

A-1031-96  
(T-178-96)A-1031-96  
(T-178-96)**Atomic Energy of Canada Limited** (*Appellant*)**Énergie atomique du Canada Limitée** (*appelante*)

v.

c.

**Roya Sheikholeslami** (*Respondent*)**Roya Sheikholeslami** (*intimée*)**INDEXED AS: ATOMIC ENERGY OF CANADA LTD. v. SHEIKHOESLAMI (C.A.)****RÉPERTORIÉ: ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LTÉE c. SHEIKHOESLAMI (C.A.)**

Court of Appeal, Marceau, Strayer and Létourneau JJ.A.—Vancouver, January 28; Ottawa, February 24, 1998.

Cour d'appel, juges Marceau, Strayer et Létourneau, J.C.A.—Vancouver, 28 janvier; Ottawa, 24 février 1998.

*Labour relations — Unjust dismissal — Adjudicator allowing unjust dismissal complaint but denying reinstatement — Employee's back injured at work, incapacitated temporarily — Deemed fit for return to work after time upon review of medical evidence — Failed to return — Dismissed for abandonment of position — Information as to other employment while declaring self unfit for work concealed at hearing of unjust dismissal complaint — Adjudicator's decision not based solely on observations of parties' conduct during hearing — Reinstatement not wrongfully dismissed employee's right — Adjudicator acting within jurisdiction in denying employee's reinstatement — No duty on tribunals to give reasons for decisions but preferable to do so — Adjudicator's decision justified by respondent's dishonesty, attempt to defraud employer.*

*Relations du travail — Congédiement injuste — Un arbitre a accueilli la plainte de congédiement injuste de l'intimée, mais a refusé sa demande de réintégration — Après avoir subi des blessures au dos au travail, l'employée a été temporairement frappée d'incapacité — Par suite d'un examen des renseignements médicaux, elle a été jugée apte à retourner au travail — Elle n'y est pas retournée et a été congédiée pour cause d'abandon d'emploi — Au cours de l'audience concernant la plainte de congédiement injuste, il a été mis en preuve que l'intimée avait exercé un autre emploi et qu'elle avait dissimulé ce renseignement, soutenant plutôt qu'elle était alors incapable de travailler — La décision de l'arbitre n'était pas fondée uniquement sur son observation de l'attitude que les parties ont affichée pendant l'audience — La réintégration ne constitue pas un droit que possède un employé injustement congédié — L'arbitre a agi dans les limites de sa compétence lorsqu'il a refusé la demande de réintégration de l'employée — Les tribunaux ne sont pas tenus de motiver leurs décisions, mais il est préférable qu'ils le fassent — La décision de l'arbitre est justifiée en raison de la malhonnêteté de l'intimée et de la façon dont elle s'y est prise pour frauder son employeur.*

This was an appeal from a Motions Judge's decision setting aside an Adjudicator's finding which upheld the respondent's complaint of unjust dismissal but denied her reinstatement with the appellant. The respondent had been employed by the appellant, as a chemical research engineer, for more than two years, when on January 5, 1993, while at work, she fell on ice and injured her back severely. Unable to work after the accident, she obtained benefits from the Workers' Compensation Board of Ontario. After a certain time, the Board reviewed the medical evidence and concluded that the respondent was fit to return to work. Having failed to report for duty, she was advised that her employment was terminated for having abandoned her position. The respondent filed a complaint of unjust dismissal under subsection 240(1) of the *Canada Labour Code* and her complaint was referred to an adjudicator pursuant to subsection 242(1). At the hearing, it was revealed that the

Il s'agit d'un appel de la décision par laquelle le juge des requêtes a infirmé la décision d'un arbitre qui avait accueilli la plainte de congédiement injuste de l'intimée, mais lui avait refusé la réintégration dans son poste auprès de l'appelante. L'intimée travaillait depuis plus de deux ans pour l'appelante comme ingénieure chimiste en recherche lorsque, le 5 janvier 1993, alors qu'elle se trouvait au travail, elle est tombée sur la glace et s'est blessée gravement au dos. Incapable de travailler après l'accident, elle a obtenu des prestations de la Commission des accidents du travail de l'Ontario. Après un certain temps, la Commission a examiné les renseignements médicaux au dossier et conclu que l'intimée était apte à retourner au travail. Comme elle ne s'est pas présentée au travail, elle a été avisée qu'elle était congédiée au motif qu'elle avait abandonné son poste. L'intimée a déposé une plainte de congédiement injuste fondée sur le paragraphe 240(1) du *Code canadien du*

respondent had been working at the University of British Columbia from September 1994 to April 1995, a period during which she had declared herself unable to work, and that she had concealed that information. The Adjudicator upheld the complaint but denied her reinstatement, in lieu of which he ordered a lump sum payment. He concluded that there could no longer be a viable employment relationship due to the respondent's dishonesty. The Motions Judge set aside the Adjudicator's award as to the reinstatement, pointing out that it was wrong for the Adjudicator to have based his determination entirely upon his observations of the parties during the four-day hearing before him. That decision was the subject of this appeal.

*Held*, the appeal should be allowed.

*Per* Marceau J.A. (Strayer J.A. concurring): The function of an adjudicator under Part III of the *Canada Labour Code* is not only to receive and assess evidence, but also to apply his expertise in the solution of labour relations disputes to be adjudicated upon. The decision of an adjudicator, made within his jurisdiction, can be overturned on judicial review only if found to be patently unreasonable, that is clearly irrational or not in accordance with reason. The conviction expressed by the Adjudicator to the effect that there had been a breakdown of the employment relationship was rooted in his expertise and such conviction could not be seen as being irrational. It could not be said that the Adjudicator's determination was based entirely on his own observations of the conduct of the parties during the hearing. It was the respondent's attempt to defraud her employer that gave the parties' behaviour during the hearing a special significance. Reinstatement is not a right that a wrongfully dismissed employee possesses. Courts will not order specific performance of a contract of personal service the execution of which requires the constant personal dedication and willingness of one or both parties. Subsection 242(4) of the Code gives an adjudicator full discretion to order compensation in lieu of reinstatement if, in his opinion, the relationship of trust between the parties could not be restored. The Adjudicator acted within his jurisdiction, he exercised his remedial authority as contemplated by Parliament and the conviction on the basis of which he made his decision was drawn from legitimate factors. Once the legitimacy of his conviction has been established, only the mere subjective reasonableness of this conviction could be questioned, which a court of review is not entitled to do.

*Per* Létourneau J.A. (concurring): The conduct of the parties at a hearing of a complaint of wrongful dismissal was a relevant consideration that the Adjudicator could take

*travail* et cette plainte a ensuite été renvoyée à un arbitre, conformément au paragraphe 242(1). Pendant l'audience, il a été mis en preuve que l'intimée avait travaillé à la University of British Columbia de septembre 1994 à avril 1995, période au cours de laquelle elle s'était déclarée incapable de travailler, et qu'elle avait dissimulé ce renseignement. L'arbitre a accueilli la plainte de l'intimée, mais refusé la demande de réintégration de celle-ci, ordonnant plutôt à l'appelante de lui verser un montant forfaitaire. Il a conclu qu'il ne pouvait plus y avoir de relation de travail viable en raison de la malhonnêteté de l'intimée. Le juge des requêtes a annulé la décision de l'arbitre quant au refus de la réintégration, soutenant que celui-ci avait eu tort de se fonder entièrement sur l'observation qu'il avait faite des parties pendant les quatre jours où elles ont comparu devant lui. C'est cette décision qui fait l'objet du présent appel.

*Arrêt*: l'appel doit être accueilli.

