombe à l'employeur de fournir les motifs démontrant en quoi le congédiement est justifié, et l'employé jouit d'importantes mesures de réparation,

2016 SCC 29 (CanLII)

there is a right to dismiss on reasonable notice *without* cause or reasons — has been completely replaced under the *Code* by a regime *requiring* reasons for dismissal. In addition, the galaxy of discretionary remedies, including, most notably, reinstatement, as well as the open-ended equitable relief available, is also utterly inconsistent with the right to dismiss without cause. If an employer can continue to dismiss without cause under the *Code* simply by providing adequate severance pay, there is virtually no role for the plurality of remedies available to the adjudicator under the Unjust Dismissal scheme. Out of the over 1,740 adjudications and decisions since the Unjust Dismissal scheme was enacted, only 28 decisions have not followed this consensus approach.

The remedies newly available in 1978 to non-unionized employees reflect those generally available in the collective bargaining context. This is what Parliament intended. To infer instead that Parliament intended to maintain the common law under the *Code* regime, creates an anomalous legal environment in which the protections given to employees by statute — reasons, reinstatement, equitable relief — can be superseded by the common law right of employers to dismiss whomever they want for whatever reason they want so long as they give reasonable notice or pay in lieu. This somersaults the accepted understanding of the relationship between the common law and statutes, especially in dealing with employment protections, by assuming the continuity of a more restrictive common law regime notwithstanding the legislative enactment of benefit-granting provisions to the contrary.

The argument that employment can be terminated without cause so long as minimum notice or compensation is given, on the other hand, would have the effect of rendering many of the Unjust Dismissal remedies meaningless or redundant. Only by interpreting the Unjust Dismissal scheme as representing a displacement of the employer's ability at common law to fire an employee without reasons if reasonable notice is given, does the scheme and its remedial package make sense. That is how the 1978 provisions have been almost universally applied. It is an outcome that is anchored in parliamentary intention, statutory language, arbitral jurisprudence,

dont la réintégration dans l'emploi et des mesures disciplinaires progressives. La prémisse fondamentale du régime de common law, à savoir qu'il existe un droit de congédier un employé *sans* motif moyennant un préavis raisonnable, a été remplacée complètement par un régime prévu dans le *Code exigeant* que le congédiement soit motivé. En outre, la constellation des réparations à la disposition de l'arbitre — notamment la réintégration dans l'emploi et les autres mesures équitables qu'il peut accorder — est incompatible avec un tel droit. Si l'employeur était autorisé par le *Code* à congédier un employé sans motif à la seule condition qu'il verse à ce dernier une indemnité de départ adéquate, la pluralité des réparations que met le régime de congédiement injuste à la disposition de l'arbitre ne servirait pratiquement à rien. Parmi plus de 1740 sentences arbitrales et décisions rendues depuis l'adoption du régime de congédiement injuste, seulement 28 décisions n'ont pas suivi cette démarche faisant consensus.

Les nouveaux recours prévus à l'intention des employés non syndiqués dès 1978 reprennent ceux qui existent généralement dans le contexte de la négociation collective. C'est ce que le Parlement entendait. Si, au contraire, le Parlement avait eu l'intention de maintenir les règles de common law parallèlement au régime prévu par le *Code*, il en résulterait une situation juridique incongrue : les protections conférées par une loi aux employés — motif du congédiement, réintégration dans l'emploi et mesures équitables de réparation — pourraient être supplantées par le droit de l'employeur, prévu par la common law, de congédier n'importe qui pour n'importe quel motif à condition qu'il donne un préavis raisonnable ou verse une indemnité en guise et lieu de préavis. Une telle inférence bouleverse la conception du rapport entre la common law et les lois, tout particulièrement en ce qui a trait à la protection des employés, car elle signifierait qu'un régime de common law plus restrictif serait maintenu malgré l'adoption de dispositions légales contraires conférant des avantages.

L'argument selon lequel il peut être mis fin à l'emploi sans motif moyennant le préavis minimal ou l'indemnité en guise et lieu de préavis aurait, en revanche, pour effet de rendre inutiles les réparations à l'encontre du congédiement injuste. C'est seulement en concluant que le régime de congédiement injuste a écarté le droit que la common law reconnaît à l'employeur de congédier un employé sans motif moyennant le préavis raisonnable que le régime et ses réparations se tiennent. C'est ainsi que les dispositions de 1978 ont presque toujours été interprétées. Cette interprétation est fondée sur l'intention du Parlement, le libellé de la loi, la jurisprudence arbitrale et les

2016 SCC 29 (CanLII)

and labour relations practice. To decide otherwise would fundamentally undermine Parliament's remedial purpose.

Per McLachlin C.J. and Karakatsanis, Wagner and Gascon JJ.: The standard of review in this case is reasonableness and the Adjudicator's decision was reasonable and should be restored. Justice Abella's disposition of the appeal on the merits and her analysis of the two conflicting interpretations of the Unjust Dismissal provisions of the *Code* are agreed with. Although her efforts to stimulate a discussion on how to clarify or simplify the standard of review jurisprudence are appreciated, it is unnecessary to endorse any particular proposal to redraw the current standard of review framework at this time.

Per Cromwell J.: The standard of review in this case is reasonableness and the Adjudicator's decision was reasonable. The appeal should be allowed and the decision of the Adjudicator restored for the reasons given by Abella J. Reasonableness is a single standard and must be assessed in the context of the particular type of decision making involved and all relevant factors. Developing new and apparently unlimited numbers of gradations of reasonableness review — the margins of appreciation approach created by the Federal Court of Appeal — is not an appropriate development of the standard of review jurisprudence. However, the standard of review jurisprudence does not need yet another overhaul and the approach developed by Abella J. in *obiter* is disagreed with.

Per Moldaver, Côté and Brown JJ. (dissenting): This case exposes a serious concern for the rule of law posed by presumptively deferential review of a decision-maker's interpretation of its home statute. In the specific context of this case, correctness review is justified. To conclude otherwise would abandon rule of law values in favour of indiscriminate deference to the administrative state.

For decades, labour adjudicators across the country have come to conflicting interpretations of the unjust dismissal provisions of Part III of the *Canada Labour Code*. These conflicting interpretations go to the heart of the federal employment law regime, and can in theory, persist

pratiques dans le domaine des relations du travail. Toute autre conclusion contredit fondamentalement l'intention du Parlement, qui est d'apporter une solution de droit.

La juge en chef McLachlin et les juges Karakatsanis, Wagner et Gascon : La norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable; la décision de l'arbitre était raisonnable et il convient de la rétablir. Il y a accord sur la solution que propose la juge Abella pour trancher le pourvoi au fond et sur son analyse des deux interprétations contradictoires à l'égard des dispositions du *Code* sur le congédiement injuste. Bien que ses efforts en vue de stimuler la discussion sur le moyen de clarifier ou de simplifier la jurisprudence sur la norme de contrôle soient reconnus, il n'est pas nécessaire pour l'instant de souscrire à une quelconque proposition de réforme du cadre actuel relatif à la norme de contrôle.

Le juge Cromwell : La norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable, et la décision de l'arbitre était raisonnable. L'appel doit être accueilli, et la décision de l'arbitre rétablie, pour les motifs exprimés par la juge Abella. La norme de la décision raisonnable constitue une norme unique, et le caractère raisonnable s'apprécie dans le contexte du type particulier de processus décisionnel en cause et de l'ensemble des facteurs pertinents. Ouvrir la porte au contrôle judiciaire selon une norme de la décision raisonnable repensée et caractérisée par des degrés de contrôle apparemment illimités — la démarche de la marge d'appréciation élaborée par la Cour d'appel fédérale — ne constitue pas une évolution souhaitable de la jurisprudence en la matière. Toutefois, une autre réforme fondamentale de la jurisprudence sur la norme de contrôle n'est pas nécessaire, et il y a désaccord sur la démarche préconisée par la juge Abella en *obiter*.

Les juges Moldaver, Côté et Brown (dissidents) : La présente affaire soulève de sérieuses questions relatives au respect du principe de la primauté du droit en raison de la présomption voulant que la déférence s'impose dès qu'il s'agit du contrôle de l'interprétation, par un décideur, de sa propre loi constitutive. Dans le contexte spécifique du présent dossier, la norme de la décision correcte est celle qui doit être appliquée. Conclure le contraire revient à abandonner la primauté du droit au bénéfice d'une déférence aveugle à l'Administration.

Pendant des décennies, les arbitres du travail dans tout le pays ont proposé des interprétations contradictoires des dispositions de la partie III du *Code canadien du travail* relatives au congédiement injuste. Ces interprétations contradictoires vont à l'essence même du régime

2016 SCC 29 (CanLII)

indefinitely. The simultaneous existence of these conflicting interpretations undermines the rule of law by compromising the cardinal values of certainty and predictability. This state of affairs creates the risk that the *very same* federally regulated employer might be subjected to conflicting legal interpretations regarding whether it can or cannot dismiss an employee without cause. The existence of lingering disagreements amongst decision-makers also undermines the very basis for deference. Where there is lingering disagreement on a matter of statutory interpretation between administrative decision-makers, and where it is clear that the legislature could only have intended the statute to bear one meaning, correctness review is appropriate.

While the constructive spirit in which Abella J.'s revisions to the standard of review are proposed in *obiter dicta* is appreciated, it is preferable to confine any statement regarding what is already the subject of a peripatetic body of jurisprudence to a judicial pronouncement.

Sections 240 to 245 of the *Code* create a mechanism for employees to challenge the lawfulness of their dismissal. Employees who are covered by a collective agreement have a similar procedural option to grieve the lawfulness of their dismissals. This procedure is more efficient than a civil action, since it involves less stringent evidentiary rules, an expert adjudicator who is well versed in the factual nuances of employment relationships, and a stricter timeline than a court action. It is a time- and cost-effective method of resolving employment disputes that provides an alternative to judicial determination. Additional remedies are available to employees who choose to use the unjust dismissal provisions. In this way, the unjust dismissal provisions of the *Code* increase access to justice for federal employees who are dismissed from their employment.

But a procedural mechanism that increases access to justice does not, in and of itself, fundamentally alter the legal basis of the federally regulated employment relationship. This procedural mechanism — access to which is dependent on the discretion of the Minister — is not the exclusive means by which a federal employee may challenge the lawfulness of a dismissal. Parliament has expressly preserved the continuing jurisdiction of the civil courts to decide the lawfulness of the dismissal, though the civil courts apply the common law of wrongful dismissal rather than the unjust dismissal provisions of the *Code*. An employee is always entitled to challenge the lawfulness of a dismissal in the civil courts, irrespective of whether the employee first chooses to resort to the unjust

fédéral du droit du travail et sont susceptibles, en théorie, de durer indéfiniment. L'existence simultanée de ces interprétations contradictoires mine la primauté du droit en compromettant les valeurs fondamentales que sont la certitude et la prévisibilité. Cette situation crée le risque que le *même* employeur régi par la législation fédérale soit assujetti à des interprétations législatives contradictoires sur son habilité à congédier sans motif un employé. L'existence de divergences persistantes entre les décideurs compromet également la raison d'être même de la déférence. En présence de divergences persistantes entre des décideurs administratifs concernant l'interprétation d'une loi à laquelle le législateur voulait manifestement ne donner qu'un seul sens, c'est la norme de la décision correcte qui doit être appliquée.

L'esprit constructif qui sous-tend la réforme de la norme de contrôle que propose la juge Abella en *obiter dicta* est louable, mais il est préférable de réserver toute discussion portant sur cette matière ayant déjà fait couler beaucoup d'encre à une décision judiciaire.

Les articles 240 à 245 du *Code* créent un mécanisme permettant à l'employé de contester la légalité de son congédiement. Les employés visés par une convention collective disposent d'un mécanisme semblable, celui du grief, pour contester la légalité de leur congédiement. Cette procédure est plus efficiente qu'un recours civil : les règles de preuve sont moins strictes, l'arbitre expert est bien au fait des nuances factuelles des liens d'emploi et les délais sont plus courts. C'est à l'égard des différends entre employeurs et employés un mode de règlement rapide et peu coûteux permettant d'éviter la voie judiciaire. D'autres réparations sont prévues à l'intention des employés qui se prévalent des dispositions relatives au congédiement injuste. En ce sens, ces dispositions du *Code* donnent aux employés congédiés visés par la législation fédérale un accès accru à la justice.

Toutefois, un mécanisme procédural qui élargit l'accès à la justice ne modifie pas pour autant le fondement juridique du lien d'emploi visé par la législation fédérale. Ce mécanisme — tributaire de l'exercice par le ministre de son pouvoir discrétionnaire — n'est donc pas le seul dont un employé fédéral peut se prévaloir pour contester la légalité de son congédiement. Le législateur a expressément préservé la compétence des tribunaux civils à l'égard de la légalité des congédiements, mais les tribunaux civils appliquent les règles de common law régissant le congédiement illégal plutôt que les dispositions du *Code* sur le congédiement injuste. Il est toujours loisible à un employé de contester devant les tribunaux civils la légalité d'un congédiement, même s'il s'est

2016 SCC 29 (CanLII)

dismissal procedure in the *Code*, though subject to the doctrine of issue estoppel. The unjust dismissal provisions are therefore simply a procedural option for federal employees.

prévalu auparavant de la procédure relative au congédiement injuste prévue dans le *Code*, sous réserve de l'application de la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée. Ainsi, les dispositions relatives au congédiement injuste offrent simplement un autre recours aux employés régis par la législation fédérale.

The common law continues to define the federal employment relationship and federally regulated employers are entitled to dismiss employees without cause, but with payment of the appropriate notice and severance pay as prescribed by ss. 230 and 235 of the *Code*, the contract of employment, or the common law (whichever is greater). Adjudicators and courts possess concurrent jurisdiction to determine the adequacy of the notice and severance pay and to order any other remedies that may be warranted in the circumstances. The mere provision of a notice and a severance payment does not allow an employer to escape the scrutiny of an adjudicator any more than it would allow the employer to escape the scrutiny of a court.

La common law continue de définir le lien d'emploi fédéral, et les employeurs régis par la législation fédérale ont le droit de congédier leurs employés sans motif, moyennant le préavis et l'indemnité de départ les plus généreux parmi ceux prévus aux art. 230 et 235 du *Code*, au contrat d'emploi ou en common law. Les arbitres et les tribunaux judiciaires possèdent des compétences concurrentes pour apprécier le préavis et l'indemnité de départ et ordonner toute autre réparation pouvant se justifier dans les circonstances. L'employeur ne peut se soustraire à l'examen par un arbitre ou une cour de justice du simple fait qu'il a donné un préavis et versé une indemnité.

Permitting federally regulated employers to dismiss their employees without cause would not have the effect of rendering many of the unjust dismissal remedies meaningless or redundant. The remedy of reinstatement is consistent with a "without cause" regime. It is available in almost every provincial employment law regime irrespective of whether that regime permits an employer to dismiss an employee without cause. Under the *Code*, adjudicators currently order reinstatement based on their expert assessment of whether the employer and employee will be able to continue working together in a healthy and productive employment relationship in the future. If the adjudicator has reason to believe that the employer will simply dismiss the employee again, he or she will not order reinstatement. There is no reason to suppose that this practice would change were the continuing right of federally regulated employers to dismiss their employees without cause to be affirmed, as long as the appropriate notice and severance pay is provided.

Une interprétation autorisant les congédiements non motivés par les employeurs régis par la législation fédérale n'aurait pas pour effet de rendre inutiles les réparations à l'encontre du congédiement injuste. La réparation que constitue la réintégration dans l'emploi cadre bien avec un régime de congédiement non motivé. Cette réparation existe dans presque toutes les provinces, peu importe que le régime y permette ou non le congédiement non motivé. Présentement, aux termes du *Code*, les arbitres ordonnent la réintégration si, à leur avis d'expert, l'employeur et l'employé sont en mesure de maintenir une relation d'emploi saine et productive. Si l'arbitre croit que l'employeur congédiera simplement à nouveau l'employé, il n'ordonnera pas la réintégration. Aucune raison ne permet de croire que cette pratique changerait si le droit des employeurs régis par la législation fédérale de congédier leurs employés sans motif moyennant le préavis et l'indemnité de départ adéquats était confirmé.

A dismissal without cause is not *per se* unjust, so long as adequate notice is provided. Because the Adjudicator's interpretation of ss. 240 to 246 of the *Code* is inconsistent with the text, context and purpose of these provisions, it ought to be set aside and the appeal dismissed.

Un congédiement non motivé n'est pas en soi injuste, dès lors qu'un préavis suffisant a été donné. L'interprétation par l'arbitre des art. 240 à 246 du *Code* étant incompatible avec le texte, le contexte et l'objet de ces dispositions, elle doit être écartée, et le pourvoi est rejeté.

Cases Cited

By Abella J.

Discussed: *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190; **referred to:** *Redlon Agencies*

Jurisprudence

Citée par la juge Abella

Arrêt analysé : *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190; **arrêts mentionnés :**

2016 SCC 29 (CanLII)

Ltd. v. Norgren, 2005 FC 804; *Nor-Man Regional Health Authority Inc. v. Manitoba Association of Health Care Professionals*, 2011 SCC 59, [2011] 3 S.C.R. 616; *Yue v. Bank of Montreal*, 2016 FCA 107, 483 N.R. 375; *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79*, 2003 SCC 63, [2003] 3 S.C.R. 77; *Smith v. Alliance Pipeline Ltd.*, 2011 SCC 7, [2011] 1 S.C.R. 160; *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 30 v. Irving Pulp & Paper, Ltd.*, 2013 SCC 34, [2013] 2 S.C.R. 458; *Catalyst Paper Corp. v. North Cowichan (District)*, 2012 SCC 2, [2012] 1 S.C.R. 5; *Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, 2009 SCC 12, [2009] 1 S.C.R. 339; *British Columbia (Workers' Compensation Board) v. Figliola*, 2011 SCC 52, [2011] 3 S.C.R. 422; *Canada (Canadian Human Rights Commission) v. Canada (Attorney General)*, 2011 SCC 53, [2011] 3 S.C.R. 471; *Alberta (Education) v. Canadian Copyright Licensing Agency (Access Copyright)*, 2012 SCC 37, [2012] 2 S.C.R. 345; *Halifax (Regional Municipality) v. Canada (Public Works and Government Services)*, 2012 SCC 29, [2012] 2 S.C.R. 108; *Agraira v. Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, 2013 SCC 36, [2013] 2 S.C.R. 559; *M.M. v. United States of America*, 2015 SCC 62, [2015] 3 S.C.R. 973; *Kanthasamy v. Canada (Citizenship and Immigration)*, 2015 SCC 61, [2015] 3 S.C.R. 909; *Tervita Corp. v. Canada (Commissioner of Competition)*, 2015 SCC 3, [2015] 1 S.C.R. 161; *Ontario (Energy Board) v. Ontario Power Generation Inc.*, 2015 SCC 44, [2015] 3 S.C.R. 147; *Wolf Lake First Nation v. Young* (1997), 130 F.T.R. 115; *Roberts v. Bank of Nova Scotia* (1979), 1 L.A.C. (3d) 259; *Knopp v. Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1994] C.L.A.D. No. 172 (QL); *Sharma v. Maple Star Transport Ltd.*, 2015 CanLII 43356; *G & R Contracting Ltd. and Sandhu, Re*, 2015 CarswellNat 7465 (WL Can.); *Pare v. Corus Entertainment Inc.*, [2015] C.L.A.D. No. 103 (QL); *Madill v. Spruce Hollow Heavy Haul Ltd.*, [2015] C.L.A.D. No. 114 (QL); *Swanson and Qualicum First Nation, Re* (2015), 26 C.C.E.L. (4th) 139; *O'Brien v. Mushuau Innu First Nation*, 2015 CanLII 20942; *Newman v. Northern Thunderbird Air Inc.*, [2014] C.L.A.D. No. 248 (QL); *Taypotat v. Muscowpetung First Nation*, [2014] C.L.A.D. No. 53 (QL); *Payne and Bank of Montreal, Re* (2014), 16 C.C.E.L. (4th) 114; *Sharma and Beacon Transit Lines Inc., Re*, 2013 CarswellNat 4148 (WL Can.); *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Quebec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61; *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986; *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27.

Redlon Agencies Ltd. c. Norgren, 2005 CF 804; *Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals*, 2011 CSC 59, [2011] 3 R.C.S. 616; *Yue c. Banque de Montréal*, 2016 CAF 107, 483 N.R. 375; *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, 2003 CSC 63, [2003] 3 R.C.S. 77; *Smith c. Alliance Pipeline Ltd.*, 2011 CSC 7, [2011] 1 R.C.S. 160; *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, [2013] 2 R.C.S. 458; *Catalyst Paper Corp. c. North Cowichan (District)*, 2012 CSC 2, [2012] 1 R.C.S. 5; *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339; *Colombie-Britannique (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, 2011 CSC 52, [2011] 3 R.C.S. 422; *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 53, [2011] 3 R.C.S. 471; *Alberta (Éducation) c. Canadian Copyright Licensing Agency (Access Copyright)*, 2012 CSC 37, [2012] 2 R.C.S. 345; *Halifax (Regional Municipality) c. Canada (Travaux publics et Services gouvernementaux)*, 2012 CSC 29, [2012] 2 R.C.S. 108; *Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, 2013 CSC 36, [2013] 2 R.C.S. 559; *M.M. c. États-Unis d'Amérique*, 2015 CSC 62, [2015] 3 R.C.S. 973; *Kanthasamy c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2015 CSC 61, [2015] 3 R.C.S. 909; *Tervita Corp. c. Canada (Commissaire de la concurrence)*, 2015 CSC 3, [2015] 1 R.C.S. 161; *Ontario (Commission de l'énergie) c. Ontario Power Generation Inc.*, 2015 CSC 44, [2015] 3 R.C.S. 147; *Wolf Lake First Nation c. Young*, 1997 CanLII 5057; *Roberts c. Bank of Nova Scotia* (1979), 1 L.A.C. (3d) 259; *Knopp c. Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1994] C.L.A.D. No. 172 (QL); *Sharma c. Maple Star Transport Ltd.*, 2015 CanLII 43356; *G & R Contracting Ltd. and Sandhu, Re*, 2015 CarswellNat 7465 (WL Can.); *Pare c. Corus Entertainment Inc.*, [2015] C.L.A.D. No. 103 (QL); *Madill c. Spruce Hollow Heavy Haul Ltd.*, [2015] C.L.A.D. No. 114 (QL); *Swanson and Qualicum First Nation, Re* (2015), 26 C.C.E.L. (4th) 139; *O'Brien c. Mushuau Innu First Nation*, 2015 CanLII 20942; *Newman c. Northern Thunderbird Air Inc.*, [2014] C.L.A.D. No. 248 (QL); *Taypotat c. Muscowpetung First Nation*, [2014] C.L.A.D. No. 53 (QL); *Payne and Bank of Montreal, Re* (2014), 16 C.C.E.L. (4th) 114; *Sharma and Beacon Transit Lines Inc., Re*, 2013 CarswellNat 4148 (WL Can.); *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61; *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986; *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27.

2016 SCC 29 (CanLII)

By Cromwell J.

Referred to: *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190; *Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, 2009 SCC 12, [2009] 1 S.C.R. 339; *Catalyst Paper Corp. v. North Cowichan (District)*, 2012 SCC 2, [2012] 1 S.C.R. 5; *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 30 v. Irving Pulp & Paper, Ltd.*, 2013 SCC 34, [2013] 2 S.C.R. 458.

By Côté and Brown JJ. (dissenting)

Monsanto Canada Inc. v. Ontario (Superintendent of Financial Services), 2004 SCC 54, [2004] 3 S.C.R. 152; *Celgene Corp. v. Canada (Attorney General)*, 2011 SCC 1, [2011] 1 S.C.R. 3; *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190; *Altus Group Ltd. v. Calgary (City)*, 2015 ABCA 86, 599 A.R. 223; *Abdoulrab v. Ontario Labour Relations Board*, 2009 ONCA 491, 95 O.R. (3d) 641; *Taub v. Investment Dealers Assn. of Canada*, 2009 ONCA 628, 98 O.R. (3d) 169; *Pierre v. Roseau River Tribal Council*, [1993] 3 F.C. 756; *British Columbia (Attorney General) v. Christie*, 2007 SCC 21, [2007] 1 S.C.R. 873; *Reference re Secession of Quebec*, [1998] 2 S.C.R. 217; *Reference re Manitoba Language Rights*, [1985] 1 S.C.R. 721; *Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, 2009 SCC 12, [2009] 1 S.C.R. 339; *Champagne v. Atomic Energy of Canada Ltd.*, 2012 CanLII 97650; *British Columbia Telephone Co. v. Shaw Cable Systems (B.C.) Ltd.*, [1995] 2 S.C.R. 739; *Sharma v. Maple Star Transport Ltd.*, 2015 CanLII 43356; *G & R Contracting Ltd. and Sandhu, Re*, 2015 CarswellNat 7465 (WL Can.); *Pare v. Corus Entertainment Inc.*, [2015] C.L.A.D. No. 103 (QL); *Madill v. Spruce Hollow Heavy Haul Ltd.*, [2015] C.L.A.D. No. 114 (QL); *Swanson and Qualicum First Nation, Re* (2015), 26 C.C.E.L. (4th) 139; *O'Brien v. Mushuau Innu First Nation*, 2015 CanLII 20942; *Newman v. Northern Thunderbird Air Inc.*, [2014] C.L.A.D. No. 248 (QL); *Taypotat v. Muscowpetung First Nation*, [2014] C.L.A.D. No. 53 (QL); *Payne and Bank of Montreal, Re* (2014), 16 C.C.E.L. (4th) 114; *Sharma and Beacon Transit Lines Inc., Re*, 2013 CarswellNat 4148 (WL Can.); *Klein v. Royal Canadian Mint*, 2013 CLLC ¶210-013; *Paul v. National Centre for First Nations Governance*, 2012 CanLII 85154; *Palmer v. Dempsey Laird Trucking Ltd.*, 2012 CarswellNat 1620 (WL Can.); *Gouchey v. Sturgeon Lake Cree Nation*, 2011 CarswellNat 3430 (WL Can.); *Stark v. Tl'azt'en Nation*, 2011 CarswellNat 3074 (WL Can.); *Dominic v. Tl'azt'en Nation*, 2011 CarswellNat 3085 (WL Can.); *McCloud v. Samson Cree Nation*, [2011] C.L.A.D. No. 119 (QL); *Prosper v. PPADC Management Co.*, [2010] C.L.A.D. No. 430 (QL); *Perley v. Maliseet First Nation at Tobique*,

Citée par le juge Cromwell

Arrêts mentionnés : *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190; *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339; *Catalyst Paper Corp. c. North Cowichan (District)*, 2012 CSC 2, [2012] 1 R.C.S. 5; *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, [2013] 2 R.C.S. 458.

Citée par les juges Côté et Brown (dissidents)

Monsanto Canada Inc. c. Ontario (Surintendant des services financiers), 2004 CSC 54, [2004] 3 R.C.S. 152; *Celgene Corp. c. Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 1, [2011] 1 R.C.S. 3; *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190; *Altus Group Ltd. c. Calgary (City)*, 2015 ABCA 86, 599 A.R. 223; *Abdoulrab c. Ontario Labour Relations Board*, 2009 ONCA 491, 95 O.R. (3d) 641; *Taub c. Investment Dealers Assn. of Canada*, 2009 ONCA 628, 98 O.R. (3d) 169; *Pierre c. Conseil tribal de Roseau River*, [1993] 3 C.F. 756; *Colombie-Britannique (Procureur général) c. Christie*, 2007 CSC 21, [2007] 1 R.C.S. 873; *Renvoi relatif à la sécession du Québec*, [1998] 2 R.C.S. 217; *Renvoi relatif aux droits linguistiques au Manitoba*, [1985] 1 R.C.S. 721; *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339; *Champagne c. Atomic Energy of Canada Ltd.*, 2012 CanLII 97650; *British Columbia Telephone Co. c. Shaw Cable Systems (B.C.) Ltd.*, [1995] 2 R.C.S. 739; *Sharma c. Maple Star Transport Ltd.*, 2015 CanLII 43356; *G & R Contracting Ltd. and Sandhu, Re*, 2015 CarswellNat 7465 (WL Can.); *Pare c. Corus Entertainment Inc.*, [2015] C.L.A.D. No. 103 (QL); *Madill c. Spruce Hollow Heavy Haul Ltd.*, [2015] C.L.A.D. No. 114 (QL); *Swanson and Qualicum First Nation, Re* (2015), 26 C.C.E.L. (4th) 139; *O'Brien c. Mushuau Innu First Nation*, 2015 CanLII 20942; *Newman c. Northern Thunderbird Air Inc.*, [2014] C.L.A.D. No. 248 (QL); *Taypotat c. Muscowpetung First Nation*, [2014] C.L.A.D. No. 53 (QL); *Payne and Bank of Montreal, Re* (2014), 16 C.C.E.L. (4th) 114; *Sharma and Beacon Transit Lines Inc., Re*, 2013 CarswellNat 4148 (WL Can.); *Klein c. Royal Canadian Mint*, 2013 CLLC ¶210-013; *Paul c. National Centre for First Nations Governance*, 2012 CanLII 85154; *Palmer c. Dempsey Laird Trucking Ltd.*, 2012 CarswellNat 1620 (WL Can.); *Gouchey c. Sturgeon Lake Cree Nation*, 2011 CarswellNat 3430 (WL Can.); *Stark c. Tl'azt'en Nation*, 2011 CarswellNat 3074 (WL Can.); *Dominic c. Tl'azt'en Nation*, 2011 CarswellNat 3085 (WL Can.); *McCloud c. Samson Cree Nation*, [2011] C.L.A.D. No. 119 (QL); *Prosper c. PPADC Management*

2016 SCC 29 (CanLII)

2010 CarswellNat 4618 (WL Can.); *Daniels v. Whitecap Dakota First Nation*, [2008] C.L.A.D. No. 135 (QL); *Armsworthy v. L.H. & Co.*, [2005] C.L.A.D. No. 161 (QL); *Indian Resource Council of Canada and Whitecap (Re)*, 2003 CarswellNat 7342 (WL Can.); *Cooper v. Exalta Transport Services Ltd.*, [2002] C.L.A.D. No. 612 (QL); *Chalifoux v. Driftpile First Nation*, [2000] C.L.A.D. No. 368 (QL); *Halkowich and Fairford First Nation*, [1998] C.L.A.D. No. 486 (QL); *D. McCool Transport Ltd. and Bosma*, [1998] C.L.A.D. No. 315 (QL); *Jalbert and Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1996] C.L.A.D. No. 631 (QL); *Knopp v. Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1994] C.L.A.D. No. 172 (QL); *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27; *CanadianOxy Chemicals Ltd. v. Canada (Attorney General)*, [1999] 1 S.C.R. 743; *Black-Clawson International Ltd. v. Papierwerke Waldhof-Aschaffenburg A.G.*, [1975] A.C. 591; *R. v. G. (B.)*, [1999] 2 S.C.R. 475; *Berardinelli v. Ontario Housing Corp.*, [1979] 1 S.C.R. 275; *Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298; *Lum v. Shaw Communications Inc.*, 2004 NBCA 35, 270 N.B.R. (2d) 141; *Cornelson v. Alliance Pipeline Ltd.*, 2014 ABQB 436; *Nelson v. Champion Feed Services Inc.*, 2010 ABQB 409, 30 Alta. L.R. (5th) 162; *Chandran v. National Bank of Canada*, 2011 ONSC 777, 89 C.C.E.L. (3d) 256; *Paquette v. TeraGo Networks Inc.*, 2015 ONSC 4189, 2015 CLLC ¶210-056; *Vist v. Best Theratronics Ltd.*, 2014 ONSC 2867, 2014 CLLC ¶210-038; *Wallace v. Toronto-Dominion Bank* (1983), 41 O.R. (2d) 161; *Ryder v. Carry The Kettle First Nation*, 2002 SKQB 32, 215 Sask. R. 239; *Nardocchio v. Canadian Imperial Bank of Commerce* (1979), 41 N.S.R. (2d) 26; *Wilson v. Sliammon First Nation*, 2002 BCSC 190; *Chadee v. Norway House First Nation* (1996), 113 Man. R. (2d) 110; *Spilberg v. Total Transportation Solutions Inc.*, [2014] O.J. No. 2903 (QL); *Lazarus v. Information Communication Services (ICS) Inc.*, [2015] O.J. No. 5304 (QL); *Jackson v. Gitxsan Treaty Society*, 2005 BCSC 1112, 43 C.C.E.L. (3d) 179; *Beatty v. Best Theratronics Ltd.*, 2014 ONSC 3376, 18 C.C.E.L. (4th) 64; *Schimanski v. B & D Walter Trucking Ltd.*, 2014 ABPC 288; *Logan v. Progressive Air Service Ltd.*, [1997] B.C.J. No. 129 (QL); *Rodgers v. Sun Radio Ltd.* (1991), 109 N.S.R. (2d) 415; *Bell ExpressVu Limited Partnership v. Rex*, 2002 SCC 42, [2002] 2 S.C.R. 559; *Pereira v. Bank of Nova Scotia* (2007), 60 C.C.E.L. (3d) 267; *Wyllie v. Larche Communications Inc.*, 2015 ONSC 4747; *Ng v. Bank of Montreal*, 2010 ONSC 5692, 87 C.C.E.L. (3d) 86; *Canadian National Railway Co. v. Benson*, 2004 MBQB 210, 188 Man. R. (2d) 218; *Vorvis v. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 1085; *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986; *Goodyear Tire Co.*, [2010] C.L.A.D. No. 430 (QL); *Perley c. Maliseet First Nation at Tobique*, 2010 CarswellNat 4618 (WL Can.); *Daniels c. Whitecap Dakota First Nation*, [2008] C.L.A.D. No. 135 (QL); *Armsworthy c. L.H. & Co.*, [2005] C.L.A.D. No. 161 (QL); *Indian Resource Council of Canada and Whitecap (Re)*, 2003 CarswellNat 7342 (WL Can.); *Cooper c. Exalta Transport Services Ltd.*, [2002] C.L.A.D. No. 612 (QL); *Chalifoux c. Driftpile First Nation*, [2000] C.L.A.D. No. 368 (QL); *Halkowich and Fairford First Nation*, [1998] C.L.A.D. No. 486 (QL); *D. McCool Transport Ltd. and Bosma*, [1998] C.L.A.D. No. 315 (QL); *Jalbert and Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1996] C.L.A.D. No. 631 (QL); *Knopp c. Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1994] C.L.A.D. No. 172 (QL); *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27; *CanadianOxy Chemicals Ltd. c. Canada (Procureur général)*, [1999] 1 R.C.S. 743; *Black-Clawson International Ltd. c. Papierwerke Waldhof-Aschaffenburg A.G.*, [1975] A.C. 591; *R. c. G. (B.)*, [1999] 2 R.C.S. 475; *Berardinelli c. Ontario Housing Corp.*, [1979] 1 R.C.S. 275; *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; *Lum c. Shaw Communications Inc.*, 2004 NBCA 35, 270 R.N.-B. (2e) 141; *Cornelson c. Alliance Pipeline Ltd.*, 2014 ABQB 436; *Nelson c. Champion Feed Services Inc.*, 2010 ABQB 409, 30 Alta. L.R. (5th) 162; *Chandran c. National Bank of Canada*, 2011 ONSC 777, 89 C.C.E.L. (3d) 256; *Paquette c. TeraGo Networks Inc.*, 2015 ONSC 4189, 2015 CLLC ¶210-056; *Vist c. Best Theratronics Ltd.*, 2014 ONSC 2867, 2014 CLLC ¶210-038; *Wallace c. Toronto-Dominion Bank* (1983), 41 O.R. (2d) 161; *Ryder c. Carry The Kettle First Nation*, 2002 SKQB 32, 215 Sask. R. 239; *Nardocchio c. Canadian Imperial Bank of Commerce* (1979), 41 N.S.R. (2d) 26; *Wilson c. Sliammon First Nation*, 2002 BCSC 190; *Chadee c. Norway House First Nation* (1996), 113 Man. R. (2d) 110; *Spilberg c. Total Transportation Solutions Inc.*, [2014] O.J. No. 2903 (QL); *Lazarus c. Information Communication Services (ICS) Inc.*, [2015] O.J. No. 5304 (QL); *Jackson c. Gitxsan Treaty Society*, 2005 BCSC 1112, 43 C.C.E.L. (3d) 179; *Beatty c. Best Theratronics Ltd.*, 2014 ONSC 3376, 18 C.C.E.L. (4th) 64; *Schimanski c. B & D Walter Trucking Ltd.*, 2014 ABPC 288; *Logan c. Progressive Air Service Ltd.*, [1997] B.C.J. No. 129 (QL); *Rodgers c. Sun Radio Ltd.* (1991), 109 N.S.R. (2d) 415; *Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, 2002 CSC 42, [2002] 2 R.C.S. 559; *Pereira c. Bank of Nova Scotia* (2007), 60 C.C.E.L. (3d) 267; *Wyllie c. Larche Communications Inc.*, 2015 ONSC 4747; *Ng c. Bank of Montreal*, 2010 ONSC 5692, 87 C.C.E.L. (3d) 86; *Canadian National Railway Co. c. Benson*, 2004 MBQB 210, 188 Man. R. (2d) 218; *Vorvis c. Insurance Corporation*

2016 SCC 29 (CanLII)

and Rubber Co. of Canada v. T. Eaton Co., [1956] S.C.R. 610; *Slaight Communications Inc. v. Davidson*, [1989] 1 S.C.R. 1038; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, 2003 SCC 42, [2003] 2 S.C.R. 157; *Lemieux Bélanger v. Commissaires d'Écoles pour la Municipalité de St-Gervais*, [1970] S.C.R. 948; *Kelso v. The Queen*, [1981] 1 S.C.R. 199; *Ridley v. Gitxaala Nation*, [2009] C.L.A.D. No. 267 (QL); *Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701; *Poulter v. Gull Bay First Nation*, 2011 CarswellNat 3466 (WL Can.); *Morrisseau v. Tootinaowaziibeeng First Nation* (2004), 39 C.C.E.L. (3d) 134; *Parrish & Heinbecker, Ltd. and Knight, Re*, 2006 CarswellNat 6950 (WL Can.).

of British Columbia, [1989] 1 R.C.S. 1085; *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986; *Goodyear Tire and Rubber Co. of Canada c. T. Eaton Co.*, [1956] R.C.S. 610; *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157; *Lemieux Bélanger c. Commissaires d'Écoles pour la Municipalité de St-Gervais*, [1970] R.C.S. 948; *Kelso c. La Reine*, [1981] 1 R.C.S. 199; *Ridley c. Gitxaala Nation*, [2009] C.L.A.D. No. 267 (QL); *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701; *Poulter c. Gull Bay First Nation*, 2011 CarswellNat 3466 (WL Can.); *Morrisseau c. Tootinaowaziibeeng First Nation* (2004), 39 C.C.E.L. (3d) 134; *Parrish & Heinbecker, Ltd. and Knight, Re*, 2006 CarswellNat 6950 (WL Can.).

