

A-757-95 (T-642-94)

Douglas Dean (*Appellant*)

v.

Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division and Ted A. Blanchard, an Adjudicator Appointed Pursuant to the Provisions of the *Canada Labour Code* (Respondents)

A-758-95 (T-644-94)

Hugh Davis (*Appellant*)

v.

Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division and Ted A. Blanchard, an Adjudicator Appointed Pursuant to the Provisions of the *Canada Labour Code* (Respondents)

A-759-95 (T-645-94)

Michael Carew (*Appellant*)

v.

Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division and Ted A. Blanchard, an Adjudicator Appointed Pursuant to the Provisions of the *Canada Labour Code* (Respondents)

INDEXED AS: BEOTHUK DATA SYSTEMS LTD., SEAWATCH DIVISION v. DEAN (C.A.)

Court of Appeal, Isaac C.J., Stone and McDonald JJ.A.—St. John's, July 4; Ottawa, August 28, 1997.

Construction of statutes — Canada Labour Code, s. 240(1)(a), permitting any person completing 12 consecutive months of continuous employment to make unjust dismissal complaint — Appellants employed 10 to 12 weeks per year for more than 10 years when dismissed — Motions Judge holding s. 240(1)(a) requiring 12 consecutive months of continuous work based on use of verb “travailler” in French version — Applying shared meaning rule, holding French text should prevail as English version uncertain — Not discussing Parliament's intention in enacting unjust dismissal provisions — Where one language version capable of broader meaning, issue which meaning best according with Parliament's intention in enacting both versions —

A-757-95 (T-642-94)

Douglas Dean (*appellant*)

c.

Beothuk Data Systems Limited, Division Seawatch et Ted A. Blanchard, artibre nommé conformément aux dispositions du *Code canadien du travail* (intimés)

A-758-95 (T-644-94)

Hugh Davis (*appellant*)

c.

Beothuk Data Systems Limited, Division Seawatch et Ted A. Blanchard, artibre nommé conformément aux dispositions du *Code canadien du travail* (intimés)

A-759-95 (T-645-94)

Michael Carew (*appelant*)

c.

Beothuk Data Systems Limited, Division Seawatch et Ted A. Blanchard, artibre nommé conformément aux dispositions du *Code canadien du travail* (intimés)

RÉPERTORIÉ: BEOTHUK DATA SYSTEMS LTD., DIVISION SEAWATCH c. DEAN (C.A.)

Cour d'appel, juge en chef Isaac et juges Stone et McDonald, J.C.A.—St. John's, 4 juillet; Ottawa, 28 août 1997.

Interprétation des lois — L'art. 240(1)a du Code canadien du travail permet à toute personne ayant complété 12 mois consécutifs d'emploi continu de déposer une plainte pour congédiement injustifié — Les appelants avaient travaillé pendant 10 à 12 semaines par année pendant plus de 10 ans au moment de leur congédiement — Se fondant sur l'utilisation du verbe «travailler» dans la version française, le juge des requêtes a conclu que l'art. 240(1)a exige 12 mois consécutifs de travail continu — En appliquant le principe du sens commun, il a conclu que la version française devait prévaloir étant donné que la version anglaise était ambiguë — Il n'a pas discuté de ce qu'était l'intention du législateur au moment où il a adopté les

Objective of unjust dismissal provisions to afford non-unionized workers within federal jurisdiction protection similar to that enjoyed by unionized workers under collective agreements — Court ought to resolve in favour of complainants any variance between English, French texts respecting qualifying conditions for such protection — S. 240(1)(a) not intended as onerous exclusionary provision excluding from Code's protection all seasonal employees — If employment, work interpreted as synonymous, all seasonal employees excluded from Code's protection because any period not working for salary rupturing employment relationship — Parliament intending s. 240(1)(a) to avoid potential for overload of applications — Employment relationship, not active work, important — French version originally identical to English — Changed under authority of Statute Revision Act — Statute Revision Commission exceeding powers in changing substance of legislation — Amendment to Canada Labour Standard Regulations, s. 29 (deeming absence from employment as result of lay-off not interruption of continuity of employment), after these complaints filed, reflecting state of law at time of enactment — Interpretation Act, s. 45 providing amendment not deemed to involve declaration law changed or any declaration as to previous state of law.