Le juge Marceau, J.C.A. (aux motifs duquel a souscrit le juge Strayer, J.C.A.): l'arbitre désigné en vertu de la partie III du *Code canadien du travail* doit non seulement recevoir et évaluer la preuve, mais aussi se servir de ses compétences spécialisées pour trouver une solution au différend à trancher en matière de relations de travail. La décision qu'un arbitre prend dans le cadre de sa compétence peut être infirmée dans une demande de contrôle judiciaire uniquement si elle est jugée manifestement déraisonnable, c'est-à-dire si elle est indubitablement irrationnelle ou illogique. La conviction de l'arbitre quant à la rupture de la relation de travail était fondée sur ses compétences spécialisées et ne peut être jugée irrationnelle. Il n'y a pas lieu de dire que l'arbitre s'est fondé entièrement sur l'observation qu'il a faite de la conduite des parties au cours de l'audience. Ce sont les mesures que l'intimée a prises pour frauder son employeur qui ont donné une signification spéciale au comportement des parties pendant l'audience. La réintégration n'est pas un droit que possède un employé congédié injustement. Les tribunaux n'exigeront pas l'exécution intégrale d'un contrat de louage de services lorsque cette exécution est fondée à tout instant sur une bonne dose de dévouement et de bonne volonté de la part de l'une des parties ou des deux. Le paragraphe 242(4) du Code énonce que l'arbitre est pleinement autorisé à ordonner le paiement d'une indemnité en remplacement de la réintégration s'il estime que le lien de confiance qui existait entre les parties ne peut être rétabli. L'arbitre a agi dans les limites de sa compétence; il a exercé son pouvoir de redressement selon les limites autorisées par le Parlement et les motifs de sa décision étaient fondés sur des facteurs tout à fait légitimes. Une fois que la légitimité de la conviction de l'arbitre a été établie, seul le caractère raisonnable de cette conviction sur le plan subjectif pouvait être mis en doute et un tribunal de révision n'est pas autorisé à le faire.

Le juge Létourneau, J.C.A. (motifs concordants): la conduite des parties au cours de l'audition d'une plainte de congédiement injuste est un facteur pertinent dont l'arbitre

into account in deciding the issue of the reinstatement of the respondent following her unjust dismissal. In addition to the parties' demeanour at the hearing, there was devastating evidence as to the respondent's dishonesty toward the Adjudicator and her employer when she lied about the fact that she had been employed at the University of British Columbia after her dismissal by appellant. She tried to benefit from him and her employer by concealing the truth. It is the respondent's dishonesty which convinced the Adjudicator that there could no longer be a viable employment relationship. There is no duty imposed on tribunals to give reasons for their decisions where a statute has not specifically so provided. However, it is necessary to provide details in support of a refusal to reinstate an employee when that decision is based solely on the conduct and attitude of the parties at the hearing of the complaint. Where unjust dismissal is found to have occurred, reinstatement should be the remedy in the absence of clear evidence to the contrary. An adjudicator has discretion not to order reinstatement of an employee, but he must exercise such discretion judicially. The Adjudicator's decision was justified in view of the respondent's dishonesty.

#### STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

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

#### CASES JUDICIALLY CONSIDERED

##### APPLIED:

*Williams v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1997] 2 F.C. 646 (C.A.); *R. v. Shropshire*, [1995] 4 S.C.R. 227; (1995), 129 D.L.R. (4th) 657; 102 C.C.C. (3d) 193; 43 C.R. (4th) 269; 65 B.C.A.C. 37; 188 N.R. 284; 106 W.A.C. 37; *R. v. Barrett*, [1995] 1 S.C.R. 752; (1995), 21 O.R. (3d) 736; 96 C.C.C. (3d) 319; 38 C.R. (4th) 1; 179 N.R. 68; 80 O.A.C. 1; *R. v. R. (D.)*, [1996] 2 S.C.R. 291; (1996), 136 D.L.R. (4th) 525; 144 Sask. R. 81; 107 C.C.C. (3d) 289; 48 C.R. (4th) 368; 197 N.R. 321; *R. v. McMaster*, [1996] 1 S.C.R. 740; (1996), 181 A.R. 199; [1996] 4 W.W.R. 660; 37 Alta. L.R. (3d) 305; 105 C.C.C. (3d) 193; 46 C.R. (4th) 41; 194 N.R. 278; 116 W.A.C. 199.

##### CONSIDERED:

*Atomic Energy of Canada Ltd. and Roya Sheikholeslami*, [1995] C.L.A.D. No. 1141 (QL); *Reg. v. Secretary of State for the Home Department, Ex parte Doody*, [1994] 1 A.C. 531 (H.L.).

pouvait tenir compte pour décider s'il y avait lieu de réintégrer dans son emploi l'intimée injustement congédiée. En plus d'observer la conduite des parties à l'audience, l'arbitre a été saisi d'une preuve accablante de la malhonnêteté dont l'intimée a fait montre envers lui-même et son employeur lorsqu'elle a menti au sujet du fait qu'elle avait travaillé à la University of British Columbia après avoir été congédiée par l'appelante. L'intimée a tenté de tirer profit de l'arbitre et de son employeur en dissimulant la vérité. C'est la malhonnêteté de l'intimée qui a convaincu l'arbitre qu'il ne pouvait plus y avoir de relation de travail viable. Les tribunaux ne sont pas tenus de motiver leurs décisions lorsque cette obligation n'est pas énoncée expressément dans la loi pertinente. Cependant, il est nécessaire de fournir des précisions au soutien de la décision de ne pas accorder la réintégration à un employé lorsque le refus en question se fonde uniquement sur la conduite et l'attitude des parties à l'audition de la plainte. Lorsque le congédiement est jugé injuste, la réintégration devrait être accordée, à moins que la preuve n'indique manifestement le contraire. L'arbitre a le pouvoir discrétionnaire de ne pas ordonner la réintégration d'un employé, mais il doit exercer ce pouvoir discrétionnaire judiciairement. L'arbitre a bien justifié sa conclusion, compte tenu de la malhonnêteté de l'intimée.

#### LOIS ET RÈGLEMENTS:

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

#### JURISPRUDENCE

##### DÉCISIONS APPLIQUÉES:

*Williams c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1997] 2 C.F. 646 (C.A.); *R. c. Shropshire*, [1995] 4 R.C.S. 227; (1995), 129 D.L.R. (4th) 657; 102 C.C.C. (3d) 193; 43 C.R. (4th) 269; 65 B.C.A.C. 37; 188 N.R. 284; 106 W.A.C. 37; *R. c. Barrett*, [1995] 1 R.C.S. 752; (1995), 21 O.R. (3d) 736; 96 C.C.C. (3d) 319; 38 C.R. (4th) 1; 179 N.R. 68; 80 O.A.C. 1; *R. c. R. (D.)*, [1996] 2 R.C.S. 291; (1996), 136 D.L.R. (4th) 525; 144 Sask. R. 81; 107 C.C.C. (3d) 289; 48 C.R. (4th) 368; 197 N.R. 321; *R. c. McMaster*, [1996] 1 R.C.S. 740; (1996), 181 A.R. 199; [1996] 4 W.W.R. 660; 37 Alta. L.R. (3d) 305; 105 C.C.C. (3d) 193; 46 C.R. (4th) 41; 194 N.R. 278; 116 W.A.C. 199.

##### DÉCISIONS EXAMINÉES:

*Énergie atomique du Canada Ltée et Roya c. Sheikholeslami*, [1995] C.L.A.D. n° 1141 (QL); *Reg. v. Secretary of State for the Home Department, Ex parte Doody*, [1994] 1 A.C. 531 (H.L.).

## REFERRED TO:

*Canada Post Corp. v. Pollard*, [1994] 1 F.C. 652; (1993), 109 D.L.R. (4th) 272; 18 Admin. L.R. (2d) 67; 1 C.C.E.L. (2d) 75; 94 CLLC 14,006; 161 N.R. 66 (C.A.); *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1993] 1 S.C.R. 941; (1993), 101 D.L.R. (4th) 673; 11 Admin. L.R. (2d) 59; 93 CLLC 14,022; 150 N.R. 161; *International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 et al. v. Winnipeg Builders' Exchange et al.*, [1967] S.C.R. 628; (1967), 67 CLLC 14,053; 61 W.W.R. 682; *De Francesco v. Barnum* (1890), 45 Ch. D. 430; *Howarth v. City of Prince George* (1957), 14 D.L.R. (2d) 752; 24 W.W.R. 585 (B.C.S.C.); *Page One Records Ltd. v. Britton*, [1968] 1 W.L.R. 157 (Ch.D.); *Ryan v. Mutual Tontine Westminster Chambers Association*, [1893] 1 Ch. 116 (C.A.); *Red Deer College v. Michaels*, [1976] 2 S.C.R. 324; (1975), 57 D.L.R. (3d) 386; [1975] 5 W.W.R. 575; 75 CLLC 14,280; 5 N.R. 99; *Molson's Brewery (Ontario) Ltd. and United Brewery Workers, Local 304, Re* (1983), 12 L.A.C. (3d) 313 (Ont.); *Re United Steelworkers of America, Local 12998 v. Liquid Carbonic Inc.* (1996), 29 O.R. (3d) 468 (Div. Ct.).