2016 SCC 29 (CanLII)

Statutes and Regulations Cited

Act respecting labour standards, CQLR, c. N-1.1, ss. 82, 82.1(3), 124, 126.
Act respecting labour standards, S.Q. 1979, c. 45, s. 124.
Act to Amend Chapter 10 of the Acts of 1972, the Labour Standards Code, S.N.S. 1975, c. 50, s. 4.
Act to amend the Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. 17 (2nd Supp.), s. 16.
Act to amend the Canada Labour Code, S.C. 1977-78, c. 27, s. 21.
Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2, Part III, ss. 167(3), 168, 230, 235, 240 to 246.
Civil Code of Québec, art. 2925.
Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c. 113, ss. 74 to 86.2, 79.
Employment Standards Act, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2, s. 30.
Employment Standards Act, S.N.B. 1982, c. E-7.2, ss. 61 to 76, 65.
Employment Standards Act, 2000, S.O. 2000, c. 41, s. 104.
Employment Standards Code, C.C.S.M., c. E110, s. 96.1.
Employment Standards Code, R.S.A. 2000, c. E-9, ss. 82, 89(1).
Labour Standards Act, R.S.N.L. 1990, c. L-2, ss. 62, 68 to 73, 78.
Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246, ss. 6, 21, 23, 71, 72, 78.
Limitation Act, S.B.C. 2012, c. 13, s. 6(1).
Limitation of Actions Act, C.C.S.M., c. L150, s. 2(1).
Limitation of Actions Act, R.S.N.S. 1989, c. 258, s. 2(1).
Limitation of Actions Act, R.S.N.W.T. 1988, c. L-8, s. 2(1).
Limitation of Actions Act, R.S.N.W.T. (Nu.) 1988, c. L-8, s. 2(1).

Lois et règlements cités

Act to Amend Chapter 10 of the Acts of 1972, the Labour Standards Code, S.N.S. 1975, c. 50, art. 4.
Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2, partie III, art. 167(3), 168, 230, 235, 240 à 246.
Code civil du Québec, art. 2925.
Code des normes d'emploi, C.P.L.M., c. E110, art. 96.1.
Employment Standards Act, R.S.B.C. 1996, c. 113, art. 74 à 86.2, 79.
Employment Standards Act, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2, art. 30.
Employment Standards Code, R.S.A. 2000, c. E-9, art. 82, 89(1).
Labour Standards Act, R.S.N.L. 1990, c. L-2, art. 62, 68 à 73, 78.
Labour Standards Code, R.S.N.S. 1989, c. 246, art. 6, 21, 23, 71, 72, 78.
Limitation Act, S.B.C. 2012, c. 13, art. 6(1).
Limitation of Actions Act, R.S.N.S. 1989, c. 258, art. 2(1).
Limitations Act, R.S.A. 2000, c. L-12, art. 3(1).
Limitations Act, S.N.L. 1995, c. L-16.1, art. 9.
Limitations Act, S.S. 2004, c. L-16.1, art. 5.
Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O. 2000, c. 41, art. 104.
Loi de 2002 sur la prescription des actions, L.O. 2002, c. 24, ann. B, art. 4.
Loi modifiant le Code canadien du travail, S.C. 1977-78, c. 27, art. 21.
Loi modifiant le Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. 17 (2e suppl.), art. 16.
Loi relative aux relations de travail dans les services publics, L.R.N.-B. 1973, c. P-25, art. 97(2.1), 100.1.
Loi sur la prescription, C.P.L.M., c. L150, art. 2(1).
Loi sur la prescription, L.N.-B. 2009, c. L-8.5, art. 5(1).

Limitation of Actions Act, R.S.Y. 2002, c. 139, s. 2(1).
Limitation of Actions Act, S.N.B. 2009, c. L-8.5, s. 5(1).
Limitations Act, R.S.A. 2000, c. L-12, s. 3(1).
Limitations Act, S.N.L. 1995, c. L-16.1, s. 9.
Limitations Act, S.S. 2004, c. L-16.1, s. 5.
Limitations Act, 2002, S.O. 2002, c. 24, Sch. B, s. 4.
Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25, ss. 97(2.1), 100.1.
Saskatchewan Employment Act, S.S. 2013, c. S-15.1, ss. 2-97(1), 3-36(1).
Statute of Limitations, R.S.P.E.I. 1988, c. S-7, s. 2(1).

Authors Cited

Arthurs, Harry W. *Fairness at Work: Federal Labour Standards for the 21st Century*, final report of the Federal Labour Standards Review. Gatineau, Que.: Human Resources and Skills Development Canada, 2006.
Bingham, Tom. *The Rule of Law*. London: Allen Lane, 2010.
Canada. House of Commons. *House of Commons Debates*, vol. II, 3rd Sess., 30th Parl., December 13, 1977, p. 1831.
Canada. House of Commons. *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*, No. 11, 3rd Sess., 30th Parl., March 16, 1978, p. 46.
Casey, James T., ed. *Remedies In Labour, Employment and Human Rights Law*. Scarborough, Ont.: Carswell, 1999 (loose-leaf updated 2016, release 1).
Christie, Innis. *Employment Law in Canada*, 2nd ed. Markham, Ont.: Butterworths, 1993.
Cromwell, Thomas. "Appellate Review: Policy and Pragmatism", in *2006 Isaac Pitblado Lectures, Appellate Courts: Policy, Law and Practice*. Winnipeg: Law Society of Manitoba, 2006.
Daly, Paul. "*Dunsmuir*'s Flaws Exposed: Recent Decisions on Standard of Review" (2012), 58 *McGill L.J.* 483.
Driedger, Elmer. A. *Construction of Statutes*, 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1983.
England, G. "Unjust Dismissal in the Federal Jurisdiction: The First Three Years" (1982), 12 *Man. L.J.* 9.
Evans, John M. "Triumph of Reasonableness: But How Much Does It Really Matter?" (2014), 27 *C.J.A.L.P.* 101.
Harris, David. *Wrongful Dismissal.* Toronto: Carswell, 1989 (loose-leaf updated 2013, release 2).
Jones, David Phillip. "The Year in Review: Recent Developments in Administrative Law", prepared for

Loi sur la prescription, L.R.Y. 2002, c. 139, art. 2(1).
Loi sur les normes d'emploi, L.N.-B. 1982, c. E-7.2, art. 61 à 76, 65.
Loi sur les normes du travail, L.Q. 1979, c. 45, art. 124.
Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1, art. 82, 82.1(3), 124, 126.
Loi sur les prescriptions, L.R.T.N.-O. 1988, c. L-8, art. 2(1).
Loi sur les prescriptions, L.R.T.N.-O. (Nun.) 1988, c. L-8, art. 2(1).
Saskatchewan Employment Act, S.S. 2013, c. S-15.1, art. 2-97(1), 3-36(1).
Statute of Limitations, R.S.P.E.I. 1988, c. S-7, art. 2(1).

Doctrine et autres documents cités

Arthurs, Harry W. *Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXIe siècle*, rapport final de l'Examen des normes du travail fédérales, Gatineau (Qc), Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2006.
Bingham, Tom. *The Rule of Law*, London, Allen Lane, 2010.
Canada. Chambre des communes. *Débats de la Chambre des communes*, vol. II, 3e sess., 30e lég., 13 décembre 1977, p. 1832.
Canada. Chambre des communes. *Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, concernant Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail*, no 11, 3e sess., 30e lég., 16 mars 1978, p. 46.
Casey, James T., ed. *Remedies In Labour, Employment and Human Rights Law*, Scarborough (Ont.), Carswell, 1999 (loose-leaf updated 2016, release 1).
Christie, Innis. *Employment Law in Canada*, 2nd ed., Markham (Ont.), Butterworths, 1993.
Cromwell, Thomas. « Appellate Review : Policy and Pragmatism », in *2006 Isaac Pitblado Lectures, Appellate Courts : Policy, Law and Practice*, Winnipeg, Law Society of Manitoba, 2006.
Daly, Paul. « *Dunsmuir*'s Flaws Exposed : Recent Decisions on Standard of Review » (2012), 58 *R.D. McGill* 483.
Driedger, Elmer. A. *Construction of Statutes*, 2nd ed., Toronto, Butterworths, 1983.
England, G. « Unjust Dismissal in the Federal Jurisdiction : The First Three Years » (1982), 12 *Man. L.J.* 9.
Evans, John M. « Triumph of Reasonableness : But How Much Does It Really Matter? » (2014), 27 *R.C.D.A.P.* 101.
Harris, David. *Wrongful Dismissal*, Toronto, Carswell, 1989 (loose-leaf updated 2013, release 2).

2016 SCC 29 (CanLII)

the Canadian Bar Association's 2015 National Administrative Law, Labour and Employment Law Conference, held in Ottawa on November 27-28, 2015 (online: http://sagecounsel.com/wp-content/uploads/2015/12/CBA-Recent-Developments-Nov-2015.pdf).

Levitt, Howard A. *The Law of Dismissal in Canada*, 3rd ed. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 2003 (loose-leaf updated March 2016, release 43).

Lewans, Matthew. "Deference and Reasonableness Since *Dunsmuir*" (2012), 38 *Queen's L.J.* 59.

Mullan, David. "Unresolved Issues on Standard of Review in Canadian Judicial Review of Administrative Action — The Top Fifteen!" (2013), 42 *Adv. Q.* 1.

Munro, John. "A better deal for Canada's unorganized workers" (1977), 77 *The Labour Gazette* 347.

Ruslim, Reagan. "Unjust Dismissal Under the *Canada Labour Code*: New Law, Old Statute" (2014), 5:2 *U.W.O. J. Leg. Stud.* 3 (online: http://ir.lib.uwo.ca/uwojls/vol5/iss2/3).

Simmons, C. Gordon. *Meaning of Dismissal: The Meaning of Dismissals Under Division V.7 of Part III of the Canada Labour Code*. Ottawa: Minister of Supply and Services, 1979.

Sossin, Lorne. "The Complexity of Coherence: Justice LeBel's Administrative Law" (2015), 70 *S.C.L.R.* (2d) 145.

Stratas, David. "The Canadian Law of Judicial Review: A Plea for Doctrinal Coherence and Consistency", February 17, 2016 (online: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733751).

Sullivan, Ruth. *Sullivan on the Construction of Statutes*, 6th ed. Markham, Ont.: LexisNexis, 2014.

Trudeau, Gilles. "Is Reinstatement a Remedy Suitable to At-Will Employees?" (1991), 30 *Indus. Rel.* 302.

Wihak, Lauren J. "Wither the correctness standard of review? *Dunsmuir*, six years later" (2014), 27 *C.J.A.L.P.* 173.

Jones, David Phillip. « The Year in Review : Recent Developments in Administrative Law », prepared for the Canadian Bar Association's 2015 National Administrative Law, Labour and Employment Law Conference, held in Ottawa on November 27-28, 2015 (online : http://sagecounsel.com/wp-content/uploads/2015/12/CBA-Recent-Developments-Nov-2015.pdf).

Levitt, Howard A. *The Law of Dismissal in Canada*, 3rd ed., Aurora (Ont.), Canada Law Book, 2003 (loose-leaf updated March 2016, release 43).

Lewans, Matthew. « Deference and Reasonableness Since *Dunsmuir* » (2012), 38 *Queen's L.J.* 59.

Mullan, David. « Unresolved Issues on Standard of Review in Canadian Judicial Review of Administrative Action — The Top Fifteen! » (2013), 42 *Adv. Q.* 1.

Munro, John. « Les 14 points Munro : l'amélioration de la situation des travailleurs non syndiqués » (1977), 77 *La gazette du travail* 418.

Ruslim, Reagan. « Unjust Dismissal Under the *Canada Labour Code* : New Law, Old Statute » (2014), 5:2 *U.W.O. J. Leg. Stud.* 3 (online : http://ir.lib.uwo.ca/uwojls/vol5/iss2/3).

Simmons, C. Gordon. *Le congédiement : Le congédiement, aux termes de la division V.7 de la partie III du Code canadien du travail*, Ottawa, Ministre des Approvisionnements et Services, 1979.

Sossin, Lorne. « The Complexity of Coherence : Justice LeBel's Administrative Law » (2015), 70 *S.C.L.R.* (2d) 145.

Stratas, David. « The Canadian Law of Judicial Review : A Plea for Doctrinal Coherence and Consistency », February 17, 2016 (online : http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733751).

Sullivan, Ruth. *Sullivan on the Construction of Statutes*, 6th ed., Markham (Ont.), LexisNexis, 2014.

Trudeau, Gilles. « Is Reinstatement a Remedy Suitable to At-Will Employees? » (1991), 30 *Indus. Rel.* 302.

Wihak, Lauren J. « Wither the correctness standard of review? *Dunsmuir*, six years later » (2014), 27 *R.C.D.A.P.* 173.

APPEAL from a judgment of the Federal Court of Appeal (Stratas, Webb and Near JJ.A.), 2015 FCA 17, [2015] 4 F.C.R. 467, 467 N.R. 201, 22 C.C.E.L. (4th) 234, 2015 CLLC ¶210-023, [2015] F.C.J. No. 44 (QL), 2015 CarswellNat 64 (WL Can.), affirming a decision of O'Reilly J., 2013 FC 733, 435 F.T.R. 300, 9 C.C.E.L. (4th) 208, 2013 CLLC ¶210-043, [2013] F.C.J. No. 825 (QL), 2013

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel fédérale (les juges Stratas, Webb et Near), 2015 CAF 17, [2015] 4 R.C.F. 467, 467 N.R. 201, 22 C.C.E.L. (4th) 234, 2015 CLLC ¶210-023, [2015] A.C.F. nº 44 (QL), 2015 CarswellNat 4803 (WL Can.), qui a confirmé une décision du juge O'Reilly, 2013 CF 733, 435 F.T.R. 300, 9 C.C.E.L. (4th) 208, 2013 CLLC ¶210-043, [2013] A.C.F. nº 825 (QL), 2013

2016 SCC 29 (CanLII)

CarswellNat 2376 (WL Can.). Appeal allowed, Moldaver, Côté and Brown JJ. dissenting.

James A. LeNoury, *Avi Sirlin* and *Reagan Ruslim*, for the appellant.

Ronald M. Snyder and *Eugene F. Derényi*, for the respondent.

Steven Barrett and *Louis Century*, for the intervener the Canadian Labour Congress.

Stacey Reginald Ball and *Anne Marie Frauts*, for the intervener the Canadian Association for Non-Organized Employees.

Christopher D. Pigott and *Christina E. Hall*, for the interveners the Federally Regulated Employers — Transportation and Communications and the Canadian Association of Counsel to Employers.

The judgment was delivered by

[1] Abella J. — At common law, a non-unionized employee could be dismissed without reasons if he or she was given reasonable notice or pay in lieu. The issue in this appeal is whether Parliament's intention behind amendments to the *Canada Labour Code*[1] in 1978 was to offer an alternative statutory scheme consisting of expansive protections much like those available to employees covered by a collective agreement. In my respectful view, like almost all of the hundreds of adjudicators who have interpreted the scheme, I believe that is exactly what Parliament's intention was.

Background

[2] In 1971, Parliament passed amendments to the *Canada Labour Code*[2] setting out the notice requirements for firing non-unionized employees who had

[1] R.S.C. 1985, c. L-2 (see Appendix).

[2] *An Act to amend the Canada Labour Code*, R.S.C. 1970, c. 17 (2nd Supp.), s. 16.

CarswellNat 3191 (WL Can.). Pourvoi accueilli, les juges Moldaver, Côté et Brown sont dissidents.

James A. LeNoury, *Avi Sirlin* et *Reagan Ruslim*, pour l'appelant.

Ronald M. Snyder et *Eugene F. Derényi*, pour l'intimée.

Steven Barrett et *Louis Century*, pour l'intervenant le Congrès du travail du Canada.

Stacey Reginald Ball et *Anne Marie Frauts*, pour l'intervenante Canadian Association for Non-Organized Employees.

Christopher D. Pigott et *Christina E. Hall*, pour les intervenants les Employeurs des transports et communications de régie fédérale et l'Association canadienne des avocats d'employeurs.

Version française du jugement rendu par

[1] La juge Abella — La common law permettait le congédiement non motivé d'un employé qui n'est pas syndiqué moyennant un préavis raisonnable ou une indemnité en guise et lieu de préavis. La question en l'espèce est de savoir si le Parlement, en modifiant le *Code canadien du travail*[1] en 1978, avait l'intention d'établir un régime légal alternatif offrant des protections généreuses très semblables à celles dont jouissent les employés protégés par une convention collective. Soit dit en tout respect, à mon avis et selon des centaines d'arbitres ayant interprété ce régime — presque tous en fait —, c'était là exactement l'intention du Parlement.

Contexte

[2] En 1971, le Parlement a modifié le *Code canadien du travail*[2]. Il prévoyait, dans le cas d'un congédiement, une obligation de préavis envers

[1] L.R.C. 1985, c. L-2 (voir l'annexe).

[2] *Loi modifiant le Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. 17 (2e suppl.), art. 16.

2016 SCC 29 (CanLII)

worked for three or more consecutive months.[3] The amendments also stipulated a minimal rate of severance pay for those who had worked for 12 months.[4] Employees dismissed for just cause are not entitled to either notice or severance pay.

[3] More fundamental reforms were enacted in 1978, when the *Code* was again amended by adding a series of provisions to Part III under the heading "Unjust Dismissal".[5] They are found at ss. 240 to 246.[6] This Unjust Dismissal scheme applies to non-unionized employees who have completed 12 consecutive months of continuous employment. Any such employee who has been dismissed has 90 days to make a complaint in writing to an inspector if the employee considers the dismissal to be unjust (s. 240).

[4] A dismissed employee or an inspector can ask the employer for a written statement setting out the reasons for the dismissal. The employer must then provide the statement within 15 days (s. 241(1)).

[5] An inspector is required to try to immediately settle the complaint (s. 241(2)). If the complaint cannot be settled within a reasonable time, the inspector can, at the request of the dismissed employee, refer the matter to the Minister (s. 241(3)), who may appoint an adjudicator to hear the complaint (s. 242(1)). The report of an inspector acts as a screening mechanism to prevent complaints which are frivolous, vexatious or clearly unmeritorious from proceeding to adjudication: Harry W. Arthurs, *Fairness at Work: Federal Labour Standards for the 21st Century* (2006), at pp. 179-80 (Arthurs Report).

[6] The mandate of the adjudicator is to determine whether the dismissal was unjust (s. 242(3)).

[3] Currently Part III, Division X — Individual Terminations of Employment.

[4] Currently Part III, Division XI — Severance Pay.

[5] *An Act to amend the Canada Labour Code*, S.C. 1977-78, c. 27, s. 21.

[6] Currently Part III, Division XIV – Unjust Dismissal.

l'employé non syndiqué ayant travaillé depuis au moins trois mois sans interruption[3]. Les modifications précisaient également le taux minimal d'indemnité à verser à l'employé ayant travaillé depuis 12 mois[4]. Dans le cas d'un congédiement pour une juste cause (depuis 1985, un congédiement justifié), l'employé ne pouvait bénéficier ni du préavis ni de l'indemnité.

[3] Des modifications plus fondamentales ont été apportées au *Code* en 1978. Une série de dispositions ont été greffées à la partie III sous le titre « Congédiement injuste »[5]. Elles se trouvent aux art. 240 à 246[6]. Ce régime applicable en cas de congédiement injuste vise les employés non syndiqués ayant travaillé sans interruption pendant 12 mois. Tout employé dans cette situation qui estime avoir été injustement congédié dispose de 90 jours pour déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur (art. 240).

[4] L'employé congédié ou un inspecteur peut demander à l'employeur de lui faire connaître les motifs du congédiement par écrit. L'employeur dispose de 15 jours pour ce faire (par. 241(1)).

[5] L'inspecteur doit immédiatement tenter de régler la plainte (par. 241(2)). S'il n'est pas possible de régler la plainte dans un délai raisonnable, l'inspecteur peut, à la demande de l'employé congédié, la renvoyer au ministre (par. 241(3)), qui peut demander à un arbitre de l'entendre (par. 242(1)). Le rapport de l'inspecteur constitue le crible qui empêche que les plaintes frivoles, vexatoires ou manifestement mal fondées mènent à une décision (Harry W. Arthurs, *Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXIe siècle* (2006), p. 185-186 (rapport Arthurs)).

[6] L'arbitre a pour mandat de décider si le congédiement était injuste (par. 242(3)). Dans l'affirmative,

[3] Dans la version actuelle, partie III, section X — Licenciements individuels.

[4] Dans la version actuelle, partie III, section XI — Indemnité de départ.

[5] *Loi modifiant le Code canadien du travail*, S.C. 1977-78, c. 27, art. 21.

[6] Dans la version actuelle, partie III, section XIV — Congédiement injuste.

2016 SCC 29 (CanLII)

If it was, the adjudicator has broad authority to grant an appropriate remedy (s. 242(4)), including requiring the employer to

(a) pay the person compensation not exceeding the amount of money that is equivalent to the remuneration that would, but for the dismissal, have been paid by the employer to the person;

(b) reinstate the person in his employ; and

(c) 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.

[7] No complaint can be considered by an adjudicator if the employee was laid off because of lack of work or the discontinuance of a function (s. 242(3.1)(a)).

Prior Proceedings

[8] Joseph Wilson was hired by Atomic Energy Canada Limited (AECL)[7] as a Senior Buyer/Order Administrator in 2005 and was later promoted to Procurement Supervisor. He worked for four and a half years until his dismissal in November 2009. He had a clean disciplinary record.

[9] Mr. Wilson filed an "Unjust Dismissal" complaint in December 2009, claiming that he was unjustly dismissed contrary to s. 240(1) of the *Code*. In response to a request from an inspector for the reasons for Mr. Wilson's dismissal, AECL sent a letter in March 2010 saying that he was "terminated on a non-cause basis and was provided a generous severance package that well exceeded the statutory requirements. We trust you will find the above satisfactory."

[10] Mr. Wilson claimed that his dismissal was in reprisal for having filed a complaint of improper AECL procurement practices.

[7] AECL is a federally regulated Crown corporation.

l'arbitre est investi de larges pouvoirs lui permettant d'accorder la réparation convenable (par. 242(4)). En vertu de ce pouvoir, il peut notamment enjoindre à l'employeur :

a) de payer au plaignant une indemnité équivalant, au maximum, au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

b) de réintégrer le plaignant dans son emploi;

c) 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.

[7] L'arbitre ne peut instruire la plainte si l'employé a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste (al. 242(3.1)a)).

Historique judiciaire

[8] En 2005, Énergie Atomique du Canada Limitée (EACL)[7] a engagé Joseph Wilson comme acheteur principal et administrateur de commandes et l'a promu par la suite au poste de superviseur de l'approvisionnement en matériel. Il a travaillé pendant quatre ans et demi avant d'être congédié, en novembre 2009. Son dossier disciplinaire était vierge.

[9] En décembre 2009, M. Wilson a déposé une plainte pour congédiement injuste en vertu du par. 240(1) du *Code*. En réponse à la demande de l'inspecteur voulant obtenir les motifs du congédiement, EACL a précisé dans une lettre envoyée en mars 2010 que M. Wilson avait été [TRADUCTION] « licencié sans motif et avait reçu une généreuse indemnité de départ qui excédait de beaucoup l'indemnité minimale prévue par la loi. Nous espérons que vous jugerez le tout satisfaisant. »

[10] Selon M. Wilson, il aurait été congédié en représailles d'une plainte qu'il avait déposée à propos de pratiques irrégulières d'approvisionnement par EACL.

[7] EACL est une société d'État régie par la législation fédérale.

2016 SCC 29 (CanLII)

[11] A labour Adjudicator, Prof. Stanley Schiff, was appointed to hear the complaint. AECL sought a preliminary ruling on whether a dismissal without cause together with a sizeable severance package meant that the dismissal was a just one.

[12] The parties agreed that regardless of the Adjudicator's ruling on this preliminary issue, he retained jurisdiction to hear Mr. Wilson's allegations of reprisal.

[13] The Adjudicator concluded that he was bound by *Redlon Agencies Ltd. v. Norgren*, 2005 FC 804, which had held that an employer could not resort to severance payments, however generous, to avoid a determination under the *Code* about whether the dismissal was unjust. Because AECL did not rely on any cause to fire him, Mr. Wilson's complaint was allowed.

[14] The Application Judge found this decision was unreasonable because, in his view, nothing in Part III of the *Code* precluded employers from dismissing non-unionized employees on a without-cause basis. The Federal Court of Appeal agreed, but reviewed the issue on a standard of correctness.

Analysis

[15] The parties before this Court, as they had in all the prior judicial proceedings, accepted that the standard of review was reasonableness. I agree. The decisions of labour adjudicators or arbitrators interpreting statutes or agreements within their expertise attract a reasonableness standard: *Dunsmuir v. New Brunswick*, [2008] 1 S.C.R. 190, at para. 68; *Nor-Man Regional Health Authority Inc. v. Manitoba Association of Health Care Professionals*, [2011] 3 S.C.R. 616, at para. 42.

[16] The Federal Court of Appeal itself, including two of the judges who decided the case before us, recently held in *Yue v. Bank of Montreal*, 2016 FCA 107, 483 N.R. 375, that the decisions of adjudicators

[11] Le professeur Stanley Schiff a été nommé pour entendre la plainte en qualité d'arbitre. EACL lui a demandé de trancher d'abord la question de savoir si un congédiement non motivé assorti d'une indemnité de départ généreuse équivalait à un congédiement juste.

[12] Les parties ont convenu que, peu importe la réponse de l'arbitre à la question préliminaire, il aurait compétence pour entendre les affirmations de M. Wilson quant aux représailles.

[13] L'arbitre s'est dit lié par l'affaire *Redlon Agencies Ltd. c. Norgren*, 2005 CF 804, suivant laquelle l'employeur ne peut, sous prétexte d'avoir versé une indemnité de départ — et ce quel qu'en soit le montant —, empêcher que la question du congédiement injuste soit tranchée en application du *Code*. Vu qu'EACL n'avait donné aucun motif de congédiement, la plainte de M. Wilson a été accueillie.

[14] Le juge saisi de la demande a conclu au caractère déraisonnable de la sentence; à son avis, rien dans la partie III du *Code* n'empêche les employeurs de congédier leurs employés non syndiqués sans motif. La Cour d'appel fédérale était d'accord, mais a procédé au contrôle selon la norme de la décision correcte.

Analyse

[15] Devant la Cour comme devant les juridictions inférieures, les parties ont accepté que la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable. Je suis d'accord. Les sentences des arbitres en droit du travail chargés d'interpréter des lois ou des ententes qui relèvent de leur expertise appellent la norme de la décision raisonnable (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 68; *Nor-Man Regional Health Authority Inc. c. Manitoba Association of Health Care Professionals*, [2011] 3 R.C.S. 616, par. 42).

[16] La Cour d'appel fédérale elle-même — sous la plume de deux des juges ayant statué dans l'affaire dont nous sommes saisis — a conclu récemment dans l'arrêt *Yue c. Banque de Montréal*, 2016

2016 SCC 29 (CanLII)

applying the Unjust Dismissal provisions of the *Code* attract a reasonableness standard:

It is well-settled that the reasonableness standard applies to review of adjudicators' decisions under Division XIV of Part III of the *Code*, generally, and to their interpretations of what sorts of employer conduct constitute an unjust dismissal: *Payne v. Bank of Montreal*, 2013 FCA 33 at paragraphs 32-33, [443] N.R. 253; *MacFarlane v. Day & Ross*, 2014 FCA 199 at paragraph 3, 466 N.R. 53; *Donaldson v. Western Grain By-Products Storage Ltd.*, 2015 FCA 62 at paragraph 33, 469 N.R. 189. [para. 5]

[17] Applying that standard, the Adjudicator's decision was reasonable and consistent with the approach overwhelmingly applied to these provisions since they were enacted. It is true that a handful of adjudicators have taken a different approach to the interpretation of the *Code*, but as this Court has repeatedly said, this does not justify deviating from a reasonableness standard: *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79*, [2003] 3 S.C.R. 77, at para. 71; *Dunsmuir*, at paras. 55-56; *Smith v. Alliance Pipeline Ltd.*, [2011] 1 S.C.R. 160, at para. 38; *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 30 v. Irving Pulp & Paper, Ltd.*, [2013] 2 S.C.R. 458, at paras. 7-8.

[18] Nor do I accept the position taken in this case by the Federal Court of Appeal that even if a reasonableness review applied, the Adjudicator should be afforded "only a narrow margin of appreciation" because the statutory interpretation in this case "involves relatively little specialized labour insight". As this Court has said, the reasonableness standard must be applied in the specific context under review. But to attempt to calibrate reasonableness by applying a potentially indeterminate number of varying degrees of deference within it, unduly complicates an area of law in need of greater simplicity.

[19] But while it is true that the standard of review in this case falls easily into our jurisprudence, it seems to me that some general comments about

CAF 107, 483 N.R. 375, que c'est la norme de la décision raisonnable qui s'applique aux sentences des arbitres chargés d'appliquer les dispositions sur le congédiement injuste du *Code* :

[TRADUCTION] Il est bien établi que la norme de la décision raisonnable s'applique au contrôle des sentences arbitrales rendues à l'égard de la section XIV de la partie III du *Code*, généralement, et à l'interprétation par les arbitres de ce qui constitue un congédiement injuste par l'employeur (*Payne c. Banque de Montréal*, 2013 CAF 33, par. 32-33, 443 N.R. 253; *MacFarlane c. Day & Ross*, 2014 CAF 199, par. 3, 466 N.R. 53; *Donaldson c. Western Grain By-Products Storage Ltd.*, 2015 CAF 62, par. 33, 469 N.R. 189). [par. 5]

[17] À la lumière de cette norme, j'estime que la décision de l'arbitre était raisonnable et conforme à la démarche que la très grande majorité applique à ces dispositions depuis leur adoption. Certes, une poignée d'arbitres a adopté une autre démarche d'interprétation du *Code*, mais comme la Cour l'a dit à maintes reprises, cela ne justifie pas que l'on s'écarte de la norme de la décision raisonnable (*Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] 3 R.C.S. 77, par. 71; *Dunsmuir*, par. 55-56; *Smith c. Alliance Pipeline Ltd.*, [2011] 1 R.C.S. 160, par. 38; *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 R.C.S. 458, par. 7-8).

[18] Je ne saurais accepter non plus le point de vue adopté par la Cour d'appel fédérale selon lequel, même si la norme de contrôle applicable était celle de la décision raisonnable, il faudrait « considér[er] que la capacité de l'arbitre d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions est limitée » parce qu'en l'espèce l'interprétation législative « suppose relativement peu de connaissances spécialisées dans le domaine du travail ». Comme l'a affirmé la Cour, le caractère raisonnable est fonction du contexte particulier considéré. Or, en tentant d'étalonner la norme en appliquant des degrés potentiellement indéterminés de déférence, on compliquerait indûment un domaine du droit qui a besoin d'être simplifié.

[19] Certes, même si la question de la norme applicable en l'espèce s'inscrit bien dans notre jurisprudence, il me semble profitable d'exprimer des

2016 SCC 29 (CanLII)

standard of review are worth airing, albeit in *obiter*. There are undoubtedly many models that would help simplify the standard of review labyrinth we currently find ourselves in. I offer the following proposal as an option only, for purposes of starting the conversation about the way forward. Because it is only the beginning of the conversation, which will benefit over time from submissions from counsel, this proposal is not intended in any way to be comprehensive, definitive, or binding.

commentaires généraux sur la norme de contrôle, en *obiter*. Il existe indubitablement de nombreuses approches susceptibles d'aider à simplifier le labyrinthe actuel de la norme de contrôle applicable. Je propose la démarche suivante comme une simple option, afin d'engager la conversation. Comme il ne s'agit que d'une amorce et que la discussion bénéficiera au fil du temps des observations que présenteront les avocats, cette proposition ne se veut d'aucune façon une proposition à caractère exhaustif, définitif ou obligatoire.

[20] A substantial portion of the parties' factums and the decisions of the lower courts in this case were occupied with what the applicable standard of review should be. This, in my respectful view, is insupportable, and directs us institutionally to think about whether this obstacle course is necessary or whether there is a principled way to simplify the path to reviewing the merits.

[20] Une portion importante des mémoires des parties et des décisions des juridictions inférieures était consacrée à la norme applicable. À mon avis, cette situation est insoutenable et nous appelle à nous interroger, en tant qu'institution, sur la nécessité d'un tel parcours d'obstacles et sur l'existence d'un moyen de principe de simplifier la démarche menant à l'examen au fond.