Labour relations — Appellants working 10 to 12 weeks per year for more than 10 years as river guardians — Initially employed by Department of Fisheries and Oceans, then by Beothuk, successful contractor, on call-back basis — Since 1988 Department exercising option to renew contract — Canada Labour Code, s. 240(1)(a) permitting any person completing 12 consecutive months of continuous employment to file complaint of unjust dismissal — Requiring continuous employment relationship, not continuous work — Question of fact whether employment relationship surviving annual lay-off — Application of s. 240(1)(a) to facts within Adjudicator's expertise — Motions Judge ought to have accorded deference to Adjudicator's finding on evidence appellants permanent seasonal employees whose employment relationship not interrupted by annual lay-off.

dispositions concernant le congédiement injuste — Lorsqu'une version peut avoir un sens plus large que l'autre, la question à trancher est de savoir quel est le sens qui correspond le mieux à l'intention qu'avait le législateur en adoptant les deux versions — L'objectif des dispositions concernant le congédiement injuste était d'offrir aux travailleurs non syndiqués relevant des autorités fédérales une protection semblable à celle dont bénéficiaient les travailleurs syndiqués régis par des conventions collectives — La Cour doit interpréter en faveur des plaignants toute disparité entre les versions anglaise et française concernant les conditions d'admissibilité à une telle protection — L'art. 240(1)a n'a pas été conçu comme une disposition d'exclusion onéreuse qui prive des protections assurées par le Code tous les employés saisonniers — Si emploi et travail sont interprétés comme étant synonymes, tous les employés saisonniers sont exclus des protections offertes par le Code, parce que toute période au cours de laquelle l'employé ne travaille pas en contrepartie d'un salaire interrompt la relation d'emploi — En adoptant l'art. 240(1)a, le législateur avait l'intention d'éviter la possibilité qu'un trop grand nombre de demandes soient présentées — C'est la relation d'emploi et non la période de travail actif qui compte — La version française était originellement identique à la version anglaise — Sa modification a été effectuée sous l'autorité de la Loi sur la révision des lois — La Commission de révision des lois a excédé ses pouvoirs en changeant le fond de la disposition — La modification de l'art. 29 du Règlement du Canada sur les normes du travail (qui présume que l'absence de l'emploi par suite d'une mise à pied n'a pas pour effet d'interrompre la continuité de la relation d'emploi), après le dépôt des plaintes, reflétait l'état du droit au moment de son adoption — L'art. 45 de la Loi d'interprétation prévoit que la modification d'un texte ne constitue pas une déclaration portant que les règles de droit du texte étaient différentes ni une déclaration sur l'état antérieur du droit.

Relations du travail — Les appelants avaient travaillé de 10 à 12 semaines par année pendant plus de 10 ans comme gardes-pêche — Initialement employés du ministère des Pêches et des Océans, puis de Beothuk, entrepreneur dont la soumission avait été retenue, sur une base de rappel — Depuis 1988, le Ministère a exercé son option de renouveler le contrat — L'art. 240(1)a du Code canadien du travail permet à toute personne ayant complété 12 mois consécutifs d'emploi continu de déposer une plainte pour congédiement injustifié — Exigence d'une relation d'emploi continue, non un travail continu — La question de savoir si la relation d'emploi a survécu à la mise à pied annuelle est une question de fait — L'application de l'art. 240(1)a aux faits relève des compétences spécialisées de l'arbitre — Le juge des requêtes aurait dû faire preuve de retenue à l'égard de la conclusion de l'arbitre établissant que les appelants étaient des employés saisonniers permanents et que leur relation d'emploi n'était pas interrompue par leur mise à pied annuelle.

Federal Court jurisdiction — Trial Division — Whether issue of jurisdiction could be raised on judicial review of Adjudicator's decision appellants unjustly dismissed — Canada Labour Code, s. 243 providing every order of Adjudicator appointed under s. 242 final — Interpretation by Adjudicator of statutory conditions precedent to complaints validly filed under Canada Labour Code, s. 240(1) subject to review on correctness standard — Jurisdictional issues always alive, may be raised at any point in proceedings.

These were appeals from Trial Division judgments setting aside an Adjudicator's decisions that the appellants had been unjustly dismissed from their employment. The appellants were employed as river guardians, charged with ensuring public compliance with the *Fisheries Act* and regulations thereunder, for 10 to 12 weeks per year for more than 10 years, initially by the Department of Fisheries and Oceans and later by the respondent Beothuk, which had secured the contract to perform these services. Commencing in 1988, the contract contained an option clause which the Department could exercise to renew the contract prior to the beginning of each new season, but which did not guarantee renewal of the contract each year. The appellants' specific start date coincided with the beginning of the salmon angling season. There was no written employment contract and the appellants were not required to reapply for their positions. At the conclusion of each season, the appellants received a record of employment (needed to claim U.I. benefits) which indicated that the reason for layoff was a "shortage of work" and that the date of recall was "unknown". The appellants were dismissed in 1990 and appellant, Davis, was not rehired in 1991, although the Department had renewed the respondent's contract. They filed complaints pursuant to *Canada Labour Code*, section 240, which permits any person who has completed 12 consecutive months of continuous employment to make a complaint of unjust dismissal. The Adjudicator found that he had jurisdiction to hear the complaints, as paragraph 240(1)(a) refers to 12 consecutive months of continuous employment, not work. The appellants had established a consistent pattern of seasonal employment and the annual layoffs did not interrupt the employment relationship. The Motions Judge held that 12 consecutive months of continuous employment was intended to require the performance of at least 12 consecutive months of work. He recognized that the decision of an Adjudicator appointed under the Code is protected by the finality clause in subsection 243(1), but the Adjudicator's interpretation of subsection 240(1) was subject to review on a standard of correctness because it was a jurisdiction-conferring provision. The Motions Judge took issue with several decisions of adjudicators. In his view, the notion that employment could mean something other than active work derived from a misunderstanding of *Pioneer Grain Co. Ltd.*