## AUTHORS CITED

Christie, Innis *et al. Employment Law in Canada*, 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1993.

APPEAL from a Motions Judge's decision ([1996] F.C.J. No. 1547 (T.D.) (Q.L.)) setting aside an Adjudicator's finding which upheld the respondent's complaint of unjust dismissal but denied her reinstatement with the appellant. Appeal allowed.

## COUNSEL:

*Stephen Bird* for appellant.  
*Stuart A. Rush, Q.C.*, for respondent.

## SOLICITORS:

*Kimmel, Victor, Ages*, Ottawa, for appellant.  
*Rush, Crane, Guenther & Adams*, Vancouver, for respondent.

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

[1] MARCEAU J.A.: Acting pursuant to the authority conferred on him by section 242 in Part III of the

## DÉCISIONS CITÉES:

*Société canadienne des postes c. Pollard*, [1994] 1 C.F. 652; (1993), 109 D.L.R. (4th) 272; 18 Admin. L.R. (2d) 67; 1 C.C.E.L. (2d) 75; 94 CLLC 14,006; 161 N.R. 66 (C.A.); *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941; (1993), 101 D.L.R. (4th) 673; 11 Admin. L.R. (2d) 59; 93 CLLC 14,022; 150 N.R. 161; *International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 et al. v. Winnipeg Builders' Exchange et al.*, [1967] R.C.S. 628; (1967), 67 CLLC 14,053; 61 W.W.R. 682; *De Francesco v. Barnum* (1890), 45 Ch. D. 430; *Howarth v. City of Prince George* (1957), 14 D.L.R. (2d) 752; 24 W.W.R. 585 (C.S. C.-B.); *Page One Records Ltd. v. Britton*, [1968] 1 W.L.R. 157 (Ch.D.); *Ryan v. Mutual Tontine Westminster Chambers Association*, [1893] 1 Ch. 116 (C.A.); *Red Deer College c. Michaels*, [1976] 2 R.C.S. 324; (1975), 57 D.L.R. (3d) 386; [1975] 5 W.W.R. 575; 75 CLLC 14,280; 5 N.R. 99; *Molson's Brewery (Ontario) Ltd. and United Brewery Workers, Local 304, Re* (1983), 12 L.A.C. (3d) 313 (Ont.); *Re United Steelworkers of America, Local 12998 v. Liquid Carbonic Inc.* (1996), 29 O.R. (3d) 468 (C. div.).

## DOCTRINE

Christie, Innis *et al. Employment Law in Canada*, 2nd ed. Toronto: Butterworths, 1993.

APPEL d'une décision d'un juge des requêtes ([1996] F.C.J. n° 1547 (1<sup>re</sup> inst.) (Q.L.)) annulant la décision par laquelle un arbitre a accueilli la plainte de congédiement injuste de l'intimée, mais lui a refusé la réintégration dans son emploi auprès de l'appelante. Appel accueilli.

## AVOCATS:

*Stephen Bird*, pour l'appelante.  
*Stuart A. Rush, c.r.*, pour l'intimée.

## PROCUREURS:

*Kimmel, Victor, Ages*, Ottawa, pour l'appelante.  
*Rush, Crane, Guenther & Adams*, Vancouver, pour l'intimée.

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

[1] LE JUGE MARCEAU, J.C.A.: Sur le fondement du pouvoir qui lui a été conféré en vertu de l'article 242

*Canada Labour Code*,<sup>1</sup> an Adjudicator denied the respondent's reinstatement to her position with the appellant despite having upheld her complaint of unjust dismissal. On judicial review, the Motions Judge overturned that denial on the basis that the Adjudicator did not have the hard evidence required to support it. This is an appeal from that decision [[1996] F.C.J. No. 1547 (T.D.) (QL)].

[2] The facts are relatively simple and they are undisputed. The respondent had been in the employ of the appellant, as a chemical research engineer, for more than two years when, on January 5, 1993, while at work, she slipped and fell on ice and injured her back. The severe injury to her lower spine rendered her unable to walk. She applied for and was granted benefits by the Workers' Compensation Board of Ontario (the Board).

[3] Several months later, in June, the Board began to explore the possibility of the respondent returning to her job, if not full-time at least on a limited scale, the appellant having made clear its willingness to accommodate any restrictions on the respondent's ability to work. The respondent, who at that time had moved to her sister's residence in Vancouver, immediately sent to the Board the written opinion of her new physician which stated that she was still totally unfit. In September, however, the Board notified the respondent that a review of the medical evidence on file led it to conclude that her condition had improved to the point where she was able to return to work and assume at least reduced duties. Finally, two months later, the Board issued a formal notice to the effect that it now considered the respondent to be fit to return to her pre-injury work.

[4] On being made aware of the Board's ruling, the appellant wrote to the respondent requiring that she resume her work before December 1, 1993, failing which she would be taken as having abandoned her position. The respondent requested some more time to

de la partie III du *Code canadien du travail*<sup>1</sup>, un arbitre a accueilli la plainte de congédiement injuste de l'intimée, mais lui a refusé la réintégration dans son poste auprès de l'appelante. Saisi de la demande de contrôle judiciaire se rapportant à cette décision, le juge des requêtes a annulé le refus de la demande de réintégration au motif que cette décision n'était pas fondée sur la preuve. Il s'agit d'un appel de cette décision [[1996] F.C.J. n° 1547 (1<sup>re</sup> inst.) (QL)].

[2] Les faits sont relativement simples et ne sont pas contestés. L'intimée travaillait depuis plus de deux ans pour l'appelante comme ingénieure chimiste en recherche lorsque, le 5 janvier 1993, alors qu'elle se trouvait au travail, elle est tombée après avoir glissé sur la glace et s'est blessée au dos. La grave blessure qu'elle a subie au bas de la colonne vertébrale l'a rendue incapable de marcher. Elle a demandé des prestations à la Commission des accidents du travail de l'Ontario (la Commission) et sa demande a été accueillie.

[3] Quelques mois plus tard, en juin, la Commission a commencé à étudier la possibilité d'un retour au travail de l'intimée, sinon à temps plein, du moins sur une base réduite, l'appelante ayant indiqué clairement sa volonté de s'adapter à toute restriction quant à la capacité de l'intimée de retourner au travail. Celle-ci, qui avait alors déménagé chez sa sœur à Vancouver, a immédiatement fait parvenir à la Commission l'avis écrit de son nouveau médecin selon lequel elle était encore totalement incapable de retourner au travail. Toutefois, en septembre, la Commission fait savoir à l'intimée qu'un examen des renseignements médicaux au dossier l'incitait à conclure que l'état de celle-ci s'était amélioré au point où elle pouvait retourner au travail et exercer, à tout le moins, des fonctions réduites. Enfin, deux mois plus tard, la Commission a fait parvenir à l'intimée un avis officiel indiquant qu'elle la jugeait maintenant apte à reprendre les fonctions qu'elle exerçait avant l'accident.

[4] Dès qu'elle a été mise au courant de la décision de la Commission, l'appelante a écrit à l'intimée pour lui demander de reprendre ses fonctions avant le 1<sup>er</sup> décembre 1993, en précisant que son absence serait considérée comme un abandon d'emploi. L'intimée a

allow her to provide additional medical information, but on December 16, 1993, she was advised that, due to her continuing absenteeism from work, her employment was terminated.