[21] For a start, it would be useful to go back to the basic principles set out in *Dunsmuir*, under which two approaches were enunciated for reviewing administrative decisions. The first is deferential, and applies when there is a range of reasonable outcomes defensible on the facts and law. This is by far the largest group of cases. Deference is succinctly explained in *Dunsmuir* as follows:

> It does not mean that courts are subservient to the determinations of decision makers, or that courts must show blind reverence to their interpretations, or that they may be content to pay lip service to the concept of reasonableness review while in fact imposing their own view. Rather, deference imports respect for the decision-making process of adjudicative bodies with regard to both the facts and the law. [para. 48]

[21] Tout d'abord, il serait utile de rappeler les principes de base énoncés dans l'arrêt *Dunsmuir*, qui a défini deux démarches à l'égard du contrôle de décisions administratives. La première, empreinte de déférence, s'applique s'il existe plusieurs issues possibles raisonnables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. C'est de loin le groupe d'affaires le plus nombreux. La Cour dans l'arrêt *Dunsmuir* explique la déférence en ces termes :

> Il ne s'ensuit pas que les cours de justice doivent s'incliner devant les conclusions des décideurs ni qu'elles doivent respecter aveuglément leurs interprétations. Elles ne peuvent pas non plus invoquer la notion de raisonnabilité pour imposer dans les faits leurs propres vues. La déférence suppose plutôt le respect du processus décisionnel au regard des faits et du droit. [par. 48]

[22] The reason for the wide range is, as Justice John M. Evans explained, because "[d]eference . . . assumes that there is no uniquely correct answer to the question": "Triumph of Reasonableness: But How Much Does It Really Matter?" (2014), 27 *C.J.A.L.P.* 101, at p. 108. The range will necessarily vary. As Chief Justice McLachlin noted, reasonableness "must be assessed in the context of the particular type of decision making involved and

[22] Il peut y avoir plusieurs issues, selon le juge John M. Evans, car [TRADUCTION] « [f]aire preuve de déférence [. . .] c'est reconnaître qu'il n'y a pas une seule réponse correcte à la question » (« Triumph of Reasonableness : But How Much Does It Really Matter? » (2014), 27 *R.C.D.A.P.* 101, p. 108). Le nombre des issues varie forcément. Comme la juge en chef McLachlin le fait remarquer, le caractère raisonnable « s'apprécie dans

2016 SCC 29 (CanLII)

all relevant factors" and "takes its colour from the context": *Catalyst Paper Corp. v. North Cowichan (District)*, [2012] 1 S.C.R. 5, at paras. 18, citing with approval *Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, [2009] 1 S.C.R. 339, at para. 59.

le contexte du type particulier de processus décisionnel en cause et de l'ensemble des facteurs pertinents » et « s'adapte au contexte » (*Catalyst Paper Corp. c. North Cowichan (District)*, [2012] 1 R.C.S. 5, par. 18, citant avec approbation *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, [2009] 1 R.C.S. 339, par. 59).

[23] The other approach, called correctness, was applied when only a single defensible answer is available. As set out in *Dunsmuir*, this applied to constitutional questions regarding the division of powers (para. 58), "true questions of jurisdiction or *vires*" (para. 59), questions of general law that are "both of central importance to the legal system as a whole and outside the adjudicator's specialized area of expertise" (para. 60), and "[q]uestions regarding the jurisdictional lines between two or more competing specialized tribunals" (para. 61).

[23] La deuxième démarche, celle de la décision correcte, s'appliquait seulement lorsqu'une seule réponse pouvait se justifier. Comme le dit la Cour dans *Dunsmuir*, il s'agissait d'une question constitutionnelle concernant le partage des compétences (par. 58), d'une « question touchant véritablement à la compétence » (par. 59), d'une question de droit générale « à la fois, d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et étrangère au domaine d'expertise de l'arbitre » (par. 60) et de « la délimitation des compétences respectives de tribunaux spécialisés » (par. 61).

[24] Most of the confusion in our jurisprudence has been over what to call the category of review in a particular case. Perhaps it is worth thinking about whether it is really necessary to engage in rhetorical debates about what to call our conclusions at the end of the review. Are we not saying essentially the same thing when we conclude that there is only a single "reasonable" answer available and when we say it is "correct"? And this leads to whether we need two different names for our approaches to judicial review, or whether both approaches can live comfortably under a more broadly conceived understanding of reasonableness.

[24] La principale source de confusion dans notre jurisprudence tient à l'appellation à donner à la catégorie de contrôle applicable dans un cas en particulier. Il vaut peut-être la peine de s'interroger sur la nécessité de débats théoriques à propos des mots qui servent à désigner nos conclusions à l'issue du contrôle judiciaire. Conclure qu'il n'y a qu'une réponse « raisonnable » et dire que la réponse est « correcte », cela ne revient-il pas essentiellement au même? Ce qui nous amène à nous demander s'il est nécessaire d'avoir deux désignations différentes pour les démarches en matière de contrôle judiciaire ou si ces deux démarches peuvent toutes deux s'inscrire confortablement dans une conception élargie de la raisonnabilité.

[25] It may be helpful to review briefly how we got here. In *Dunsmuir*, this Court sought to provide "a principled framework that is more coherent and workable" for the judicial review of administrative decisions (para. 32). As a result, the three existing standards of review were replaced by two. The aim was to simplify judicial review. But collapsing three into two has not proven to be the runway to simplicity the Court had hoped it would be. In fact, the terminological battles over which of the three standards of review should apply have been replaced

[25] Il pourrait se révéler utile d'expliquer brièvement comment nous en sommes arrivés là. Dans *Dunsmuir*, la Cour cherchait à établir « un cadre d'analyse rationnel qui soit plus cohérent et fonctionnel » pour le contrôle judiciaire des décisions administratives (par. 32). Ainsi, pour simplifier, on a remplacé les trois normes qui existaient à l'époque par deux. Cependant, le fait de passer de trois à deux normes ne s'est pas révélé être la piste de simplicité qu'attendait la Cour. Dans les faits, les luttes terminologiques à propos de celle des trois

2016 SCC 29 (CanLII)

by those over the application of the remaining two. And so we still find the merits waiting in the wings for their chance to be seen and reviewed.

[26] However, where once the confusion was over the difference between patent unreasonableness and reasonableness *simpliciter*, we now find ourselves struggling over the difference between reasonableness and correctness. In my respectful view, this complicated entry into judicial review is hard to justify. Ironically, the explanation in *Dunsmuir* for changing the framework then remains a valid explanation for why it should be changed now, as the following excerpts show:

> The recent history of judicial review in Canada has been marked by ebbs and flows of deference, confounding tests and new words for old problems, but no solutions that provide real guidance for litigants, counsel, administrative decision makers or judicial review judges. The time has arrived for a reassessment of the question.
>
> . . .
>
> Despite the clear, stable constitutional foundations of the system of judicial review, the operation of judicial review in Canada has been in a constant state of evolution over the years, as courts have attempted to devise approaches to judicial review that are both theoretically sound and effective in practice. Despite efforts to refine and clarify it, the present system has proven to be difficult to implement. The time has arrived to re-examine the Canadian approach to judicial review of administrative decisions and develop a principled framework that is more coherent and workable.
>
> . . . it has become apparent that the present system must be simplified. [paras. 1 and 32-33]

[27] *Dunsmuir* had pointed out that courts were struggling with the "conceptual distinction" between two of the standards — patent unreasonableness and reasonableness *simpliciter* — and were finding that "any actual difference between them in terms of their operation appears to be illusory" (paras. 39-41). An argument can be made, as Prof.

normes qui devait s'appliquer ont été remplacées par des luttes sur l'application des deux normes restantes. Pendant ce temps, l'analyse au fond attend en coulisses.

[26] Si auparavant la distinction entre la norme de la décision manifestement déraisonnable et celle de la décision raisonnable *simpliciter* portait à confusion, de nos jours, nous avons du mal à distinguer la norme de la décision raisonnable de celle de la décision correcte. À mon avis, il est difficile de justifier cette entrée compliquée dans le contrôle judiciaire. Il est ironique de constater que l'explication fournie dans *Dunsmuir* pour justifier le changement de cadre demeure valable aujourd'hui, comme le démontrent les extraits suivants :

> Au Canada, l'évolution récente du contrôle judiciaire a été marquée par une déférence variable, l'application de critères déroutants et la qualification nouvelle de vieux problèmes, sans qu'une solution n'offre de véritables repères aux parties, à leurs avocats, aux décideurs administratifs ou aux cours de justice saisies de demandes de contrôle judiciaire. Le temps est venu de réévaluer la question.
>
> . . .
>
> Ses assises constitutionnelles claires et stables n'ont pas empêché le contrôle judiciaire de connaître une évolution constante au Canada, les cours de justice s'efforçant au fil des ans de concevoir une démarche tout autant valable sur le plan théorique qu'efficace en pratique. Malgré les efforts pour l'améliorer et le clarifier, le mécanisme actuel s'est révélé difficile à appliquer. Le temps est venu de revoir le contrôle judiciaire des décisions administratives au Canada et d'établir un cadre d'analyse rationnel qui soit plus cohérent et fonctionnel.
>
> . . . il est devenu apparent que le mécanisme actuel devait être simplifié. [par. 1 et 32-33]

[27] La Cour dans *Dunsmuir* avait indiqué que la « distinction conceptuelle » entre les deux normes — celle de la décision manifestement déraisonnable et celle de la décision raisonnable *simpliciter* — donnait du fil à retordre aux tribunaux judiciaires, qui estimaient que « toute différence réelle sur le plan de l'application se révèle illusoire » (par. 39-41).

2016 SCC 29 (CanLII)

David Mullan has, that this Court too has blurred the conceptual distinctions in a number of cases, this time between correctness and reasonableness standards of review, and has sometimes engaged in "disguised correctness" review while ostensibly conducting a reasonableness review.[8] Others too have expressed concerns about inconsistency and confusion in how the standards have been applied.[9] The question then is whether there is a way to move forward that respects the underlying principles of judicial review which were so elegantly and definitively explained in *Dunsmuir*, while redesigning their implementation in a way that makes them easier to apply.

[28] The most obvious and frequently proposed reform of the current system is a single reviewing standard of reasonableness. Before accepting it, it is important to remember the rule of law imperatives of judicial review. *Dunsmuir* discussed the relationship between judicial review and the rule of law in the opening paragraphs of its analysis:

> As a matter of constitutional law, judicial review is intimately connected with the preservation of the rule of law. It is essentially that constitutional foundation which

[8] David Mullan, "Unresolved Issues on Standard of Review in Canadian Judicial Review of Administrative Action — The Top Fifteen!" (2013), 42 *Adv. Q.* 1, at pp. 76-81. As examples of where this occurred, Prof. Mullan cites *British Columbia (Workers' Compensation Board) v. Figliola* [2011] 3 S.C.R. 422; *Canada (Canadian Human Rights Commission) v. Canada (Attorney General)*, [2011] 3 S.C.R. 471; *Alberta (Education) v. Canadian Copyright Licensing Agency (Access Copyright)*, [2012] 2 S.C.R. 345; and *Halifax (Regional Municipality) v. Canada (Public Works and Government Services)*, [2012] 2 S.C.R. 108. See also Lauren J. Wihak, "Wither the correctness standard of review? *Dunsmuir*, six years later" (2014), 27 *C.J.A.L.P.* 173, at pp. 174-75 and 183.

[9] See Lorne Sossin, "The Complexity of Coherence: Justice LeBel's Administrative Law" (2015), 70 *S.C.L.R.* (2d) 145; Evans; David Phillip Jones, Q.C., "The Year in Review: Recent Developments in Administrative Law" (paper prepared for the Canadian Bar Association's 2015 National Administrative Law, Labour and Employment Law Conference) (online); Wihak; Matthew Lewans, "Deference and Reasonableness Since *Dunsmuir*" (2012), 38 *Queen's L.J.* 59; Paul Daly, "*Dunsmuir*'s Flaws Exposed: Recent Decisions on Standard of Review" (2012), 58 *McGill L.J.* 483; the Hon. Justice David Stratas, "The Canadian Law of Judicial Review: A Plea for Doctrinal Coherence and Consistency", February 17, 2016 (online).

On peut faire valoir, à l'instar du prof. David Mullan, que la Cour a elle-même dans certains arrêts estompé les distinctions conceptuelles entre les normes de la décision correcte et de la décision raisonnable et a parfois procédé à un contrôle selon la norme de la décision correcte [TRADUCTION] « sous le couvert » de la norme de la décision raisonnable[8]. D'autres ont également exprimé des réserves sur le manque d'uniformité et la confusion dans l'application des normes[9]. La question qui se pose donc est de savoir s'il existe un moyen de respecter les principes sous-tendant le contrôle judiciaire qui avaient été expliqués si élégamment et définitivement dans l'arrêt *Dunsmuir* tout en facilitant leur application.

[28] La réforme du système actuel la plus évidente et celle qui est proposée le plus souvent consiste en l'adoption d'une norme de contrôle unique, celle de la décision raisonnable. Avant de l'accepter, il importe de ne pas perdre de vue les impératifs liés à la primauté du droit du contrôle judiciaire. La Cour traite des rapports entre le contrôle judiciaire et la primauté du droit dans les premiers paragraphes de son analyse dans l'arrêt *Dunsmuir* :

> Sur le plan constitutionnel, le contrôle judiciaire est intimement lié au maintien de la primauté du droit. C'est essentiellement cette assise constitutionnelle qui

[8] David Mullan, « Unresolved Issues on Standard of Review in Canadian Judicial Review of Administrative Action — The Top Fifteen! » (2013), 42 *Adv. Q.* 1, p. 76-81. Il cite en exemple *Colombie-Britannique (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, [2011] 3 R.C.S. 422; *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Canada (Procureur général)*, [2011] 3 R.C.S. 471; *Alberta (Éducation) c. Canadian Copyright Licensing Agency (Access Copyright)*, [2012] 2 R.C.S. 345; et *Halifax (Regional Municipality) c. Canada (Travaux publics et Services gouvernementaux)*, [2012] 2 R.C.S. 108. Voir également Lauren J. Wihak, « Wither the correctness standard of review? *Dunsmuir*, six years later » (2014), 27 *R.C.D.A.P.* 173, p. 174-175 et 183.

[9] Voir Lorne Sossin, « The Complexity of Coherence : Justice LeBel's Administrative Law » (2015), 70 *S.C.L.R.* (2d) 145; Evans; David Phillip Jones, c.r., « The Year in Review : Recent Developments in Administrative Law » (document préparé pour la conférence nationale sur le droit administratif, le droit du travail et de l'emploi 2015 de l'Association du Barreau canadien) (en ligne); Wihak; Matthew Lewans, « Deference and Reasonableness Since *Dunsmuir* » (2012), 38 *Queen's L.J.* 59; Paul Daly, « *Dunsmuir*'s Flaws Exposed : Recent Decisions on Standard of Review » (2012), 58 *R.D. McGill* 483; l'hon. juge David Stratas, « The Canadian Law of Judicial Review : A Plea for Doctrinal Coherence and Consistency », 17 février 2016 (en ligne).

2016 SCC 29 (CanLII)

explains the purpose of judicial review and guides its function and operation. Judicial review seeks to address an underlying tension between the rule of law and the foundational democratic principle, which finds an expression in the initiatives of Parliament and legislatures to create various administrative bodies and endow them with broad powers. Courts, while exercising their constitutional functions of judicial review, must be sensitive not only to the need to uphold the rule of law, but also to the necessity of avoiding undue interference with the discharge of administrative functions in respect of the matters delegated to administrative bodies by Parliament and legislatures.

By virtue of the rule of law principle, all exercises of public authority must find their source in law. All decision-making powers have legal limits, derived from the enabling statute itself, the common or civil law or the Constitution. Judicial review is the means by which the courts supervise those who exercise statutory powers, to ensure that they do not overstep their legal authority. The function of judicial review is therefore to ensure the legality, the reasonableness and the fairness of the administrative process and its outcomes. [paras. 27-28]

[29] What this means is that "[t]he legislative branch of government cannot remove the judiciary's power to review actions and decisions of administrative bodies for compliance with the constitutional capacities of the government. . . . In short, judicial review is constitutionally guaranteed in Canada, particularly with regard to the definition and enforcement of jurisdictional limits" (*Dunsmuir*, at para. 31).

[30] Notably, judicial review also "performs an important constitutional function in maintaining legislative supremacy", which results in "the court-centric conception of the rule of law [being] reined in by acknowledging that the courts do not have a monopoly on deciding all questions of law": *Dunsmuir*, at para. 30, citing Justice Thomas Cromwell, "Appellate Review: Policy and Pragmatism", in *2006 Isaac Pitblado Lectures*, at p. V-12.

[31] Nothing *Dunsmuir* says about the rule of law suggests that constitutional compliance dictates how many standards of review are required. The

explique sa raison d'être et oriente sa fonction et son application. Le contrôle judiciaire s'intéresse à la tension sous-jacente à la relation entre la primauté du droit et le principe démocratique fondamental, qui se traduit par la prise de mesures législatives pour créer divers organismes administratifs et les investir de larges pouvoirs. Lorsqu'elles s'acquittent de leurs fonctions constitutionnelles de contrôle judiciaire, les cours de justice doivent tenir compte de la nécessité non seulement de maintenir la primauté du droit, mais également d'éviter toute immixtion injustifiée dans l'exercice de fonctions administratives en certaines matières déterminées par le législateur.

La primauté du droit veut que tout exercice de l'autorité publique procède de la loi. Tout pouvoir décisionnel est légalement circonscrit par la loi habilitante, la common law, le droit civil ou la Constitution. Le contrôle judiciaire permet aux cours de justice de s'assurer que les pouvoirs légaux sont exercés dans les limites fixées par le législateur. Il vise à assurer la légalité, la rationalité et l'équité du processus administratif et de la décision rendue. [par. 27-28]

[29] Ainsi, « [l]'organe législatif du gouvernement ne peut supprimer le pouvoir judiciaire de s'assurer que les actes et les décisions d'un organisme administratif sont conformes aux pouvoirs constitutionnels du gouvernement. [. . .] En résumé, le contrôle judiciaire bénéficie de la protection constitutionnelle au Canada, surtout lorsqu'il s'agit de définir les limites de la compétence et de les faire respecter » (*Dunsmuir*, par. 31).

[30] Il convient de noter que le contrôle judiciaire « joue un rôle constitutionnel important en assurant la suprématie législative », ce qui se traduit par « la reconnaissance du fait que les cours de justice n'ont pas le pouvoir exclusif de statuer sur toutes les questions de droit, ce qui tempère la conception judiciarisée de la primauté du droit » (*Dunsmuir*, par. 30, citant le juge Thomas Cromwell, « Appellate Review : Policy and Pragmatism », dans *2006 Isaac Pitblado Lectures*, p. V-12).

[31] Rien de ce que la Cour dit dans l'arrêt *Dunsmuir* à propos de la primauté du droit ne laisse entendre que, pour assurer le respect des pouvoirs

2016 SCC 29 (CanLII)

only requirement, in fact, is that there *be* judicial review in order to ensure, in particular, that decision-makers do not exercise authority they do not have. I see nothing in its elaboration of rule of law principles that precludes the adoption of a single standard of review, so long as it accommodates the ability to continue to protect both deference *and* the possibility of a single answer where the rule of law demands it, as in the four categories singled out for correctness review in *Dunsmuir*.

constitutionnels, il faut qu'il y ait un certain nombre de normes de contrôle. En fait, tout ce qui est exigé c'est qu'il y *ait* des contrôles judiciaires pour faire en sorte notamment que les décideurs administratifs n'exercent pas de pouvoirs qui ne leur sont pas impartis. Je ne vois rien dans son analyse des principes de primauté du droit qui empêcherait l'adoption d'une seule norme de contrôle, tant que cette dernière permet la déférence à l'égard du décideur *et* la possibilité de conclure, lorsque la primauté du droit l'exige, qu'il ne peut y avoir qu'une seule issue, comme dans le cas des quatre catégories de questions soumises à l'application de la norme de la décision correcte suivant *Dunsmuir*.

[32] A single standard of reasonableness still invites the approach outlined in *Dunsmuir*, namely:

> . . . reasonableness is concerned . . . with whether the decision falls within a range of possible, acceptable outcomes which are defensible in respect of the facts and law. [para. 47]

[32] L'adoption d'une norme unique de la décision raisonnable appelle toujours la démarche énoncée dans *Dunsmuir*, c'est-à-dire :

> Le caractère raisonnable tient [. . .] à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. [par. 47]

[33] Approaching the analysis from the perspective of whether the outcome falls within a range of defensible outcomes has the advantage of being able to embrace comfortably the animating principles of both former categories of judicial review. Courts can apply a wider range for those kinds of issues and decision-makers traditionally given a measure of deference, and a narrow one of only one "defensible" outcome for those which formerly attracted a correctness review. Most decisions will continue to attract deference, as they did in *Dunsmuir*, which means, as Justice Evans noted

> [that] a court may be more likely to conclude that a range of reasonable interpretative choices exists, and that deference is meaningful, when the tribunal's authority is conferred in broad terms. If, for example, a tribunal is authorized to make a decision on the basis of the public interest, a reviewing court may well decide that the tribunal has

[33] Envisager l'analyse en posant la question de savoir si la décision appartient aux issues pouvant se justifier présente l'avantage de bien cadrer avec les principes qui animaient l'une et l'autre des deux anciennes catégories de contrôle judiciaire. Les cours de justice peuvent circonscrire largement la gamme des issues dans les cas où les décideurs — ou le type de questions — appelaient traditionnellement une démarche empreinte de déférence et étroitement — en reconnaissant une seule issue « pouvant se justifier » — dans les cas où les questions entraînaient auparavant l'application de la norme de la décision correcte. La plupart des décisions continueront à commander la déférence, comme l'explique la Cour dans *Dunsmuir*, ce qui signifie, pour citer le juge Evans :

> [TRADUCTION] . . . [qu']une cour de justice sera plus encline à conclure à l'existence de plusieurs choix interprétatifs raisonnables et à faire preuve de déférence dans les cas où le pouvoir du tribunal administratif lui est conféré en termes larges. Si, par exemple, ce tribunal est habilité à trancher des questions d'intérêt public, il se

2016 SCC 29 (CanLII)

a range of choices in selecting the factors it will consider in making its decision. At this point, questions of law shade imperceptibly into questions of discretion. Reasonableness review permits the court to determine whether the factors considered by the tribunal are rationally related to the generally multiple statutory objectives. It is not the court's role to identify the factors to be considered by the tribunal, let alone to reweigh them. [Footnote omitted; p. 110.]

peut que la cour siégeant en révision décide qu'il dispose de plusieurs choix lorsqu'il s'agit de déterminer les facteurs décisionnels à considérer. Les questions de droit se mueront imperceptiblement en questions relatives à l'exercice du pouvoir discrétionnaire. Le contrôle selon la norme de la décision raisonnable permet à la cour de décider si les facteurs dont le tribunal a tenu compte sont liés sur le plan rationnel aux objectifs de la loi, qui sont en général multiples. Il n'incombe pas à la cour de choisir les facteurs que le tribunal devait considérer, et encore moins de les soupeser à nouveau. [Note en bas de page omise; p. 110.]

[34] Even in statutory interpretation, the interpretive exercise will usually attract a wide range of reasonable outcomes. This Court in *Agraira v. Canada (Public Safety and Emergency Preparedness)*, [2013] 2 S.C.R. 559, for example, found that the Minister had considerable latitude in interpreting a statutory provision that required decisions be made in the "national interest".

[34] Même lorsqu'il s'agit d'interpréter une loi, l'exercice d'interprétation se soldera généralement par plusieurs issues raisonnables. La Cour dans l'arrêt *Agraira c. Canada (Sécurité publique et Protection civile)*, [2013] 2 R.C.S. 559, par exemple, a conclu que le ministre disposait d'une latitude considérable dans l'interprétation d'une disposition législative prévoyant comme critère de décision « l'intérêt national ».

[35] But there may be rare occasions where only one "defensible" outcome exists. In *Mowat*, for example, this Court found that the ordinary tools of statutory interpretation made it clear that the administrative body under review did not have the authority to award costs in a specific context. In the particular circumstances of that case, no other result fell within the range of reasonable outcomes. Similarly, this Court has set aside decisions when they fundamentally contradicted the purpose or policy underlying the statutory scheme: *Halifax*.

[35] Or, il se peut qu'en de rares occasions il n'y ait qu'une seule issue « pouvant se justifier ». Dans l'arrêt *Mowat*, par exemple, la Cour estime qu'il ressort clairement après l'application des outils ordinaires d'interprétation législative que l'organe administratif dont la décision est contrôlée n'a pas le pouvoir d'adjuger les dépens dans le contexte. Dans les circonstances particulières de l'affaire, aucun autre résultat n'appartient aux issues raisonnables. De même, la Cour a infirmé des décisions qui vont à l'encontre de l'objet d'un régime légal ou du choix politique qui le sous-tend (*Halifax*).

[36] The four categories, however, which were identified as attracting correctness under *Dunsmuir* based on rule of law principles, always yield only one reasonable outcome.

[36] En revanche, les quatre catégories de questions qui commandent la norme de la décision correcte suivant *Dunsmuir* sur le fondement des principes de la primauté du droit n'emportent toujours qu'une seule issue raisonnable.

[37] I acknowledge that no attempt to simplify the review process will necessarily guarantee consistent outcomes. Even under the current *Dunsmuir* model, there have been cases in this Court where judges applied the same standard, yet came to different conclusions about the decisional effect of applying

[37] Je reconnais qu'aucune tentative de simplification ne peut nécessairement garantir l'uniformité. Même à la lumière du cadre établi par l'arrêt *Dunsmuir*, il est arrivé que des juges de la Cour, ayant appliqué la même norme, aient exprimé des conclusions différentes quant à son effet sur la

2016 SCC 29 (CanLII)

the standard.[10] But the goal is not to address all possible variables, it is to build on the theories developed in *Dunsmuir* and to apply them in a way that eliminates the need to sort cases into artificial categories.

[38] Even if, however, there proves to be little appetite for collapsing the two remaining standards of review, it would, I think, still be beneficial if the template so compellingly developed in *Dunsmuir*, were adhered to, including by applying the residual "correctness" standard only in those four circumstances *Dunsmuir* articulated.

[39] But as previously noted, in this case we need not do more than apply our usual approach to reasonableness. The issue here is whether the Adjudicator's interpretation of ss. 240 to 246 of the *Code* was reasonable. The text, the context, the statements of the Minister when the legislation was introduced, and the views of the overwhelming majority of arbitrators and labour law scholars, confirm that the entire purpose of the statutory scheme was to ensure that non-unionized federal employees would be entitled to protection from being dismissed without cause under Part III of the *Code*. The alternative approach of severance pay in lieu falls outside the range of "possible, acceptable outcomes which are defensible in respect of the facts and law" because it completely undermines this purpose by permitting employers, at their option, to deprive employees of the full remedial package Parliament created for them. The rights of employees should be based on what Parliament intended, not on the idiosyncratic view of the individual employer or adjudicator.

[40] Adjudicator Schiff's decision was, therefore, reasonable.

[41] As previously noted, Parliament passed amendments to the *Code* in 1971 which included

[10] See *M.M. v. United States of America*, [2015] 3 S.C.R. 973; *Kanthasamy v. Canada (Citizenship and Immigration)*, [2015] 3 S.C.R. 909; *Tervita Corp. v. Canada (Commissioner of Competition)*, [2015] 1 S.C.R. 161; *Ontario (Energy Board) v. Ontario Power Generation Inc.*, [2015] 3 S.C.R. 147; *Irving Pulp & Paper, Ltd.*

décision[10]. Le but consiste non pas à traiter toutes les situations possibles, mais à faire fond sur les théories élaborées dans *Dunsmuir* et à les appliquer sans devoir classer les affaires dans des catégories artificielles.

[38] Cependant, même si la fusion des deux normes de contrôle restantes ne suscitait pas beaucoup d'appétit, je suis d'avis qu'il serait néanmoins bénéfique de suivre le modèle incontournable développé dans *Dunsmuir*, en appliquant la norme résiduelle de la « décision correcte » seulement dans les quatre circonstances énumérées dans cet arrêt.

[39] Or, comme je l'ai signalé, il suffit en l'espèce d'appliquer la démarche habituelle pour le contrôle selon la norme de la décision raisonnable. La question en litige est celle de savoir si l'interprétation par l'arbitre des art. 240 à 246 du *Code* était raisonnable. Le texte, le contexte, le discours du ministre lors du dépôt du projet de loi et les avis de la très grande majorité des arbitres et auteurs en droit du travail viennent confirmer que l'objet global du régime légal consiste à assurer aux employés fédéraux non syndiqués une protection, prévue à la partie III du *Code*, contre le congédiement sans motif. L'autre interprétation, suivant laquelle le versement d'une indemnité de départ suffit, n'appartient pas aux « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit », car elle mine complètement l'objet du régime en permettant aux employeurs, à leur choix, de priver les employés de l'ensemble intégral des mesures de réparation créées par le Parlement à leur intention. Les droits des employés doivent être fondés sur l'intention du Parlement, non sur l'avis personnel d'un employeur ou d'un arbitre.

[40] La décision de l'arbitre, M. Schiff, était donc raisonnable.

[41] Rappelons que le Parlement a apporté des modifications au *Code* en 1971, dont les dispositions

[10] Voir *M.M. c. États-Unis d'Amérique*, [2015] 3 R.C.S. 973; *Kanthasamy c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, [2015] 3 R.C.S. 909; *Tervita Corp. c. Canada (Commissaire de la concurrence)*, [2015] 1 R.C.S. 161; *Ontario (Commission de l'énergie) c. Ontario Power Generation Inc.*, [2015] 3 R.C.S. 147; *Pâtes & Papier Irving, Ltée*.

2016 SCC 29 (CanLII)

provisions setting out the minimum remuneration owed to an employee whose employment had been terminated if that employee worked for a threshold number of consecutive months and was not dismissed for just cause. These provisions are now found in ss. 230(1) and 235(1) of the *Code*, both in Part III. The enactment of these provisions neither codified nor extinguished the common law; instead, it offered an alternative to going to court by setting out minimum entitlements for dismissed employees who wanted to avoid the expense and uncertainty of civil litigation: Arthurs Report, at pp. 172-74.

[42] In 1978, Parliament further amended the *Code* and established the Unjust Dismissal scheme, currently found in ss. 240 to 246 in Part III of the *Code*. The central question in this case is what effect the 1978 amendments had on the rights of non-unionized employees whose employment had been terminated. When the provisions were introduced, the then Minister of Labour, the Hon. John Munro, said:

> It is our hope that [the amendments] will give at least to the unorganized workers *some of the minimum standards* which have been won by the organized workers and which are now embodied in their collective agreements. We are not alleging for one moment that they match the standards set out in collective agreements, but we provide here a minimum standard. [Emphasis added.]

(*House of Commons Debates*, vol. II, 3rd Sess., 30th Parl., December 13, 1977, at p. 1831)

[43] He explained the purpose of the new "Unjust Dismissal" provisions to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration in March 1978 as follows:

> The intent of this provision is to provide employees not represented by a union, including managers and professionals, with the right to appeal against arbitrary dismissal — protection the government believes to be a fundamental right of workers and already a part of all collective agreements.

(House of Commons, *Minutes of Proceedings and Evidence of the Standing Committee on Labour,*

prévoyant l'indemnité minimale à verser à l'employé licencié ayant travaillé pendant un certain nombre de mois consécutifs pourvu qu'il ne s'agisse pas d'un congédiement pour une juste cause ou justifié. Ces règles se trouvent maintenant aux par. 230(1) et 235(1) du *Code*, dans la partie III. Leur édiction n'a pas eu pour effet de codifier ni d'éteindre les règles de common law; elle offrait plutôt une alternative extrajudiciaire en prévoyant des droits minimaux à l'intention des employés congédiés désireux d'éviter les dépenses et l'incertitude liés à une action en justice (rapport Arthurs, p. 182-183).

[42] En 1978, le Parlement a de nouveau modifié le *Code* et établi le régime de congédiement injuste, qui est prévu dans la version actuelle aux art. 240 à 246 à la partie III. La question centrale dont nous sommes saisis concerne l'effet des modifications de 1978 sur les droits des employés non syndiqués ayant été licenciés. Lors du dépôt du projet de loi, le ministre du Travail de l'époque, l'hon. John Munro, a tenu les propos suivants :

> Nous espérons que les [modifications] donneront à ces travailleurs non syndiqués *au moins une partie des normes minimales* que les travailleurs syndiqués ont obtenues et qui font maintenant partie de toutes les conventions collectives. Nous ne voulons pas prétendre que les normes établies par le bill seront exactement celles que prévoient les conventions collectives. Nous voulons cependant établir des normes minimales. [Italiques ajoutés.]

(*Débats de la Chambre des communes*, vol. II, 3e sess., 30e lég., 13 décembre 1977, p. 1832)

[43] Il a expliqué ainsi l'objet des nouvelles dispositions sur le congédiement injuste devant le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration en mars 1978 :

> Cette disposition fournit aux employés qui ne sont pas représentés par un syndicat, y compris les cadres et les membres de professions libérales, un droit d'appel contre tout congédiement arbitraire; ce droit assure une protection dont, selon le gouvernement, tous les travailleurs doivent bénéficier et qui figure également dans toutes les conventions collectives.

(Chambre des communes, *Procès-verbaux et témoignages du Comité permanent du Travail, de la*

2016 SCC 29 (CanLII)

Manpower and Immigration, Respecting Bill C-8, An Act to amend the Canada Labour Code, No. 11, 3rd Sess., 30th Parl., March 16, 1978, at p. 46)

[44] The references in this statement to the right of employees to "fundamental" protection from arbitrary dismissal and to the fact that such protection was "already a part of all collective agreements", make it difficult, with respect, to draw any inference other than that Parliament intended to expand the dismissal rights of non-unionized federal employees in a way that, if not identically, then certainly analogously matched those held by unionized employees.

[45] Parliament's intentions were also on display when, the previous August, the Minister acknowledged that while the terminology of "just" and "unjust" was, on its face, ambiguous, the extensive arbitral jurisprudence from organized labour would illuminate the way forward for non-unionized federal employees who were dismissed:

> I realize that the terms "just" or "unjust" are sometimes difficult to define. However, we have a vast body of arbitral jurisprudence on dismissals in the organized sector. They contain precedents that will enable arbitrators to determine whether a firing is warranted or not. Each case has to be decided according to its circumstances, but the application of the principles of fairness and common sense have established pretty clearly what constitutes just or unjust dismissal.

(The Hon. John Munro, "A better deal for Canada's unorganized workers" (1977), 77 *The Labour Gazette* 347, at p. 349)

[46] And this, in fact, is how the new provisions have been interpreted by labour law scholars and almost all the adjudicators appointed to apply them, namely, that the purpose of the 1978 provisions in ss. 240 to 246 was to offer a statutory alternative to the common law of dismissals and to conceptually align the protections from unjust dismissals for non-unionized federal employees with those available to

Main d'œuvre et de l'Immigration, concernant Bill C-8, Loi modifiant le Code canadien du travail, n° 11, 3e sess., 30e lég., 16 mars 1978, p. 46)

[44] Vu que cette déclaration mentionne le droit des employés à une protection « dont [. . .] tous les travailleurs doivent bénéficier » contre le congédiement arbitraire et le fait qu'une telle protection « figure également dans toutes les conventions collectives », il est difficile à mon avis de ne pas conclure que le Parlement entendait donner aux employés fédéraux non syndiqués des droits en cas de congédiement qui, s'ils ne sont pas identiques à ceux des employés syndiqués, y sont certainement analogues.

[45] En outre, l'intention du Parlement était manifeste au mois d'août précédent, lorsque le ministre a reconnu que les termes « juste » et « injuste » pouvaient sembler ambigus de prime abord, mais que la jurisprudence arbitrale considérable issue du mouvement syndical éclairerait la trajectoire dans le champ du congédiement d'employés fédéraux non syndiqués :

> Il est parfois difficile de définir les expressions « juste » et « injuste ». Nous avons toutefois une volumineuse jurisprudence sur les congédiements dans le secteur organisé. Elle renferme des précédents qui permettront aux arbitres de trancher la question de savoir si un licenciement est justifié ou s'il ne l'est pas. Chaque cas doit être décidé d'après les circonstances, mais l'application des principes de justice et de bon sens a nettement établi ce qu'est un congédiement juste ou injuste.