Compétence de la Cour fédérale — Section de première instance — La question de la compétence pouvait-elle être soulevée au cours de la procédure de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre selon laquelle les appelants avaient été injustement congédiés? — L'art. 243 du Code canadien du travail prévoit que toute décision d'un arbitre nommé en vertu de l'art. 242 est définitive — L'interprétation donnée par un arbitre des conditions préalables, énoncées dans la loi, concernant la régularité du dépôt d'une plainte aux termes de l'art. 240(1) est assujettie à la norme de la justesse de la décision — Les questions de compétence peuvent être soulevées en tout temps et à toutes les étapes de l'instance.

Il s'agit d'appels de jugements de la Section de première instance annulant les décisions d'un arbitre qui a statué que les appelants avaient été injustement congédiés. Les appelants travaillaient comme gardes-pêche et étaient chargés de veiller à ce que le public respecte la *Loi sur les pêches* et les règlements établis en application de cette Loi, de 10 à 12 semaines par année depuis plus de 10 ans, d'abord pour le ministère des Pêches et des Océans et par la suite pour l'intimée Beothuk, qui avait obtenu un contrat pour la prestation de ces services. À compter de 1988, le contrat contenait une clause d'option de renouvellement du contrat que le Ministère pouvait exercer avant le début de chaque nouvelle saison de pêche, mais qui ne garantissait pas le renouvellement du contrat chaque année. La date précise de début du travail des appelants coïncidait avec l'ouverture de la saison de la pêche au saumon. Il n'y avait pas de contrat de travail écrit et les appelants n'étaient pas tenus de remplir une nouvelle demande d'emploi. À la fin de chaque saison, les appelants recevaient un relevé d'emploi (aux fins d'une demande de prestations d'assurance-chômage) qui indiquait que la raison de la mise à pied était le «manque de travail» et que la date de rappel était «inconnue». Les appelants ont été renvoyés en 1990 et l'appelant Davis n'a pas été réembauché en 1991, bien que le Ministère ait renouvelé le contrat de l'intimée. Ils ont déposé des plaintes conformément à l'article 240 du *Code canadien du travail*, qui permet à toute personne qui a complété 12 mois consécutifs d'emploi continu de déposer une plainte pour congédiement injustifié. L'arbitre a conclu qu'il avait compétence pour entendre les plaintes, étant donné que l'alinéa 240(1)a) fait référence à 12 mois consécutifs d'emploi continu, et non de travail. Les appelants avaient établi un scénario cohérent d'emploi saisonnier et les mises à pied annuelles n'interrompaient pas la relation d'emploi. Le juge des requêtes a statué que l'expression travaille sans interruption depuis au moins douze mois exigeait l'accomplissement d'au moins douze mois consécutifs de travail. Il a reconnu que la décision d'un arbitre nommé en vertu du Code est protégée par le paragraphe 243(1), qui en consacre le caractère définitif, mais que l'interprétation que l'arbitre a donnée du paragraphe 240(1) est susceptible de contrôle quant à la justesse, car il s'agit d'une disposition attributive de compétence. Le juge des requêtes a remis en cause plusieurs décisions prises

v. *Kraus*. The Motions Judge placed considerable emphasis on the use of “travailler” (meaning “to work”) in the French version of paragraph 240(1)(a). Applying the shared meaning rule (i.e. where the two versions of bilingual legislation do not say the same thing, the meaning that is shared by both ought to be adopted unless this meaning is for some reason unacceptable) he held that the French text ought to prevail because the English version was uncertain. He did not consider Parliament’s intention in enacting the unjust dismissal provisions and the qualifying condition thereto in paragraph 240(1)(a). Finally, he interpreted the enactment of an amendment to *Canada Labour Standards Regulations*, section 29 (deeming absence from employment as a result of a layoff not to be an interruption of continuity of employment) after the appellants had filed their complaints, as meaning that without such a provision, a seasonal layoff did interrupt the continuity of an employment relationship. Since section 29 did not apply when the respondent laid the appellants off each season, the continuity of their employment relationship was interrupted. The Motions Judge concluded that the Adjudicator lacked jurisdiction to hear these complaints.

The issues were (1) whether the employer could raise the issue of jurisdiction upon judicial review; (2) whether the appellants met the requirements of *Canada Labour Code*, paragraph 240(1)(a); and (3) whether the amendment to section 29 of the Regulations was determinative of the finding that the appellants’ seasonal layoff did not constitute an “interruption of employment” for the purposes of paragraph 240(1)(a).

Held (McDonald J.A. dissenting), the appeals should be allowed.