[5] The respondent filed a complaint for unjust dismissal, under subsection 240(1) [as am. *idem*, s. 15] of the Code,<sup>2</sup> to which the appellant responded by stating essentially that it had “found it difficult to evince any cooperation from Ms. Sheikholeslami,” adding that “[h]er attitude also indicates to us that the employment relationship is no longer viable.” The complaint was then referred to an Adjudicator, pursuant to subsection 242(1) of the Code,<sup>3</sup> who scheduled a hearing for July 25 to 27, 1995, which proceeding was postponed until October 17 to 20, 1995.

[6] During the course of the hearing, it was revealed that the respondent had been working as a sessional lecturer and tutor at the University of British Columbia from September 1994 to April 1995. The respondent had concealed that information all that time, representing to the contrary that she was too disabled to work. The Adjudicator felt that the deception had no bearing on whether the dismissal itself was wrongful. Blaming the appellant for having dismissed its employee solely on the basis of the Workers’ Compensation Board’s conclusion without making its own decision as to the strength of the medical information provided, he upheld the complaint. He found, however, that the respondent’s deliberate attempt to conceal the truth and to benefit from the deception should reflect severely in the remedy. He first denied the respondent compensation for lost wages during the period of September 1994 to the time of the hearing, and then he denied her reinstatement, in lieu of which he ordered a lump sum payment. His explanation with respect to the latter denial was the following:

Moreover, the Complainant will not be reinstated to her job. In this respect, I have taken into account that the position held by the Complainant involved a high degree of trust and dependence. Having observed these parties during a pro-

demandé un délai supplémentaire pour fournir d’autres renseignements médicaux; cependant, le 16 décembre 1993, elle a été avisée que, étant donné qu’elle n’était pas retournée au travail, elle était congédiée.

[5] L’intimée a déposé une plainte de congédiement injuste fondée sur le paragraphe 240(1) [mod., *idem*, art. 15] du Code<sup>2</sup>, à laquelle l’appelante a répondu en disant essentiellement qu’elle avait [TRADUCTION] «cu du mal à obtenir la collaboration de la part de M<sup>me</sup> Sheikholeslami», et que [TRADUCTION] «son attitude nous indique également que la relation d’emploi n’est plus viable». La plainte a ensuite été renvoyée à un arbitre, conformément au paragraphe 242(1) du Code<sup>3</sup>, qui a fixé l’audience du 25 au 27 juillet 1995; cette audience a été reportée et a finalement été tenue du 17 au 20 octobre de la même année.

[6] Au cours de l’audience, il a été mis en preuve que l’intimée avait travaillé comme chargée de cours à temps partiel et tutrice à la University of British Columbia de septembre 1994 à avril 1995. L’intimée avait dissimulé ce renseignement à l’époque, soutenant au contraire qu’elle était alors incapable de travailler. De l’avis de l’arbitre, cette dissimulation n’avait rien à voir avec la question de savoir si le congédiement lui-même était injuste. Reprochant à l’appelante d’avoir congédié son employée en se fondant uniquement sur la conclusion de la Commission des accidents du travail sans en arriver à sa propre décision quant à la valeur des renseignements médicaux fournis, il a accueilli la plainte. Cependant, il a ajouté que la tentative délibérée de l’intimée en vue de dissimuler la vérité et de profiter de la situation devait avoir des répercussions importantes sur la réparation. Il a d’abord refusé à l’intimée le droit de recevoir une indemnité à l’égard du salaire qu’elle avait perdu au cours de la période allant de septembre 1994 jusqu’à la date de l’audience et lui a ensuite refusé le droit à la réintégration dans son emploi, ordonnant plutôt à l’appelante de lui verser un montant forfaitaire. Voici les explications qu’il a invoquées au soutien de cette dernière décision:

[TRADUCTION] Qui plus est, la plaignante ne sera pas réintégrée dans son emploi. À cet égard, j’ai tenu compte du fait que le poste qu’occupait la plaignante était dans une large mesure fondé sur la confiance. J’ai observé les parties

tracted hearing lasting four days, it was obvious that the relationship between them had deteriorated to the extent that any hope of a continued employment relationship was already questionable. The Complainant's dishonesty is but the straw that broke the camel's back. I am now convinced that there can no longer be a viable employment relationship. The necessary trust is gone.

[7] The learned Motions Judge readily agreed with the Adjudicator that the respondent's lack of candour with respect to her employment was a proper issue to consider in establishing compensation for lost wages and benefits. However, he disagreed with him as to the reinstatement, stating as follows [at paragraphs 20-22]:

Nevertheless, I am setting aside the Adjudicator's decision to refuse the applicant reinstatement. The function of an Adjudicator at a hearing of this nature is to receive and assess evidence. It is this evidence, and not merely his own assumptions, upon which he must base his decision. Here, there is no reference in the decision to any evidence which supports a finding that there had been a breakdown in the relationship between the parties such as would make reinstatement an impossibility. Rather, the Adjudicator's determination was based entirely upon his own observations of the parties during the four day hearing before him. That is not sufficient.

It is not proper to base a decision with respect to reinstatement on the conduct of the parties during the course of a hearing such as this. The proceedings are quasi-judicial and, by their very nature, adversarial. Parties are represented by lawyers who conduct rigorous cross-examination and engage in ardent debate since it is their clients' right to present a strong case and to make full and complete answer in their defence. That type of atmosphere is not a reliable standard in assessing whether there has been a breakdown of the employment relationship such as would preclude reinstatement.

Before she can be denied the remedy of reinstatement there must be evidence of an objective nature which demonstrates how and why the work relationship has been irretrievably shattered. I would add that is not sufficient for the employer to merely provide subjective speculation as to why reinstatement is not appropriate.

[8] I have serious difficulties with the views of the learned Motions Judge.

pendant une longue audience qui s'est poursuivie pendant quatre jours, et il est évident que les rapports entre les parties se sont tellement détériorés qu'il était déjà douteux qu'elles puissent continuer d'entretenir une relation de travail. La dissimulation de la plaignante a été le comble. Je suis maintenant convaincu qu'il ne peut plus y avoir de relation de travail viable. La confiance nécessaire a disparu.

[7] Le juge des requêtes a convenu avec l'arbitre que le manque de franchise de l'intimée relativement à son emploi était un facteur dont il fallait tenir compte pour déterminer l'indemnité à laquelle elle avait droit au titre du salaire et des avantages qu'elle avait perdus. Toutefois, il n'était pas d'accord avec la décision que l'arbitre avait rendue au sujet de la réintégration et s'est exprimé de la manière suivante [aux paragraphes 20 à 22]:

J'annule malgré tout la décision de l'arbitre de refuser la réintégration de la requérante. Le rôle d'un arbitre lors d'une audience de cette nature est de recevoir et d'apprécier la preuve. C'est sur cette preuve, et non sur de simples suppositions de sa part, qu'il doit faire reposer sa décision. Dans la présente espèce, il n'est nulle part question dans la décision d'un élément de preuve au soutien de la conclusion selon laquelle la relation entre les parties s'est détériorée au point de rendre la réintégration impossible. Au contraire, la décision de l'arbitre repose entièrement sur l'observation qu'il a faite des parties pendant les quatre jours où elles ont comparu devant lui. C'est insuffisant.

Il ne convient pas de faire reposer une décision en matière de réintégration sur la conduite des parties pendant une audience comme celle-ci. Il s'agit d'une procédure quasi-judiciaire et, de par sa nature, contradictoire. Les parties sont représentées par des avocats qui font des contre-interrogatoires rigoureux et des plaidoiries enflammées puisque leurs clients ont le droit de faire valoir des arguments convaincants et de présenter une défense pleine et entière. Ce genre de climat n'est pas une norme fiable pour déterminer si une relation de travail s'est détériorée au point d'empêcher la réintégration.

Pour refuser la réintégration demandée par la requérante, l'arbitre doit avoir été saisi d'éléments de preuve de nature objective qui montrent comment et pourquoi la relation de travail s'est irrémédiablement détériorée. J'ajouterais qu'il ne suffit pas que l'employeur fasse des suppositions subjectives quant à la raison pour laquelle la réintégration est contre-indiquée.

[8] Il me paraît difficile de faire mienne l'opinion du juge des requêtes.