(L'hon. John Munro, « Les 14 points Munro : l'amélioration de la situation des travailleurs non syndiqués » (1977), 77 *La gazette du travail* 418, p. 420-421)

[46] Et c'est ainsi que les auteurs en droit du travail et presque tous les arbitres nommés pour appliquer les nouvelles dispositions de 1978 prévues aux art. 240 à 246 les ont interprétées : elles avaient pour objet de présenter une alternative législative aux règles de common law régissant le congédiement et d'harmoniser les mesures de protection contre le congédiement injuste offertes aux employés fédéraux

2016 SCC 29 (CanLII)

unionized employees: Geoffrey England, "Unjust Dismissal in the Federal Jurisdiction: The First Three Years" (1982), 12 *Man. L.J.* 9, at p. 10; Innis Christie, *Employment Law in Canada* (2nd ed. 1993), at p. 669; Arthurs Report, at p. 172.

[47] The effect of the 1978 amendments was to limit the applicability of the notice requirements in s. 230(1) and the minimum severance provisions in s. 235(1) to circumstances that fell outside the Unjust Dismissal provisions. The notice and severance pay requirements under ss. 230(1) and 235(1), for example, apply to managers, those who are laid off due to lack of work or discontinuance of a function, and, in the case of s. 230(1), employees who have worked for the employer for more than 3 consecutive months but less than 12 months. In other words, ss. 230(1) and 235(1) are not an alternative to the Unjust Dismissal provisions in ss. 240 to 246, they apply only to those who do not or cannot avail themselves of those provisions: *Redlon Agencies*, at paras. 38-39; *Wolf Lake First Nation v. Young* (1997), 130 F.T.R. 115, at para. 50.

[48] The soundness of the consensus among adjudicators interpreting the Unjust Dismissal provisions was confirmed in Prof. Arthurs' 2006 report on Part III of the *Code*, commissioned by the then Minister of Labour. In preparing his report, Prof. Arthurs established a 16-person Commission Secretariat, consulted two advisory panels (one consisting of impartial experts and the other of labour and management representatives), held two academic round tables engaging 38 participants from almost 20 universities as well as industry groups, and consulted 23 independent research studies conducted by leading Canadian and foreign experts. Nine additional studies were provided by Commission staff on topics such as comparisons between Part III and labour standards legislation across Canada and in other countries. The Commission heard from 171 groups and individuals at public hearings and received over 154 briefs and other submissions. The Commission also met with labour, management

non syndiqués avec celles offertes aux syndiqués (Geoffrey England, « Unjust Dismissal in the Federal Jurisdiction : The First Three Years » (1982), 12 *Man. L.J.* 9, p. 10; Innis Christie, *Employment Law in Canada* (2e éd. 1993), p. 669; rapport Arthurs, p. 182-183).

[47] Les modifications de 1978 avaient pour effet de restreindre l'application du par. 230(1) (préavis) et du par. 235(1) (indemnité de départ minimale) aux situations non visées par les dispositions sur le congédiement injuste. Par exemple, les prescriptions en matière de préavis et d'indemnité de départ prévues aux par. 230(1) et 235(1) s'appliquent aux directeurs, à ceux qui sont mis à pied en raison d'un manque de travail ou d'une suppression de poste et, dans le cas du par. 230(1), aux employés ayant travaillé pour l'employeur pour plus de 3 mois consécutifs, mais moins de 12 mois. Autrement dit, les par. 230(1) et 235(1) n'offrent pas une alternative aux dispositions sur le congédiement injuste; elles s'appliquent seulement à ceux qui ne se prévalent pas des art. 240 à 246 ou ne peuvent s'en prévaloir (*Redlon Agencies*, par. 38-39; *Wolf Lake First Nation c. Young*, 1997 CanLII 5057 (C.F. 1re inst.), par. 50).

[48] Le bien-fondé de l'interprétation faisant consensus au sein des arbitres ayant examiné les dispositions sur le congédiement injuste a été confirmé par le prof. Arthurs dans son rapport de 2006 sur la partie III du *Code* rédigé à la demande du ministre du Travail de l'époque. Pour ses travaux, le prof. Arthurs a établi un secrétariat de Commission constitué de 16 membres, fait appel à deux comités consultatifs (l'un formé d'experts impartiaux et l'autre de représentants des employés et des employeurs), a tenu deux tables rondes mettant en présence 38 participants provenant de près de 20 universités et de groupes industriels et consulté 23 rapports de recherches indépendantes menées par des experts canadiens et étrangers. En plus, les employés de la Commission lui ont fourni neuf autres rapports sur divers sujets, dont des comparaisons entre la partie III et la législation en matière de normes du travail des ressorts canadiens et d'autres pays. La Commission a entendu 171 groupes et particuliers lors des

2016 SCC 29 (CanLII)

and community-based organizations, and labour standards administrators and practitioners.

audiences publiques et a reçu plus de 154 mémoires de toutes sortes. Elle a également organisé des réunions avec des organisations représentant les employés, les employeurs et la collectivité, ainsi que des responsables de l'application des normes du travail et des praticiens.

[49] After this extensive review of Part III of the *Code* and its application, Prof. Arthurs confirmed that the goal of the new "Unjust Dismissal" provisions was meant to give "unorganized workers protection against unjust dismissal *somewhat comparable to that enjoyed by unionized workers under collective agreements*" (p. 172 (emphasis added)):

[49] À l'issue de son vaste examen de la partie III du *Code* et de son application, le prof. Arthurs confirme que les nouvelles dispositions sur le congédiement injuste avaient pour but d'accorder « aux travailleurs non syndiqués une protection contre le congédiement injuste *assez comparable à celle dont jouissent les travailleurs syndiqués en vertu de leur convention collective* » (p. 183 (italiques ajoutés)) :

> . . . over the years the adjudication system has not only remedied many of the procedural shortcomings of civil litigation, it has significantly modified the old civil and common law doctrines governing wrongful dismissal. . . . Adjudicators, borrowing extensively from the jurisprudence developed over the years by arbitrators in unionized workplaces, have built up their own distinctive doctrines that confer on unorganized federal workers quite extensive substantive and procedural protections. . . . [T]his has coincided with, and arguably hastened, the adoption of progressive attitudes and practices in the field of workplace discipline, many of which were also advocated by human resource and industrial relations professionals as a matter of best practice. [p. 178]

> . . . au fil des années, le système d'arbitrage a non seulement comblé nombre des lacunes procédurales que comportait le recours du droit commun, mais il a également modifié de manière importante les vieilles règles du droit civil et de la common law applicables au congédiement injuste. [. . .] [L]es arbitres, s'inspirant abondamment de la jurisprudence établie avec les années par les arbitres des milieux de travail syndiqués, ont élaboré des règles qui leur sont propres et qui confèrent aux travailleurs de compétence fédérale non syndiqués une protection fondamentale et procédurale relativement étendue. [. . .] [C]ette situation a coïncidé avec l'adoption d'attitudes et de pratiques progressistes dans le domaine de la discipline en milieu de travail — elle en a sans doute accéléré l'adoption —, dont bon nombre étaient également préconisées par les spécialistes des ressources humaines et des relations industrielles à titre de pratique exemplaire. [p. 189]

(See also Gilles Trudeau, "Is Reinstatement a Remedy Suitable to At-Will Employees?" (1991), 30 *Indus. Rel.* 302, at pp. 312-13.)

(Voir également Gilles Trudeau, « Is Reinstatement a Remedy Suitable to At-Will Employees? » (1991), 30 *Indus. Rel.* 302, p. 312-313.)

[50] The new *Code* regime was also a cost-effective alternative to the civil court system for dismissed employees to obtain meaningful remedies which are far more expansive than those available at common law. As Prof. Arthurs observed:

[50] Le nouveau régime prévu par le *Code* offrait également aux employés congédiés une solution extrajudiciaire abordable leur permettant d'obtenir des réparations utiles et bien plus diversifiées que celles que prévoit la common law. Pour citer le prof. Arthurs :

> At common . . . law, employers who wish to reconfigure or reduce their workforce for business reasons are obliged to give "reasonable" notice to employees they intend to dismiss, unless the contract of employment

> En common law [. . .] les employeurs qui désirent réorganiser ou réduire leurs effectifs pour des raisons d'affaires sont tenus de donner un préavis « raisonnable » aux employés qu'ils entendent licencier, sauf si le contrat de

2016 SCC 29 (CanLII)

provides otherwise. Of course, as with other protections supposedly enjoyed by workers under the general law, this one has always been difficult to enforce. Nonetheless, it remains the law today, and Part III does nothing to change it. What Part III does do is establish a different, more accessible procedure under which workers confronting discharge for business or economic reasons can claim notice and compensation without having to sue.

travail stipule d'autres conditions. Bien entendu, comme pour les autres protections dont jouissent en principe les travailleurs en vertu du droit commun, cette protection a toujours été difficile à mettre en application. Néanmoins, tel est encore aujourd'hui l'état du droit commun, et la Partie III ne renferme aucune disposition pour le modifier. Elle établit toutefois une procédure différente, plus accessible, en vertu de laquelle les travailleurs licenciés pour des raisons d'affaires ou des raisons économiques peuvent réclamer un préavis et une indemnité sans avoir à intenter une poursuite.

. . .

. . .

In effect, then, one great merit . . . is that it overcomes the main deficiencies of civil litigation. It provides effective remedies and it removes cost barriers to access to justice. It thereby translates a universally accepted principle — that no one should be dismissed without just cause — into a practical reality. Part III can therefore be understood as an exercise in the reform of civil justice. [pp. 172-73 and 177]

L'un des grands mérites [. . .] est donc de suppléer aux principales lacunes du recours civil. Elle offre des mesures réparatrices efficaces et elle supprime les obstacles à l'accès à la justice que représentent les coûts. Elle concrétise ainsi un principe universellement reconnu — à savoir que nul ne devrait être congédié sans cause. On peut donc considérer la Partie III comme un exercice de réforme de la justice de droit commun. [p. 183 et 188]

[51] The most significant arbitral tutor for the new provisions came from the way the jurisprudence defined "Unjust Dismissal". It is true, as the Federal Court of Appeal noted, that the word "unjust" is a familiar one in the legal profession's tool kit and has a generic, even iconic role. In the collective bargaining context, however, it has a specific and well understood — and no less iconic — meaning: that employees covered by collective agreements are protected from Unjust Dismissals and can only be dismissed for "just cause". This includes an onus on employers to give reasons showing why the dismissal is justified, and carries with it a wide remedial package including reinstatement and progressive discipline. As in the 1978 provisions, there is no Unjust Dismissal protection in the case of layoffs or discontinuance of a job.

[51] L'enseignement le plus important de la jurisprudence arbitrale à propos des nouvelles dispositions est sa définition de ce qui constitue un « congédiement injuste ». Certes, comme le fait remarquer la Cour d'appel fédérale, le terme « injuste » est un outil familier dans l'arsenal des juristes et joue un rôle général, voire emblématique. Or, dans le contexte de la négociation collective, ce terme a une définition précise et bien comprise — et non moins emblématique : les employés visés par une convention collective sont protégés contre le congédiement injuste; ils ne peuvent être congédiés que pour une juste cause. Il incombe à l'employeur de fournir les motifs démontrant en quoi le congédiement est justifié, et l'employé jouit d'importantes mesures de réparation, dont la réintégration dans l'emploi et des mesures disciplinaires progressives. Tout comme le prévoyaient les dispositions adoptées en 1978, les mesures de protection actuelles contre le congédiement injuste ne s'appliquent pas en cas de licenciement ou de suppression de poste.

[52] Notably, adjudicators did not interpret their mandate as requiring the *automatic* application of the arbitral jurisprudence or any remedies. Instead, while they "have drawn heavily" from it, they also "modified it in order to reflect the differences at

[52] Il est intéressant de noter que les arbitres ne s'estiment pas obligés par leur mandat d'appliquer *automatiquement* la jurisprudence issue de l'arbitrage des conventions collectives ou d'ordonner une quelconque réparation. Au contraire, s'ils s'en

2016 SCC 29 (CanLII)

play in the non-unionized environment": Christie, at p. 688.

[53] The decision which continues to be the accepted theoretical template, was the 1979 decision of Prof. George W. Adams in *Roberts v. Bank of Nova Scotia* (1979), 1 L.A.C. (3d) 259 (Can.). It helps illuminate what is generally understood by the terms "just cause" and "Unjust Dismissal":

> I am of the view that when Parliament used the notion of "unjustness" in framing [ss. 240 to 246], it had in mind the right that most organized employees have under collective agreements — the right to be dismissed only for "just cause". I am of this view because the common law standard is simply "cause" for dismissal whereas "unjust" denotes a much more qualitative approach to dismissal cases. Indeed, in the context of modern labour relations, the term has a well understood content — a common law of the shop if you will: see Cox, "Reflections Upon Labour Arbitration", 72 Harv. L. Rev. 1482 (1958) at p. 1492. But having said that, I do not deny that the statute is silent on a whole host of important considerations that will, in any particular case, affect the precise meaning to be given to "justness". [pp. 264-65]

[54] He concluded that Parliament must also have had the concept of progressive discipline in mind (*Roberts*, at pp. 265-66). This concept generally requires employers seeking to justify the dismissal to demonstrate that they have made the employee aware of performance problems, worked with the employee to rectify them, and imposed "a graduated repertoire of sanctions before resorting to the ultimate sanction of dismissal": Arthurs Report, at p. 96; Christie, at pp. 690-91.

[55] Professor Adams explained why he thought progressive discipline was incorporated into the scheme:

> Under a collective agreement, arbitrators have adopted the concept of progressive discipline, subject to specific provisions under the collective agreement to the contrary. . . .

sont [TRADUCTION] « inspirés énormément », ils l'ont également « modifiée de sorte qu'elle tienne compte des différences propres au secteur non syndicalisé » (Christie, p. 688).

[53] À ce jour, la sentence rendue en 1979 par le prof. George W. Adams dans l'affaire *Roberts c. Bank of Nova Scotia* (1979), 1 L.A.C. (3d) 259 (Can.), constitue toujours le modèle théorique accepté. Elle met en lumière ce qui est généralement entendu par les termes « juste cause » ou « justifié » et « congédiement injuste » :

> [TRADUCTION] Je suis d'avis que le législateur, en évoquant la notion d'« injustice » quand il a rédigé [les art. 240 à 246], avait à l'esprit le droit qu'ont la plupart des syndiqués en vertu de leur convention collective, à savoir le droit de n'être congédié que pour une « juste cause ». Je suis de cet avis parce que la norme de common law est celle de la simple « cause » de congédiement, tandis que le terme « injuste » révèle une démarche bien plus qualitative en matière de congédiement. En effet, dans le contexte moderne des relations du travail, le terme est bien compris — une sorte de common law du boulot, si on veut (voir Cox, « Reflections Upon Labour Arbitration », 72 Harv. L. Rev. 1482 (1958), p. 1492). Ceci dit, je ne nie pas que la loi soit muette à l'égard d'une myriade de considérations importantes qui jouent, dans certains cas, sur la définition précise de ce qui est « juste » et ne l'est pas. [p. 264-265]

[54] Selon lui, le Parlement devait aussi avoir à l'esprit le concept des sanctions progressives (*Roberts*, p. 265-266), selon lequel, en règle générale, l'employeur qui cherche à justifier le congédiement doit démontrer qu'il a signalé les problèmes de rendement à l'employé, cherché avec lui ou elle à les corriger et appliqué « un éventail de sanctions progressives avant de recourir à la mesure ultime du renvoi » (rapport Arthurs, p. 100; Christie, p. 690-691).

[55] Le professeur Adams explique en ces termes pourquoi il estime que les sanctions progressives faisaient partie du régime :

> [TRADUCTION] Dans le secteur syndiqué, les arbitres ont adopté le concept des sanctions progressives, sous réserve de dispositions contraires dans le texte de la convention collective. . .

2016 SCC 29 (CanLII)

. . . Parliament must have had this basic concept in mind when it enacted the instant provision because it is the very essence of "justness" in any labour relations sense . . . . [M]ore fundamentally, it would be my view that on the enactment of [ss. 240 to 246] all employers subject to this new provision were accorded the powers to meet the requirements of progressive discipline. With the greatest of respect, [a] more technical and contrary interpretation . . . would simply frustrate and squander the purpose of this legislation. [Citations omitted.]

(*Roberts*, at pp. 265-66)

[56] But he also noted that adjudicators should be mindful of the varying employment contexts under the *Code*, so that the arbitral jurisprudence is not rigidly applied:

However, this does not mean that Adjudicators should import the law of the collective agreement in discipline cases unthinkingly and without modification. They should be extremely sensitive to the varying employment contexts subject to this new provision of the Code, many of which may not fit comfortably within the "industrial" discipline model. In such cases appropriate modifications can be made as required. Thus, I must ask whether the use of suspensions in the banking industry ought not to be required.

(*Roberts*, at p. 266)

[57] Ultimately Prof. Adams concluded that while the dismissal in the case before him was unjust, he did not consider reinstatement to be an appropriate remedy in the circumstances. Instead, he awarded Ms. Roberts the equivalent of five months' wages.

[58] What turned out to be the consensus interpretation of the new provisions as reflected in the *Roberts* decision, was also the interpretation accepted by Prof. Gordon Simmons in a report commissioned by Labour Canada to explain the provisions:

. . . lorsqu'il a adopté la disposition en cause, le législateur devait avoir ce concept fondamental à l'esprit, car il touche à l'essence même de ce qui est « juste » dans le contexte des relations du travail [. . .] [A]u fond, je suis d'avis que, dès l'édiction des [art. 240 à 246], tous les employeurs visés par cette nouvelle disposition se sont vu conférer les pouvoirs leur permettant de faire respecter les prescriptions en matière de sanctions progressives. Soit dit en tout respect, [une] interprétation contraire, plus technique, [. . .] irait tout simplement à l'encontre de l'objet de cette loi et en diluerait les effets. [Références omises.]

(*Roberts*, p. 265-266)

[56] Toutefois, il a également mis en garde contre une application rigide de la jurisprudence issue de l'arbitrage de conventions collectives, rappelant que le *Code* vise divers contextes d'emploi :

[TRADUCTION] Or, je ne veux pas dire par là que les arbitres doivent importer les règles applicables aux conventions collectives dans les affaires disciplinaires à la légère et sans les adapter. Il faut qu'ils soient extrêmement sensibles à la diversité des contextes d'emploi visés par la nouvelle disposition du *Code*, car plusieurs ne cadrent pas facilement avec le modèle « industriel » en matière de discipline. Dans ces cas, les adaptations nécessaires peuvent être apportées. Ainsi, je dois demander s'il n'y aurait pas lieu d'exiger l'application de suspensions dans l'industrie bancaire.

(*Roberts*, p. 266)

[57] Le professeur Adams a finalement conclu au congédiement injuste dans l'affaire dont il était saisi. Toutefois, selon lui, réintégrer Mme Roberts dans son emploi ne constituait pas une réparation adéquate dans les circonstances. Il a plutôt ordonné à son égard le versement d'une indemnité équivalant à cinq mois de salaire.

[58] L'interprétation des nouvelles dispositions exprimée dans la sanction *Roberts* fera consensus. C'est également l'interprétation que retiendra le prof. Gordon Simmons dans le rapport réalisé à la demande de Travail Canada pour expliquer les dispositions :

2016 SCC 29 (CanLII)

For some guidance as to what constitutes just or unjust dismissal we can turn to nearly three decades of dismissal decisions pursuant to collective agreements. There are no hard and fast rules as each situation must be determined according to the particular circumstances of each case. However, the arbitral jurisprudence which has been developed can act as a guide to what have traditionally been regarded as sufficient or insufficient grounds for just dismissal.

(C. Gordon Simmons, *Meaning of Dismissal: The Meaning of Dismissals Under Division V.7 of Part III of the Canada Labour Code* (1979), at p. 1)

[59] Until 1994, when Adjudicator T. W. Wakeling broke away in *Knopp v. Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1994] C.L.A.D. No. 172 (QL), the adjudicative path was clear that an employee could only be dismissed for just cause as that term was understood in the collective bargaining context. Adjudicator Wakeling's revisionism led him to conclude that the common law approach applied, and that if the employer has satisfied the requirements in ss. 230(1) and 235(1) of the *Code* or according to the common law, whichever amount is higher, the dismissal would not be unjust. His is the interpretation accepted by the Federal Court of Appeal in this case.

[60] Out of the over 1,740 adjudications and decisions since the Unjust Dismissal scheme was enacted, my colleagues have identified only 28 decisions that are said to have followed the Wakeling approach: Reagan Ruslim, "Unjust Dismissal Under the *Canada Labour Code*: New Law, Old Statute" (2014), 5:2 *U.W.O. J. Leg. Stud.* 3 (online), at p. 28. Of these 28 decisions, 10 were rendered after this case was decided at the Federal Court and are therefore not relevant to determining the degree of "discord" amongst adjudicators before this case was heard: *Sharma v. Maple Star Transport Ltd.*, 2015 CanLII 43356; *G & R Contracting Ltd. and Sandhu, Re*, 2015 CarswellNat 7465 (WL Can.); *Pare v. Corus Entertainment Inc.*, [2015] C.L.A.D. No. 103 (QL); *Madill v. Spruce Hollow Heavy Haul Ltd.*, [2015] C.L.A.D. No. 114 (QL); *Swanson and Qualicum First Nation, Re* (2015), 26 C.C.E.L. (4th)

Pour des indications sur ce qui constitue un congédiement juste ou injuste, nous disposons de près de trois décennies de décisions d'arbitres ou de conseils d'arbitrage établis conformément à des conventions collectives. Aucune règle précise n'existe et chaque situation doit être réglée selon ses circonstances propres. Toutefois, la jurisprudence qui a pris forme petit à petit peut servir de guide quant à ce qui a traditionnellement été considéré comme un motif suffisant ou insuffisant de congédiement juste.

(C. Gordon Simmons, *Le congédiement : Le congédiement, aux termes de la division V.7 de la partie III du Code canadien du travail* (1979), p. 1)

[59] Avant la rupture effectuée par l'arbitre T. W. Wakeling en tranchant *Knopp c. Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1994] C.L.A.D. No. 172 (QL), la voie était claire : un employé pouvait seulement être congédié pour une juste cause, au sens où il fallait entendre ce terme dans le contexte de la négociation collective. Le révisionnisme pratiqué par l'arbitre Wakeling l'a mené à conclure que les règles de common law s'appliquaient et que le fait pour l'employeur de respecter les prescriptions des par. 230(1) et 235(1) du *Code* ou celles prévues par la common law, si elles étaient plus généreuses, suffisait pour que le congédiement ne soit pas injuste. La Cour d'appel fédérale a repris son interprétation en l'espèce.

[60] Parmi plus de 1740 sentences arbitrales et décisions rendues depuis l'adoption du régime de congédiement injuste, mes collègues ont compté seulement 28 décisions qui ont suivi la démarche préconisée par M. Wakeling (Reagan Ruslim, « Unjust Dismissal Under the *Canada Labour Code* : New Law, Old Statute » (2014), 5:2 *U.W.O. J. Leg. Stud.* 3 (en ligne), p. 28). Parmi ces 28 décisions, 10 ont été rendues après la décision de la Cour fédérale en l'espèce et ne comptent donc pas lorsqu'il s'agit de déterminer le degré de « discorde » au sein des arbitres avant la présente affaire (*Sharma c. Maple Star Transport Ltd.*, 2015 CanLII 43356; *G & R Contracting Ltd. and Sandhu, Re*, 2015 CarswellNat 7465 (WL Can.); *Pare c. Corus Entertainment Inc.*, [2015] C.L.A.D. No. 103 (QL); *Madill c. Spruce Hollow Heavy Haul Ltd.*, [2015] C.L.A.D. No. 114 (QL); *Swanson and Qualicum First Nation,*

2016 SCC 29 (CanLII)

139; *O'Brien v. Mushuau Innu First Nation*, 2015 CanLII 20942; *Newman v. Northern Thunderbird Air Inc.*, [2014] C.L.A.D. No. 248 (QL); *Taypotat v. Muscowpetung First Nation*, [2014] C.L.A.D. No. 53 (QL); *Payne and Bank of Montreal, Re* (2014), 16 C.C.E.L. (4th) 114; and *Sharma and Beacon Transit Lines Inc., Re*, 2013 CarswellNat 4148 (WL Can.).

[61] That leaves 18 cases that have applied the Wakeling approach. Three of them were decided by Adjudicator Wakeling himself. In other words, the "disagreement [that] has persisted for at least two decades" referred to by my colleagues consists of, at most, 18 cases out of over 1,700 (para. 74). What we have here is a drop in the bucket which is being elevated to a jurisprudential parting of the waters.

[62] Even AECL concedes in its factum that "[t]he majority of adjudicators have held that employees may only be dismissed for just cause." This consensus is hardly surprising given the unchallenged goals of the Unjust Dismissal scheme and their incompatibility with what is available under the common law.

[63] In fact, the foundational premise of the common law scheme — that there is a right to dismiss on reasonable notice without cause or reasons — has been completely replaced under the *Code* by a regime *requiring* reasons for dismissal. In addition, the galaxy of discretionary remedies, including, most notably, reinstatement, as well as the open-ended equitable relief available under s. 242(4)(c), are also utterly inconsistent with the right to dismiss without cause. If an employer can continue to dismiss without cause under the *Code* simply by providing adequate severance pay, there is virtually no role for the plurality of remedies available to the adjudicator under ss. 240 to 245.

[64] It is true that under s. 246, dismissed employees may choose to pursue their common law remedy of reasonable notice or pay in lieu in the civil courts

Re (2015), 26 C.C.E.L. (4th) 139; *O'Brien c. Mushuau Innu First Nation*, 2015 CanLII 20942; *Newman c. Northern Thunderbird Air Inc.*, [2014] C.L.A.D. No. 248 (QL); *Taypotat c. Muscowpetung First Nation*, [2014] C.L.A.D. No. 53 (QL); *Payne and Bank of Montreal, Re* (2014), 16 C.C.E.L. (4th) 114; et *Sharma and Beacon Transit Lines Inc., Re*, 2013 CarswellNat 4148 (WL Can.)).

[61] Il reste donc 18 affaires ayant appliqué cette démarche, dont trois ayant été tranchées par l'arbitre Wakeling lui-même. Autrement dit, le « désaccord [qui] perdure depuis au moins une vingtaine d'années » selon mes collègues est formé tout au plus de 18 affaires sur plus de 1700 (par. 74). On parle ici d'une goutte d'eau dans la mer qu'on tente d'élever à une séparation des eaux jurisprudentielles.

[62] Même EACL concède dans son mémoire que [TRADUCTION] « [l]a majorité des arbitres ont conclu que les employés ne peuvent être congédiés que pour une juste cause. » Ce consensus n'est guère surprenant, compte tenu des objectifs incontestés du régime de congédiement injuste et de leur incompatibilité avec les mesures que prévoient les règles de common law.

[63] En fait, la prémisse fondamentale du régime de common law, à savoir qu'il existe un droit de congédier un employé sans motif moyennant un préavis raisonnable, a été remplacée complètement par un régime prévu dans le *Code exigeant* que le congédiement soit motivé. En outre, la constellation des réparations à la disposition de l'arbitre — notamment la réintégration dans l'emploi et les autres mesures équitables qu'il peut accorder en vertu de l'al. 242(4)c) — est incompatible avec un tel droit. Si l'employeur était autorisé par le *Code* à congédier un employé sans motif à la seule condition qu'il verse à ce dernier une indemnité de départ adéquate, la pluralité des réparations que mettent les art. 240 à 245 à la disposition de l'arbitre ne servirait pratiquement à rien.

[64] Certes, l'art. 246 permet à l'employé congédié de revendiquer les réparations de common law que constituent le préavis raisonnable ou l'indemnité

2016 SCC 29 (CanLII)

instead of availing themselves of the dismissal provisions and remedies in the *Code*. But if they choose to pursue their rights under the Unjust Dismissal provisions of the *Code*, only those provisions apply. As Prof. Arthurs observed in his Report:

> . . . the two types of proceedings differ most importantly in other respects.
>
> The first relates to remedies. If successful in a civil action, an employee is entitled to damages equivalent to whatever compensation he or she would have received if the employment contract had been allowed to run its natural course — that is, for whatever period of notice would have been "reasonable." If an employer has been unfair or high-handed in carrying out the discharge, the employee may be awarded additional damages. *By contrast, if successful before an Adjudicator under Part III, an employee is entitled both to reinstatement and to compensation, not only for the duration of the notice period, but for all losses attributable to the discharge. These are potentially more extensive and expensive remedies than those a court might award*. [Emphasis added; p. 177.]

[65] It is worth noting that the *Code*'s scheme, which was enacted in 1978, was preceded by similar Unjust Dismissal protection in Nova Scotia in 1975, and followed by a similar scheme in Quebec in 1979.[11] Unlike other provinces, the Nova Scotia and Quebec schemes display significant structural similarities to the federal statute. They apply only after an employee has completed a certain period of service and do not apply in cases of termination for economic reasons or layoffs. Like the federal scheme, the two provincial ones have been consistently applied as prohibiting dismissals without cause, and grant a wide range of remedies such as reinstatement and compensation.

[11] *An Act to Amend Chapter 10 of the Acts of 1972, the Labour Standards Code,* S.N.S. 1975, c. 50, s. 4; *An Act respecting labour standards*, S.Q. 1979, c. 45, s. 124.

en guise et lieu de préavis devant les cours de justice civile plutôt que de se prévaloir des dispositions sur le congédiement et des réparations offertes par le *Code*. Cependant, s'il choisit de faire valoir ses droits par la procédure de congédiement injuste du *Code*, seules ces dispositions sont applicables. À ce propos, citons un passage du rapport Arthurs :

> . . . les différences les plus importantes entre les deux catégories de recours résident ailleurs.
>
> La première différence a trait aux mesures de redressement. S'il a gain de cause dans une poursuite civile, l'employé a droit à des dommages-intérêts équivalant à l'indemnité qu'il aurait reçue si on avait laissé le contrat de travail suivre son cours normal — c'est-à-dire pour toute période de préavis qui aurait été jugée « raisonnable ». Lorsqu'un employeur a été injuste ou arbitraire dans sa façon de congédier un employé, celui-ci peut bénéficier de dommages-intérêts additionnels. *En revanche, si un employé a gain de cause devant un arbitre en vertu de la Partie III, l'employeur est tenu de le réintégrer dans son poste et de lui verser une indemnité, non seulement pour la durée de la période de préavis, mais pour toutes les pertes attribuables au congédiement. Ces mesures de redressement peuvent être plus étendues et plus coûteuses que celles qu'un tribunal de droit commun peut accorder*. [Italiques ajoutés; p. 188.]

[65] Il vaut la peine de mentionner que le régime prévu dans le *Code*, qui a été adopté en 1978, était précédé d'une protection semblable contre le congédiement injuste prise en Nouvelle-Écosse en 1975, et suivi d'un régime semblable au Québec en 1979[11]. Contrairement à ceux d'autres provinces, les régimes de la Nouvelle-Écosse et du Québec présentent des similitudes structurelles importantes avec la loi fédérale. Ils s'appliquent seulement si l'employé a travaillé pendant un certain temps et ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour des raisons économiques ou de mise à pied. À l'instar du régime fédéral, les deux régimes provinciaux ont systématiquement donné lieu à l'interprétation selon laquelle ils interdisent le congédiement non motivé. Ils prévoient une large fourchette de réparations, comme la réintégration dans l'emploi et l'indemnisation.

[11] *An Act to Amend Chapter 10 of the Acts of 1972, the Labour Standards Code*, S.N.S. 1975, c. 50, art. 4; *Loi sur les normes du travail*, L.Q. 1979, c. 45, art. 124.

2016 SCC 29 (CanLII)

[66] It seems to me to be significant that in *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Quebec (Attorney General)*, [2010] 2 S.C.R. 61, interpreting the Unjust Dismissal provision in the Quebec Act, this Court concluded that "[a]lthough procedural in form", the provision creates "a substantive labour standard" (para. 10). It would be untenable not to apply the same approach to the Unjust Dismissal provision in the federal *Code*, and instead to characterize the provision as a mere procedural mechanism.

[67] The remedies newly available in 1978 to non-unionized employees reflect those generally available in the collective bargaining context. And this, as Minister Munro stated, is what Parliament intended. To infer instead that Parliament intended to maintain the common law under the *Code* regime, creates an anomalous legal environment in which the protections given to employees by statute — reasons, reinstatement, equitable relief — can be superseded by the common law right of employers to dismiss whomever they want for whatever reason they want so long as they give reasonable notice or pay in lieu. This somersaults our understanding of the relationship between the common law and statutes, especially in dealing with employment protections, by assuming the continuity of a more restrictive common law regime notwithstanding the legislative enactment of benefit-granting provisions to the contrary: *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986, at p. 1003; *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27, at para. 36.

[68] AECL's argument that employment can be terminated without cause so long as minimum notice or compensation is given, on the other hand, would have the effect of rendering many of the Unjust Dismissal remedies meaningless or redundant. The requirement to provide reasons for dismissal under s. 241(1), for example, would be redundant. And, if an employee were ordered to be reinstated under s. 242(4)(b), it could well turn out to be a

[66] Il importe également, à mon avis, de souligner que la Cour dans *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, [2010] 2 R.C.S. 61, a conclu à propos de la disposition sur le congédiement injuste de la loi québécoise que « [s]e présentant sous une forme procédurale », elle crée « une norme substantielle du travail » (par. 10). Il serait injustifiable de ne pas appliquer la même méthode d'analyse à la disposition sur le congédiement injustice contenue dans le *Code* et de caractériser plutôt la disposition de simple mécanisme procédural.

[67] Les nouveaux recours prévus à l'intention des employés non syndiqués dès 1978 reprennent ceux qui existent généralement dans le contexte de la négociation collective. C'est ce que le Parlement entendait, selon le ministre Munro. Si, au contraire, le Parlement avait eu l'intention de maintenir les règles de common law parallèlement au régime prévu par le *Code*, il en résulterait une situation juridique incongrue : les protections conférées par une loi aux employés — motif du congédiement, réintégration dans l'emploi et mesures équitables de réparation — pourraient être supplantées par le droit de l'employeur, prévu par la common law, de congédier n'importe qui pour n'importe quel motif à condition qu'il donne un préavis raisonnable ou verse une indemnité en guise et lieu de préavis. Une telle inférence bouleverse la conception du rapport entre la common law et les lois, tout particulièrement en ce qui a trait à la protection des employés, car elle signifierait qu'un régime de common law plus restrictif serait maintenu malgré l'adoption de dispositions légales contraires conférant des avantages (*Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986, p. 1003; *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, par. 36).

[68] Par ailleurs, l'argument invoqué par EACL selon lequel il peut être mis fin à l'emploi sans motif moyennant le préavis minimal ou l'indemnité en guise et lieu de préavis aurait pour effet de rendre inutiles les réparations à l'encontre du congédiement injuste. L'obligation de fournir les motifs du congédiement prévue au par. 241(1), par exemple, serait inutile. De plus, la possibilité, prévue à l'al. 242(4)b), d'ordonner la réintégration de

2016 SCC 29 (CanLII)

meaningless remedy if the employer could simply dismiss that employee again by giving notice and severance pay. These consequences result in statutory incoherence. Only by interpreting ss. 240 to 246 as representing a displacement of the employer's ability at common law to fire an employee without reasons if reasonable notice is given, does the scheme and its remedial package make sense.

[69] That is how the 1978 provisions have been almost universally applied, including — reasonably — by the Adjudicator hearing Mr. Wilson's complaint. It is an outcome that is anchored in parliamentary intention, statutory language, arbitral jurisprudence, and labour relations practice. To decide otherwise would fundamentally undermine Parliament's remedial purpose. I would allow the appeal with costs throughout and restore the decision of the Adjudicator.