Per Isaac C.J. (Stone J.A. concurring): (1) Notwithstanding the curial deference owed to tribunals protected by a privative clause, an interpretation by a tribunal of a statutory provision which confers jurisdiction upon it, or which limits the scope of its jurisdiction is to be reviewed on a correctness standard. The Motions Judge was justified in reviewing the Adjudicator’s interpretation of paragraph 240(1)(a) on that standard.

(2) A complainant who has maintained a continuous employment relationship with his employer for at least 12 consecutive months before he was dismissed is eligible, subject to the other qualifying conditions being satisfied, to file a complaint under the Code, even where the complainant may not have been engaged in active work for some part of that employment relationship.

par les arbitres. À son avis, la notion que l’emploi peut signifier autre chose qu’un travail actif découle d’une mauvaise interprétation de l’arrêt *Pioneer Grain Company Ltd. c. Kraus*. Le juge des requêtes a mis beaucoup d’accent sur l’utilisation du verbe «travailler» (signifiant «to work») de la version française du paragraphe 240(1)a). En appliquant le principe du sens commun (lorsque les deux versions d’un texte de loi bilingue ne disent pas la même chose, le sens qui est commun aux deux versions doit être retenu, à moins que, pour une raison quelconque, il ne soit inacceptable), il s’est dit d’avis que le sens du texte français doit prévaloir parce que les termes de la version anglaise ont une portée incertaine. Il n’a pas pris en considération ce qu’était l’intention du législateur au moment où il a adopté les dispositions relatives au congédiement injuste et la condition d’admissibilité énoncée à l’alinéa 240(1)a). Finalement, il a interprété l’adoption d’une modification à l’article 29 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* (l’absence d’un employé au travail attribuable à une mise à pied ne doit pas être interprétée comme une interruption de la continuité d’un emploi) entrée en vigueur après que les appelants eurent déposé leurs plaintes comme signifiant que, avant l’adoption de cette disposition, la mise à pied saisonnière interrompait effectivement la continuité d’une relation d’emploi. Étant donné que l’article 29 ne s’appliquait pas lorsque l’intimée mettait à pied les appelants à la fin de chaque saison, il y avait interruption dans la continuité de leur relation d’emploi. Le juge des requêtes a conclu que l’arbitre n’avait pas compétence pour entendre les plaintes.

Les questions en litige étaient les suivantes: (1) l’employeur pouvait-il soulever la question de la compétence au cours d’une procédure de contrôle judiciaire; (2) les appelants respectaient-ils les conditions de l’alinéa 240(1)a) du *Code canadien du travail*; (3) la modification de l’article 29 du Règlement est-elle essentielle à la conclusion selon laquelle la mise à pied saisonnière des appelants n’interrompt pas la «continuité de l’emploi» pour les fins de l’alinéa 240(1)a)?

Arrêt (le juge McDonald, J.C.A., est dissident): les appels sont accueillis.

Le juge en chef Isaac (avec l’appui du juge Stone, J.C.A.): (1) Malgré la retenue judiciaire dont il faut faire preuve à l’égard des tribunaux protégés par une clause privative, l’interprétation donnée par un tribunal d’une disposition de la loi qui lui attribue sa compétence, ou qui en limite l’étendue, doit être examinée d’après la norme de la justesse de la décision. Le juge des requêtes était donc justifié d’examiner l’interprétation donnée par l’arbitre de l’alinéa 240(1)a) au regard de cette norme.

(2) Un plaignant qui a maintenu une relation d’emploi continue avec son employeur pendant au moins douze mois consécutifs avant d’être congédié peut, sous réserve qu’il respecte les autres conditions applicables, déposer une plainte en vertu du Code, même s’il n’a pas travaillé activement pendant une certaine partie de cette relation d’emploi.

The Motions Judge erred in applying the shared meaning rule to resolve the conflict between the English and French versions of paragraph 240(1)(a) without due regard for the legislative purpose which motivated enactment of the provision. One language version was capable of a broader meaning than the other, and the issue to be decided was which meaning best accorded with Parliament's intention in enacting both versions. The objective of the unjust dismissal provisions was to afford non-unionized workers within federal jurisdiction protection against unjust dismissal similar to that enjoyed by unionized workers under collective agreements. Therefore, any variance between the English and French texts respecting the qualifying conditions for such protection ought to be resolved in favour of complainants. On this basis, paragraph 240(1)(a) was not intended as an onerous exclusionary provision which would exclude from the protections provided by the Code all employees not engaged in active work for 12 uninterrupted months prior to their dismissal, whether or not they had long-standing relationships with their employers. Employment and active work are not necessarily synonymous in the context of paragraph 240(1)(a). Such an interpretation would inevitably exclude all seasonal employees from the Code protections regardless of the permanency of their employment because any period where an employee is not working for a salary, other than a yearly layoff of a *de minimis* duration, would rupture the employment relationship. If Parliament intended, by paragraph 240(1)(a), to exclude this class of non-unionized employees entirely from the protections afforded by the Code, such an intention should have been expressed in clear terms.