[9] I first dispute the validity of his initial statement as to what is expected of an adjudicator. The function of an adjudicator under Part III of the Code is not only to receive and assess evidence, but also to apply his/her expertise in the solution of the labour relations dispute to be adjudicated upon. It is mainly because of the importance of that expertise that Parliament has decided to protect the decision of the adjudicator by the strictest of privative clauses. It has been repeated on numerous occasions that the decision of an adjudicator, not made in excess of his/her jurisdiction, can be overturned on judicial review only if found to be patently unreasonable, that is to say clearly irrational or not in accordance with reason.<sup>4</sup> It is clear to me that the conviction expressed by the Adjudicator to the effect that there had been a breakdown of the employment relationship was rooted in his expertise and I do not see how, in the absence of any possibility that it be improperly formed, such conviction could be seen as being irrational.

[10] I also respectfully disagree with the assertion that the Adjudicator's determination here was based entirely on his own observations of the conduct of the parties during the hearing. As I read the reasons, the dishonesty of the respondent and her effort to defraud her employer were the circumstances that gave the behaviour of the parties during the hearing a special significance.

[11] What I find particularly questionable, however, is the overall approach adopted by the learned Motions Judge. Reinstatement, in my understanding, is not a right that a wrongfully dismissed employee possesses as he may possess human rights. It is a long-established common law, as well as civil law, rule that the courts will not order specific performance of a contract of personal service whose execution requires the constant personal dedication and willingness of one or both parties. In the case of a contract of employment, the rule was originally applied to the employee who could not be forced to execute the work contemplated without being subject to constant supervision and reduced to a state tantamount to slavery, but it was soon made applicable as well to the employer on the ground that the obligations were mutual and were meant to be executed under the

[9] Je conteste d'abord la validité des premiers commentaires qu'il a formulés quant au rôle de l'arbitre. L'arbitre désigné en vertu de la partie III du Code doit non seulement recevoir et évaluer la preuve, mais aussi se servir de ses compétences spécialisées pour trouver une solution au différend à trancher en matière de relations de travail. C'est surtout en raison de l'importance de ces compétences que le Parlement a décidé de protéger la décision de l'arbitre par une clause privative des plus strictes. Il a été répété à maintes reprises que la décision d'un arbitre peut être infirmée dans une demande de contrôle judiciaire uniquement si elle est jugée manifestement déraisonnable, c'est-à-dire si elle est indubitablement irrationnelle ou illogique, à moins que l'arbitre n'ait outrepassé sa compétence<sup>4</sup>. Il m'apparaît évident que la conviction de l'arbitre quant à la rupture de la relation de travail était fondée sur ses compétences spécialisées et je ne puis voir en quoi elle pourrait être irrationnelle, sauf si elle s'appuyait sur des motifs répréhensibles.

[10] Je ne suis pas d'accord non plus avec le juge des requêtes lorsqu'il dit que l'arbitre s'est fondé entièrement sur l'observation qu'il a faite de la conduite des parties au cours de l'audience. À mon avis, c'est la malhonnêteté de l'intimée et la façon dont elle s'y est prise pour frauder son employeur qui ont donné une signification spéciale au comportement des parties pendant l'audience.

[11] Toutefois, ce qui m'apparaît particulièrement douteux, c'est le raisonnement général que le juge des requêtes a suivi. À mon sens, la réintégration n'est pas un droit qu'un employé congédié injustement possède au même titre qu'un droit de la personne. Selon un principe bien établi en common law et en droit civil, les tribunaux n'exigeront pas l'exécution intégrale d'un contrat de louage de services lorsque cette exécution est fondée à tout instant sur une bonne dose de dévouement et de bonne volonté de la part de l'une des parties ou des deux. Dans le cas d'un contrat d'emploi, la règle a été appliquée à l'origine à l'employé qui ne pouvait être contraint d'exécuter les travaux prévus sans faire l'objet d'une surveillance constante et être réduit pour ainsi dire à l'esclavage, mais les tribunaux n'ont pas tardé à l'appliquer à l'employeur au motif que les obligations étaient

auspices of a relationship of confidence and trust which can neither be required nor enforced.<sup>5</sup>

[12] The unfair dismissal provisions for non-unionized employees in the *Canada Labour Code* no doubt represent a statutory modification of the traditional rule that an employment contract will never be specifically enforced. But they certainly do not, and even could not, go so far as to create a right in the person of the wrongfully dismissed employee. It would be contrary to the common sense that precisely supports the traditional rule. They simply provide for reinstatement as a possible remedy that may be resorted to in proper situations. It is often said that, in practice, it is the remedy favoured by adjudicators in their efforts to “make whole” an employee’s real-world losses caused by dismissal.<sup>6</sup> It is undisputable, however, on a mere reading of subsection 242(4) of the Code,<sup>7</sup> that an adjudicator is given full discretion to order compensation in lieu of reinstatement, if, in his opinion, the relationship of trust between the parties could not be restored.

[13] I do not see how it can be disputed that the Adjudicator here acted within his jurisdiction, that he exercised his remedial authority as contemplated by Parliament, and that the conviction on the basis of which he made his decision was drawn from totally legitimate factors. Again, if evidence of facts arising after dismissal cannot be relevant to the issue of unjust dismissal itself, it may be quite relevant to the fashioning of a proper remedy. A look forward, and not backward, is then implied.<sup>8</sup>

[14] I do not accept that the conduct of parties during a trial would be meaningless because the feelings they may then express toward each other would be influenced by the adversarial nature of the proceedings. In my view, the atmosphere of a courtroom debate may explain and excuse animosity between participants only to a certain extent. Nor do I accept that the Adjudicator had to give details of the events that influenced his thinking so as to show that

récioproques et supposaient l’existence d’un rapport de confiance qui ne peut être exigé ou imposé de force<sup>5</sup>.

[12] Les dispositions du *Code canadien du travail* qui concernent le congédiement injuste des employés non syndiqués ont sans doute pour effet de modifier la règle traditionnelle selon laquelle l’exécution intégrale d’un contrat d’emploi ne peut en aucun cas être exigée. Cependant, elles ne créent certainement pas un droit en faveur de l’employé injustement congédié et ne pourraient d’ailleurs aller aussi loin. Ce droit irait à l’encontre du bon sens qui constitue précisément le fondement de la règle traditionnelle. Les dispositions en question énoncent simplement que la réintégration est une réparation pouvant être accordée dans les cas opportuns. En pratique, il s’agit de la réparation que les arbitres préfèrent le plus souvent accorder pour dédommager pleinement l’employé des préjudices réels qu’il a subis par suite de son congédiement<sup>6</sup>. Cependant, une simple lecture du paragraphe 242(4) du Code<sup>7</sup> indique sans conteste que l’arbitre est pleinement autorisé à ordonner le paiement d’une indemnité en remplacement de la réintégration s’il estime que le lien de confiance qui existait entre les parties ne peut être rétabli.

[13] À mon avis, il est difficile de nier en l’espèce que l’arbitre a agi dans les limites de sa compétence, qu’il a exercé son pouvoir de redressement selon les limites autorisées par le Parlement et que les motifs de sa décision étaient fondés sur des facteurs tout à fait légitimes. Encore là, si la preuve de faits survenus après le congédiement ne peut être pertinente quant à la question du congédiement injuste lui-même, elle peut le devenir au moment de fixer la réparation à accorder. Une interprétation prospective et non rétrospective est alors implicitement exigée<sup>8</sup>.

[14] Je refuse de croire que la conduite des parties au cours de l’instruction n’avait aucune importance parce que les sentiments qu’elles ont pu exprimer l’une envers l’autre étaient influencés par la nature contradictoire des procédures. À mon avis, l’atmosphère d’un débat en salle d’audience peut expliquer et excuser l’animosité entre les participants jusqu’à un certain point seulement. Je ne crois pas non plus que l’arbitre était tenu de décrire avec précision les événe-

he was justified in his conclusion that the viability of the employment relationship was definitely impaired, especially in view of the nature of the employment here and the high degree of trust it involved. Regardless of the fact that a multitude of little incidents would then have to be described with great skill, it would be to no avail. Once the legitimacy of his conviction has been established and it becomes apparent that no irrelevant factor played any role, only the mere subjective reasonableness of this conviction could be questioned, which a court of review is not entitled to do. In fact, it would be difficult to suppose that the reviewing court could direct the Adjudicator to impose a remedy that, in the opinion of the Adjudicator, is clearly unworkable.

