

A-162-78

A-162-78

**Jean-Paul Baril (Appellant) (Mis-en-cause)****Jean-Paul Baril (Appellant) (Mis-en-cause)**

v.

c.

**Attorney General of Canada (Respondent) (Applicant)**

a

**Le procureur général du Canada (Intimé) (Requérant)**

and

et

**Pierre André Lachapelle and Public Service Staff Relations Board (Respondents) (Mis-en-cause)**

b

**Pierre André Lachapelle et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique (Intimés) (Mis-en-cause)**

Court of Appeal, Pratte and Le Dain JJ. and Hyde D.J.—Montreal, September 18 and 21, 1979.

c

Cour d'appel, les juges Pratte et Le Dain et le juge suppléant Hyde—Montréal, les 18 et 21 septembre 1979.

*Public Service — After dismissal of grievance at all levels provided for in collective agreement, disciplinary dispute regarding placing a letter on employee's record was referred to adjudication pursuant to s. 91 of the Public Service Staff Relations Act — Trial Division prohibited Adjudicator and mis-en-cause Board from deciding or acting on grievance — Whether or not appellant's grievance could have been referred to Adjudicator pursuant to s. 91 — Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1970, c. P-35, s. 91 — Collective Agreement: Postal Operations Group (non-supervisory) Internal Mail Processing and Complementary Postal Services, article 10.01.*

d

e

*Fonction publique — Après le rejet du grief à tous les paliers prévus par la convention collective, le litige portant sur le versement d'une lettre au dossier de l'employé a été renvoyé à l'arbitrage en application de l'art. 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique — La Division de première instance a interdit à l'arbitre et à la Commission mise en cause de décider ou de donner suite au grief — Il échet d'examiner si le grief de l'appellant pouvait être renvoyé à l'arbitrage suivant l'art. 91 — Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-35, art. 91 — Convention collective: Groupe Opérations postales (non-surveillants) Traitement interne du courrier et Services postaux complémentaires, article 10.01.*

APPEAL.

APPEL.

COUNSEL:

f

AVOCATS:

*P. Lesage* for appellant (mis-en-cause).  
*A. Côté-Pistono* for respondent (applicant).

*P. Lesage* pour l'appellant (mis-en-cause).  
*A. Côté-Pistono* pour l'intimé (requérant).

SOLICITORS:

g

PROCUREURS:

*Trudel, Nadeau, Létourneau, Lesage & Cleary*, Montreal, for appellant (mis-en-cause).

*Trudel, Nadeau, Létourneau, Lesage & Cleary*, Montréal, pour l'appellant (mis-en-cause).

*Deputy Attorney General of Canada* for respondent (applicant).

h

*Le sous-procureur général du Canada* pour l'intimé (requérant).

*The following is the English version of the reasons for judgment delivered orally by*

*Voici les motifs du jugement prononcés en français à l'audience par*

PRATTE J.: This appeal is from a decision of Marceau J. of the Trial Division [[1979] 1 F.C. 377] which, allowing an application by respondent, prohibited the Adjudicator and the mis-en-cause Board from deciding or otherwise acting on a grievance filed by appellant.

i

LE JUGE PRATTE: Cet appel est dirigé contre une décision du juge Marceau de la Division de première instance [[1979] 1 C.F. 377] qui, faisant droit à une requête de l'intimé, a interdit à l'arbitre et à la Commission mise en cause de décider ou autrement donner suite à un grief qu'avait présenté l'appellant.

Appellant is an employee of the Post Office Department. In May 1976 he received a letter telling him, first, that an investigation had indicated that he had damaged "the ignition key of a fork-lift truck", and second, that this letter was being placed in his record. He submitted a grievance against this action by the employer, and this grievance was dismissed at all levels provided for by the collective agreement governing his working conditions. Appellant then acted pursuant to section 91 of the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1970, c. P-35, and referred the matter to adjudication. Before the Adjudicator the employer argued that appellant's grievance was not one which, under section 91 of the *Public Service Staff Relations Act*, could be referred to adjudication, and accordingly, that the Adjudicator was not competent to decide it. The Adjudicator dismissed this contention; he was preparing to hear the grievance when he was stopped from doing so by the judgment of Marceau J.

The only problem that arises is whether appellant's grievance could have been referred to adjudication pursuant to section 91 of the *Public Service Staff Relations Act*, which reads as follows:

91. (1) Where an employee has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process with respect to

(a) the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award, or

(b) disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty,

and his grievance has not been dealt with to his satisfaction, he may refer the grievance to adjudication.

(2) Where a grievance that may be presented by an employee to adjudication is a grievance relating to the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award, the employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies signifies in prescribed manner

(a) its approval of the reference of the grievance to adjudication; and

(b) its willingness to represent the employee in the adjudication proceedings.