In enacting paragraph 240(1)(a) as a form of minimum seniority requirement, Parliament intended to avoid the potential for an overload of applications under the Code and the resulting administrative stresses that would ensue, recognizing that the vast majority of discharges occur within the first year of employment. Parliament also intended to provide employers with a grace period within which to evaluate the work of new employees without having to fear the premature application of the Code.

When the unjust dismissal provisions were added to the *Canada Labour Code* the French version was virtually identical in meaning to the English version. In 1984 the French version only was changed under the authority of the *Statute Revision Act* which permitted revisions which did not change the substance of the enactment. The Statute Revision Commission changed the substance of the legislation without statutory authority. Therefore the French version, as enacted prior to the amendment in 1984, is more properly reflective of Parliament's original intent in enacting the provision.

Le juge des requêtes a commis une erreur en appliquant le principe du sens commun pour résoudre le conflit entre les versions française et anglaise de l'alinéa 240(1)a sans tenir dûment compte de l'objectif que poursuivait le législateur lors de l'adoption de la disposition. Une version avait un sens plus large que l'autre, et la question à trancher est alors de savoir quel est le sens qui correspond le mieux à l'intention qu'avait le législateur en adoptant les deux versions. L'objectif des dispositions relatives au congédiement injuste était d'offrir aux travailleurs non syndiqués relevant des autorités fédérales une protection contre le congédiement injuste semblable à celle dont bénéficiaient les travailleurs syndiqués régis par des conventions collectives. Il faut donc interpréter en faveur des plaignants toute disparité entre les versions française et anglaise concernant les conditions d'admissibilité à une telle protection. À partir de ce raisonnement, il faut conclure que le législateur n'avait pas l'intention de faire de l'alinéa 240(1)a une disposition d'exclusion onéreuse qui prive des protections assurées par le Code tous les employés qui ne travaillent pas activement pendant douze mois sans interruption avant d'être congédiés, qu'ils aient ou non des relations de longue durée avec leurs employeurs. Les termes emploi et travail actif ne sont pas nécessairement synonymes dans le contexte de l'alinéa 240(1)a. Une telle interprétation de la disposition aurait inévitablement pour effet d'exclure tous les employés saisonniers des protections offertes par le Code, abstraction faite de la permanence de leur emploi, parce que toute période au cours de laquelle l'employé ne travaille pas en contrepartie d'un salaire, à l'exception d'une mise à pied annuelle de courte durée, interrompt la relation d'emploi. Si le législateur avait eu l'intention en adoptant l'alinéa 240(1)a d'exclure entièrement cette catégorie de travailleurs non syndiqués des protections offertes par le Code, il aurait exprimé cette intention en termes clairs.

En adoptant l'alinéa 240(1)a à titre de condition minimale au niveau de l'ancienneté, le législateur avait l'intention d'éviter la possibilité qu'un trop grand nombre de demandes soient présentées en vertu du Code, et les pressions administratives qui pourraient en résulter, en reconnaissant que la grande majorité des congédiements se produisent pendant la première année d'emploi. Le législateur avait aussi l'intention d'offrir aux employeurs une période de grâce à l'intérieur de laquelle ils peuvent évaluer le travail des nouveaux employés sans craindre l'application prématurée du Code.

Lorsque les dispositions relatives au congédiement injuste ont été adoptées pour la première fois dans le *Code canadien du travail*, la version française avait un sens pratiquement identique à celui de la version anglaise. En 1984, la version française a été modifiée en vertu de la *Loi sur la révision des lois*, qui permettait des modifications qui ne changeaient pas le fond de la loi. La Commission de révision des lois a modifié, sans en avoir le pouvoir légal, le fond de la disposition. Par conséquent, la version française qui avait été adoptée avant la modification de 1984

The Motions Judge erred in holding that *Pioneer Grain* stood for the narrow proposition that the continuity of the ongoing employment relationship of a permanent employee is unaffected by a yearly layoff of a *de minimis* duration. Clearly, the Court did not rely on the *de minimis* concept in reaching its conclusion. It was implicit in the reasoning in *Pioneer Grain* that it is the duration of the period of employment, and not the period of active work, that is relevant to paragraph 240(1)(a). Seasonal employees may qualify for protection under the unjust dismissal provisions, provided their employment relationships could be construed as surviving the annual layoff unbroken. It is a factual determination which requires construing the intentions of both parties by looking at all of the relevant circumstances of the employment. Application of paragraph 240(1)(a) to the facts (i.e. the determination of whether the employment relationship did in fact last uninterrupted for at least 12 consecutive months) was within the expertise of the Adjudicator. The Motions Judge ought to have accorded deference to the Adjudicator's finding on the evidence that the appellants were permanent seasonal employees whose employment relationship was not interrupted by their annual layoff. By interpreting the qualifying condition in paragraph 240(1)(a) as requiring 12 consecutive months of uninterrupted work, the Motions Judge failed to follow the binding decision of the Court in *Pioneer Grain*.