[15] I suggest, therefore, that the appeal be allowed, the impugned decision of the Trial Division be quashed and the decision of the Adjudicator be confirmed.

STRAYER J.A.: I agree.

\* \* \*

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

[16] LÉTOURNEAU J.A.: I have had the benefit of reading the reasons of my colleague Marceau J.A. and I agree that the appeal should be disposed of as he suggests.

[17] However, I wish to express a concern with respect to the Adjudicator's finding that the employment relationship was no longer viable and that the necessary trust between the employer and the employee was gone. It is important to reproduce the full text of the relevant passage of the Adjudicator's decision as it was the basis for the learned Motions Judge to interfere with the decision. It reads:

Having observed these parties during a protracted hearing lasting four days, it was obvious that the relationship between them had deteriorated to the extent that any hope of a continued employment relationship was very questionable. The Complainant's dishonesty is but the straw that broke the camel's back. I am now convinced that there can

ments qui ont influencé son jugement de manière à prouver qu'il était justifié de conclure que la viabilité de la relation de travail était définitivement compromise, compte tenu, surtout, de la nature de l'emploi en jeu et du degré de confiance élevé qui s'y rattachait. Indépendamment du fait qu'il deviendrait nécessaire de décrire minutieusement une foule d'incidents mineurs, l'exercice serait inutile. Une fois que la légitimité de la conviction de l'arbitre a été établie et qu'il devient évident qu'aucun facteur non pertinent n'est intervenu, seul le caractère raisonnable de cette conviction sur le plan subjectif pouvait être mis en doute et un tribunal de révision n'est pas autorisé à le faire. En fait, il est difficile de supposer que le tribunal de révision pourrait ordonner à l'arbitre d'imposer une réparation qui, de l'avis de ce dernier, est manifestement irréalisable.

[15] Par conséquent, il y a lieu à mon avis d'accueillir l'appel, d'annuler le jugement de la Section de première instance et de confirmer la décision de l'arbitre.

LE JUGE STRAYER, J.C.A.: J'y souscris.

\* \* \*

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

[16] LE JUGE LÉTOURNEAU, J.C.A.: J'ai eu l'avantage de lire les motifs de mon collègue le juge Marceau et je reconnais que l'appel devrait être tranché de la façon qu'il propose.

[17] Cependant, j'aimerais formuler certaines préoccupations au sujet de la conclusion de l'arbitre selon laquelle la relation de travail n'était plus viable et la confiance qui doit exister entre l'employeur et l'employée avait disparu. Il importe de reproduire le texte intégral des commentaires de l'arbitre, sur lesquels le juge des requêtes s'est fondé pour modifier la décision:

J'ai observé les parties pendant une longue audience qui s'est poursuivie pendant quatre jours, et il est évident que les rapports entre les parties se sont tellement détériorés qu'il était déjà douteux qu'elles puissent continuer d'entretenir une relation de travail. La dissimulation de la plaignante a été le comble. Je suis maintenant convaincu qu'il ne peut

no longer be viable employment relationship. The necessary trust is gone.<sup>9</sup>

[18] Counsel for the respondent submitted to us that the conduct of the parties at the hearing of a complaint for wrongful dismissal is an irrelevant consideration or an extraneous matter that the Adjudicator cannot take into account in deciding the issue of the reinstatement of the complainant following her unjust dismissal. I disagree.

[19] Both the demeanour of the parties during their testimony<sup>10</sup> and their conduct and attitude in the hearing room as the process unfolds<sup>11</sup> can be relevant to the appropriateness of reinstatement. However, there are, in my view, necessary limits and safeguards to be respected and I will come to them later.

[20] Counsel for the respondent also contended that there was no evidence before the Adjudicator that the work relationship had been irretrievably shattered. Furthermore, he submitted that it was procedurally unfair for the Adjudicator to base his decision not to order reinstatement on the basis of the conduct of the parties at the hearing without specifying what the elements are of this conduct which are evidence of a breakdown in the employment relationship.

[21] In fairness to the Adjudicator, I must say that, in addition to the parties' demeanour at the hearing, there was devastating evidence of the complainant's dishonesty toward him and her employer when she lied about the fact that she had been working at the University of British Columbia after her dismissal. As he put it, she tried to benefit from him and her employer by concealing the truth.

[22] As for the allegation of procedural unfairness, I think it is clear from a careful reading of the relevant passage of the Adjudicator's decision that he had not concluded that the work relationship had been irretrievably shattered until the complainant lied under oath. In other words, he merely concluded from his

plus y avoir de relation de travail viable. La confiance nécessaire a disparu<sup>9</sup>.

[18] L'avocat de l'intimée a fait valoir devant nous que la conduite des parties au cours de l'audition d'une plainte de congédiement injuste est un facteur non pertinent ou une question externe dont l'arbitre ne peut tenir compte pour décider s'il y a lieu de réintégrer dans son emploi la plaignante injustement congédiée. Je ne suis pas d'accord.

[19] Tant la conduite que les parties adoptent au cours de leur témoignage<sup>10</sup> que l'attitude qu'elles affichent dans la salle d'audience au fur et à mesure que l'instance se déroule<sup>11</sup> peuvent être des facteurs pertinents pour décider s'il y a lieu d'ordonner la réintégration. Cependant, certaines limites et normes de protection doivent être respectées; j'y reviendrai plus loin.

[20] L'avocat de l'intimée a également soutenu que l'arbitre n'était saisi d'aucun élément de preuve lui permettant de conclure que la relation de travail avait été rompue de façon irrémédiable. De plus, selon l'avocat, l'arbitre s'est montré injuste sur le plan de la procédure lorsqu'il a décidé de ne pas ordonner la réintégration par suite de la conduite que les parties avaient adoptée au cours de l'audience sans préciser les éléments de la conduite en question qui constituent une preuve de la rupture de la relation de travail.

[21] À la décharge de l'arbitre, je dois dire qu'en plus d'observer la conduite qu'elles ont affichée à l'audience, il a été saisi d'une preuve accablante de la malhonnêteté dont la plaignante a fait montre envers son employeur et lui-même lorsqu'elle a menti au sujet du fait qu'elle avait travaillé à la University of British Columbia après avoir été congédiée. Selon l'arbitre, elle a tenté de tirer profit de lui et de son employeur en dissimulant la vérité.

[22] En ce qui a trait à l'allégation d'iniquité sur le plan de la procédure, une lecture attentive de l'extrait pertinent de la décision de l'arbitre indique clairement, à mon sens, qu'il n'a pas conclu que la relation de travail avait été rompue de façon irrémédiable avant que la plaignante mente sous serment. En d'autres

observation of the conduct of the parties at the hearing that, to use his expression, the hope of a continued employment relationship was very questionable. It is the complainant's dishonesty which tipped the scale and, from then on, convinced him that there could no longer be a viable employment relationship.

[23] Having said that, however, I hasten to add that it is most imprudent for an adjudicator not to identify the elements of the conduct of the parties at the hearing which compromise the work relationship.

[24] There is, as our colleague Strayer J.A. stated in *Williams v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*,<sup>12</sup> no duty imposed on tribunals by the basic tenets of our legal system to give reasons for their decisions where a statute has not specifically so provided.

[25] However, allegations of unfairness resulting from a failure to provide reasons have continued to proliferate and have at times met a sympathetic ear, especially when such failure makes a judicial review of the decision practically impossible. In *Reg. v. Secretary of State for the Home Department, Ex parte Doody*,<sup>13</sup> the House of Lords concluded that procedural fairness required that the Home Secretary gave reasons to a life prisoner as to why the minimum period of imprisonment prior to parole eligibility had been set by him at a length different from that recommended by the judiciary otherwise the prisoner, who has a right to a judicial review of the Home Secretary's decision, would have no means of knowing whether the decision-making process had gone astray. As Lord Mustill put it with respect to the prisoner:

He never sees the Home Secretary; he has no dialogue with him; he cannot fathom how his mind is working. There is no true tariff, or at least no tariff exposed to public view which might give the prisoner an idea of what to expect. The announcement of his first review date arrives out of thin air, wholly without explanation. The distant oracle has spoken, and that is that.<sup>14</sup>

termes, il a simplement conclu, après avoir observé la conduite des parties à l'audience que, pour reprendre son expression, il était très douteux qu'elles puissent continuer à entretenir une relation de travail. C'est la malhonnêteté de la plaignante qui a fait pencher la balance et qui l'a ensuite convaincu qu'il ne pouvait plus y avoir de relation de travail viable.