It is admitted that appellant's grievance does not relate to "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty", and that it cannot be referred to adjudication under paragraph 91(1)(b). Appellant's argument is that

L'appelant est un employé du ministère des Postes. Il reçut de son employeur, en mai 1976, une lettre le prévenant, d'une part, qu'une enquête avait révélé qu'il avait endommagé «la clé du démarreur d'une gerbeuse» et, d'autre part, qu'on déposait cette même lettre à son dossier. Il présenta un grief contre cette action de l'employeur, grief qui fut rejeté à tous les paliers prévus par la convention collective régissant ses conditions de travail. L'appelant se prévalut ensuite de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-35, et renvoya l'affaire à l'arbitrage. Devant l'arbitre, l'employeur plaida d'abord que le grief de l'appelant n'en était pas un qui, suivant l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, pouvait être renvoyé à l'arbitrage et que, en conséquence, l'arbitre n'était pas compétent pour en décider. L'arbitre rejeta cette prétention; il s'apprêtait à entendre le grief lorsqu'il en fut empêché par le jugement du juge Marceau.

Le seul problème à résoudre est celui de savoir si le grief de l'appelant pouvait être renvoyé à l'arbitrage suivant l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, dont le texte suit:

91. (1) Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure applicable aux griefs inclusivement, au sujet

a) de l'interprétation ou de l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou

b) d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire,

et que son grief n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour lui, il peut renvoyer le grief à l'arbitrage.

(2) Lorsqu'un grief qui peut être présenté par un employé à l'arbitrage est un grief relatif à l'interprétation ou l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale ne signifie de la manière prescrite

a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage; et

b) son acceptation de représenter l'employé dans les procédures d'arbitrage.

Il est constant que le grief de l'appelant ne se rapporte pas à «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire» et qu'il ne peut être renvoyé à l'arbitrage suivant l'alinéa 91(1)(b). La prétention de l'appe-

his grievance can be referred to adjudication under paragraph 91(1)(a), because it relates to the application of a provision of a collective agreement, namely article 10.01 of the collective agreement governing appellant's working conditions. The text of article 10.01 is as follows:

10.01 Burden of proof

In cases of discharge and discipline the burden of proof of just cause shall rest with the Employer. Evidence shall be limited to the grounds stated in the discharge or discipline notice to the employee.

According to appellant, this clause requires that the employer should not take disciplinary action regarding his employees without good cause. As, in the submission of appellant, the reprimand he was given constituted disciplinary action which was taken without good cause, he concluded that his grievance related to application of this clause of the agreement.

I am not persuaded by this argument. A grievance relates to application of a provision of a collective agreement when it contends that the employer did not apply such a provision, or applied it incorrectly. Here, appellant is not arguing that the employer did not apply article 10.01, or applied it incorrectly. This article only prescribes the rules of evidence applicable in the adjudication of grievances, and is not subject to being applied or infringed by the employer. The text of article 10.01 assumes that the employer has a duty to treat his employees fairly, but it does not create such a duty. It cannot be said that the employer who unreasonably punishes his employees is not applying or is incorrectly applying this article of the agreement. A grievance is not concerned with the interpretation or application of a collective agreement if it is related to the failure to perform a duty which is not imposed by the agreement, but which the latter merely assumes to exist.

For these reasons, and without making any ruling on the other grounds given by the Trial Judge in support of his decision, I would dismiss the appeal with costs.

\* \* \*

LE DAIN J. concurred.

\* \* \*

HYDE D.J. concurred.

lant, c'est que son grief peut être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 91(1)a) parce qu'il se rapporte à l'application d'une disposition d'une convention collective, savoir l'article 10.01 de la convention collective régissant les conditions de travail de l'appellant. Le texte de cet article 10.01 est le suivant:

10.01 Fardeau de la preuve

Dans les cas de congédiement et de discipline il incombe à l'employeur de prouver qu'il a pris des dispositions pour une juste cause. La preuve doit se limiter aux motifs exposés dans l'avis de congédiement ou de discipline communiqué à l'employé.

Suivant l'appellant, cette clause prescrit que l'employeur ne doit pas, sans juste cause, prendre des mesures disciplinaires à l'égard de ses employés. Comme, d'après l'appellant, la réprimande dont il a été l'objet constitue une mesure disciplinaire qui lui aurait été imposée sans juste cause, il conclut que son grief se rapporte à l'application de cette clause de la convention.

Cet argument ne me convainc pas. Un grief se rapporte à l'application d'une disposition d'une convention collective lorsqu'il reproche à l'employeur de n'avoir pas appliqué ou d'avoir mal appliqué pareille disposition. Ici l'appellant ne se plaint pas de ce que l'employeur n'applique pas ou applique mal l'article 10.01. Cet article, en effet, prescrit seulement les règles de preuve applicables lors de l'arbitrage des griefs et n'est pas susceptible d'être appliqué ou violé par l'employeur. Le texte de l'article 10.01 suppose l'existence du devoir de l'employeur de traiter ses employés avec justice, mais il ne crée pas cette obligation. On ne peut dire que l'employeur qui punit sans raison ses employés n'applique pas ou applique mal cet article de la convention. Un grief ne concerne pas l'interprétation ou l'application d'une convention collective s'il se rapporte à l'inexécution d'une obligation qui n'est pas imposée par la convention mais dont celle-ci présuppose seulement l'existence.

Pour ces raisons, et sans me prononcer sur les autres motifs donnés par le premier juge à l'appui de sa décision, je rejetterais l'appel avec dépens.

\* \* \*

LE JUGE LE DAIN y a souscrit.

\* \* \*

LE JUGE SUPPLÉANT HYDE y a souscrit.