(3) It is more likely that the purpose of the amendment to Regulations, section 29 was to reflect for greater certainty, the state of the law as it existed at the time of the enactment. *Interpretation Act*, section 45 provides that an amendment shall not be deemed to involve a declaration that the law had changed, or any declaration as to the previous state of the law.

Per McDonald J.A. (*dissenting*): (1) Jurisdictional issues are always alive and may be raised at any point in the proceedings. Simply because a Minister believes a dispute to be subject to federal jurisdiction does not mean that it necessarily is a matter within federal jurisdiction.

(2) The existence of an option to renew the contract with Beothuk was insufficient to maintain the employment relationship from year to year. There was no guarantee that Beothuk would be awarded the contract in any future year. It would be unreasonable to conclude that the employees had a subsisting employment relationship from year to year when the employer could not guarantee work from year to year. The employment was more properly viewed as a series of fixed term contracts. The practice of recall did not

reflète de façon plus appropriée l'intention du législateur au moment de l'adoption de la disposition en question.

Le juge des requêtes a commis une erreur en statuant que *Pioneer Grain* appuie simplement le principe limité selon lequel, dans les cas ayant trait à des employés permanents, une mise à pied annuelle d'une «courte durée» n'interrompt pas automatiquement la continuité de cet emploi permanent. Il est clair que la Cour ne s'est pas appuyée sur ce concept de «courte durée» pour parvenir à sa conclusion. Il ressort implicitement du raisonnement tenu dans *Pioneer Grain* que c'est la durée de la période d'emploi, et non la période de travail actif, qui est pertinente aux fins de l'alinéa 240(1)(a). Les employés saisonniers peuvent se prévaloir de la protection offerte par les dispositions concernant le congédiement injuste, pourvu que l'on puisse conclure que leur relation d'emploi a survécu à leur mise à pied annuelle. Il s'agit là d'une décision de fait qui exige que les intentions des deux parties soient interprétées au regard de l'ensemble des circonstances relatives à l'emploi. L'application de l'alinéa 240(1)(a) aux faits de l'espèce (c'est-à-dire à la question de savoir si la relation employeur-employé avait en fait été maintenue pendant au moins douze mois consécutifs) relèvait des connaissances spécialisées de l'arbitre. Le juge des requêtes aurait dû faire preuve de retenue à l'égard de la conclusion de l'arbitre établissant que les appelants étaient des employés saisonniers permanents et que leur relation d'emploi n'était pas interrompue par leur mise à pied annuelle. En interprétant la condition d'admissibilité énoncée à l'alinéa 240(1)(a) comme exigeant douze mois consécutifs de travail sans interruption, le juge des requêtes s'est en fait écarté de la décision obligatoire de la Cour dans *Pioneer Grain*.

(3) Il est plus vraisemblable que la modification apportée à l'article 29 du Règlement ait eu pour objet de refléter, pour en accroître la certitude, l'état du droit tel qu'il existait au moment de l'adoption de cette modification. L'article 45 de la *Loi d'interprétation* prévoit que la modification d'un texte ne constitue pas une déclaration portant que les règles de droit ont changé ou une déclaration sur l'état antérieur du droit.

Le juge McDonald, J.C.A. (*dissident*): (1) Les questions de compétence peuvent être soulevées en tout temps et à toutes les étapes de l'instance. Le simple fait que le ministre croit qu'un différend relève de la compétence fédérale ne signifie pas nécessairement que tel est le cas.

(2) L'existence d'une option de renouvellement du contrat avec la BDS est insuffisante pour maintenir la relation d'emploi d'une année à l'autre. Il n'y avait aucune garantie que Beothuk obtienne le contrat dans les années suivantes. Il semble déraisonnable de conclure que la relation entre les employés et leur employeur ait pu subsister, alors que l'employeur ne pouvait leur garantir de travail d'une année à l'autre. L'emploi est plus justement décrit comme une série de contrats à durée déterminée. La pratique de rappel

establish a continuing employment relationship. The lack of certainty associated with the acquisition of a new contract overrode the employer's recall practices.

The change in wording by the Statute Revision Commission, in so far as it changed the sense of the French version of paragraph 240(1)(a), was done without proper authority, rendering the current French version of limited assistance.

Pioneer Grain did not extend the scope of paragraph 240(1)(a) to include all seasonal workers, but subsequent application of *Pioneer Grain* by adjudicators did. The Trial Judge correctly concluded that this subsequent consideration of *Pioneer Grain* extended the decision beyond its intended scope. Furthermore, *Pioneer Grain* was distinguishable in that the specification of a restart date suggested that the employment relationship continued during the lay-off period, unlike the situation herein where such a date could not have been specified, as the availability of future work was contingent on the employer successfully bidding for the work the following year. Also, in *Pioneer Grain* the employer was not dependent upon a successful contract bid to renew the claimant's employment. The employee was laid off because environmental conditions precluded the necessary work from being done, unlike this case where there was a specified employment contract which was completed at the end of each year. There is no continuing employment relationship throughout the year when there is no remaining work and no confirmed prospect of work until the contract is renewed.