The following are the reasons delivered by

[70] The Chief Justice and Karakatsanis, Wagner and Gascon JJ. — We agree with Justice Abella that, under the current framework, the standard of review is reasonableness. We also agree with her disposition of the appeal on the merits and with her analysis of the two conflicting interpretations of the Unjust Dismissal provisions of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2, proposed to the Court. Adjudicator Schiff's decision was reasonable, and it should be restored. We appreciate Justice Abella's efforts to stimulate a discussion on how to clarify or simplify our standard of review jurisprudence to better promote certainty and predictability. However, as it is unnecessary to do so in order to resolve this case, we are not prepared to endorse any particular proposal to redraw our current standard of review framework at this time.

l'employé dans son poste si l'employeur pouvait simplement le congédier à nouveau en lui donnant cette fois-ci le préavis et l'indemnité de départ ne servirait à rien. Ces conséquences créent de l'incohérence juridique. C'est seulement en concluant que les art. 240 à 246 ont écarté le droit que la common law reconnaît à l'employeur de congédier un employé sans motif moyennant le préavis raisonnable que le régime et ses réparations se tiennent.

[69] C'est ainsi que les dispositions de 1978 ont presque toujours été interprétées, y compris, raisonnablement, par l'arbitre ayant entendu la plainte de M. Wilson. Cette interprétation est fondée sur l'intention du Parlement, le libellé de la loi, la jurisprudence arbitrale et les pratiques dans le domaine des relations du travail. Toute autre conclusion contredit fondamentalement l'intention du Parlement, qui est d'apporter une solution de droit. Je suis d'avis d'accueillir l'appel avec dépens devant toutes les cours et de rétablir la décision de l'arbitre.

Version française des motifs rendus par

[70] La Juge en chef et les juges Karakatsanis, Wagner et Gascon — Nous sommes d'accord avec la juge Abella pour dire que, selon le cadre actuel, la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable. Nous souscrivons également à la solution que propose la juge Abella pour trancher le présent pourvoi au fond et à son analyse des deux interprétations contradictoires proposées à la Cour à l'égard des dispositions du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2, sur le congédiement injuste. La décision de l'arbitre Schiff était raisonnable, et il convient de la rétablir. Nous reconnaissons les efforts déployés par la juge Abella en vue de stimuler la discussion sur le moyen de clarifier ou de simplifier notre jurisprudence sur la norme de contrôle dans le but de favoriser la certitude et la prévisibilité. Toutefois, comme l'affaire dont nous sommes saisis ne nécessite pas que l'on se prononce sur cette question, nous ne sommes pas disposés pour l'instant à souscrire à une quelconque proposition de réforme du cadre actuel relatif à la norme de contrôle.

2016 SCC 29 (CanLII)

The following are the reasons delivered by

[71] Cromwell J. — I agree with Justice Abella, for the reasons she gives at paras. 15-18 and 38-40, that the standard of review is reasonableness. I also agree, for the reasons she gives at paras. 41-69, that the adjudicator's decision was reasonable. I therefore agree that the appeal should be allowed with costs throughout and that the decision of the adjudicator should be restored. I write separately only to indicate two things.

[72] The first is that, in my respectful view, our standard of review jurisprudence does not need yet another overhaul and that, as a result, I respectfully disagree with the approach that Justice Abella develops in *obiter*. In my view, *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190, sets out the appropriate framework for addressing the standard of judicial review. No doubt, that framework can and will be refined so that the applicable standard of review may be identified more easily and more consistently. But the basic *Dunsmuir* framework is sound and does not require fundamental re-thinking.

[73] The second and related point is to underline my agreement with para. 18 of Justice Abella's reasons in which she rejects the Federal Court of Appeal's approach of attempting "to calibrate reasonableness by applying a potentially indeterminate number of varying degrees of deference". Of course, reasonableness, while "a single standard" nonetheless "takes its colour from the context": see, e.g., *Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, 2009 SCC 12, [2009] 1 S.C.R. 339, at para. 59; *Catalyst Paper Corp. v. North Cowichan (District)*, 2012 SCC 2, [2012] 1 S.C.R. 5, at para. 18; *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 30 v. Irving Pulp & Paper, Ltd.*, 2013 SCC 34, [2013] 2 S.C.R. 458, at para. 74. Reasonableness must, therefore, "be assessed in the context of the particular type of decision making involved and all relevant factors": *Catalyst Paper Corp.*, at

Version française des motifs rendus par

[71] Le juge Cromwell — Pour les motifs qu'elle exprime aux par. 15-18 et 38-40, je suis d'accord avec la juge Abella pour dire que la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable. Je conviens également, pour les raisons exposées aux par. 41-69 de ses motifs, que la décision de l'arbitre est raisonnable. Par conséquent, je partage l'avis de ma collègue selon qui l'appel doit être accueilli avec dépens devant toutes les cours, et la décision de l'arbitre rétablie. Toutefois, je tiens à mentionner deux points.

[72] Premièrement, soit dit en tout respect, je ne vois pas la nécessité d'une autre réforme fondamentale de notre jurisprudence sur la norme de contrôle et, par conséquent, ne souscris pas à la démarche préconisée par ma collègue en *obiter*. À mon avis, l'arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, établit le bon cadre permettant de déterminer la norme applicable à un contrôle judiciaire. Indubitablement, ce cadre peut être raffiné — et le sera — de sorte que le choix de la norme de contrôle applicable se révélera plus facilement et plus constamment. Le cadre élaboré dans *Dunsmuir* est solide et ne nécessite pas d'être repensé en profondeur.

[73] Deuxièmement — et dans la même veine —, je tiens à manifester mon accord avec la juge Abella à propos du par. 18 de ses motifs dans lequel elle rejette la démarche préconisée par la Cour d'appel fédérale, qui tente « d'étalonner la norme en appliquant des degrés potentiellement indéterminés de déférence ». Certes, la norme de la décision raisonnable, bien qu'elle « constitue une norme unique », « s'adapte au contexte » (voir p. ex. *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339, par. 59; *Catalyst Paper Corp. c. North Cowichan (District)*, 2012 CSC 2, [2012] 1 R.C.S. 5, par. 18; *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, [2013] 2 R.C.S. 458, par. 74). Par conséquent, le caractère raisonnable « s'apprécie dans le contexte du type particulier de processus

2016 SCC 29 (CanLII)

para. 18. However, in my opinion, developing new and apparently unlimited numbers of gradations of reasonableness review — the margins of appreciation approach created by the Federal Court of Appeal — is not an appropriate development of the standard of review jurisprudence.

décisionnel en cause et de l'ensemble des facteurs pertinents » (*Catalyst Paper Corp.*, par. 18). Or, à mon avis, ouvrir la porte au contrôle judiciaire selon une norme de la décision raisonnable repensée et caractérisée par des degrés de contrôle apparemment illimités — la démarche de la marge d'appréciation élaborée par la Cour d'appel fédérale — ne constitue pas une évolution souhaitable de la jurisprudence en la matière.

The reasons of Moldaver, Côté and Brown JJ. were delivered by

Version française des motifs des juges Moldaver, Côté et Brown rendus par

[74] Côté and Brown JJ. (dissenting) — Labour adjudicators have disagreed on the issue of whether it is ever lawful for a federally regulated employer to dismiss a non-unionized employee without cause. This disagreement has persisted for at least two decades. Federally regulated employers and employees are left in a state of uncertainty about the fundamentals of their employment relationship. The adjudicator in this case found that only dismissals for cause are permitted under the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2. On judicial review, the Federal Court and Federal Court of Appeal disagreed: 2013 FC 733, 435 F.T.R. 300; 2015 FCA 17, [2015] 4 F.C.R. 467. Both courts held that dismissals without cause are permitted under the *Code*. The application for judicial review was allowed and the matter was remitted to the adjudicator to determine an appropriate remedy.

[74] Les juges Côté et Brown (dissidents) — Un désaccord règne au sein des arbitres en droit du travail sur la question de savoir s'il est légal pour un employeur régi par la législation fédérale de congédier sans motif un employé non syndiqué. Ce désaccord perdure depuis au moins une vingtaine d'années. Les employeurs et les employés régis par la législation fédérale sont ainsi plongés dans l'incertitude quant aux tenants et aboutissants de leur lien d'emploi. En l'espèce, l'arbitre a conclu que le *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L-2 (« *C.c.t.* »), ne permet que les congédiements motivés. Saisies d'une demande de contrôle judiciaire, la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont exprimé un avis différent, jugeant que le *C.c.t.* permettait les congédiements non motivés (2013 CF 733; 2015 CAF 17, [2015] 4 R.C.F. 467). La demande de contrôle judiciaire a été accueillie, et l'affaire a été renvoyée à l'arbitre pour qu'il ordonne la réparation appropriée.

[75] We agree with the Federal Court and the Federal Court of Appeal. A dismissal without cause is not *per se* unjust, so long as adequate notice is provided. However, such a dismissal does not allow the employer to escape the scrutiny of an adjudicator or the courts if the employee chooses to challenge the lawfulness of the dismissal. The adjudicator in this case adopted the opposite interpretation, holding that dismissal without cause is automatically an unjust dismissal. Because the adjudicator's interpretation of ss. 240 to 246 of the *Code* is inconsistent with the text, context and purpose of these provisions, it ought to be set aside.

[75] Nous sommes du même avis que la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale. Un congédiement non motivé n'est pas en soi injuste, dès lors qu'un préavis suffisant a été donné. Toutefois, ce type de congédiement ne permet pas à l'employeur de se soustraire à un contrôle arbitral ou judiciaire, si l'employé décide de contester la légalité de son congédiement. En l'espèce, l'arbitre a retenu l'interprétation contraire : un congédiement non motivé est nécessairement injuste. L'interprétation par l'arbitre des art. 240 à 246 du *C.c.t.* étant incompatible avec le texte, le contexte et l'objet de ces dispositions, elle doit être écartée.

2016 SCC 29 (CanLII)

I. Standard of Review

[76] For the reasons we set out below, we would apply a correctness review to the narrow and distilled legal issue in this case.

[77] The parties before this Court agreed that the standard of review is reasonableness. However, the determination of the standard of review that applies in any case is a question of law, and "agreement between the parties cannot be determinative of the matter": *Monsanto Canada Inc. v. Ontario (Superintendent of Financial Services)*, 2004 SCC 54, [2004] 3 S.C.R. 152, at para. 6. Our colleague Justice Abella stated this point succinctly in *Celgene Corp. v. Canada (Attorney General)*, 2011 SCC 1, [2011] 1 S.C.R. 3, at para. 33, when she observed that "the parties should not be able, by agreement, to *contract out* of the appropriate standard of review" (emphasis in original).

[78] We note Abella J.'s proposed revisions to the standard of review, expressly made in *obiter dicta*. While we appreciate the constructive spirit in which they are proposed, and while we harbour concerns about their merits, we prefer to confine any statement regarding what is already the subject of a peripatetic body of jurisprudence to a judicial pronouncement.

Rule of Law Concerns Justify Correctness Review in This Case

[79] In our view, this case exposes a serious concern for the rule of law posed by presumptively deferential review of a decision-maker's interpretation of its home statute. In the specific context of this case, correctness review is justified. To conclude otherwise would abandon rule of law values in favour of indiscriminate deference to the administrative state.

I. Norme de contrôle

[76] Pour les motifs qui suivent, nous sommes d'avis que la question précise de droit pur que soulève le pourvoi doit être résolue en appliquant la norme de la décision correcte.

[77] Les parties devant la Cour ont convenu que la norme applicable est celle de la décision raisonnable. Toutefois, la norme de contrôle applicable à un cas donné est une question de droit, et « l'accord des parties ne peut être concluant sur ce point » (*Monsanto Canada Inc. c. Ontario (Surintendant des services financiers)*, 2004 CSC 54, [2004] 3 R.C.S. 152, par. 6). Notre collègue, la juge Abella, a d'ailleurs résumé la question de façon succincte dans l'arrêt *Celgene Corp. c. Canada (Procureur général)*, 2011 CSC 1, [2011] 1 R.C.S. 3, par. 33, en faisant observer que « [l]es parties ne devraient certes pas avoir la faculté de *se soustraire*, d'un commun accord, à l'application de la norme de contrôle appropriée » (en italique dans l'original).

[78] Nous avons pris connaissance de la réforme que propose la juge Abella à la norme de contrôle, qu'elle présente expressément en *obiter dicta*. Bien que nous admirions l'esprit constructif qui sous-tend la démarche, et bien que nous ayons des réserves quant à son bien-fondé, nous croyons préférable de réserver toute discussion portant sur cette matière ayant déjà fait couler beaucoup d'encre à une décision judiciaire.

La primauté du droit justifie l'application de la norme de la décision correcte en l'espèce

[79] À notre avis, la présente affaire soulève de sérieuses questions relatives au respect du principe de la primauté du droit en raison de la présomption voulant que la déférence s'impose dès qu'il s'agit du contrôle de l'interprétation, par un décideur, de sa propre loi constitutive. Dans le contexte spécifique du présent dossier, la norme de la décision correcte est celle qui doit être appliquée. Conclure le contraire revient à abandonner la primauté du droit au bénéfice d'une déférence aveugle à l'Administration.

2016 SCC 29 (CanLII)

[80] This Court has recognized that, where deference is owed, a decision-maker's interpretation of the law will be reasonable if it falls within a range of intelligible, defensible outcomes: *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190, at para. 47. As a general proposition, we agree.

[81] However, deferring in this way on matters of statutory interpretation opens up the possibility that different decision-makers may each reach opposing interpretations of the same provision, thereby creating "needless uncertainty in the law [in the sense that] individuals' rights [are] dependent on the identity of the decision-maker, not the law": J. M. Evans, "Triumph of Reasonableness: But How Much Does It Really Matter?" (2014), 27 *C.J.A.L.P.* 101, at p. 105. This concern was raised forcefully by Stratas J.A. at the Federal Court of Appeal in the present case, and has been expressed elsewhere: see, e.g., *Altus Group Ltd. v. Calgary (City)*, 2015 ABCA 86, 599 A.R. 223, at paras. 31-33; *Abdoulrab v. Ontario Labour Relations Board*, 2009 ONCA 491, 95 O.R. (3d) 641, at para. 48; *Taub v. Investment Dealers Assn. of Canada*, 2009 ONCA 628, 98 O.R. (3d) 169, at paras. 65-67.

[82] In theory, these disagreements can last forever. Administrative decision-makers are not bound by the principle of *stare decisis*, and many decision-makers — like the labour adjudicators in the present case — lack an institutional umbrella under which issues can be debated openly and a consensus position can emerge.

[83] This is precisely what has occurred in the present case. For decades, labour adjudicators across the country have come to conflicting interpretations of the unjust dismissal provisions of Part III of the *Code*. These conflicting interpretations go to the heart of the federal employment law regime: Is an employer ever permitted to dismiss a non-unionized employee without cause? Some adjudicators say yes. Some say no. Lower courts have found both interpretations to be reasonable: see, e.g., Federal Court

[80] La Cour a reconnu que, lorsque la déférence est de mise, l'interprétation que le décideur fait de la loi est raisonnable si elle appartient aux issues acceptables et intelligibles (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 47). À titre d'énoncé général, nous en convenons.

[81] Toutefois, une telle déférence quant à des questions d'interprétation législative emporte la possibilité que deux décideurs donnent des interprétations contraires d'une même disposition et créent [TRADUCTION] « une incertitude juridique inutile [étant donné que] les droits individuels dépendent non pas de la loi, mais de l'identité du décideur » (J. M. Evans, « Triumph of Reasonableness : But How Much Does It Really Matter? » (2014), 27 *R.C.D.A.P.* 101, p. 105). Le juge Stratas, de la Cour d'appel fédérale, n'y est pas allé de main morte pour exprimer cette préoccupation dans la présente affaire, laquelle avait déjà été soulevée auparavant (voir p. ex. *Altus Group Ltd. c. Calgary (City)*, 2015 ABCA 86, 599 A.R. 223, par. 31-33; *Abdoulrab c. Ontario Labour Relations Board*, 2009 ONCA 491, 95 O.R. (3d) 641, par. 48; *Taub c. Investment Dealers Assn. of Canada*, 2009 ONCA 628, 98 O.R. (3d) 169, par. 65-67).

[82] En théorie, ces désaccords peuvent durer indéfiniment. En effet, les tribunaux administratifs ne sont pas liés par le principe de l'autorité du précédent, et bon nombre d'entre eux — comme les arbitres du travail dans le cas qui nous occupe — ne disposent pas d'un cadre institutionnel leur permettant de débattre les questions ouvertement et favorisant l'émergence d'un consensus.

[83] C'est précisément ce qui s'est produit en l'espèce. Pendant des décennies, les arbitres du travail dans tout le pays ont proposé des interprétations contradictoires des dispositions de la partie III du *C.c.t.* relatives au congédiement injuste. Ces interprétations contradictoires vont à l'essence même du régime fédéral du droit du travail : est-il jamais possible pour un employeur de congédier sans motif un employé non syndiqué? Certains arbitres répondent oui, d'autres non. Les cours siégeant en révision

2016 SCC 29 (CanLII)

reasons and *Pierre v. Roseau River Tribal Council*, [1993] 3 F.C. 756 (T.D.).

[84] The rule of law and the promise of orderly governance suffer as a result. When reasonableness review insulates conflicting interpretations from judicial resolution, the identity of the decision-maker determines the outcome of individual complaints, not the law itself. And when this is the case, we allow the caprice of the administrative state to take precedence over the "general principle of normative order": *British Columbia (Attorney General) v. Christie*, 2007 SCC 21, [2007] 1 S.C.R. 873, at para. 20; *Reference re Secession of Quebec*, [1998] 2 S.C.R. 217, at para. 71; *Reference re Manitoba Language Rights*, [1985] 1 S.C.R. 721, at pp. 747-52.

[85] More troubling still, such a situation calls into question our legal system's foundational premise that there is "one law for all" (*Reference re Secession of Quebec*, at para. 71), since, realistically, what the law means depends on whether one's case is decided by one decision-maker or another. It goes without saying that the rule of law, upon which our Constitution is expressly founded, requires something closer to universal application.

[86] The cardinal values of certainty and predictability — which are themselves core principles of the rule of law (T. Bingham, *The Rule of Law* (2010), at p. 37) — are also compromised. In the context of the present case, leaving unresolved a divided body of arbitral decisions clouds an essential feature of the federal regime governing employment relationships. Federally regulated employers cannot predictably determine when and how they can dismiss their employees, while employees are left in a state of uncertainty about the extent of their job security.

[87] The conflicting adjudicative jurisprudence has done more than just create general uncertainty. It creates the risk that the *very same* federally regulated employer might be subjected to conflicting

ont jugé les deux interprétations raisonnables (voir p. ex. motifs de la Cour fédérale et *Pierre c. Conseil tribal de Roseau River*, [1993] 3 C.F. 756 (1re inst.)).

[84] La primauté du droit et la promesse d'une gouvernance ordonnée en souffrent. Lorsque l'application de la norme de la décision raisonnable a pour effet de mettre des interprétations contradictoires à l'abri de toute intervention judiciaire, c'est l'identité du décideur, et non la loi, qui détermine l'issue des plaintes individuelles. En pareil cas, les caprices de l'Administration ont préséance sur le « principe [. . .] général de l'ordre normatif » (*Colombie-Britannique (Procureur général) c. Christie*, 2007 CSC 21, [2007] 1 R.C.S. 873, par. 20; *Renvoi relatif à la sécession du Québec*, [1998] 2 R.C.S. 217, par. 71; *Renvoi relatif aux droits linguistiques au Manitoba*, [1985] 1 R.C.S. 721, p. 747-752).

[85] Encore plus troublant, une telle situation remet en cause le principe fondamental de notre système juridique suivant lequel il y a « une seule loi pour tous » (*Renvoi relatif à la sécession du Québec*, par. 71), étant donné que, concrètement, le sens de la loi dépend du décideur appelé à trancher le différend. Il va sans dire que le principe de la primauté du droit, sur lequel notre Constitution est expressément fondée, exige que l'on applique une norme plus universelle.

[86] Les valeurs fondamentales que sont la certitude et la prévisibilité — elles-mêmes des éléments centraux de la primauté du droit (T. Bingham, *The Rule of Law* (2010), p. 37) — s'en trouvent également compromises. En l'espèce, laisser la jurisprudence arbitrale partagée signifie brouiller une caractéristique essentielle du régime fédéral en matière de relations de travail : les employeurs régis par la législation fédérale ne savent pas dans quels cas et selon quelles modalités ils peuvent congédier leurs employés, et les employés vivent dans l'incertitude quant à leur sécurité d'emploi.

[87] Cette jurisprudence arbitrale contradictoire n'a pas seulement provoqué une incertitude généralisée. Elle crée le risque que le *même* employeur régi par la législation fédérale soit assujetti à des

2016 SCC 29 (CanLII)

legal interpretations, such that it may be told in one case that it *can* dismiss an employee without cause, while being told in another case that it *cannot*. As Rothstein J. stated in his concurring opinion in *Canada (Citizenship and Immigration) v. Khosa*, 2009 SCC 12, [2009] 1 S.C.R. 339, at para. 90, "[d]ivergent applications of legal rules undermine the integrity of the rule of law." This is not mere conjecture; it has already happened to Atomic Energy of Canada Limited, the respondent in the matter before us: see Federal Court reasons and *Champagne v. Atomic Energy of Canada Ltd.*, 2012 CanLII 97650. We would echo the statement of McLachlin J. (as she then was) in her concurring opinion in *British Columbia Telephone Co. v. Shaw Cable Systems (B.C.) Ltd.*, [1995] 2 S.C.R. 739, that judicial intervention may be required to resolve conflicting administrative decisions:

> We must not forget that the parties involved in problems of this sort are often providing services of considerable importance to the public. It is the task of the legal system to provide them with clear guidance as to their legal obligations so that they can provide the services that they are required to provide in an efficacious and legal manner. When two different boards have given conflicting definitions of a body's legal obligations, it is important that the body be afforded means of determining which obligation prevails and which it must obey. The boards themselves cannot determine this. The only body which can do it is the court. [para. 79]

[88] Finally, the existence of lingering disagreements amongst decision-makers undermines the very basis for deference. It makes little sense to defer to the interpretation of one decision-maker when it is clear that other similarly situated decision-makers — whose decisions are equally entitled to deference — have reached a different result. To accord deference in these circumstances privileges the expertise of the decision-maker whose decision is currently subject

interprétations législatives contradictoires, à telle enseigne que dans un cas on jugerait qu'il *serait autorisé* à congédier sans motif un employé alors que dans un autre on jugerait qu'il *ne le serait pas*. Comme le juge Rothstein l'indique dans son opinion concordante dans l'arrêt *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 R.C.S. 339, par. 90, « [l]e manque de cohérence dans l'application des règles de droit mine l'intégrité de la primauté du droit. » Et ceci n'est pas pure spéculation; c'est déjà arrivé à Énergie Atomique du Canada Limitée, intimée en l'espèce (voir motifs de la Cour fédérale et *Champagne c. Atomic Energy of Canada Ltd.*, 2012 CanLII 97650). Nous faisons nôtres les propos de la juge McLachlin (maintenant Juge en chef) dans ses motifs concordants dans l'arrêt *British Columbia Telephone Co. c. Shaw Cable Systems (B.C.) Ltd.*, [1995] 2 R.C.S. 739, dans lequel elle souligne que l'intervention judiciaire peut se révéler nécessaire pour résoudre le problème d'interprétations administratives contradictoires :

> Nous ne devons pas oublier que les parties aux prises avec des problèmes de la sorte offrent souvent des services d'une importance considérable pour le public. Il appartient au système juridique de leur donner des directives claires sur leurs obligations légales, de façon à ce qu'elles puissent fournir les services exigés d'elles, d'une façon efficace et légale. Lorsque deux conseils différents ont défini de façon contradictoire les obligations légales d'un organisme, il est important que cet organisme dispose des moyens de déterminer quelle est l'obligation qui doit prévaloir et quelle est celle dont il doit s'acquitter. Les conseils eux-mêmes ne peuvent faire cette détermination. Le seul organisme habilité à le faire est une cour de justice. [par. 79]

[88] Enfin, l'existence de divergences persistantes entre les décideurs compromet la raison d'être même de la déférence. En effet, il est illogique de s'en remettre à l'interprétation d'un décideur alors que, manifestement, d'autres décideurs saisis de cas semblables — et dont les décisions commandent tout autant le respect — sont parvenus à un résultat différent. La retenue en pareil cas favorise arbitrairement l'expertise du décideur dont la décision est l'objet du

2016 SCC 29 (CanLII)

to judicial review over the expertise of other similarly situated decision-makers without any compelling reason for doing so.

[89] We believe, therefore, that where there is lingering disagreement on a matter of statutory interpretation between administrative decision-makers, and where it is clear that the legislature could only have intended the statute to bear one meaning, correctness review is appropriate. This lingering disagreement presupposes that both interpretations are reasonable, since, of course, a contradictory but unreasonable decision will be quashed on judicial review and no lingering disagreement can result. But we wish to make one point clear: it does not matter whether one or one hundred decisions have been rendered that conflict with the "consensus" interpretation identified by the majority. As long as there is one conflicting but reasonable decision, its very existence undermines the rule of law: L. J. Wihak, "Wither the correctness standard of review? *Dunsmuir*, six years later" (2014), 27 *C.J.A.L.P.* 173, at p. 197.

[90] Such a lingering disagreement exists in this case. While the majority says that "almost all" of the adjudicators have adopted the interpretation of the legislative scheme that was accepted by the adjudicator in this case (para. 46), there is a significant line of cases adopting the opposite interpretation: see, e.g., *Sharma v. Maple Star Transport Ltd.*, 2015 CanLII 43356; *G & R Contracting Ltd. and Sandhu, Re*, 2015 CarswellNat 7465 (WL Can.); *Pare v. Corus Entertainment Inc.*, [2015] C.L.A.D. No. 103 (QL); *Madill v. Spruce Hollow Heavy Haul Ltd.*, [2015] C.L.A.D. No. 114 (QL); *Swanson and Qualicum First Nation, Re* (2015), 26 C.C.E.L. (4th) 139; *O'Brien v. Mushuau Innu First Nation*, 2015 CanLII 20942; *Newman v. Northern Thunderbird Air Inc.*, [2014] C.L.A.D. No. 248 (QL); *Taypotat v. Muscowpetung First Nation*, [2014] C.L.A.D. No. 53 (QL); *Payne and Bank of Montreal, Re* (2014), 16 C.C.E.L. (4th) 114; *Sharma and Beacon Transit Lines Inc., Re*, 2013 CarswellNat 4148 (WL Can.); *Klein v. Royal Canadian Mint*, 2013 CLLC ¶210-013; *Paul v. National Centre for First Nations*

contrôle judiciaire au détriment de celle d'autres décideurs dans un cas semblable.

[89] Nous estimons donc qu'en présence de divergences persistantes entre des décideurs administratifs concernant l'interprétation d'une loi à laquelle le législateur voulait manifestement ne donner qu'un seul sens, c'est la norme de la décision correcte qui doit être appliquée. Ces divergences persistantes tiennent pour acquis que les deux interprétations sont raisonnables, puisque, bien évidemment, la décision qui en contredit une autre et qui est déraisonnable sera annulée à l'issue d'un contrôle judiciaire, ce qui mettra fin aux divergences. De plus, nous tenons à préciser qu'il importe peu que l'interprétation faisant « consensus » dont parlent les juges majoritaires soit contredite par une seule ou par une centaine de décisions; dès lors qu'une décision contraire existe, même si raisonnable, son existence même mine le principe de la primauté du droit (L. J. Wihak, « Wither the correctness standard of review? *Dunsmuir*, six years later » (2014), 27 *R.C.D.A.P.* 173, p. 197).

[90] Une telle divergence persistante existe en l'espèce. Même si les juges majoritaires affirment que « presque tous » les arbitres adhèrent à l'interprétation du régime législatif qu'a retenue l'arbitre dans la présente affaire (par. 46), un nombre considérable de décisions vont dans le sens contraire (voir p. ex. *Sharma c. Maple Star Transport Ltd.*, 2015 CanLII 43356; *G & R Contracting Ltd. and Sandhu, Re*, 2015 CarswellNat 7465 (WL Can.); *Pare c. Corus Entertainment Inc.*, [2015] C.L.A.D. No. 103 (QL); *Madill c. Spruce Hollow Heavy Haul Ltd.*, [2015] C.L.A.D. No. 114 (QL); *Swanson and Qualicum First Nation, Re* (2015), 26 C.C.E.L. (4th) 139; *O'Brien c. Mushuau Innu First Nation*, 2015 CanLII 20942; *Newman c. Northern Thunderbird Air Inc.*, [2014] C.L.A.D. No. 248 (QL); *Taypotat c. Muscowpetung First Nation*, [2014] C.L.A.D. No. 53 (QL); *Payne and Bank of Montreal, Re* (2014), 16 C.C.E.L. (4th) 114; *Sharma and Beacon Transit Lines Inc., Re*, 2013 CarswellNat 4148 (WL Can.); *Klein c. Royal Canadian Mint*, 2013 CLLC ¶210-013; *Paul c. National Centre for First*

2016 SCC 29 (CanLII)

Governance, 2012 CanLII 85154; *Palmer v. Dempsey Laird Trucking Ltd.*, 2012 CarswellNat 1620 (WL Can.); *Gouchey v. Sturgeon Lake Cree Nation*, 2011 CarswellNat 3430 (WL Can.); *Stark v. Tl'azt'en Nation*, 2011 CarswellNat 3074 (WL Can.); *Dominic v. Tl'azt'en Nation*, 2011 CarswellNat 3085 (WL Can.); *McCloud v. Samson Cree Nation*, [2011] C.L.A.D. No. 119 (QL); *Prosper v. PPADC Management Co.*, [2010] C.L.A.D. No. 430 (QL); *Perley v. Maliseet First Nation at Tobique*, 2010 CarswellNat 4618 (WL Can.); *Daniels v. Whitecap Dakota First Nation*, [2008] C.L.A.D. No. 135 (QL); *Armsworthy v. L.H. & Co.*, [2005] C.L.A.D. No. 161 (QL); *Indian Resource Council of Canada and Whitecap (Re)*, 2003 CarswellNat 7342 (WL Can.); *Cooper v. Exalta Transport Services Ltd.*, [2002] C.L.A.D. No. 612 (QL); *Chalifoux v. Driftpile First Nation*, [2000] C.L.A.D. No. 368 (QL); *Halkowich and Fairford First Nation*, [1998] C.L.A.D. No. 486 (QL); *D. McCool Transport Ltd. and Bosma*, [1998] C.L.A.D. No. 315 (QL), at paras. 12 et seq.; *Jalbert and Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1996] C.L.A.D. No. 631 (QL); *Knopp v. Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1994] C.L.A.D. No. 172 (QL).

[91] This is not an exhaustive list, but serves merely to illustrate that discord exists in the adjudicative jurisprudence on the issue of whether the *Code* permits an employer to dismiss an employee without cause. It is the existence of this discord that undermines the rule of law and justifies correctness review in this case. Further, this is a matter of general importance, defining the basis of the employment relationship for thousands of Canadians. We would also add that questions regarding the dismissal of federal employees do not fall exclusively within the jurisdiction of labour adjudicators. As we will explain below, civil courts also possess jurisdiction over some of these matters. The narrow and distilled question of law raised by this case goes to the very heart of the federal employment relationship. Consistency in defining the nature of this relationship is therefore required.

Nations Governance, 2012 CanLII 85154; *Palmer c. Dempsey Laird Trucking Ltd.*, 2012 CarswellNat 1620 (WL Can.); *Gouchey c. Sturgeon Lake Cree Nation*, 2011 CarswellNat 3430 (WL Can.); *Stark c. Tl'azt'en Nation*, 2011 CarswellNat 3074 (WL Can.); *Dominic c. Tl'azt'en Nation*, 2011 CarswellNat 3085 (WL Can.); *McCloud c. Samson Cree Nation*, [2011] C.L.A.D. No. 119 (QL); *Prosper c. PPADC Management Co.*, [2010] C.L.A.D. No. 430 (QL); *Perley c. Maliseet First Nation at Tobique*, 2010 CarswellNat 4618 (WL Can.); *Daniels c. Whitecap Dakota First Nation*, [2008] C.L.A.D. No. 135 (QL); *Armsworthy c. L.H. & Co.*, [2005] C.L.A.D. No. 161 (QL); *Indian Resource Council of Canada and Whitecap (Re)*, 2003 CarswellNat 7342 (WL Can.); *Cooper c. Exalta Transport Services Ltd.*, [2002] C.L.A.D. No. 612 (QL); *Chalifoux c. Driftpile First Nation*, [2000] C.L.A.D. No. 368 (QL); *Halkowich and Fairford First Nation*, [1998] C.L.A.D. No. 486 (QL); *D. McCool Transport Ltd. and Bosma*, [1998] C.L.A.D. No. 315 (QL), par. 12 et suiv.; *Jalbert and Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1996] C.L.A.D. No. 631 (QL); *Knopp c. Westcan Bulk Transport Ltd.*, [1994] C.L.A.D. No. 172 (QL)).

[91] Il ne s'agit pas ici d'une liste exhaustive, mais plutôt d'une liste servant à illustrer l'existence d'une divergence entre les arbitres sur la question de savoir si le *C.c.t.* permet à un employeur de congédier un employé sans motif. C'est l'existence même de cette divergence qui mine la primauté du droit et exige l'application de la norme de la décision correcte en l'espèce. Qui plus est, il s'agit d'une question d'importance générale, qui a une incidence sur le fondement du lien d'emploi de milliers de Canadiennes et de Canadiens. Il importe d'ajouter que les questions relatives au congédiement d'employés fédéraux ne relèvent pas exclusivement d'arbitres en droit du travail. Comme nous l'expliquons plus loin, les cours civiles sont également compétentes à plusieurs égards en ce domaine. La question précise de droit pur que soulève la présente affaire touche à l'essence même du lien d'emploi fédéral. Par conséquent, il est essentiel que la cohérence préside à la définition de la nature de ce lien.

2016 SCC 29 (CanLII)

[92] We turn now to the merits, applying a correctness review for the reasons set out above.

II. Statutory Provisions

[93] This case concerns the interrelationship between the provisions of Part III of the *Code* which govern non-unionized federal employees.

[94] Section 230 of the *Code* codifies the common law rules on notice periods and wages in lieu of notice when terminating the employment of an employee without cause:

230 (1) Except where subsection (2) applies, an employer who terminates the employment of an employee who has completed three consecutive months of continuous employment by the employer shall, except where the termination is by way of dismissal for just cause, give the employee either

(a) notice in writing, at least two weeks before a date specified in the notice, of the employer's intention to terminate his employment on that date, or

(b) two weeks wages at his regular rate of wages for his regular hours of work, in lieu of the notice.

(2) Where an employer is bound by a collective agreement that contains a provision authorizing an employee who is bound by the collective agreement and whose position becomes redundant to displace another employee on the basis of seniority, and the position of an employee who is so authorized becomes redundant, the employer shall

(a) give at least two weeks notice in writing to the trade union that is a party to the collective agreement and to the employee that the position of the employee has become redundant and post a copy of the notice in a conspicuous place within the industrial establishment in which the employee is employed; or

(b) pay to any employee whose employment is terminated as a result of the redundancy of the position two weeks wages at his regular rate of wages.

(3) Except where otherwise prescribed by regulation, an employer shall, for the purposes of this Division, be deemed to have terminated the employment of an employee when the employer lays off that employee.

[92] Nous passons maintenant à l'analyse au fond de l'affaire et appliquons la norme de la décision correcte pour les raisons données précédemment.

II. Dispositions législatives

[93] Le présent pourvoi concerne les rapports entre les dispositions de la partie III du *C.c.t.* qui régit les employés fédéraux non syndiqués.

[94] L'article 230 du *C.c.t.* codifie les règles de common law relatives au préavis et à l'indemnité en tenant lieu en cas de licenciement non motivé :

230 (1) Sauf cas prévu au paragraphe (2) et sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié, l'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins trois mois est tenu :

a) soit de donner à l'employé un préavis de licenciement écrit d'au moins deux semaines;

b) soit de verser, en guise et lieu de préavis, une indemnité égale à deux semaines de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal.

(2) En cas de suppression d'un poste, l'employeur lié par une convention collective autorisant un employé ainsi devenu surnuméraire à supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui est tenu :

a) soit de donner au syndicat signataire de la convention collective et à l'employé un préavis de suppression de poste, d'au moins deux semaines, et de placer une copie du préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où l'employé travaille;

b) soit de verser à l'employé licencié en raison de la suppression du poste deux semaines de salaire au taux régulier.