[23] Toutefois, ceci étant dit, j'ajoute immédiatement qu'il est très imprudent de la part d'un arbitre de ne pas indiquer les éléments de la conduite des parties à l'audience qui compromettent leur relation de travail.

[24] Comme notre collègue le juge Strayer l'a dit dans l'arrêt *Williams c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*<sup>12</sup>, les tribunaux ne sont pas tenus, selon les principes de base de notre système de droit, de motiver leurs décisions lorsque cette obligation n'est pas énoncée expressément dans la loi pertinente.

[25] Toutefois, les allégations d'iniquité découlant de l'omission de motiver les décisions ont continué à proliférer et ont parfois été examinées avec bienveillance, surtout lorsque, par suite de ce manquement, le contrôle judiciaire d'une décision devient pour ainsi dire impossible. Dans l'arrêt *Reg. v. Secretary of State for the Home Department, Ex parte Doody*<sup>13</sup>, la Chambre des lords a conclu que le secrétaire de l'Intérieur était tenu, au nom de l'équité procédurale, d'indiquer à un prisonnier à vie pourquoi il avait fixé la période minimale d'emprisonnement précédant l'admissibilité à la libération conditionnelle à une période différente de celle que la magistrature avait recommandée, sans quoi le prisonnier, qui avait le droit de demander un contrôle judiciaire de la décision du secrétaire de l'Intérieur, n'aurait aucun moyen de savoir si le processus décisionnel avait dérapé ou non. Comme lord Mustill l'a dit en ce qui a trait au prisonnier:

[TRADUCTION] Il ne voit jamais le secrétaire de l'Intérieur; il n'a aucune conversation avec lui; il ne peut savoir ce qui se passe dans son esprit. Il n'y a aucun barème véritable ou, à tout le moins, aucun barème publiquement accessible qui pourrait donner au prisonnier un aperçu de ce à quoi il peut s'attendre. La date de sa première révision lui est annoncée de but en blanc, sans explication. L'oracle distant a parlé, tout a été dit<sup>14</sup>.

[26] In *R. v. Shropshire*,<sup>15</sup> Iacobucci J., although reiterating the principle that a trial judge does not err merely because he gave no reasons for his decision, added that generally it is always preferable, in a matter as important as sentencing, for a trial judge to give reasons as it helps the appellate court to assess the reasonableness of the sentencing decision.

[27] In *R. v. Barrett*,<sup>16</sup> he reasserted the same principle and added that there may be some cases where reasons may be necessary.

[28] In *R. v. R. (D.)*,<sup>17</sup> Major J. quashed the decision of the Trial Judge because of his failure to deal with bizarre and contradictory evidence relating to the assault allegations. At page 318, he concluded that:

Depending on the circumstances of a particular case, it may be desirable that trial judges explain their conclusion.

[29] In *R. v. McMaster*,<sup>18</sup> Lamer C.J. held that:

... in a case where it appears that the law is unsettled, it would be wise for a trial judge to write reasons setting out the legal principles upon which the conviction is based so that an error may be more easily identified, if error there be.

[30] In my view, a decision by an adjudicator not to reinstate an employee who has been wrongfully dismissed may very well be the kind of case that Iacobucci J. had in mind in the *Barrett* case, *supra*, that is to say one where it is necessary to provide details in support of the decision when the refusal to reinstate the employee is based solely on the conduct and attitude of the parties at the hearing of the complaint.

[31] It is true that reinstatement is not a right even after a finding of unjust dismissal, but, as I. Christie *et al.* properly point out, the exception to reinstatement should be applied very cautiously otherwise the risk exists that an unjustly dismissed employee will be penalized by losing his job.<sup>19</sup> Indeed, a finding of

[26] Dans l'arrêt *R. c. Shropshire*<sup>15</sup>, le juge Iacobucci a d'abord rappelé qu'un juge de première instance ne commet pas d'erreur du simple fait qu'il n'invoque aucun motif au soutien de sa décision, mais il a ajouté que, de manière générale, il est toujours souhaitable, pour les questions aussi importantes que celle de la détermination de la peine, que le juge de première instance précise les motifs de sa décision, car la Cour d'appel est ainsi mieux en mesure d'évaluer le caractère raisonnable de la détermination de la peine.

[27] Dans *R. c. Barrett*<sup>16</sup>, le juge Iacobucci a répété le même principe et ajouté qu'il peut y avoir des cas où des motifs sont nécessaires.

[28] Dans *R. c. R. (D.)*<sup>17</sup>, le juge Major a annulé la décision du juge de première instance, parce que celui-ci n'avait pas commenté la preuve bizarre et contradictoire concernant les allégations d'agression. À la page 318, il a conclu en ces termes:

Selon les circonstances d'une affaire donnée, il peut être souhaitable que le juge du procès explique ses conclusions.

[29] Dans *R. c. McMaster*<sup>18</sup>, le juge en chef Lamer a conclu de la manière suivante:

... dans un cas où il appert que le droit est incertain, il serait sage que le juge du procès rédige des motifs exposant les principes juridiques sur lesquels se fonde la déclaration de culpabilité, de manière que toute erreur qui peut s'être glissée puisse être identifiée plus facilement.

[30] À mon avis, il se peut très bien que le refus par un arbitre d'accorder la réintégration à un employé injustement congédié soit le type d'affaire que le juge Iacobucci avait en tête dans l'arrêt *Barrett*, précité, c'est-à-dire un cas où il est nécessaire de fournir des précisions au soutien de la décision lorsque le refus en question se fonde uniquement sur la conduite et l'attitude des parties à l'audition de la plainte.

[31] Il est vrai que la réintégration n'est pas un droit, même lorsque le congédiement est jugé injuste; cependant, comme les auteurs I. Christie *et al.* le soulignent, une très grande prudence s'impose au moment d'invoquer l'exception à la réintégration, faute de quoi l'employé congédié injustement risque

unjust dismissal is a finding that the work relationship should not have been severed in the first place. In such cases, the presumption is, in my view, clearly in favour of reinstatement unless there is clear evidence to the contrary.

[32] In a matter as fundamental and important for a citizen as the right to work, it is, in my view, not enough for an adjudicator to merely state that on the basis of what he saw at the hearing, without ever saying what it is that he saw, he is convinced that a work relationship between the parties is no longer viable and, therefore, that an employee who has been wrongfully dismissed in the first place ought not to be reintegrated. The already aggrieved employee, who has won his grievance, gets this surprising announcement from the adjudicator for the first time without appropriate explanation. To paraphrase Lord Mustill in the *Doody* case, *supra*, the oracle has spoken, and that is that. Where an adjudicator's decision not to reinstate an employee wrongfully dismissed from his work is based solely on the attitude and conduct of the parties at the hearing, proper specifications ought to be given of these elements of the attitude and conduct of the parties which are the basis for such a far reaching decision. Otherwise, it is not only unfair, but it is an invitation to potential abuses as extraneous and irrelevant considerations can be taken into account and be the determinative factor in the decision, proper justification for the employee's attitude can be ignored, important considerations and circumstances can be ignored with impunity, not to mention the possibility for an employer so minded to put up an act in order to reap the benefits of an unjust or unlawful dismissal. An adjudicator has discretion not to order reinstatement of an employee, but he must exercise and be seen to exercise such discretion judicially.

[33] I am satisfied, as I have already indicated before, that in the present instance the finding of the Adjudicator was properly justified by his reference to the complainant's dishonesty.