Paragraph 240(1)(a) raised a presumption that seasonal workers would not be covered, and the Regulations, prior to the amendment to section 29, were silent as to whether seasonal workers were covered. That presumption then remained, and was not disturbed by *Pioneer Grain*. The amendment demonstrated that Parliament intended for seasonal workers to be afforded the protection of section 240. Previous to that amendment, the language chosen by Parliament offered no exception for seasonal workers. A line of adjudicative decisions which extended a decision of this Court beyond its intended scope was not sufficient to change the intention of Parliament as evidenced by the language of the statute and Regulations as they existed at the time of the layoff.

As to public policy considerations, stretching the language of subsection 240(1)(a) to include that which it clearly was not meant to include would effectively negate one of the gatekeeper functions of subsection 240(1). The denial of the protection of the *Canada Labour Code* did not deprive these

au travail n'établit pas une relation d'emploi continue. L'incertitude associée à l'octroi d'un nouveau contrat l'emporte sur les pratiques de rappel suivies par l'employeur.

Le changement de formulation effectué par la Commission de révision des lois, dans la mesure où il a modifié le sens de la version française de l'alinéa 240(1)a, a été fait illégalement, et restreint grandement l'utilité de cette version.

L'arrêt *Pioneer Grain* n'a pas pour effet d'étendre la portée de l'alinéa 240(1)a à tous les travailleurs saisonniers, mais les arbitres ont par la suite donné cette portée à l'arrêt *Pioneer Grain*. Le juge de première instance a conclu avec raison que cette façon d'analyser l'arrêt *Pioneer Grain* étendait la portée de la décision au-delà de celle que la Cour avait eu l'intention de lui donner. En outre, une distinction d'avec *Pioneer Grain* peut être établie quant au fait que la fixation d'une date de reprise du travail laissait présumer que la relation d'emploi subsistait pendant la période de mise à pied, au contraire de la situation en l'espèce où une telle date ne pouvait être précisée étant donné que la disponibilité du travail à venir dépendait de la capacité de l'employeur à obtenir le contrat pour assurer le travail de l'année suivante. De plus, dans *Pioneer Grain*, il n'était pas question de la capacité de l'employeur d'obtenir un contrat en participant à un appel d'offres pour renouveler l'emploi du plaignant. L'employé était mis à pied parce que les conditions climatiques l'empêchaient d'effectuer les travaux nécessaires, au contraire de l'espèce où l'on est en présence d'un contrat d'emploi précis se terminant à la fin de chaque année. Aucune relation d'emploi n'a été maintenue pendant toute l'année alors qu'il n'y avait plus de travail à faire et qu'il n'y avait aucune confirmation des possibilités de travail tant que le contrat n'était pas renouvelé.

L'alinéa 240(1)a crée une présomption que les travailleurs saisonniers ne sont pas protégés, et, avant la modification de son article 29, le Règlement n'indiquait nulle part si les travailleurs saisonniers étaient visés. La présomption n'a donc pas été réfutée et elle n'a pas été perturbée par l'arrêt *Pioneer Grain*. La modification démontre que le législateur avait l'intention d'accorder aux travailleurs saisonniers la protection de l'article 240. Avant cette modification, le libellé retenu par le législateur ne faisait pas d'exception pour les travailleurs saisonniers. Une série de décisions arbitrales qui ont élargi la portée d'une décision de la présente Cour au-delà de l'intention de cette dernière n'est pas suffisante pour modifier l'intention du législateur qui ressort du libellé de la loi et du Règlement tels qu'ils existaient au moment de la mise à pied des employés.

Quant aux considérations d'ordre public, élargir le libellé de l'alinéa 240(1)a pour inclure ce que le législateur n'a manifestement pas voulu y inclure va en fait à l'encontre de l'une des fonctions de contrôle qui a été donnée au paragraphe 240(1). Le refus d'accorder la protection du *Code*

employees of a right of action against their employer. They have remedies at common law.

canadien du travail à ces appelants ne les prive pas d'un droit d'action contre leur employeur. Ils ont des droits de recours en common law.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

- An Act to amend the Canada Labour Code*, S.C. 1977-78, c. 27, s. 21.
- An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act*, R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9.
- Canada Labour Code*, R.S.C. 1970, c. L-1, s. 61.5 (as enacted by S.C. 1977-78, c. 27, s. 21).
- Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, ss. 167(1) (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 5; 1993, c. 38, s. 90), 240 (as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 15), 242 (as am. *idem*, s. 16), 243.
- Canada Labour Standards Regulations*, C.R.C., c. 986, s. 29 (as am. by SOR/91-461, s. 29).
- Constitution Act, 1867*, 30 & 31 Vict., c. 3 (U.K.) (as am. by *Canada Act 1982*, 1982, c. 11 (U.K.), Schedule to the *Constitution Act, 1982*, Item 1) [R.S.C., 1985, Appendix II, No. 5], s. 91(12).
- Federal Court Act*, R.S.C., 1985, c. F-7, ss. 18 (as am. by S.C. 1990, c. 8, s. 4), 18.1 (as enacted *idem*, s. 5).
- Fisheries Act*, R.S.C., 1985, c. F-14, s. 5 (as am. by S.C. 1991, c. 1, s. 2).
- Interpretation Act*, R.S.C., 1985, c. I-21, ss. 44, 45(2),(3).
- Official Languages Act*, R.S.C., 1985 (4th Supp.), c. 31, s. 13.
- Statute Revision Act*, S.C. 1974-75-76, c. 20, s. 6.
- Unemployment Insurance Act, 1971*, S.C. 1970-71-72, c. 48.