(3) Sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est, pour l'application de la présente section, assimilée au licenciement.

2016 SCC 29 (CanLII)

[95] Section 235 of the *Code* establishes a minimum amount of severance pay that must be paid to certain employees whose employment is terminated without cause:

235 (1) An employer who terminates the employment of an employee who has completed twelve consecutive months of continuous employment by the employer shall, except where the termination is by way of dismissal for just cause, pay to the employee the greater of

(a) two days wages at the employee's regular rate of wages for his regular hours of work in respect of each completed year of employment that is within the term of the employee's continuous employment by the employer, and

(b) five days wages at the employee's regular rate of wages for his regular hours of work.

(2) For the purposes of this Division,

(a) except where otherwise provided by regulation, an employer shall be deemed to have terminated the employment of an employee when the employer lays off that employee.

[96] Sections 240 to 245 of the *Code* set out a procedure whereby an employee who believes that his dismissal was unjust can complain to an inspector, leading to the appointment of an adjudicator who will determine whether the dismissal was unjust and order a remedy that the adjudicator deems appropriate in the circumstances. Of relevance to this appeal are ss. 240 to 242:

240 (1) Subject to subsections (2) and 242(3.1), any person

(a) who has completed twelve consecutive months of continuous employment by an employer, and

(b) who is not a member of a group of employees subject to a collective agreement,

may make a complaint in writing to an inspector if the employee has been dismissed and considers the dismissal to be unjust.

(2) Subject to subsection (3), a complaint under subsection (1) shall be made within ninety days from the date on which the person making the complaint was dismissed.

[95] L'article 235 du *C.c.t.* précise l'indemnité de départ minimale devant être versée à l'employé en cas de licenciement non motivé :

235 (1) L'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins douze mois est tenu, sauf en cas de congédiement justifié, de verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :

a) deux jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal, pour chaque année de service;

b) cinq jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal.

(2) Pour l'application de la présente section :

a) sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est assimilée au licenciement.

[96] Les articles 240 à 245 du *C.c.t.* prévoient une procédure suivant laquelle l'employé qui se croit injustement congédié peut déposer une plainte auprès d'un inspecteur, après quoi un arbitre peut être désigné pour décider si le congédiement était injuste et ordonner la réparation qu'il estime appropriée dans les circonstances. Les articles 240 à 242 sont pertinents en l'espèce :

240 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si :

a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;

b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.

2016 SCC 29 (CanLII)

(3) The Minister may extend the period of time referred to in subsection (2) where the Minister is satisfied that a complaint was made in that period to a government official who had no authority to deal with the complaint but that the person making the complaint believed the official had that authority.

(3) Le ministre peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) dans les cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir.

241 (1) Where an employer dismisses a person described in subsection 240(1), the person who was dismissed or any inspector may make a request in writing to the employer to provide a written statement giving the reasons for the dismissal, and any employer who receives such a request shall provide the person who made the request with such a statement within fifteen days after the request is made.

241 (1) La personne congédiée visée au paragraphe 240(1) ou tout inspecteur peut demander par écrit à l'employeur de lui faire connaître les motifs du congédiement; le cas échéant, l'employeur est tenu de lui fournir une déclaration écrite à cet effet dans les quinze jours qui suivent la demande.

(2) On receipt of a complaint made under subsection 240(1), an inspector shall endeavour to assist the parties to the complaint to settle the complaint or cause another inspector to do so.

(2) Dès réception de la plainte, l'inspecteur s'efforce de concilier les parties ou confie cette tâche à un autre inspecteur.

(3) Where a complaint is not settled under subsection (2) within such period as the inspector endeavouring to assist the parties pursuant to that subsection considers to be reasonable in the circumstances, the inspector shall, on the written request of the person who made the complaint that the complaint be referred to an adjudicator under subsection 242(1),

(3) Si la conciliation n'aboutit pas dans un délai qu'il estime raisonnable en l'occurrence, l'inspecteur, sur demande écrite du plaignant à l'effet de saisir un arbitre du cas :

(a) report to the Minister that the endeavour to assist the parties to settle the complaint has not succeeded; and

a) fait rapport au ministre de l'échec de son intervention;

(b) deliver to the Minister the complaint made under subsection 240(1), any written statement giving the reasons for the dismissal provided pursuant to subsection (1) and any other statements or documents the inspector has that relate to the complaint.

b) transmet au ministre la plainte, l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement et tous autres déclarations ou documents relatifs à la plainte.

242 (1) The Minister may, on receipt of a report pursuant to subsection 241(3), appoint any person that the Minister considers appropriate as an adjudicator to hear and adjudicate on the complaint in respect of which the report was made, and refer the complaint to the adjudicator along with any statement provided pursuant to subsection 241(1).

242 (1) Sur réception du rapport visé au paragraphe 241(3), le ministre peut désigner en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'affaire et lui transmettre la plainte ainsi que l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement.

(2) An adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1)

(2) Pour l'examen du cas dont il est saisi, l'arbitre :

(a) shall consider the complaint within such time as the Governor in Council may by regulation prescribe;

a) dispose du délai fixé par règlement du gouverneur en conseil;

2016 SCC 29 (CanLII)

(b) shall determine the procedure to be followed, but shall give full opportunity to the parties to the complaint to present evidence and make submissions to the adjudicator and shall consider the information relating to that complaint; and

(c) has, in relation to any complaint before the adjudicator, the powers conferred on the Canada Industrial Relations Board, in relation to any proceeding before the Board, under paragraphs 16(a), (b) and (c).

(3) Subject to subsection (3.1), an adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1) shall

(a) consider whether the dismissal of the person who made the complaint was unjust and render a decision thereon; and

(b) send a copy of the decision with the reasons therefor to each party to the complaint and to the Minister.

(3.1) No complaint shall be considered by an adjudicator under subsection (3) in respect of a person where

(a) that person has been laid off because of lack of work or because of the discontinuance of a function; or

(b) a procedure for redress has been provided elsewhere in or under this or any other Act of Parliament.

(4) Where an adjudicator decides pursuant to subsection (3) that a person has been unjustly dismissed, the adjudicator may, by order, require the employer who dismissed the person to

(a) pay the person compensation not exceeding the amount of money that is equivalent to the remuneration that would, but for the dismissal, have been paid by the employer to the person;

(b) reinstate the person in his employ; and

(c) 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.

[97] The unjust dismissal procedure set out in ss. 240 to 245 is not the only mechanism available to federally regulated employees to challenge the lawfulness of a dismissal. Section 246 of the *Code* expressly preserves their right to seek a civil remedy in the courts:

b) fixe lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;

c) est investi des pouvoirs conférés au Conseil canadien des relations industrielles par les alinéas 16a), b) et c).

(3) Sous réserve du paragraphe (3.1), l'arbitre :

a) décide si le congédiement était injuste;

b) transmet une copie de sa décision, motifs à l'appui, à chaque partie ainsi qu'au ministre.

(3.1) L'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste;

b) a présente loi ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours.

(4) S'il décide que le congédiement était injuste, l'arbitre peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur :

a) de payer au plaignant une indemnité équivalant, au maximum, au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

b) de réintégrer le plaignant dans son emploi;

c) 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.

[97] La procédure relative au congédiement injuste énoncée aux art. 240 à 245 n'est pas le seul mécanisme auquel peut recourir l'employé régi par la législation fédérale pour contester la légalité d'un congédiement. En effet, l'art. 246 du *C.c.t.* préserve explicitement son droit d'exercer un recours civil devant les tribunaux.

2016 SCC 29 (CanLII)

246 (1) No civil remedy of an employee against his employer is suspended or affected by sections 240 to 245.

246 (1) Les articles 240 à 245 n'ont pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur.

[98] One other provision is worth mentioning. Section 168(1) of the *Code* preserves the application of the common law and contracts of employment where those laws confer greater rights or benefits on employees than Part III of the *Code* does:

[98] Il importe également de mentionner le par. 168(1) du *C.c.t.*, qui préserve l'application des règles de common law en matière d'emploi et des contrats d'emploi dans la mesure où ceux-ci confèrent aux employés des droits ou avantages plus généreux que ceux que leur accorde la partie III du *C.c.t.* :

168 (1) This Part and all regulations made under this Part apply notwithstanding any other law or any custom, contract or arrangement, but nothing in this Part shall be construed as affecting any rights or benefits of an employee under any law, custom, contract or arrangement that are more favourable to the employee than his rights or benefits under this Part.

168 (1) La présente partie, règlements d'application compris, l'emporte sur les règles de droit, usages, contrats ou arrangements incompatibles mais n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou avantages acquis par un employé sous leur régime et plus favorables que ceux que lui accorde la présente partie.

III. Analysis

III. Analyse

[99] Applying correctness review, we are of the opinion that a federally regulated employer can dismiss an employee without cause, so long as appropriate notice and severance pay are provided. However, such a dismissal does not preclude the employee from availing himself or herself of the unjust dismissal procedure in ss. 240 to 245 of the *Code*. There is "nothing in section 240 or the surrounding sections of the *Canada Labour Code* which guarantees lifelong job tenure to employees of federally regulated businesses, provided such employees do not give their employers just cause for dismissal": D. Harris, *Wrongful Dismissal* (loose-leaf), at p. 6-14. An employer therefore has the right to "justly terminate an employee by giving notice or compensation under ss. 230(1) and 235(1)": H. A. Levitt, *The Law of Dismissal in Canada* (3rd ed. (loose-leaf)), at p. 2-126.1.

[99] Appliquant la norme de la décision correcte, nous sommes d'avis que le *C.c.t.* permet à un employeur régi par la législation fédérale de congédier un employé sans motif, à condition qu'il donne le préavis requis et verse l'indemnité de départ prévue. Toutefois, un tel congédiement n'empêche pas l'employé de se prévaloir de la procédure relative aux congédiements injustes énoncée aux art. 240 à 245 du *C.c.t.* [TRADUCTION] « [R]ien dans l'article 240 du *Code canadien du travail* ni dans les dispositions voisines ne garantit la sécurité d'emploi aux employés des organismes régis par la législation fédérale même si ces employés ne fournissent à leur employeur aucune juste cause de congédiement » (D. Harris, *Wrongful Dismissal* (feuilles mobiles), p. 6-14). Un employeur peut donc [TRADUCTION] « licencier un employé à bon droit en lui donnant un préavis ou en lui versant une indemnité conformément aux par. 230(1) et 235(1) » (H. A. Levitt, *The Law of Dismissal in Canada* (3e éd. (feuilles mobiles)), p. 2-126.1).

[100] As a preliminary note, ss. 230 and 235 use the term "termination" of employment, while ss. 240 to 245 refer to "dismissal". Sections 230 and 235 apply to all situations where the employment of an employee is terminated — including managers and

[100] Il convient de signaler tout d'abord que les art. 230 et 235 parlent de « licenciement », alors qu'aux art. 240 à 245 il est question de « congédiement ». Les articles 230 et 235 s'appliquent à tout cas de licenciement, y compris le licenciement

2016 SCC 29 (CanLII)

those who are laid off due to lack of work or discontinuance of a function — while ss. 240 to 245 only apply to employees who are "dismissed". Since the interpretive issue in this case centres on the meaning of the term "unjust dismissal", we will use the term "dismissal" throughout this analysis unless otherwise required.

[101] The adjudicator was asked to determine whether a dismissal without cause but with pay in lieu of notice was nevertheless an unjust dismissal. The narrow question we are addressing is this: Is a dismissal without cause *automatically* an unjust dismissal that *always* entitles an employee to a remedy under s. 242(4)? Or, as the Federal Court and Federal Court of Appeal both found in this case, is a dismissal without cause *potentially* an unjust dismissal (depending on the circumstances) that *could* entitle an employee to a remedy under s. 242(4)?

[102] This is a distilled question requiring statutory interpretation and, accordingly, we must begin with the modern principle of statutory interpretation articulated in *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 S.C.R. 27, at para. 21, quoting E. A. Driedger, *Construction of Statutes* (2nd ed. 1983), at p. 87:

> Today there is only one principle or approach, namely, the words of an Act are to be read in their entire context and in their grammatical and ordinary sense harmoniously with the scheme of the Act, the object of the Act, and the intention of Parliament.

The modern principle requires that statutes "be read to give the words their most obvious ordinary meaning which accords with the context and purpose of the enactment in which they occur": *CanadianOxy Chemicals Ltd. v. Canada (Attorney General)*, [1999] 1 S.C.R. 743, at para. 14; *Rizzo Shoes*, at para. 41. When a court interprets a statute, it is "seeking not what Parliament meant but the true meaning of what they said": *Black-Clawson International Ltd. v. Papierwerke Waldhof-Aschaffenburg A.G.*, [1975] A.C. 591 (H.L.), at p. 613 (per Lord

d'un cadre et celui pour manque de travail ou suppression de poste. Les articles 240 à 245 ne s'appliquent qu'à l'employé qui est « congédié ». Étant donné que le litige porte en l'espèce sur l'interprétation du « congédiement injuste », nous nous en tiendrons pour la suite au terme « congédiement », sauf si le contexte s'y oppose.

[101] L'arbitre en l'instance a été appelé à décider si un congédiement non motivé, mais avec versement d'une indemnité tenant lieu de préavis, constitue néanmoins un congédiement injuste. La question limitée que nous examinons est celle de savoir si un congédiement non motivé est *automatiquement* un congédiement injuste qui donne *dans tous les cas* à l'employé droit à la réparation prévue au par. 242(4). Ou bien — et c'était l'avis de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale dans la présente affaire — un congédiement non motivé est-il *possiblement* un congédiement injuste (selon les circonstances) *susceptible* de justifier l'octroi de la réparation prévue au par. 242(4)?

[102] Il s'agit d'une pure question d'interprétation législative. Il convient donc dans un premier temps de revenir sur le principe moderne d'interprétation des lois exposé dans *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, par. 21, citant E. A. Driedger, *Construction of Statutes* (2e éd. 1983), p. 87 :

> Aujourd'hui il n'y a qu'un seul principe ou solution : il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec [l'économie] de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur.

Ce principe moderne d'interprétation exige que les lois soient « interprétées de manière à donner aux mots leur sens ordinaire le plus évident qui s'harmonise avec le contexte et l'objet visé par la loi dans laquelle ils sont employés » (*CanadianOxy Chemicals Ltd. c. Canada (Procureur général)*, [1999] 1 R.C.S. 743, par. 14; *Rizzo Shoes*, par. 41). Lorsqu'un tribunal interprète une loi, il doit [TRADUCTION] « rechercher non pas ce que le législateur a voulu dire, mais plutôt le véritable sens de ce qu'il a dit » (*Black-Clawson International Ltd. c.*

2016 SCC 29 (CanLII)

Reid). In our view, the true meaning of what Parliament said is clear: federally regulated employers can dismiss their employees without cause.

Papierwerke Waldhof-Aschaffenburg A.G., [1975] A.C. 591 (H.L.), p. 613 (lord Reid)). Selon nous, le véritable sens exprimé par le législateur est clair : il est loisible à un employeur régi par la législation fédérale de congédier un employé sans motif.

[103] The term "unjust dismissal" is not defined anywhere in the *Code*. An employee has the right to complain about any dismissal that the employee "considers" to be unjust: s. 240(1). This right exists only for 90 days following the dismissal, after which the employee has no right to access the procedure in ss. 240 to 245 to challenge the lawfulness of a dismissal: s. 240(2). An employer must give written reasons for the dismissal if requested to do so: s. 241. If an adjudicator finds that a dismissal is unjust, the adjudicator is empowered to award a remedy, including the remedy of reinstatement: s. 242(4). In our view, ss. 240 to 245 create an additional procedural mechanism for complaining about a dismissal (and provide an additional remedy for such complaints). But they do not define what dismissals qualify as unjust.

[103] Le terme « congédiement injuste » n'est pas défini dans le *C.c.t.* L'employé qui « se croit » injustement congédié a le droit de porter plainte (par. 240(1)). Ce droit s'éteint 90 jours après le congédiement, et l'employé ne peut alors plus se prévaloir de la procédure prévue aux art. 240 à 245 pour contester la légalité du congédiement (par. 240(2)). Sur demande, l'employeur doit faire connaître par écrit les motifs du congédiement (art. 241). Si l'arbitre conclut qu'un congédiement est injuste, il peut accorder une réparation, et notamment la réintégration du plaignant dans son emploi (par. 242(4)). Nous estimons que les art. 240 à 245 créent un mécanisme procédural supplémentaire de plainte à l'encontre d'un congédiement et instaurent une mesure de réparation additionnelle. Toutefois, ils ne précisent pas ce qui peut constituer un congédiement injuste.

[104] When one looks at the unjust dismissal provisions of the *Code* in isolation, one might infer that Parliament did intend to prohibit all dismissals without cause. As the majority notes, there are two elements of the unjust dismissal provisions that do not exist at common law and that could be interpreted as creating a just cause regime: the requirement that the employer provide reasons for the dismissal where requested (s. 241), and the power of the adjudicator to order reinstatement where appropriate (s. 242(4)(b)). Since neither of these powers or remedies exist at common law, the majority says that Parliament created a "statutory alternative" to the common law, creating a regime where federal employers can only dismiss their employees for just cause (para. 46).

[104] Examinant isolément les dispositions du *C.c.t.* relatives au congédiement injuste, il pourrait être possible de conclure que le législateur a voulu interdire tous les congédiements non motivés. Comme les juges majoritaires le font remarquer, deux éléments de ces dispositions n'existent pas en common law et pourraient donner l'impression qu'un régime de congédiement justifié a été instauré : l'obligation de l'employeur de faire connaître les motifs du congédiement sur demande (art. 241) et le pouvoir de l'arbitre d'ordonner la réintégration s'il l'estime approprié (al. 242(4)b)). Étant donné que ces pouvoirs ou réparations n'existent pas en common law, les juges majoritaires font valoir que le législateur a créé une « alternative législative » à la common law, soit un régime permettant seulement le congédiement justifié de l'employé par un employeur de compétence fédérale (par. 46).

A. *Problems With the Majority's Reasoning*

A. *Problèmes avec le raisonnement des juges majoritaires*

[105] It is well established that a statute must "be read in a way that avoids absurdity and assigns a

[105] Il est bien établi qu'un texte de loi doit « être interprété de manière à éviter les absurdités et

2016 SCC 29 (CanLII)

meaning to all of the words Parliament has used": *R. v. G. (B.)*, [1999] 2 S.C.R. 475, at para. 69. In our respectful view, interpreting ss. 240 to 245 as prohibiting an employer from dismissing an employee without just cause produces an absurdity, since it leads to two identical classes of persons being treated differently based on an arbitrary or irrational distinction: *Berardinelli v. Ontario Housing Corp.*, [1979] 1 S.C.R. 275, at p. 280.

[106] Sections 240 to 245 do not apply where an employee chooses to challenge the lawfulness of his or her dismissal in the civil courts, where the 90-day limitation period expires (s. 240(2)), or where the Minister declines to appoint an adjudicator pursuant to s. 242(1). These provisions also do not apply to employees who are managers (s. 167(3)), or to employees employed for less than 12 consecutive months (s. 240(1)(a)). The common law continues to apply "where the statute is silent or by its terms cannot apply": *Gendron v. Supply and Services Union of the Public Service Alliance of Canada, Local 50057*, [1990] 1 S.C.R. 1298, at p. 1319. The common law must therefore continue to apply to these employees.

[107] At common law, an employer may dismiss an employee without cause because "[a]n employer's right to terminate the employment relationship with due notice is simply the counterpart to the employee's right to quit with due notice": *Dunsmuir*, at para. 105. Courts have consistently applied the common law to the claims of dismissed federal employees who are subject to Part III of the *Code*: see, e.g., *Lum v. Shaw Communications Inc.*, 2004 NBCA 35, 270 N.B.R. (2d) 141; *Cornelson v. Alliance Pipeline Ltd.*, 2014 ABQB 436; *Nelson v. Champion Feed Services Inc.*, 2010 ABQB 409, 30 Alta. L.R. (5th) 162; *Chandran v. National Bank of Canada*, 2011 ONSC 777, 89 C.C.E.L. (3d) 256; *Paquette v. TeraGo Networks Inc.*, 2015 ONSC 4189, 2015 CLLC ¶210-056; *Vist v. Best Theratronics Ltd.*, 2014 ONSC 2867, 2014 CLLC ¶210-038; *Wallace v. Toronto-Dominion Bank* (1983), 41 O.R. (2d) 161 (C.A.); *Ryder v. Carry The Kettle First Nation*, 2002 SKQB 32, 215 Sask. R. 239; *Nardocchio v. Canadian Imperial Bank of Commerce* (1979), 41 N.S.R. (2d) 26 (S.C.T.D.); *Wilson v. Sliammon First*

à donner un sens à tous les mots utilisés par le législateur » (*R. c. G. (B.)*, [1999] 2 R.C.S. 475, par. 69). Avec respect, conclure que les art. 240 à 245 interdisent à l'employeur de congédier un employé sans juste cause engendre une absurdité : deux catégories identiques de personnes seraient traitées différemment en raison d'une distinction arbitraire ou dépourvue de logique (*Berardinelli c. Ontario Housing Corp.*, [1979] 1 R.C.S. 275, p. 280).

[106] Les articles 240 à 245 ne s'appliquent pas lorsqu'un employé conteste la légalité de son congédiement devant les tribunaux civils, ni après l'expiration du délai de 90 jours (par. 240(2)) ou si le ministre ne désigne pas d'arbitre conformément au par. 242(1). Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus aux employés qui occupent un poste de directeur (par. 167(3)) ou aux employés qui ont travaillé moins de 12 mois consécutifs (al. 240(1)a)). La common law continue de s'appliquer « là où la Loi est silencieuse ou [si] en raison de ses termes [elle] ne peut s'appliquer » (*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, p. 1319). La common law doit donc continuer de s'appliquer à ces employés.

[107] En common law, un employeur peut congédier un employé sans motif parce que « [l]e droit de l'employeur de mettre fin à l'emploi moyennant le préavis requis est la simple contrepartie du droit de l'employé de donner sa démission moyennant le préavis requis » (*Dunsmuir*, par. 105). Les tribunaux civils ont toujours appliqué les règles de common law aux employés fédéraux assujettis à la partie III du *C.c.t.* (voir p. ex. *Lum c. Shaw Communications Inc.*, 2004 NBCA 35, 270 R.N.-B. (2e) 141; *Cornelson c. Alliance Pipeline Ltd.*, 2014 ABQB 436; *Nelson c. Champion Feed Services Inc.*, 2010 ABQB 409, 30 Alta. L.R. (5th) 162; *Chandran c. National Bank of Canada*, 2011 ONSC 777, 89 C.C.E.L. (3d) 256; *Paquette c. TeraGo Networks Inc.*, 2015 ONSC 4189, 2015 CLLC ¶210-056; *Vist c. Best Theratronics Ltd.*, 2014 ONSC 2867, 2014 CLLC ¶210-038; *Wallace c. Toronto-Dominion Bank* (1983), 41 O.R. (2d) 161 (C.A.); *Ryder c. Carry The Kettle First Nation*, 2002 SKQB 32, 215 Sask. R. 239; *Nardocchio c. Canadian Imperial Bank of Commerce* (1979), 41 N.S.R. (2d) 26 (C.S. (1re inst.));

2016 SCC 29 (CanLII)

Nation, 2002 BCSC 190; *Chadee v. Norway House First Nation* (1996), 113 Man. R. (2d) 110 (C.A.); *Spilberg v. Total Transportation Solutions Inc.*, [2014] O.J. No. 2903 (QL) (S.C.J.); *Lazarus v. Information Communication Services (ICS) Inc.*, [2015] O.J. No. 5304 (QL) (S.C.J.); *Jackson v. Gitxsan Treaty Society*, 2005 BCSC 1112, 43 C.C.E.L. (3d) 179; *Beatty v. Best Theratronics Ltd.*, 2014 ONSC 3376, 18 C.C.E.L. (4th) 64; *Schimanski v. B & D Walter Trucking Ltd.*, 2014 ABPC 288; *Logan v. Progressive Air Service Ltd.*, [1997] B.C.J. No. 129 (QL) (Prov. Ct.); *Rodgers v. Sun Radio Ltd.* (1991), 109 N.S.R. (2d) 415 (S.C.T.D.).

[108] Were ss. 240 to 245 to be taken as prohibiting a federal employee from being dismissed without cause, while s. 246 were to be taken as preserving the right of an employee to sue for wrongful dismissal in civil courts, the result would be that (1) a federally regulated employer can dismiss an employee without cause (even with appropriate notice) as long as the employee chooses to challenge the lawfulness of the dismissal in the civil courts, but (2) a federally regulated employer cannot dismiss an identically placed employee without cause (but with appropriate notice) where that employee objects under the unjust dismissal provisions of the *Code*. The legal basis of the employment relationship would then depend on the *ex post facto* choice of mechanism by which the employee challenges the lawfulness of his or her dismissal. Indeed, it would mean that an employer would not know its legal obligations in advance, since those legal obligations would depend upon either the discretion of the Minister or an employee's *ex post facto* choice of mechanism to challenge the dismissal. This is absurd. Since we must presume that Parliament did not intend to produce absurd results (*Rizzo Shoes*, at para. 27), we cannot agree with the majority's interpretation.

[109] In addition, we note that s. 242(3) requires an adjudicator to "consider" whether or not a dismissal was unjust. Were the majority's interpretation the only reasonable one (i.e., were it the correct interpretation), it would mean that, where an employer chooses to dismiss an employee without

Wilson c. Sliammon First Nation, 2002 BCSC 190; *Chadee c. Norway House First Nation* (1996), 113 Man. R. (2d) 110 (C.A.); *Spilberg c. Total Transportation Solutions Inc.*, [2014] O.J. No. 2903 (QL) (C.S.J.); *Lazarus c. Information Communication Services (ICS) Inc.*, [2015] O.J. No. 5304 (QL) (C.S.J.); *Jackson c. Gitxsan Treaty Society*, 2005 BCSC 1112, 43 C.C.E.L. (3d) 179; *Beatty c. Best Theratronics Ltd.*, 2014 ONSC 3376, 18 C.C.E.L. (4th) 64; *Schimanski c. B & D Walter Trucking Ltd.*, 2014 ABPC 288; *Logan c. Progressive Air Service Ltd.*, [1997] B.C.J. No. 129 (QL) (C. prov.); *Rodgers c. Sun Radio Ltd.* (1991), 109 N.S.R. (2d) 415 (C.S. (1re inst.))).

[108] Si les art. 240 à 245 interdisaient le congédiement non motivé d'un employé fédéral alors que l'art. 246 protège le droit d'un employé d'intenter une poursuite pour congédiement illégal devant les tribunaux civils, il en résulterait qu'un employeur régi par la législation fédérale pourrait congédier un employé sans motif (moyennant un préavis acceptable) pour autant que l'employé conteste la légalité du congédiement devant les tribunaux civils, mais il ne pourrait congédier sans motif (malgré un préavis acceptable) ce même employé dans le cas où ce dernier s'y oppose en vertu des dispositions du *C.c.t.* relatives au congédiement injuste. Le fondement juridique du lien d'emploi serait donc fonction du choix par l'employé, après le fait, du mécanisme de contestation de la légalité de son congédiement. En effet, cela signifierait que l'employeur ne pourrait connaître ses obligations à l'avance, car la teneur de celles-ci dépendrait du pouvoir discrétionnaire du ministre ou du choix par l'employé d'une voie de recours après coup, ce qui serait absurde. Comme nous devons présumer que le législateur ne peut avoir voulu des conséquences absurdes (*Rizzo Shoes*, par. 27), nous ne pouvons souscrire à l'interprétation que préconisent les juges majoritaires.

[109] En outre, nous signalons qu'aux termes du par. 242(3), l'arbitre « décide » si le congédiement était injuste. Si l'interprétation des juges majoritaires était la seule qui soit raisonnable (c'est-à-dire si c'était l'interprétation correcte), cela signifierait que, dans le cas où l'employeur congédie un employé

2016 SCC 29 (CanLII)

cause but with appropriate notice and severance pay, there would be nothing for the adjudicator to consider. The adjudicator would be obliged, not *to consider*, but *to automatically conclude* that the dismissal was unjust, a result which clearly deviates from the ordinary meaning of the word Parliament chose.

[110] The majority says that there is a "consensus interpretation" of the unjust dismissal provisions that supports its interpretation (para. 58). It finds support for such a consensus in "over 1,740 adjudications and decisions [rendered] since the Unjust Dismissal scheme was enacted" (para. 60). In contrast, it identifies a mere "28 decisions that are said to have followed the Wakeling approach" (para. 60). However, this comparison is simply not accurate. The 1,740 decisions to which the majority refers include every decision rendered under ss. 240 to 245 of the *Code*.[12] The vast majority of these decisions have nothing to do with the "consensus interpretation" that the majority identifies, as they deal with issues as diverse as whether the employer is subject to the *Code*; the extent of the adjudicator's jurisdiction; whether a dismissal occurred; whether a limitation period had expired; whether just cause was alleged; procedural issues; the meaning of "lack of work or the discontinuance of a function"; and, in a small minority of cases, whether an employer may dismiss an employee without cause, but with payment of the appropriate notice and severance pay.[13]

[12] The source the majority relies on for this number states that "[g]iven that ss. 240 to 246 of the *Code* have been in existence for over 35 years, and have been subject to over 1,740 adjudications and decisions before *Wilson*, it is hard to believe that such new and novel law can be created from an old statute": R. Ruslim, "Unjust Dismissal Under the *Canada Labour Code*: New Law, Old Statute" (2014), 5:2 *U.W.O. J. Leg. Stud.* 3 (online), at p. 28 (footnote omitted).

[13] For a summary of the wide array of issues that are dealt with in the decisions rendered by adjudicators under ss. 240 to 245 of the *Code*, see Levitt, at pp. 2-1 to 2-172.

sans motif moyennant le préavis acceptable et l'indemnité de départ, il n'y aurait rien à décider pour l'arbitre. Il serait obligé, non pas de *décider*, mais de *conclure automatiquement* que le congédiement était injuste; une telle interprétation s'écarte clairement du sens ordinaire des mots employés par le législateur.

[110] Selon les juges majoritaires, il existe une interprétation faisant « consensus » (par. 58) des dispositions sur le congédiement injuste qui étaye leur interprétation. Ils prétendent que ce consensus provient de « plus de 1740 sentences arbitrales et décisions rendues depuis l'adoption du régime de congédiement injuste » (par. 60). Ils comparent ce nombre à celui, bien inférieur, des « 28 décisions qui ont suivi la démarche préconisée par M. Wakeling » (par. 60). Or, cette comparaison n'est tout simplement pas exacte. Cette jurisprudence représente l'ensemble des décisions rendues au sujet des art. 240 à 245 du *C.c.T.*[12] La grande majorité d'entre elles n'ont aucun rapport avec cette interprétation faisant « consensus » que les juges majoritaires invoquent, car elles portent sur des questions aussi variées que celle de savoir si un employeur est assujetti au *C.c.T.*, s'il y a eu congédiement, si la demande est prescrite, si l'employeur a donné une juste cause de congédiement ainsi que sur la portée du pouvoir accordé à l'arbitre, des questions de procédure, la signification de l'expression « en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste » et, dans un petit nombre d'affaires, la question de savoir si l'employeur peut congédier un employé sans motif moyennant le préavis acceptable et le versement de l'indemnité de départ[13].

[12] Le passage d'où proviennent ces données est ainsi rédigé [TRADUCTION] : Vu que les art. 240 à 246 du *C.c.t.* existent depuis plus de 35 ans et ont été examinés dans plus de 1740 sentences et décisions avant l'affaire *Wilson*, il est difficile de croire qu'une vieille loi ait pu donner naissance à un tout nouveau droit » (voir R. Ruslim, « Unjust Dismissal Under the *Canada Labour Code* : New Law, Old Statute » (2014), 5:2 *U.W.O. J. Leg. Stud.* 3 (en ligne), p. 28 (note en bas de page omise)).

[13] Pour un résumé de la variété de sujets dont traitent les sentences arbitrales rendues à propos des art. 240 à 245 du *C.c.t.*, voir Levitt, p. 2-1 à 2-172.

2016 SCC 29 (CanLII)

[111] In any event, we fail to see why the mere quantity of adjudicator decisions supporting one position or the other is of any relevance whatsoever to the merits of the statutory interpretation issue in this appeal. As this Court has previously held, it is "improper for one to engage in a preliminary tallying of the number of decisions supporting competing interpretations and then apply that which receives the 'higher score'": *Bell ExpressVu Limited Partnership v. Rex*, 2002 SCC 42, [2002] 2 S.C.R. 559, at para. 30.

B. *The Proper Interpretation*

[112] The fundamental flaw with the majority's interpretation of the subject provisions is that it reads them in isolation. The unjust dismissal provisions of the *Code* must be read in their broader context in order to determine their meaning as part of a complete and coherent legal regime: *Rizzo Shoes*, at para. 21. There are two elements of the broader context that are relevant: the continuing concurrent jurisdiction of the civil courts, and Part III of the *Code* as a whole.

C. *Concurrent Jurisdiction of the Civil Courts*

[113] Sections 240 to 245 of the *Code* create a mechanism for employees to challenge the lawfulness of their dismissal. This mechanism exists alongside the concurrent jurisdiction of the courts to award a civil remedy for wrongful dismissal, though subject to the doctrine of issue estoppel: s. 246(1); *Pereira v. Bank of Nova Scotia* (2007), 60 C.C.E.L. (3d) 267 (Ont. S.C.J.); Levitt, at p. 2-1. An employee is therefore always entitled to challenge the lawfulness of a dismissal in the civil courts, irrespective of whether the employee first chooses to resort to the unjust dismissal procedure in the *Code*: s. 246(1); *Wyllie v. Larche Communications Inc.*, 2015 ONSC 4747, at para. 76 (CanLII).

[114] We note that, while the *Code* imposes a 90-day limitation period for complaints about unjust

[111] Quoi qu'il en soit, nous voyons mal comment le nombre de sentences arbitrales étayant l'une ou l'autre position serait d'une quelconque pertinence à l'égard de la question d'interprétation législative qui se pose en l'espèce. Comme la Cour le dit, il serait « inapproprié de faire le décompte des décisions appuyant les diverses interprétations divergentes et d'appliquer celle qui recueille le "plus haut total" » (*Bell ExpressVu Limited Partnership c. Rex*, 2002 CSC 42, [2002] 2 R.C.S. 559, par. 30).

B. *La bonne interprétation*

[112] La faille fondamentale dans l'interprétation par les juges majoritaires des dispositions en question, c'est qu'ils les considèrent isolément. Il faut interpréter les dispositions relatives au congédiement injuste du *C.c.t.* dans leur contexte global, afin d'en dégager le sens dans le cadre d'un régime juridique complet et cohérent (*Rizzo Shoes*, par. 21). Deux aspects du contexte global sont pertinents : la compétence concurrente des tribunaux civils et administratifs et la partie III du *C.c.t.* dans son ensemble.

C. *Compétence concurrente des tribunaux civils et administratifs*

[113] Les articles 240 à 245 du *C.c.t.* créent un mécanisme permettant à l'employé de contester la légalité de son congédiement. Ce mécanisme existe en parallèle avec la compétence des tribunaux civils d'accorder une réparation en cas de congédiement illégal, sous réserve de l'application de la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée (par. 246(1); *Pereira c. Bank of Nova Scotia* (2007), 60 C.C.E.L. (3d) 267 (C.S.J. Ont.); Levitt, p. 2-1). Il est donc toujours loisible à un employé de contester devant les tribunaux civils la légalité d'un congédiement, même s'il s'est prévalu auparavant de la procédure relative au congédiement injuste prévue dans le *C.c.t.* (par. 246(1); *Wyllie c. Larche Communications Inc.*, 2015 ONSC 4747, par. 76 (CanLII)).