<sup>1</sup> R.S.C., 1985, c. L-2 [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 16].

d'être pénalisé en perdant son emploi<sup>19</sup>. En fait, une conclusion de congédiement injuste signifie que la relation de travail n'aurait pas dû être rompue au départ. En pareil cas, il existe nettement une présomption en faveur de la réintégration, sauf lorsque la preuve indique manifestement le contraire.

[32] Dans une affaire concernant un droit aussi fondamental et important pour le citoyen que celui de travailler, il ne suffit pas à mon avis que l'arbitre dise simplement que, compte tenu de ce qu'il a vu à l'audience, sans préciser ce qu'il a vu exactement, il est convaincu que la relation de travail entre les parties n'est plus viable et que, par conséquent, l'employé qui a été injustement congédié ne devrait pas être réintégré. L'employé déjà lésé, qui a vu son grief accueilli, ne s'attend certainement pas à cette décision que l'arbitre fait connaître pour la première fois sans donner d'explication satisfaisante. Pour reprendre les propos de lord Mustill dans l'arrêt *Doody*, précité, l'oracle a parlé, tout a été dit. Lorsque l'arbitre décide de ne pas réintégrer dans son emploi un employé injustement congédié en se fondant uniquement sur l'attitude et la conduite des parties à l'audience, il devrait donner des précisions satisfaisantes quant aux éléments de la conduite et de l'attitude des parties qui constituent le fondement d'une décision aussi importante. Autrement, la décision est non seulement inéquitable, mais risque de donner lieu à des abus, car des éléments externes et non pertinents pourront être pris en compte et devenir le facteur déterminant de la décision, tandis que la justification véritable de l'attitude de l'employé pourra être ignorée impunément ainsi que d'autres facteurs et circonstances importants, sans compter que l'employeur pourra aussi être tenté de jouer la comédie afin de tirer profit d'un congédiement injuste ou illégal. L'arbitre a le pouvoir discrétionnaire de ne pas ordonner la réintégration d'un employé, mais il doit exercer et paraître exercer ce pouvoir discrétionnaire judiciairement.

[33] Comme je l'ai déjà indiqué plus tôt, je suis convaincu que, dans la présente affaire, l'arbitre a bien justifié sa conclusion en faisant état de la malhonnêteté de la plaignante.

<sup>1</sup> L.R.C. (1985), ch. L-2 [mod. par L.R.C. (1985) (1<sup>er</sup> suppl.), ch. 9, art. 16].

<sup>2</sup> This provision reads as follows:

**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.

<sup>3</sup> Which reads:

**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).

<sup>4</sup> See, among many others: *Canada Post Corp. v. Pollard*, [1994] 1 F.C. 652 (C.A.); *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1993] 1 S.C.R. 941.

<sup>5</sup> See *International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 et al. v. Winnipeg Builders' Exchange et al.*, [1967] S.C.R. 628; *Ryan v. Mutual Tontine Westminster Chambers Association*, [1893] 1 Ch. 116 (C.A.); *De Francesco v. Barnum* (1890), 45 Ch. D. 430; *Howarth v. City of Prince George* (1957), 14 D.L.R. (2d) 752 (B.C.S.C.); *Page One Records Ltd. v. Britton*, [1968] 1 W.L.R. 157 (Ch. D.); *Red Deer College v. Michaels*, [1976] 2 S.C.R. 324.

<sup>6</sup> It should be noted, however, that between 1978 and 1984, only 54 per cent of unjustly dismissed employees were ordered reinstated. No figures were given for after 1984. See I. Christie, G. England & W. B. Cotter, *Employment Law in Canada*, 2nd ed. (Toronto: Butterworths, 1993), at p. 709. Besides, I see no reason why a wrongly dismissed employee cannot be "made whole" through an award of damages.

<sup>7</sup> This subsection reads as follows:

**242.** . . .

(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.

<sup>2</sup> Voici le texte de cette disposition:

**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.

<sup>3</sup> Voici le texte du par. 242(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.

<sup>4</sup> Voir, notamment, *Société canadienne des postes c. Pollard*, [1994] 1 C.F. 652 (C.A.); *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941.

<sup>5</sup> Voir *International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 et al. v. Winnipeg Builders' Exchange et al.*, [1967] R.C.S. 628; *Ryan v. Mutual Tontine Westminster Chambers Association*, [1893] 1 Ch. 116 (C.A.); *De Francesco v. Barnum* (1890), 45 Ch. D. 430; *Howarth v. City of Prince George* (1957), 14 D.L.R. (2d) 752 (C.S.C.-B.); *Page One Records Ltd. v. Britton*, [1968] 1 W.L.R. 157 (Ch. D.); et *Red Deer College c. Michaels*, [1976] 2 R.C.S. 324.

<sup>6</sup> Toutefois, il convient de souligner qu'entre 1978 et 1984, la réintégration des employés injustement congédiés n'a été ordonnée que dans 54 pour cent des cas. Aucune donnée n'a été présentée pour les années postérieures. Voir I. Christie, G. England & W. B. Cotter, *Employment Law in Canada*, 2<sup>e</sup> éd. (Toronto: Butterworths, 1993), à la p. 709. D'ailleurs, je ne vois pas pourquoi une indemnité sous forme de dommages-intérêts ne pourrait dédommager pleinement l'employé injustement congédié.

<sup>7</sup> Voici le texte de cette disposition:

**242.** . . .

(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.

<sup>8</sup> See on that point: *Molson's Brewery (Ontario) Ltd. and United Brewery Workers, Local 304, Re* (1983), 12 L.A.C. (3d) 313 (Ont.).

<sup>9</sup> Adjudicator's decision, [1995] C.L.A.D. No. 1141 (QL), at para. 57.

<sup>10</sup> *Re United Steelworkers of America, Local 12998 v. Liquid Carbonic Inc.* (1996), 29 O.R. (3d) 468 (Div. Ct.), at p. 469.

<sup>11</sup> *Re Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers*, a decision of an adjudicator rendered on March 31, 1995 for which judicial review was denied by the Ontario Divisional Court on June 26, 1996 in Court File No. 937/95.

<sup>12</sup> [1997] 2 F.C. 646 (C.A.), at pp. 672-673.

<sup>13</sup> [1994] 1 A.C. 531 (H.L.), at pp. 564-566.

<sup>14</sup> *Id.*, at p. 565.

<sup>15</sup> [1995] 4 S.C.R. 227, at p. 251.

<sup>16</sup> [1995] 1 S.C.R. 752, at p. 753.

<sup>17</sup> [1996] 2 S.C.R. 291.

<sup>18</sup> [1996] 1 S.C.R. 740, at p. 751.

<sup>19</sup> *Employment Law in Canada*, 2nd ed., Toronto: Butterworths, 1993, at p. 710.

<sup>8</sup> Sur ce point, voir *Molson's Brewery (Ontario) Ltd. and United Brewery Workers, Local 304, Re* (1983), 12 L.A.C. (3d) 313 (Ont.).

<sup>9</sup> Décision de l'arbitre, [1995] C.L.A.D. n° 1141 (QL), au par. 57.

<sup>10</sup> *Re United Steelworkers of America, Local 12998 v. Liquid Carbonic Inc.* (1996), 29 O.R. (3d) 468 (C. div.), à la p. 469.

<sup>11</sup> *Re Canada Post Corporation and Canadian Union of Postal Workers*, décision qu'un arbitre a rendue le 31 mars 1995; la Cour divisionnaire de l'Ontario a rejeté la demande de contrôle judiciaire s'y rapportant le 26 juin 1996 dans le dossier n° 937/95.

<sup>12</sup> [1997] 2 C.F. 646 (C.A.), aux p. 672 et 673.

<sup>13</sup> [1994] 1 A.C. 531 (H.L.), aux p. 564 à 566.

<sup>14</sup> *Id.* à la p. 565.

<sup>15</sup> [1995] 4 R.C.S. 227, à la p. 251.

<sup>16</sup> [1995] 1 R.C.S. 752, à la p. 753.

<sup>17</sup> [1996] 2 R.C.S. 291.

<sup>18</sup> [1996] 1 R.C.S. 740, à la p. 751.

<sup>19</sup> *Employment Law in Canada*, 2<sup>e</sup> éd., Toronto: Butterworths, 1993, à la p. 710.