[114] Même si le *C.c.t.* fixe un délai de 90 jours pour le dépôt d'une plainte de congédiement injuste

2016 SCC 29 (CanLII)

dismissal to be filed (s. 240(2)), the right of an employee to sue for wrongful dismissal in the civil courts is subject to the ordinary limitation period that exists in each province (usually between two to six years): *Ng v. Bank of Montreal*, 2010 ONSC 5692, 87 C.C.E.L. (3d) 86, at paras. 17-18; *Canadian National Railway Co. v. Benson*, 2004 MBQB 210, 188 Man. R. (2d) 218, at para. 51; *Limitation Act*, S.B.C. 2012, c. 13, s. 6(1); *Limitations Act*, R.S.A. 2000, c. L-12, s. 3(1); *The Limitations Act*, S.S. 2004, c. L-16.1, s. 5; *The Limitation of Actions Act*, C.C.S.M., c. L150, s. 2(1); *Limitations Act, 2002*, S.O. 2002, c. 24, Sch. B, s. 4; *Civil Code of Québec*, art. 2925; *Limitation of Actions Act*, S.N.B. 2009, c. L-8.5, s. 5(1); *Limitation of Actions Act*, R.S.N.S. 1989, c. 258, s. 2(1); *Statute of Limitations*, R.S.P.E.I. 1988, c. S-7, s. 2(1); *Limitations Act*, S.N.L. 1995, c. L-16.1, s. 9; *Limitation of Actions Act*, R.S.N.W.T. 1988, c. L-8, s. 2(1); *Limitation of Actions Act*, R.S.Y. 2002, c. 139, s. 2(1); *Limitation of Actions Act*, R.S.N.W.T. (Nu.) 1988, c. L-8, s. 2(1).

[115] To be clear, however, it is only adjudicators — appointed at the discretion of the Minister — that can apply ss. 240 to 245 of the *Code*, because a complaint about an unjust dismissal can be made only to an inspector and decided by an adjudicator: ss. 240(1) and 242(1). But a complaint about an unjust dismissal is a complaint about the lawfulness of a dismissal. And courts possess equal jurisdiction to determine the lawfulness of a dismissal of a federal employee. Adjudicators cannot claim sole authority over this question. An employee therefore has two options to challenge the lawfulness of a dismissal: by utilizing the unjust dismissal procedure in the *Code*, or by bringing an action for wrongful dismissal in the civil courts.

[116] Courts and adjudicators possess concurrent jurisdiction over the basic question of the lawfulness of a dismissal. The lawfulness of a dismissal is defined by reference to the legal basis of the employment relationship: in a "just cause" regime, all dismissals without just cause are unlawful dismissals. In a "without cause" regime, dismissals without just cause are unlawful dismissals unless they are

(par. 240(2)), le droit d'un employé d'intenter un recours devant les tribunaux civils pour congédiement illégal est quant à lui assujetti au délai de prescription provincial (habituellement entre deux et six ans) (*Ng c. Bank of Montreal*, 2010 ONSC 5692, 87 C.C.E.L. (3d) 86, par. 17-18; *Canadian National Railway Co. c. Benson*, 2004 MBQB 210, 188 Man. R. (2d) 218, par. 51; *Limitation Act*, S.B.C. 2012, c. 13, par. 6(1); *Limitations Act*, R.S.A. 2000, c. L-12, par. 3(1); *The Limitations Act*, S.S. 2004, c. L-16.1, art. 5; *Loi sur la prescription*, C.P.L.M., c. L150, par. 2(1); *Loi de 2002 sur la prescription des actions*, L.O. 2002, c. 24, ann. B, art. 4; *Code civil du Québec*, art. 2925; *Loi sur la prescription*, L.N.-B. 2009, c. L-8.5, par. 5(1); *Limitation of Actions Act*, R.S.N.S. 1989, c. 258, par. 2(1); *Statute of Limitations*, R.S.P.E.I. 1988, c. S-7, par. 2(1); *Limitations Act*, S.N.L. 1995, c. L-16.1, art. 9; *Loi sur les prescriptions*, L.R.T.N.-O. 1988, c. L-8, par. 2(1); *Loi sur la prescription*, L.R.Y. 2002, c. 139, par. 2(1); *Loi sur les prescriptions*, L.R.T.N.-O. (Nun.) 1988, c. L-8, par. 2(1)).

[115] Toutefois, nous tenons à préciser que ce ne sont que les arbitres — désignés par le ministre en vertu de son pouvoir discrétionnaire — qui peuvent appliquer les art. 240 à 245 du *C.c.t.*, puisqu'une plainte de congédiement injuste est déposée auprès d'un inspecteur et tranchée par un arbitre (par. 240(1) et 242(1)). Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'une plainte relative à la légalité du congédiement. Les tribunaux civils sont également compétents pour se prononcer sur la légalité du congédiement d'un employé fédéral. Les arbitres n'ont pas l'exclusivité à cet égard. L'employé a donc deux options : se prévaloir de la procédure relative au congédiement injuste du *C.c.t.* ou intenter une action pour congédiement illégal devant les tribunaux civils.

[116] Les tribunaux et les arbitres ont une compétence concurrente à l'égard de la question fondamentale de la légalité d'un congédiement. La légalité d'un congédiement dépend du fondement juridique de la relation d'emploi : dans un régime de congédiement justifié, tous les congédiements sans juste cause sont illégaux. En revanche, dans un régime de congédiement sans motif, le congédiement sans juste

2016 SCC 29 (CanLII)

accompanied by appropriate notice and severance pay. It is impossible to determine the lawfulness of a dismissal without first knowing the legal basis of the employment relationship. Since adjudicators and courts possess concurrent jurisdiction to determine the lawfulness of a dismissal, it follows that both must do so with reference to the same legal basis for the employment relationship.

[117] We therefore disagree with the majority that the addition of the unjust dismissal procedure to the *Code* altered the legal basis of the federally regulated employment relationship. Parliament has expressly preserved the continuing jurisdiction of the civil courts to decide the lawfulness of the dismissal, while denying these courts the ability to interpret and apply the unjust dismissal provisions of the *Code*. The legal basis of the employment relationship must be the same for adjudicators and for courts tasked with determining the same question at first instance. Parliament therefore could not have intended to alter the legal basis of the employment relationship simply by adding the unjust dismissal procedure to the *Code*.

D. *Sections 230 and 235*

[118] Our interpretation is supported by the wording of ss. 230 and 235 of the *Code*. Because ss. 230 and 235 of the *Code* do not apply to dismissals for just cause (ss. 230(1) and 235(1)), they must necessarily apply to dismissals without cause. Otherwise they would be substantially redundant. By prescribing minimum notice periods and severance pay that are owed to employees who are terminated (including dismissed) without cause, Parliament clearly intended to permit federally regulated employers to dismiss non-unionized employees without cause.

[119] The majority disagrees, saying that ss. 230 and 235 of the *Code* "apply to managers, those who are laid off due to lack of work or discontinuance of a function, and, in the case of s. 230(1), employees who have worked for the employer for more than 3 consecutive months but less than 12 months"

cause est légal s'il est assorti d'un préavis et d'une indemnité de départ adéquats. Il est impossible de se prononcer sur la légalité d'un congédiement sans avoir au préalable déterminé le fondement juridique du lien d'emploi. Étant donné que les tribunaux civils et les arbitres ont compétence concurrente pour décider de la légalité d'un congédiement, ils doivent donc aborder l'analyse à partir du même fondement juridique du lien d'emploi.

[117] Par conséquent, nous ne partageons pas l'opinion des juges majoritaires selon laquelle l'ajout de la procédure relative au congédiement injuste au *C.c.t.* a eu pour effet de modifier le fondement juridique du lien d'emploi fédéral. Le législateur a expressément préservé la compétence des tribunaux civils à l'égard de la légalité des congédiements, tout en leur niant la possibilité d'interpréter et d'appliquer les dispositions du *C.c.t.* portant sur le congédiement injuste. Le fondement juridique du lien d'emploi ne saurait changer selon que c'est un arbitre ou un juge qui se prononce sur la question en première instance. Le législateur ne peut donc avoir eu l'intention de modifier le fondement juridique du lien d'emploi simplement en ajoutant la procédure relative au congédiement injuste au *C.c.t.*

D. *Articles 230 et 235*

[118] Notre interprétation trouve appui dans le libellé des art. 230 et 235 du *C.c.t.* Puisque ces dispositions ne s'appliquent pas aux congédiements justifiés (par. 230(1) et 235(1)), elles doivent nécessairement s'appliquer aux congédiements non motivés. Autrement, elles seraient inutiles. En prévoyant que les employés licenciés (ou congédiés) sans motif ont droit à un préavis et à une indemnité minimums, le législateur a clairement voulu permettre aux employeurs régis par la législation fédérale de congédier leurs employés non syndiqués sans motif.

[119] Les juges majoritaires ne sont pas de cet avis et affirment que les art. 230 et 235 du *C.c.t.* « s'appliquent aux directeurs, à ceux qui sont mis à pied en raison d'un manque de travail ou d'une suppression de poste et, dans le cas du par. 230(1), aux employés ayant travaillé pour l'employeur

2016 SCC 29 (CanLII)

(para. 47). But this cannot be true, as it would mean that all other non-unionized federal employees who are dismissed but who choose not to challenge the lawfulness of their dismissal are entitled to nothing from their employer as a matter of law. Further, if these provisions did not apply to federal employees who choose to challenge the lawfulness of their dismissal in the civil courts, then such employees would not be entitled to *any* notice or severance pay unless such notice or severance pay is owed under the common law: *Code*, s. 168.

[120] In our view, ss. 230 and 235 provide minimum notice and severance pay requirements to *all* employees covered by Part III of the *Code* irrespective of whether, when, or how they decide to challenge the lawfulness of a dismissal. To conclude otherwise would severely weaken the statutory protections that Parliament intended to provide to all non-unionized workers.

[121] Therefore, as a baseline, Part III of the *Code* permits federally regulated employers to dismiss their employees without cause. To conclude otherwise would ignore the text of ss. 230 and 235 of the *Code*. The question, then, is whether the addition of the unjust dismissal provisions in ss. 240 to 245 fundamentally altered the nature of the employment relationship established by the *Code*.

Legislative History

[122] When Parliament enacted ss. 240 to 245 in 1978 (S.C. 1977-78, c. 27, s. 21), it was supplementing the pre-existing provisions of Part III of the *Code*. Sections 230 and 235 — enacted in 1971 (R.S.C. 1970, c. 17 (2nd Supp.), s. 16) — used the language of dismissal for "just cause", stating that they do not apply "where the termination is by way of dismissal for just cause". Parliament therefore "thought fit to use this test on some occasions": *Knopp*, at para. 68. Its conscious decision, however, *not* to use the language of "just cause" when enacting ss. 240 to 245 in 1978 lends support to the conclusion that

pour plus de 3 mois consécutifs, mais moins de 12 mois » (par. 47). Toutefois, cette interprétation ne saurait tenir, car, suivant celle-ci, tous les autres employés fédéraux non syndiqués qui sont congédiés, mais choisissent de ne pas contester la légalité de leur congédiement, n'auraient droit à rien de la part de l'employeur. En outre, si ces dispositions ne s'appliquaient pas aux employés fédéraux qui font appel aux tribunaux civils pour contester la légalité de leur congédiement, ceux-ci n'auraient droit à *aucun* préavis ou indemnité de départ à moins que la common law en prévoie (*C.c.t.*, art. 168).

[120] À notre sens, les art. 230 et 235 prévoient un préavis et une indemnité de départ minimums à l'intention de *tous* les employés tombant sous le coup de la partie III du *C.c.t.*, que ces derniers contestent ou non la légalité de leur congédiement et sans égard à la voie de recours et au moment qu'ils choisissent pour ce faire. Toute autre conclusion minerait les dispositions que le législateur entendait voir s'appliquer à tous les employés non syndiqués.

[121] Par conséquent, il faut partir du principe que la partie III du *C.c.t.* permet aux employeurs régis par la législation fédérale de congédier leurs employés sans motif. Toute autre conclusion ferait fi du texte des art. 230 et 235 du *C.c.t.* La question qui se pose est donc de savoir si l'ajout des dispositions relatives au congédiement injuste aux art. 240 à 245 a fondamentalement modifié le lien d'emploi établi par le *C.c.t.*

Historique législatif

[122] En 1978, le législateur a édicté les art. 240 à 245 (S.C. 1977-78, c. 27, art. 21). Il suppléait ainsi aux autres dispositions de la partie III du *C.c.t.* Les articles 230 et 235, qui dataient de 1971 (S.R.C. 1970, c. 17 (2e suppl.), art. 16), étaient ainsi libellés à l'origine : « . . . sauf si l'emploi prend fin par voie de congédiement pour une juste cause ». Lors de la réforme législative de 1985, l'expression a été remplacée par celle-ci : « . . . sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié ». Le législateur a [TRADUCTION] « jugé bon de recourir à ce critère du congédiement justifié à quelques reprises » (*Knopp*,

2016 SCC 29 (CanLII)

Parliament did not intend to use these amendments to enact a "just cause" regime for non-unionized federal employees: *ibid*.

[123] The majority nevertheless relies on a statement made by the Minister of Labour to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration in 1978 to establish that Parliament's amendments to the *Code* intended to "expand the dismissal rights of non-unionized federal employees in a way that, if not identically, then certainly analogously matched those held by unionized employees" (para. 44). However, as the majority notes, the Minister also stated:

> It is our hope that Parts III and IV will give at least to the unorganized workers some of the minimum standards which have been won by the organized workers and which are now embodied in their collective agreements. We are not alleging for one moment that they match the standards set out in collective agreements, but we provide here a minimum standard. [Emphasis added.]

(*House of Commons Debates*, vol. II, 3rd Sess., 30th Parl., December 13, 1977, at p. 1831)

[124] This portion of the Hansard record weakens the majority's conclusion that Parliament intended to expand the rights of non-unionized employees in a manner that identically matched those held by unionized employees, since the Minister expressly disclaimed any intent to do so in his statements to the House of Commons. Further, in a promotional article disseminated to federal employees at the time of the amendments, the Minister affirmed that the unjust dismissal provisions "will give the unorganized worker a procedure for appealing against a dismissal he believes to be unjust". He also stated that they intended to confine this right of appeal to "dismissals imposed as a disciplinary measure" in order to "discourage employers from firing people unfairly and arbitrarily": the Hon. J. Munro, "A better deal

par. 68). Toutefois, sa décision éclairée de *ne pas* utiliser les mots « congédiement justifié » aux art. 240 à 245 en 1978 étaye la conclusion selon laquelle il n'entendait pas mettre sur pied un régime de congédiement justifié à l'intention des employés fédéraux non syndiqués (*ibid.*).

[123] Les juges majoritaires s'appuient néanmoins sur une déclaration faite en 1978 par le ministre du Travail à l'intention du Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration pour appuyer leur prétention selon laquelle les modifications apportées au *C.c.t.* avaient pour objet de « donner aux employés fédéraux non syndiqués des droits en cas de congédiement qui, s'ils ne sont pas identiques à ceux des employés syndiqués, y sont certainement analogues » (par. 44). Toutefois, comme le font remarquer les juges majoritaires, le ministre a également ajouté :

> Nous espérons que les parties III et IV du bill donneront à ces travailleurs non syndiqués au moins une partie des normes minimales que les travailleurs syndiqués ont obtenues et qui font maintenant partie de toutes les conventions collectives. Nous ne voulons pas prétendre que les normes établies par le bill seront exactement celles que prévoient les conventions collectives. Nous voulons cependant établir des normes minimales. [Nous soulignons.]

(*Débats de la Chambre des communes*, vol. II, 3e sess., 30e lég., 13 décembre 1977, p. 1832)

[124] Ce passage des débats reproduits dans le Hansard affaiblit la conclusion des juges majoritaires selon laquelle le législateur souhaitait que les non-syndiqués bénéficient de droits identiques à ceux des syndiqués puisque le ministre a expressément nié toute intention de cette nature dans son discours à la Chambre des communes. De plus, dans un article promotionnel distribué aux employés fédéraux à l'époque des modifications, le ministre affirme que les dispositions relatives au congédiement injuste « donner[ont] au travailleur non syndiqué un moyen d'en appeler contre un congédiement qu'il estime injuste ». Il a aussi déclaré qu'elles visaient à limiter le droit d'appel aux « congédiements imposés comme mesure disciplinaire » en vue de « décourager les employeurs de congédier des gens

2016 SCC 29 (CanLII)

for Canada's unorganized workers" (1977), 77 *The Labour Gazette* 347, at p. 349 (emphasis added). This is therefore a frail basis for concluding that Parliament intended to alter the common law employment relationship by prohibiting all dismissals without cause.

E. *Discretion of the Minister*

[125] There is another reason to doubt our colleagues' view that Parliament intended to confer new, substantive rights on federally regulated employees that are equivalent to the rights conferred on unionized employees by a collective agreement. Pursuant to s. 242(1), the Minister, on receipt of a report of an inspector, "may" appoint an adjudicator to hear a complaint of unjust dismissal. The Minister is not bound to do so. Indeed, as Geoffrey England has documented, in the first two years after these provisions were enacted, "Ministerial consent to adjudication was denied in 19% of all cases in which it was requested": "Unjust Dismissal in the Federal Jurisdiction: The First Three Years" (1982), 12 *Man. L.J.* 9, at p. 11. We know of no similar substantive rights under collective agreements that rely on such ministerial discretion.

[126] If ss. 240 to 245 do indeed confer on employees a right to be free from dismissal without cause by shifting the federal regime to a "just cause" regime, this substantive right to job security would depend on the discretion of the Minister. If the Minister chooses not to appoint an adjudicator, the employee will have no recourse to enforce his or her right not to be dismissed without just cause — the only option would be a common law action for wrongful dismissal in the civil courts. It would, in effect, be up to the Minister to decide in any case whether the employer was entitled to dismiss an employee without cause. The legal basis of the federally regulated employment relationship cannot depend on ministerial discretion. We therefore do

injustement et arbitrairement » (l'hon. J. Munro, « Les 14 points Munro : l'amélioration de la situation des travailleurs non syndiqués » (1977), 77 *La gazette du travail* 418, p. 420-421 (nous soulignons)). C'est une assise bien fragile ne permettant pas de conclure que le législateur souhaitait modifier la relation d'emploi fondée sur la common law en interdisant tous les congédiements non motivés.

E. *Pouvoir discrétionnaire du ministre*

[125] Une autre raison nous incite à remettre en question l'opinion de nos collègues selon laquelle le législateur a voulu conférer de nouveaux droits substantiels aux employés régis par la législation fédérale équivalents à ceux que les conventions collectives prévoient à l'intention des syndiqués. Aux termes du par. 242(1), sur réception du rapport d'un enquêteur, le ministre « peut » désigner un arbitre qui entendra la plainte de congédiement injuste. Le ministre n'est pas obligé de le faire. D'ailleurs, comme l'a relevé Geoffrey England, au cours des deux premières années qui ont suivi l'adoption des dispositions en question [TRADUCTION] « le ministre a refusé l'arbitrage dans 19 % des cas où il avait été demandé » (« Unjust Dismissal in the Federal Jurisdiction : The First Three Years » (1982), 12 *Man. L.J.* 9, p. 11). À notre connaissance, aucun droit substantiel de cette nature issu d'une convention collective n'est tributaire de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du ministre.

[126] Si les art. 240 à 245 conféraient effectivement aux employés le droit à la protection contre les congédiements non motivés en instaurant un régime fédéral de congédiement justifié, ce droit substantiel à la sécurité d'emploi dépendrait de l'exercice du pouvoir discrétionnaire du ministre. Si le ministre choisit de ne pas désigner d'arbitre, l'employé ne dispose d'aucun recours pour faire valoir son droit de n'être congédié que pour une juste cause — la seule option consisterait alors à intenter devant les tribunaux civils une action pour congédiement illégal fondée sur la common law. Il reviendrait en fait au ministre de décider dans tous les cas si l'employeur pouvait congédier son employé sans motif. Le fondement juridique du

2016 SCC 29 (CanLII)

not agree that the addition of ss. 240 to 245 to the *Code* created a "just cause" regime.

F. *The Common Law Continues to Apply*

[127] As discussed above, the common law employment relationship is an individual contractual relationship. No "wrong in law is done by the termination [of the contract] itself": *Vorvis v. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 S.C.R. 1085, at p. 1096, per McIntyre J. Rather, the common law implies a term in every contract of employment that both the employer and employee have the right to terminate it upon reasonable notice, absent just cause for termination without notice: *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986, at p. 998. This implied term is constrained by employment standards legislation across Canada, as most provinces have enacted minimum amounts of notice or pay in lieu of notice that must be provided when terminating an employment contract.

[128] It is a well-established rule of statutory interpretation that "[w]hen there is overlap between legislation and the common law, both are presumed to apply": R. Sullivan, *Sullivan on the Construction of Statutes* (6th ed. 2014), at §17.24. Statutes must therefore be construed as being consistent with the common law unless the legislature clearly and unambiguously expresses otherwise: *Goodyear Tire and Rubber Co. of Canada v. T. Eaton Co.*, [1956] S.C.R. 610, at p. 614; *Slaight Communications Inc. v. Davidson*, [1989] 1 S.C.R. 1038, at p. 1077; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, 2003 SCC 42, [2003] 2 S.C.R. 157.

[129] Section 168 of the *Code* expressly preserves the continued application of the common

lien d'emploi dans le cas des employés régis par la législation fédérale ne saurait dépendre du pouvoir discrétionnaire du ministre. Nous ne pouvons par conséquent souscrire à l'idée que l'ajout des art. 240 à 245 dans le *C.c.t.* a eu pour effet d'instaurer un régime de congédiement justifié.

F. *La common law continue de s'appliquer*

[127] Comme nous l'avons dit, le lien d'emploi en common law constitue une relation contractuelle individuelle. La « résiliation même du contrat ne constitue pas un acte fautif en droit » (*Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 1085, p. 1096, le juge McIntyre). Au contraire, en common law, chaque contrat de travail contient une condition implicite selon laquelle l'employeur et l'employé ont le droit de résilier le contrat sur préavis raisonnable, sauf s'il existe une juste cause de congédiement sans préavis (*Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986, p. 998). L'application d'une telle condition implicite est restreinte par les diverses lois sur les normes du travail en vigueur au Canada. En effet, la plupart des provinces ont précisé par voie législative le préavis minimum et l'indemnité en tenant lieu applicables à la résiliation d'un contrat d'emploi.

[128] Il existe une règle bien établie d'interprétation législative selon laquelle [TRADUCTION] « [e]n cas de chevauchement entre la loi et la common law, les deux sont réputées s'appliquer » (R. Sullivan, *Sullivan on the Construction of Statutes* (6e éd. 2014), §17.24). Par conséquent, les lois doivent recevoir une interprétation compatible avec les règles de common law à moins que le législateur ait clairement et sans équivoque exprimé l'intention contraire (*Goodyear Tire and Rubber Co. of Canada c. T. Eaton Co.*, [1956] R.C.S. 610, p. 614; *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, p. 1077; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157).

[129] L'article 168 du *C.c.t.* préserve expressément l'application continue de la common law aux

2016 SCC 29 (CanLII)

law to the federally regulated employment relationship. There is therefore an overlap between the legislation and the common law here. Absent clearly and unambiguously expressed legislative intent to change the common law by adding the unjust dismissal provisions in ss. 240 to 245, we must interpret the *Code* consistently with the common law, particularly since Parliament expressly preserved the common law by enacting s. 168. The majority has pointed to no such clear and unambiguous statutory language. We must therefore interpret the *Code* consistently with the common law, meaning that the contractual basis of individual employment continues to apply, and that federal employers are not categorically prohibited from dismissing non-unionized federal employees without cause. More particularly, we must understand Parliament, in adding ss. 240 to 245 as well as s. 246, as having preserved the concurrent jurisdiction of the courts over the question of the lawfulness of the dismissal, and not as having fundamentally altered the nature of the employment relationship. Parliament simply created another procedural mechanism through which employees could challenge the lawfulness of their dismissal, in which the additional remedy of reinstatement is available.

[130] We also note that s. 168 states that Part III of the *Code* shall not "be construed as affecting any rights or benefits of an employee under any law, custom, contract or arrangement" that are more beneficial to the employee than the rights granted to the employee by Part III of the *Code*. This part of the provision would be meaningless had Parliament not intended to preserve the continued application of the common law.

[131] We also respectfully observe that the majority's understanding of the continuing role of the common law in the federal employment relationship is internally inconsistent. Implicit in the majority's reasons is a belief that Parliament did not intend to oust the common law of wrongful dismissal when it enacted ss. 240 to 245: it states that Parliament's intention was "to offer an alternative statutory

liens d'emploi régis par la législation fédérale. Il y a donc chevauchement de la législation et de la common law. En l'absence de termes clairs et non ambigus exprimant l'intention du législateur de modifier la common law par l'ajout des dispositions sur le congédiement injuste aux art. 240 à 245, il nous faut interpréter le *C.c.t.* de manière compatible avec la common law, tout particulièrement parce que le législateur a préservé expressément l'application de cette dernière en adoptant l'art. 168. Les juges majoritaires n'ont pointé aucune telle disposition claire et non ambiguë. Il nous faut donc interpréter le *C.c.t.* d'une manière compatible avec la common law, c'est-à-dire que le fondement contractuel du lien d'emploi individuel continue de s'appliquer et qu'il n'est pas catégoriquement interdit aux employeurs fédéraux de congédier sans motif les employés fédéraux non syndiqués. Plus précisément, il faut comprendre que le législateur, en adoptant les art. 240 à 245 et l'art. 246, a préservé la compétence des tribunaux civils en matière de légalité du congédiement et n'a pas modifié de façon fondamentale la nature de la relation d'emploi. Le législateur a simplement créé un autre mécanisme procédural permettant aux employés de contester la légalité de leur congédiement et prévoyant en outre la réintégration comme mesure de réparation.

[130] Nous faisons également observer que l'art. 168 énonce que la partie III du *C.c.t.* « n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou avantages acquis par un employé » sous le régime d'autres « règles de droit, usages, contrats ou arrangements », dans la mesure où ceux-ci confèrent aux employés des droits ou avantages plus généreux que ceux que leur accorde la partie III du *C.c.t.* Ce passage de la disposition serait dénué de sens si le législateur n'avait pas eu l'intention de préserver l'application de la common law.

[131] Nous sommes d'avis que la conception qu'ont les juges majoritaires du rôle continu de la common law dans le lien d'emploi fédéral est intrinsèquement contradictoire. Il ressort implicitement de leurs motifs que le législateur n'avait pas l'intention d'écarter les règles de common law régissant le congédiement illégal en édictant les art. 240 à 245. En effet, selon eux, le législateur

2016 SCC 29 (CanLII)

scheme consisting of expansive protections much like those available to employees covered by a collective agreement" (para. 1), while claiming that this scheme has "completely replaced" the "foundational premise of the common law scheme [being] a right to dismiss on reasonable notice without cause or reasons" (para. 63). It also maintains that s. 246 entitles employees to "pursue their common law remedy of reasonable notice or pay in lieu" (para. 64). In other words, the continuing operation of the common law to define the basis of the federal employment relationship where a remedy is pursued under s. 242 of the *Code* is denied; yet, its operation, for the purpose of defining the basis of the federal employment relationship where civil remedies for dismissal are pursued, is accepted. The majority says, for the former purpose, that the common law has been entirely replaced by the statutory regime (para. 63), yet, for the latter purpose, it characterizes this statutory regime as a mere "alternative" (para. 41).

avait l'intention « d'établir un régime légal alternatif offrant des protections généreuses très semblables à celles dont jouissent les employés protégés par une convention collective » (par. 1), mais ils affirment également que « la prémisse fondamentale du régime de common law, à savoir qu'il existe un droit de congédier un employé sans motif moyennant un préavis raisonnable » a été « remplacée complètement » par ce régime (par. 63). Ils prétendent également que l'art. 246 permet à l'employé de « revendiquer les réparations de common law que constituent le préavis raisonnable ou l'indemnité en guise et lieu » (par. 64). Autrement dit, suivant leur raisonnement, lorsqu'il s'agit de définir le fondement du lien d'emploi fédéral, la common law ne s'appliquerait plus dans les cas où l'employé cherche à obtenir une réparation visée à l'art. 242 du *C.c.t.*, mais continuerait de s'appliquer dans les cas où l'employé conteste son congédiement devant les tribunaux civils. Selon les juges majoritaires, dans le premier cas, la common law a été remplacée complètement par le régime légal (par. 63), tandis que dans le second, le régime légal constitue à leurs yeux une simple « alternative » (par. 41).

[132] With respect, the majority cannot, coherently, have it both ways. It cannot affirm the existence of a statutory "just cause" regime, which displaces the common law, while acknowledging the continued application of the common law rules regarding the termination of a contract of employment. The two legal propositions simply cannot coexist.

[132] Avec respect, on ne peut, de façon cohérente, affirmer une chose et son contraire. Les juges majoritaires ne peuvent prétendre à l'existence d'un régime légal de congédiement justifié qui écarte la common law, tout en reconnaissant l'application continue des règles de common law régissant la résiliation du contrat d'emploi. Les deux propositions juridiques ne sauraient tout simplement pas coexister.

[133] As we have said, therefore, it is incumbent on the majority to point to a clear and unambiguously expressed legislative intention to oust the common law. In our respectful view, the majority cannot do so. Indeed, the majority states that it is *our* interpretation which "somersaults our understanding of the relationship between the common law and statutes" since we assume "the continuity of a more restrictive common law regime notwithstanding the legislative enactment of benefit-granting provisions to the contrary": para. 67. But this reasoning is, with respect, circular. It assumes the question to be decided, being whether Parliament

[133] Comme nous le disions précédemment, il incombe aux juges majoritaires de démontrer l'intention claire et non ambiguë de la part du législateur d'écarter la common law. À notre humble avis, cela n'est pas possible. En fait, selon eux, c'est *notre* interprétation qui « bouleverse la conception du rapport entre la common law et les lois », car elle signifierait « qu'un régime de common law plus restrictif serait maintenu malgré l'adoption de dispositions légales contraires conférant des avantages » (par. 67). Avec respect, ce raisonnement est circulaire. Il tient pour acquis que la question est de savoir si le législateur a voulu écarter la common law

2016 SCC 29 (CanLII)

intended to oust the common law by enacting more "generous" provisions through statute. The simple fact that the statute confers benefits tells us nothing about whether the common law continues to apply. A legislature can create an alternate procedure for challenging the lawfulness of a dismissal without thereby implicitly ousting the common law basis for all employment relationships. Indeed, this Court recognized in *Dunsmuir* that an adjudicator's decision was unreasonable precisely because it would have resulted in a "just cause" regime for non-unionized employees where the legislature had created a grievance mechanism for challenging dismissals but had not expressly indicated any intention to oust the common law: see para. 75.

en adoptant par voie législative des mesures plus « généreuses ». Le simple fait que la loi confère des avantages ne permet pas de déterminer si la common law continue de s'appliquer. Le législateur peut créer une autre voie de droit pour la contestation de la légalité d'un congédiement sans pour autant écarter implicitement les règles de common law applicables aux liens d'emploi. En effet, c'est ce que la Cour a reconnu dans l'arrêt *Dunsmuir* en concluant au caractère déraisonnable de la décision de l'arbitre justement parce qu'elle aurait eu pour effet de créer à l'égard des employés non syndiqués un régime de congédiement justifié alors que le législateur avait instauré un mécanisme de grief pour la contestation des congédiements sans toutefois exprimer explicitement son intention d'écarter la common law (voir par. 75).

Comparison With Other Regimes

[134] Our conclusion is further reinforced by contrasting the federal regime with provincial schemes that have created a regime where only dismissals for just cause are permitted. Where they have done so, they have done so expressly. In Nova Scotia, s. 71(1) of the *Labour Standards Code*, R.S.N.S. 1989, c. 246 ("*LSC*"), expressly prohibits employers from dismissing certain employees without just cause. It states:

71 (1) Where the period of employment of an employee with an employer is ten years or more, the employer shall not discharge or suspend that employee without just cause unless that employee is a person within the meaning of person as used in clause (d), (e), (f), (g), (h) or (i) of subsection (3) of Section 72.

(2) An employee who is discharged or suspended without just cause may make a complaint to the Director in accordance with Section 21.

(3) An employee who has made a complaint under subsection (2) and who is not satisfied with the result may make a complaint to the Board in accordance with Section 23 and such complaint shall be and shall be deemed to be a complaint within the meaning of subsection (1) of Section 23.

Comparaison avec d'autres régimes

[134] Notre conclusion est en outre étayée par une comparaison du régime fédéral avec ceux des provinces qui ont créé un régime de congédiement justifié. Et lorsqu'elles l'ont fait, ce fut expressément. En Nouvelle-Écosse, le par. 71(1) du *Labour Standards Code*, R.S.N.S. 1989, c. 246 (« *LSC* »), interdit expressément aux employeurs de congédier certains employés sans juste cause. Il est ainsi rédigé :

[TRADUCTION]

71 (1) Lorsqu'une personne est au service d'un employeur pendant dix ans ou plus, ce dernier ne peut la congédier ou la suspendre sans juste cause à moins qu'elle ne soit visée à l'alinéa d), e), f), g), h) ou i) du paragraphe (3) de l'article 72.

(2) La personne congédiée ou suspendue sans juste cause peut déposer une plainte auprès du directeur conformément à l'article 21.

(3) La personne qui a déposé une plainte en vertu du paragraphe (2) et est insatisfaite de l'examen qui en a été fait peut en déposer une autre auprès de la Commission conformément à l'article 23; la plainte est alors réputée être une plainte au sens du paragraphe (1) de l'article 23.

2016 SCC 29 (CanLII)

Section 72 of the Nova Scotia *LSC* permits employers to dismiss all other employees without cause upon provision of the appropriate notice or payment of the appropriate pay in lieu of notice. The Nova Scotia *LSC* does not preserve concurrent jurisdiction of the courts over the lawfulness of the dismissal of employees covered by ss. 71 and 72. Instead, the Director and Board have exclusive jurisdiction to determine the lawfulness of the dismissal and order a remedy: ss. 21, 23 and 78. Further, an employee always has the right to complain about the lawfulness of a dismissal to the Director and the Board. Therefore unlike the *Canada Labour Code*, the employee's right to have his or her claim investigated and adjudicated in Nova Scotia does not depend on the discretionary approval of the Minister: ss. 71(2) and 71(3).

[135] Similarly, in Quebec, employees who are employed for two years or more may only be dismissed for "good and sufficient cause": *An Act respecting labour standards*, CQLR, c. N-1.1, s. 124 ("*ALS*"). As in Nova Scotia, once a complaint is made about a dismissal and it is not settled, "the Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail shall, without delay, refer the complaint to the Administrative Labour Tribunal": s. 126. An employee always has the right to have his or her claim settled or referred for adjudication in Quebec. This right does not depend on the discretion of the Minister.

[136] Both the Quebec and Nova Scotia legislatures clearly intended to establish "just cause" regimes in their respective provinces for certain employees by expressly prohibiting dismissals without cause. Despite the similarity in other provisions such as those regarding minimum notice (ss. 82 and 82.1(3) *ALS*; s. 72(1) *LSC*), and those preserving civil remedies (s. 82, para. 4 *ALS*; s. 6 *LSC*), the fact remains the *ALS* only allows dismissals for "good and sufficient cause" (s. 124), while the *LSC* provides that employers shall not discharge or suspend an employee "without just cause" (s. 71). Despite the majority's statement to the contrary (para. 65), the contrast between these two provincial schemes and

L'article 72 du *LSC* de la Nouvelle-Écosse permet aux employeurs de congédier tous les autres employés sans motif moyennant un préavis adéquat ou le versement d'une indemnité tenant lieu de préavis. Cette loi ne préserve pas la compétence des tribunaux civils quant à la légalité du congédiement des employés tombant sous le coup des art. 71 et 72. En fait, le directeur et la Commission ont compétence exclusive pour se prononcer sur la légalité du congédiement et pour ordonner une réparation s'il y a lieu (art. 21, 23 et 78). De plus, l'employé dispose toujours du droit de déposer une plainte auprès du directeur et de la Commission. Ainsi, contrairement à ce que prévoit le *C.c.t.*, en Nouvelle-Écosse, le droit de l'employé à l'examen de sa plainte et à une décision ne dépend pas du pouvoir discrétionnaire du ministre (par. 71(2) et 71(3)).

[135] De même, au Québec, les employés qui travaillent pour une entreprise depuis au moins deux ans ne peuvent être congédiés que pour une « cause juste et suffisante » (*Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 124 (« *LNT* »)). Tout comme en Nouvelle-Écosse, si une plainte est soumise à l'égard d'un congédiement, mais qu'aucun règlement n'intervient, « la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail [. . .] défère sans délai la plainte au Tribunal administratif du travail » (art. 126). Au Québec, l'employé a toujours le droit au règlement de sa plainte ou à une décision sur celle-ci. Ce droit ne dépend pas du pouvoir discrétionnaire du ministre.

[136] Tant la législature du Québec que celle de la Nouvelle-Écosse ont de toute évidence voulu établir, à l'égard de certains employés, des régimes de congédiement justifié en interdisant expressément les congédiements sans motif. Malgré les similitudes avec le régime fédéral en matière de préavis minimal (*LNT*, art. 82 et par. 82.1(3); *LSC*, par. 72(1)) et de recours civils possibles (*LNT*, art. 82, al. 4; *LSC*, art. 6), il demeure que la *LNT* ne permet que les congédiements pour une « cause juste et suffisante » (art. 124), tandis que le *LSC* dispose que l'employeur ne peut congédier ou suspendre un employé « sans juste cause » (art. 71). Malgré l'affirmation à l'effet contraire de la part

2016 SCC 29 (CanLII)

the provisions of the *Code* are such that they cannot be claimed to be "similar". Had Parliament intended to prohibit without cause dismissals, it would have done so by using such clear and unambiguous language. This is all the more apparent since the *LSC* preceded the enactment of ss. 240 to 245 of the *Code*, and yet Parliament refrained from adopting such irresistibly clear language. The Nova Scotia and Quebec regimes therefore do not present a sufficient basis for concluding that all without cause dismissals are automatically unjust under the *Code*. The reason those two provincial schemes have, as our colleagues correctly observe, "been consistently applied as prohibiting dismissals without cause" (para. 65) is that, unlike the *Code*, they clearly *do* prohibit dismissals without cause.

des juges majoritaires (par. 65), ces deux régimes provinciaux et les dispositions du *C.c.t.* diffèrent à un point tel qu'on ne peut qualifier de « semblable » la protection accordée par chacun. Le législateur n'a pu vouloir interdire les congédiements non motivés, car il aurait dû, pour ce faire, utiliser des termes aussi clairs et non ambigus. Ceci ressort d'autant plus que le *LSC* a été adopté avant les art. 240 à 245 du *C.c.t.*; le législateur s'est pourtant abstenu d'opter pour des termes clairs et non ambigus. Les régimes en vigueur en Nouvelle-Écosse et au Québec ne permettent pas de conclure que tous les congédiements non motivés sont automatiquement injustes suivant le *C.c.t*. Si, comme le font remarquer à bon droit nos collègues, ces deux régimes « ont systématiquement donné lieu à l'interprétation selon laquelle ils interdisent le congédiement non motivé » (par. 65), c'est qu'ils interdisent *effectivement* le congédiement non motivé, et ce clairement, contrairement au *C.c.t*.

[137] Indeed, we note that other provinces have created alternative, non-judicial mechanisms for challenging the lawfulness of a dismissal while maintaining the common law "without cause" regime. See, e.g., *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-25, ss. 97(2.1) and 100.1; *Employment Standards Act*, R.S.B.C. 1996, c. 113, ss. 74 to 86.2; *Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, c. E-7.2, ss. 61 to 76; *Employment Standards Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2, s. 30; *Labour Standards Act*, R.S.N.L. 1990, c. L-2, ss. 62 and 68 to 73.

[137] En effet, nous signalons que d'autres provinces ont mis en place des mécanismes alternatifs de contestation de la légalité du congédiement tout en maintenant le régime de common law de congédiement sans motif. (Voir p. ex. *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, c. P-25, par. 97(2.1) et art. 100.1; *Employment Standards Act*, R.S.B.C. 1996, c. 113, art. 74 à 86.2; *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, c. E-7.2, art. 61 à 76; *Employment Standards Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. E-6.2, art. 30; *Labour Standards Act*, R.S.N.L. 1990, c. L-2, art. 62 et 68 à 73.)

[138] Further, almost all "without cause" jurisdictions make the remedy of reinstatement available where an employee is unlawfully dismissed, for example, where an employee is dismissed for unlawful or discriminatory reasons: *Employment Standards Act* (B.C.), s. 79; *Employment Standards Code*, R.S.A. 2000, c. E-9, ss. 82 and 89(1); *The Saskatchewan Employment Act*, S.S. 2013, c. S-15.1, ss. 2-97(1) and 3-36(1); *The Employment Standards Code*, C.C.S.M., c. E110, s. 96.1; *Employment Standards Act, 2000*, S.O. 2000, c. 41, s. 104; *Employment Standards Act* (N.B.), s. 65; *Labour Standards Act* (N.L.), s. 78.

[138] De plus, dans presque tous les ressorts où il peut y avoir congédiement non motivé, la possibilité de réintégrer l'employé congédié illégalement, par exemple pour des raisons illicites ou discriminatoires, existe (*Employment Standards Act* (C.-B.), art. 79; *Employment Standards Code*, R.S.A. 2000, c. E-9, art. 82 et par. 89(1); *The Saskatchewan Employment Act*, S.S. 2013, c. S-15.1, par. 2-97(1) et 3-36(1); *Code des normes d'emploi*, C.P.L.M., c. E110, art. 96.1; *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, L.O. 2000, c. 41, art. 104; *Loi sur les normes d'emploi* (N.-B.), art. 65; *Labour Standards Act* (T.-N.-L.), art. 78).

2016 SCC 29 (CanLII)

[139] There is no question that without cause dismissals continue to be permitted in all of these jurisdictions, even where a grievance or non-judicial mechanism for complaining about the lawfulness of a dismissal is available: see, e.g., *Dunsmuir*, at para. 75. The mere availability of a non-judicial procedural mechanism to challenge the lawfulness of a dismissal, coupled with the availability of reinstatement in certain circumstances, does not *ipso facto* transform a "without cause" regime into a "just cause" regime. In our view, the federal *Code* is more akin to these "without cause" jurisdictions than it is to the regimes in Nova Scotia and Quebec.

G. *Role of Remedies*

[140] The majority also says that an interpretation which permits federally regulated employers to dismiss their employees without cause would "have the effect of rendering many of the Unjust Dismissal remedies meaningless or redundant": para. 68. But for two reasons, this is not so. First, the requirement to provide reasons where requested is simply an evidentiary tool for inspectors and adjudicators, not a wholesale change to the nature of the employment relationship. Second, the remedy of reinstatement is consistent with a "without cause" regime.

[141] Section 241 of the *Code* allows a dismissed employee or an inspector to request that the employer "provide a written statement giving the reasons for dismissal". Section 241 also prescribes the conditions by which an inspector may endeavour to settle the complaint: see ss. 241(2) and 241(3). In our view, the purpose of s. 241 is to enable the employee and the inspector to know the nature of the case alleged by the employer: if the employer is asserting that the employee was dismissed for cause, the employer must make that factual assertion in the written statement providing reasons for dismissal. If the employer has dismissed the employee for lack of work or discontinuance of a function, this will be reflected in the written reasons for dismissal. And if the employer has simply dismissed the employee without cause, it must state this in the reasons for

[139] Il ne fait aucun doute que le congédiement non motivé demeure permis dans ces ressorts, et ce même lorsqu'il y existe un mécanisme de grief ou un autre recours alternatif de contestation de la légalité du congédiement (voir p. ex. *Dunsmuir*, par. 75). La simple existence de tels recours et la possibilité d'une réintégration dans certaines circonstances ne transforment pas automatiquement un régime de congédiement non motivé en un régime de congédiement justifié. Selon nous, le *C.c.t.* s'apparente davantage au premier régime qu'à ceux en vigueur en Nouvelle-Écosse et au Québec.

G. *Rôle des mesures de réparation*

[140] Les juges majoritaires affirment également qu'une interprétation autorisant les congédiements non motivés par les employeurs régis par la législation fédérale « aurait pour effet de rendre inutiles les réparations à l'encontre du congédiement injuste » (par. 68). Or, ce n'est pas le cas, et ce pour deux raisons. Premièrement, l'obligation pour l'employeur de faire connaître sur demande les motifs du congédiement permet simplement à l'enquêteur et à l'arbitre de recueillir des éléments de preuve; il ne s'agit pas d'une transformation complète de la nature du lien d'emploi. Deuxièmement, la réintégration dans l'emploi cadre bien avec un régime de congédiement non motivé.

[141] Aux termes de l'art. 241 du *C.c.t.*, l'employé congédié ou l'inspecteur peut « demander par écrit à l'employeur de lui faire connaître les motifs du congédiement ». Cette disposition énonce également les conditions auxquelles l'inspecteur peut tenter de régler la plainte (voir par. 241(2) et 241(3)). À notre sens, la disposition a pour objet de permettre à l'employé et à l'inspecteur de demander à l'employeur d'exposer sa position : si ce dernier prétend qu'il s'agit d'un congédiement motivé, il doit l'affirmer par écrit dans sa déclaration relative aux motifs du congédiement. Si l'employé a été congédié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste, la déclaration en fera état. Si l'employeur a congédié l'employé sans motif, il précisera ce fait dans la déclaration de sorte que l'inspecteur — ou au besoin l'arbitre — puisse

2016 SCC 29 (CanLII)

dismissal so that the inspector and, if necessary, the adjudicator can determine the adequacy of the notice and severance pay. The "reasons" requirement also serves the function of identifying dismissals that may be discriminatory or retaliatory, irrespective of whether the dismissal was for just cause or was without cause. It functions similarly to the discovery process in a civil claim. We do not see how interpreting ss. 240 to 245 of the *Code* as a "without cause" regime would affect the operation of this evidentiary provision.

[142] Further, affirming that the *Code* permits employers to dismiss employees without cause does not render meaningless the remedy of reinstatement. As we have noted, the remedy of reinstatement is available in almost every provincial employment law regime irrespective of whether that regime permits an employer to dismiss an employee without cause. For example, reinstatement is routinely ordered where "there has been breach of the statutory requirements or protections governing the employee's employment, or where the termination is in breach of an applicable human rights code": J. T. Casey, ed., *Remedies In Labour, Employment and Human Rights Law* (loose-leaf), at p. 4-4 (footnotes omitted); see also *Lemieux Bélanger v. Commissaires d'Écoles pour la Municipalité de St-Gervais*, [1970] S.C.R. 948, at p. 952; *Kelso v. The Queen*, [1981] 1 S.C.R. 199, at p. 210. Under the *Code*, adjudicators currently order reinstatement based on their expert assessment of whether the employer and employee will be able to continue working together in a healthy and productive employment relationship in the future. If the adjudicator has reason to believe that the employer will simply dismiss the employee again, he or she will not order reinstatement. In *Ridley v. Gitxaala Nation*, [2009] C.L.A.D. No. 267 (QL), at para. 3, for instance, it was held that reinstatement is not appropriate where it "is highly likely to result in a second dismissal within a short period of time". There is no reason to suppose that this practice would change were this Court to affirm the continuing right of federally regulated employers to dismiss their employees without cause, as long as the appropriate notice and severance pay is provided.

décider si le préavis et l'indemnité de départ sont suffisants. L'obligation de faire connaître les motifs permet également de déceler les congédiements discriminatoires ou qui constitueraient des représailles, qu'ils soient justifiés ou non motivés. Cette procédure est semblable au processus de communication préalable dans une action civile. Nous voyons mal comment une interprétation selon laquelle les art. 240 à 245 du *C.c.t.* créent un régime de congédiement non motivé puisse nuire à l'application de cette disposition relative à la preuve.

[142] En outre, affirmer que le *C.c.t.* permet aux employeurs de congédier des employés sans motif ne rend pas inutile la réparation possible de la réintégration dans l'emploi. Comme nous l'avons souligné, cette réparation existe dans presque toutes les provinces, peu importe que le régime y permette ou non le congédiement non motivé. Par exemple, la réintégration dans l'emploi est couramment ordonnée dans les cas où [TRADUCTION] « les prescriptions légales ou les protections en matière d'emploi ne sont pas respectées ou le licenciement enfreint un code des droits de la personne applicable » (J. T. Casey, dir, *Remedies In Labour, Employment and Human Rights Law* (feuilles mobiles), p. 4-4 (notes en bas de page omises); voir aussi *Lemieux Bélanger c. Commissaires d'Écoles pour la Municipalité de St-Gervais*, [1970] R.C.S. 948, p. 952; *Kelso c. La Reine*, [1981] 1 R.C.S. 199, p. 210). Aussi, présentement, aux termes du *C.c.t.*, les arbitres ordonnent la réintégration si, à leur avis d'expert, l'employeur et l'employé sont en mesure de maintenir une relation d'emploi saine et productive. Si l'arbitre croit que l'employeur congédiera simplement à nouveau l'employé, il n'ordonnera pas la réintégration. Dans *Ridley c. Gitxaala Nation*, [2009] C.L.A.D. No. 267 (QL), par. 3, par exemple, l'arbitre a conclu que la réintégration ne convenait pas quand il [TRADUCTION] « est fort probable qu'elle soit suivie d'un deuxième congédiement dans un court laps de temps ». Aucune raison ne permet de croire que cette pratique changerait si la Cour confirmait le droit des employeurs régis par la législation fédérale de congédier leurs employés sans motif moyennant le préavis et l'indemnité de départ adéquats.

2016 SCC 29 (CanLII)

[143] The adjudicator retains significant remedial powers where a federally regulated employer dismisses an employee without cause. This is because the employer must still provide appropriate notice and severance pay. If the employee chooses to complain about that dismissal before an adjudicator, and the adjudicator has jurisdiction to consider the complaint, the adjudicator has the power to determine whether the amount of notice and severance pay reflects "the wages that the employer ought to have paid the employee either over the course of the period of reasonable notice or as pay in lieu of notice": *Wallace v. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 S.C.R. 701, at para. 66. The adjudicator may do so by comparing the amount the employee would be entitled to under common law against the statutory minimum prescribed in ss. 230 and 235, and awarding the greater sum to the employee. The adjudicator's power to do so is found in s. 168, which preserves the application of the common law where it provides benefits in excess of what is prescribed in the *Code*.

[144] Further, if the adjudicator finds something unjust in the *manner* of dismissal, the adjudicator has the power to award whatever remedy that he or she deems appropriate, whether this is compensatory damages, punitive damages, or in appropriate cases, reinstatement. Adjudicators routinely award damages for mental distress or punitive damages where the employer's conduct in dismissing an employee is egregious or in bad faith: see, e.g., *Poulter v. Gull Bay First Nation*, 2011 CarswellNat 3466 (WL Can.) ($10,000 for bullying, demeaning, and harassing conduct that led to a constructive dismissal); *Morrisseau v. Tootinaowaziibeeng First Nation* (2004), 39 C.C.E.L. (3d) 134 (three extra months of salary and benefits payable due to the employer's callous behaviour in dismissing the employee); *Parrish & Heinbecker, Ltd. and Knight, Re*, 2006 CarswellNat 6950 (WL Can.) (four months' salary ordered as punitive damages for the employer's conduct in dismissing the employee without cause or notice). These remedies are available in the civil courts and they are routinely awarded as remedies for wrongful dismissals. They are equally available to employees who challenge

[143] L'arbitre dispose de pouvoirs considérables pour ordonner des mesures de réparation dans le cas où un employeur régi par la législation fédérale congédie un employé sans motif. En effet, l'employeur est tenu de donner un préavis adéquat et une indemnité de départ. Si l'employé dépose une plainte auprès d'un arbitre ayant compétence pour l'entendre, ce dernier décide si le préavis et le montant de l'indemnité « représentent, en réalité, le traitement que l'employeur aurait dû verser à l'employé soit au cours de la période de préavis raisonnable soit comme salaire tenant lieu de préavis » (*Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701, par. 66). L'arbitre peut faire ceci en comparant la somme à laquelle l'employé aurait droit en vertu des règles de common law avec le minimum prescrit par la loi aux art. 230 et 235 et en accordant la somme la plus élevée à l'employé. Ce pouvoir est conféré à l'arbitre par l'art. 168, qui préserve l'application des règles de common law lorsqu'elles accordent à l'employé des avantages plus favorables que ceux que prévoit le *C.c.t.*

[144] De plus, si l'arbitre conclut à un congédiement injuste en raison de la *façon* dont il s'est produit, il peut accorder la réparation qu'il juge indiquée, qu'il s'agisse de dommages-intérêts compensatoires, de dommages-intérêts punitifs ou, dans les cas qui s'y prêtent, la réintégration. Les arbitres accordent fréquemment des dommages-intérêts pour préjudice moral ou des dommages punitifs lorsque les employeurs se sont comportés de façon inacceptable ou ont fait preuve de mauvaise foi (voir p. ex. *Poulter c. Gull Bay First Nation*, 2011 CarswellNat 3466 (WL Can.) (10 000 $ ont été accordés à un employé pour congédiement déguisé, par suite d'actes d'intimidation, d'humiliation et de harcèlement); *Morrisseau c. Tootinaowaziibeeng First Nation* (2004), 39 C.C.E.L. (3d) 134 (une somme additionnelle équivalant à trois mois de salaire et d'avantages sociaux accordés en raison de l'insensibilité de l'employeur au moment du congédiement de l'employée); *Parrish & Heinbecker, Ltd. and Knight, Re*, 2006 CarswellNat 6950 (WL Can.) (dommages-intérêts punitifs d'une somme équivalant à quatre mois de salaire accordés à l'employé par suite du comportement de l'employeur

2016 SCC 29 (CanLII)

the lawfulness of their dismissal through the adjudicative provisions of the *Code*.

l'ayant congédié sans motif ni préavis)). Ces réparations peuvent être accordées par les tribunaux civils et elles le sont souvent par suite de congédiements illégaux. Elles sont également à la portée des employés qui contestent la légalité de leur congédiement en vertu des dispositions d'arbitrage du *C.c.t.*

[145] An employer may also dismiss an employee for just cause. Where just cause is made out, an employer is not obliged to provide notice or severance pay to an employee. When an employer dismisses an employee and alleges just cause, an adjudicator has the power to determine whether just cause was made out. If it was not, then the adjudicator may award any remedy that he or she deems appropriate, including reinstatement. Reinstatement is only awarded where it is requested by the employee and where there is no significant deterioration in the employment relationship between the employer and the employee: Levitt, at pp. 2-119 to 2-120.

[145] Le congédiement justifié est également permis. Si l'existence d'une juste cause est établie, aucun préavis ni indemnité de départ n'est obligatoire. L'arbitre a le pouvoir de décider si une juste cause a été établie. Dans la négative, l'arbitre peut ordonner les mesures qu'il estime appropriées, dont la réintégration. La réintégration n'est possible que si l'employé la demande et que si les rapports employeur-employé ne se sont pas trop détériorés (Levitt, p. 2-119 à 2-120).

H. *Summary of the Proper Interpretation*

H. *Résumé de l'interprétation correcte*

[146] The purpose of ss. 240 to 245 is to provide a low cost, efficient, and effective procedural mechanism for employees to challenge the lawfulness of their dismissal. Employees who are covered by a collective agreement have a similar procedural option to grieve the lawfulness of their dismissals, as the Minister noted in his statements to the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration and to the House of Commons in 1978.

[146] L'objet des art. 240 à 245 est de prévoir à l'intention des employés qui souhaitent contester la légalité de leur congédiement un mécanisme procédural peu coûteux, efficient et efficace. Comme le ministre l'a fait remarquer devant le Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et à la Chambre des communes en 1978, les employés visés par une convention collective disposent d'un mécanisme semblable, celui du grief, pour contester la légalité de leur congédiement.

[147] This procedure is more efficient and perhaps more effective than a civil action, since it involves less stringent evidentiary rules, an expert adjudicator who is well versed in the factual nuances of employment relationships, and a stricter timeline than a court action. It is a "time- and cost-effective method of resolving employment disputes [that] provides an alternative to judicial determination": *Dunsmuir*, at para. 69. Additional remedies are available to employees who choose to use the unjust dismissal provisions. In this way, the unjust dismissal provisions of the *Code* increase access to justice for federal employees who are dismissed from their employment.

[147] Cette procédure est plus efficiente, voire plus efficace, qu'un recours civil : les règles de preuve sont moins strictes, l'arbitre expert est bien au fait des nuances factuelles des liens d'emploi et les délais sont plus courts. C'est « à l'égard des différends entre employeurs et employés un mode de règlement rapide et peu coûteux permettant d'éviter la voie judiciaire » (*Dunsmuir*, par. 69). D'autres réparations sont prévues à l'intention des employés qui se prévalent des dispositions relatives au congédiement injuste. En ce sens, ces dispositions du *C.c.t.* donnent aux employés congédiés visés par la législation fédérale un accès accru à la justice.

2016 SCC 29 (CanLII)

[148] But a procedural mechanism that increases access to justice does not, in and of itself, fundamentally alter the nature of the employment relationship. This procedural mechanism — access to which is dependent on the discretion of the Minister — is not, therefore, the exclusive means by which a federal employee must challenge the lawfulness of the dismissal. The employee may choose to challenge the dismissal through the courts as well. The unjust dismissal provisions are simply a procedural option for federal employees. The common law continues to apply, and federally regulated employers are entitled to dismiss employees without cause, but with payment of the appropriate notice and severance pay as prescribed by ss. 230 and 235 of the *Code*, the contract of employment, or the common law (whichever is greater). Adjudicators and courts possess concurrent jurisdiction to determine the adequacy of the notice and severance pay and to order any other remedies that may be warranted in the circumstances. The mere provision of a notice and a severance payment does not allow an employer to escape the scrutiny of an adjudicator any more than it would allow the employer to escape the scrutiny of a court.

[148] Toutefois, un mécanisme procédural qui élargit l'accès à la justice ne modifie pas pour autant la nature du lien d'emploi. Ce mécanisme — tributaire de l'exercice par le ministre de son pouvoir discrétionnaire — n'est donc pas le seul dont un employé fédéral peut se prévaloir pour contester la légalité de son congédiement. Il peut aussi s'adresser aux tribunaux civils. Les dispositions relatives au congédiement injuste offrent simplement un autre recours aux employés régis par la législation fédérale. La common law continue de s'appliquer, et les employeurs régis par la législation fédérale ont le droit de congédier leurs employés sans motif, moyennant le préavis et l'indemnité de départ les plus généreux parmi ceux prévus aux art. 230 et 235 du *C.c.t.*, au contrat d'emploi ou en common law. Les arbitres et les tribunaux judiciaires possèdent des compétences concurrentes pour apprécier le préavis et l'indemnité et ordonner toute autre réparation pouvant se justifier dans les circonstances. L'employeur ne peut se soustraire à l'examen par un arbitre ou une cour de justice du simple fait qu'il a donné un préavis et versé une indemnité.

IV. Conclusion

[149] We agree with the Federal Court and the Federal Court of Appeal that the *Canada Labour Code* does not prohibit all federally regulated employers from dismissing employees without cause. It follows that the adjudicator's decision should be set aside. We would therefore dismiss the appeal.

IV. Conclusion

[149] Nous sommes d'accord avec la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale pour dire que le *Code canadien du travail* n'interdit pas aux employeurs régis par la législation fédérale de congédier leurs employés sans motif. Il s'ensuit que la décision de l'arbitre doit être annulée. Par conséquent, nous sommes d'avis de rejeter le pourvoi.

APPENDIX

Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2

PART III

Standard Hours, Wages, Vacations and Holidays

DIVISION X

Individual Terminations of Employment

ANNEXE

Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2

PARTIE III

Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés

SECTION X

Licenciements individuels

2016 SCC 29 (CanLII)

Notice or wages in lieu of notice

230 (1) Except where subsection (2) applies, an employer who terminates the employment of an employee who has completed three consecutive months of continuous employment by the employer shall, except where the termination is by way of dismissal for just cause, give the employee either

(a) notice in writing, at least two weeks before a date specified in the notice, of the employer's intention to terminate his employment on that date, or

(b) two weeks wages at his regular rate of wages for his regular hours of work, in lieu of the notice.

Notice to trade union in certain circumstances

(2) Where an employer is bound by a collective agreement that contains a provision authorizing an employee who is bound by the collective agreement and whose position becomes redundant to displace another employee on the basis of seniority, and the position of an employee who is so authorized becomes redundant, the employer shall

(a) give at least two weeks notice in writing to the trade union that is a party to the collective agreement and to the employee that the position of the employee has become redundant and post a copy of the notice in a conspicuous place within the industrial establishment in which the employee is employed; or

(b) pay to any employee whose employment is terminated as a result of the redundancy of the position two weeks wages at his regular rate of wages.

Where employer deemed to terminate employment

(3) Except where otherwise prescribed by regulation, an employer shall, for the purposes of this Division, be deemed to have terminated the employment of an employee when the employer lays off that employee.

DIVISION XI

Severance Pay

Minimum rate

235 (1) An employer who terminates the employment of an employee who has completed twelve consecutive months of continuous employment by the employer shall, except where the termination is by way of dismissal for just cause, pay to the employee the greater of

Préavis ou indemnité

230 (1) Sauf cas prévu au paragraphe (2) et sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié, l'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins trois mois est tenu :

a) soit de donner à l'employé un préavis de licenciement écrit d'au moins deux semaines;

b) soit de verser, en guise et lieu de préavis, une indemnité égale à deux semaines de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal.

Préavis au syndicat

(2) En cas de suppression d'un poste, l'employeur lié par une convention collective autorisant un employé ainsi devenu surnuméraire à supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui est tenu :

a) soit de donner au syndicat signataire de la convention collective et à l'employé un préavis de suppression de poste, d'au moins deux semaines, et de placer une copie du préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où l'employé travaille;

b) soit de verser à l'employé licencié en raison de la suppression du poste deux semaines de salaire au taux régulier.

Assimilation

(3) Sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est, pour l'application de la présente section, assimilée au licenciement.

SECTION XI

Indemnité de départ

Minimum

235 (1) L'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins douze mois est tenu, sauf en cas de congédiement justifié, de verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :

2016 SCC 29 (CanLII)

(a) two days wages at the employee's regular rate of wages for his regular hours of work in respect of each completed year of employment that is within the term of the employee's continuous employment by the employer, and

(b) five days wages at the employee's regular rate of wages for his regular hours of work.

Circumstances deemed to be termination and deemed not to be termination

(2) For the purposes of this Division,

(a) except where otherwise provided by regulation, an employer shall be deemed to have terminated the employment of an employee when the employer lays off that employee.

DIVISION XIV

Unjust Dismissal

Complaint to inspector for unjust dismissal

240 (1) Subject to subsections (2) and 242(3.1), any person

(a) who has completed twelve consecutive months of continuous employment by an employer, and

(b) who is not a member of a group of employees subject to a collective agreement,

may make a complaint in writing to an inspector if the employee has been dismissed and considers the dismissal to be unjust.

Time for making complaint

(2) Subject to subsection (3), a complaint under subsection (1) shall be made within ninety days from the date on which the person making the complaint was dismissed.

Extension of time

(3) The Minister may extend the period of time referred to in subsection (2) where the Minister is satisfied that a complaint was made in that period to a government official who had no authority to deal with the complaint but that the person making the complaint believed the official had that authority.

a) deux jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal, pour chaque année de service;

b) cinq jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal.

Présomptions

(2) Pour l'application de la présente section :

a) sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est assimilée au licenciement.

SECTION XIV

Congédiement injuste

Plainte

240 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si :

a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;

b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.

Délai

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.

Prorogation de délai

(3) Le ministre peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) dans les cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir.

2016 SCC 29 (CanLII)

Reasons for dismissal

241 (1) Where an employer dismisses a person described in subsection 240(1), the person who was dismissed or any inspector may make a request in writing to the employer to provide a written statement giving the reasons for the dismissal, and any employer who receives such a request shall provide the person who made the request with such a statement within fifteen days after the request is made.

Motifs du congédiement

241 (1) La personne congédiée visée au paragraphe 240(1) ou tout inspecteur peut demander par écrit à l'employeur de lui faire connaître les motifs du congédiement; le cas échéant, l'employeur est tenu de lui fournir une déclaration écrite à cet effet dans les quinze jours qui suivent la demande.

Inspector to assist parties

(2) On receipt of a complaint made under subsection 240(1), an inspector shall endeavour to assist the parties to the complaint to settle the complaint or cause another inspector to do so.

Conciliation par l'inspecteur

(2) Dès réception de la plainte, l'inspecteur s'efforce de concilier les parties ou confie cette tâche à un autre inspecteur.

Where complaint not settled within reasonable time

(3) Where a complaint is not settled under subsection (2) within such period as the inspector endeavouring to assist the parties pursuant to that subsection considers to be reasonable in the circumstances, the inspector shall, on the written request of the person who made the complaint that the complaint be referred to an adjudicator under subsection 242(1),

(a) report to the Minister that the endeavour to assist the parties to settle the complaint has not succeeded; and

(b) deliver to the Minister the complaint made under subsection 240(1), any written statement giving the reasons for the dismissal provided pursuant to subsection (1) and any other statements or documents the inspector has that relate to the complaint.

Cas d'échec

(3) Si la conciliation n'aboutit pas dans un délai qu'il estime raisonnable en l'occurrence, l'inspecteur, sur demande écrite du plaignant à l'effet de saisir un arbitre du cas :

a) fait rapport au ministre de l'échec de son intervention;

b) transmet au ministre la plainte, l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement et tous autres déclarations ou documents relatifs à la plainte.

Reference to adjudicator

242 (1) The Minister may, on receipt of a report pursuant to subsection 241(3), appoint any person that the Minister considers appropriate as an adjudicator to hear and adjudicate on the complaint in respect of which the report was made, and refer the complaint to the adjudicator along with any statement provided pursuant to subsection 241(1).

Renvoi à un arbitre

242 (1) Sur réception du rapport visé au paragraphe 241(3), le ministre peut désigner en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'affaire et lui transmettre la plainte ainsi que l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement.

Powers of adjudicator

(2) An adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1)

Pouvoirs de l'arbitre

(2) Pour l'examen du cas dont il est saisi, l'arbitre :

2016 SCC 29 (CanLII)

(a) shall consider the complaint within such time as the Governor in Council may by regulation prescribe;

(b) shall determine the procedure to be followed, but shall give full opportunity to the parties to the complaint to present evidence and make submissions to the adjudicator and shall consider the information relating to the complaint; and

(c) has, in relation to any complaint before the adjudicator, the powers conferred on the Canada Industrial Relations Board, in relation to any proceeding before the Board, under paragraphs 16(a), (b) and (c).

Decision of adjudicator

(3) Subject to subsection (3.1), an adjudicator to whom a complaint has been referred under subsection (1) shall

(a) consider whether the dismissal of the person who made the complaint was unjust and render a decision thereon; and

(b) send a copy of the decision with the reasons therefor to each party to the complaint and to the Minister.

Limitation on complaints

(3.1) No complaint shall be considered by an adjudicator under subsection (3) in respect of a person where

(a) that person has been laid off because of lack of work or because of the discontinuance of a function; or

(b) a procedure for redress has been provided elsewhere in or under this or any other Act of Parliament.

Where unjust dismissal

(4) Where an adjudicator decides pursuant to subsection (3) that a person has been unjustly dismissed, the adjudicator may, by order, require the employer who dismissed the person to

(a) pay the person compensation not exceeding the amount of money that is equivalent to the remuneration that would, but for the dismissal, have been paid by the employer to the person;

(b) reinstate the person in his employ; and

(c) 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.

a) dispose du délai fixé par règlement du gouverneur en conseil;

b) fixe lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;

c) est investi des pouvoirs conférés au Conseil canadien des relations industrielles par les alinéas 16a), b) et c).

Décision de l'arbitre

(3) Sous réserve du paragraphe (3.1), l'arbitre :

a) décide si le congédiement était injuste;

b) transmet une copie de sa décision, motifs à l'appui, à chaque partie ainsi qu'au ministre.

Restriction

(3.1) L'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste;

b) la présente loi ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours.

Cas de congédiement injuste

(4) S'il décide que le congédiement était injuste, l'arbitre peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur :

a) de payer au plaignant une indemnité équivalant, au maximum, au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;

b) de réintégrer le plaignant dans son emploi;

c) 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.

2016 SCC 29 (CanLII)

Decisions not to be reviewed by court

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

No review by *certiorari*, etc.

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

Enforcement of orders

244 (1) Any person affected by an order of an adjudicator under subsection 242(4), or the Minister on the request of any such person, may, after fourteen days from the date on which the order is made, or from the date provided in it for compliance, whichever is the later date, file in the Federal Court a copy of the order, exclusive of the reasons therefor.

Idem

(2) On filing in the Federal Court under subsection (1), an order of an adjudicator shall be registered in the Court and, when registered, has the same force and effect, and all proceedings may be taken thereon, as if the order were a judgment obtained in that Court.

Regulations

245 The Governor in Council may make regulations for the purposes of this Division defining the absences from employment that shall be deemed not to have interrupted continuity of employment.

Civil remedy

246 (1) No civil remedy of an employee against his employer is suspended or affected by sections 240 to 245.

Application of section 189

(2) Section 189 applies for the purposes of this Division.

Appeal allowed with costs throughout, MOLDAVER, CÔTÉ *and* BROWN JJ. *dissenting.*

Caractère définitif des décisions

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

Interdiction de recours extraordinaires

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

Exécution des ordonnances

244 (1) La personne intéressée par l'ordonnance d'un arbitre visée au paragraphe 242(4), ou le ministre, sur demande de celle-ci, peut, après l'expiration d'un délai de quatorze jours suivant la date de l'ordonnance ou la date d'exécution qui y est fixée, si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie du dispositif de l'ordonnance.

Enregistrement

(2) Dès le dépôt de l'ordonnance de l'arbitre, la Cour fédérale procède à l'enregistrement de celle-ci; l'enregistrement confère à l'ordonnance valeur de jugement de ce tribunal et, dès lors, toutes les procédures d'exécution applicables à un tel jugement peuvent être engagées à son égard.

Règlements

245 Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser, pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez l'employeur.

Recours

246 (1) Les articles 240 à 245 n'ont pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur.

Application de l'art. 189

(2) L'article 189 s'applique dans le cadre de la présente section.

Pourvoi accueilli avec dépens devant toutes les cours, les juges MOLDAVER, CÔTÉ *et* BROWN *sont dissidents.*

2016 SCC 29 (CanLII)

Solicitors for the appellant: LeNoury Law, Toronto; Avi Sirlin, Toronto; Reagan Ruslim, Toronto.

Solicitors for the respondent: Fogler, Rubinoff, Ottawa.

Solicitors for the intervener the Canadian Labour Congress: Goldblatt Partners, Toronto.

Solicitors for the intervener the Canadian Association for Non-Organized Employees: Ball Professional Corporation, Toronto.

Solicitors for the interveners the Federally Regulated Employers — Transportation and Communications and the Canadian Association of Counsel to Employers: Fasken Martineau DuMoulin, Toronto.

Procureurs de l'appelant : LeNoury Law, Toronto; Avi Sirlin, Toronto; Reagan Ruslim, Toronto.

Procureurs de l'intimée : Fogler, Rubinoff, Ottawa.

Procureurs de l'intervenant le Congrès du travail du Canada : Goldblatt Partners, Toronto.

Procureurs de l'intervenante Canadian Association for Non-Organized Employees : Ball Professional Corporation, Toronto.

Procureurs des intervenants les Employeurs des transports et communications de régie fédérale et l'Association canadienne des avocats d'employeurs : Fasken Martineau DuMoulin, Toronto.

2016 SCC 29 (CanLII)