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

APPLIED:

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.); *Pioneer Grain Co. Ltd. v. Kraus*, [1981] 2 F.C. 815; (1981), 123 D.L.R. (3d) 48; 36 N.R. 395 (C.A.); *Abrahams v. Attorney General of Canada*, [1983] 1 S.C.R. 2; (1983), 142 D.L.R. (3d) 1; 83 CLLC 14,010; 46 N.R. 185; *Bell Canada v. Cowan*, Adjudicator D. G. Pyle, judgment dated 19/8/87; *Reigate Rural District Council v. Sutton District Water Company*; *Ewart, Third Party* (1908), 99 L.T.R. 168 (K.B.).

LOIS ET RÈGLEMENTS

- Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 167(1) (mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 5), 240 (mod., *idem*, art. 15), 242 (mod., *idem*, art. 16), 243.
- Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, ch. L-1, art. 61.5 (édité par S.C. 1977-78, ch. 27, art. 21).
- Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Vict., ch. 3 (R.-U.) (mod. par la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.), annexe de la *Loi constitutionnelle de 1982*, n^o 1) [L.R.C. (1985), appendice II, n^o 5], art. 91(12).
- Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, S.C. 1970-71-72, ch. 48.
- Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), ch. I-21, art. 44, 45(2),(3).
- Loi modifiant le Code canadien du travail*, S.C. 1977-78, ch. 27, art. 21.
- Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9.
- Loi sur la Cour fédérale*, L.R.C. (1985), ch. F-7, art. 18 (mod. par L.C. 1990, ch. 8, art. 4), 18.1 (édicte, *idem*, art. 5).
- Loi sur la revision des lois*, S.C. 1974-75-76, ch. 20, art. 6.
- Loi sur les langues officielles*, L.R.C. (1985) (4^e suppl.), ch. 31, art. 13.
- Loi sur les pêches*, L.R.C. (1985), ch. F-14, art. 5 (mod. par L.C. 1991, ch. 1, art. 2).
- Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C., ch. 986, art. 29 (mod. par DORS/91-461, art. 29).

JURISPRUDENCE

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

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.); *Pioneer Grain Co. Ltd. c. Kraus*, [1981] 2 C.F. 815; (1981), 123 D.L.R. (3d) 48; 36 N.R. 395 (C.A.); *Abrahams c. Procureur général du Canada*, [1983] 1 R.C.S. 2; (1983), 142 D.L.R. (3d) 1; 83 CLLC 14,010; 46 N.R. 185; *Bell Canada c. Cowan*, arbitre D. G. Pyle, jugement en date du 19-8-87; *Reigate Rural District Council v. Sutton District Water Company*; *Ewart, Third Party* (1908), 99 L.T.R. 168 (K.B.).

CONSIDERED:

Juster v. The Queen, [1974] 2 F.C. 398; (1974), 49 D.L.R. (3d) 256; [1974] CTC 681; 74 DTC 6540; 5 N.R. 219 (C.A.); *Food Machinery Corp. v. Registrar of Trade Marks*, [1946] Ex. C.R. 266; [1946] 2 D.L.R. 258; (1944), 5 C.P.R. 76; 5 Fox Pat. C. 150; *The King v. Dubois*, [1935] S.C.R. 378; [1935] 3 D.L.R. 209; *R. v. Black & Decker Manufacturing Co. Ltd.*, [1975] 1 S.C.R. 411; (1974), 43 D.L.R. (3d) 393; 15 C.C.C. (2d) 193; 13 C.P.R. (2d) 97; 1 N.R. 299; *R. v. Compagnie Immobilière BCN Ltée*, [1979] 1 S.C.R. 865; [1979] C.T.C. 71; (1979), 79 DTC 5068; 25 N.R. 361; *Slaight Communications Inc. v. Davidson*, [1989] 1 S.C.R. 1038; (1989), 59 D.L.R. (4th) 416; 26 C.C.E.L. 85; 89 CLLC 14,031; 40 C.R.R. 100; 93 N.R. 183.

REFERRED TO:

Dominion Cannery Ltd. v. Costanza, [1923] S.C.R. 46; [1923] 1 D.L.R. 551; *Essex Incorporated Congregational Church Union v. Essex County Council*, [1963] A.C. 808 (H.L.); *Canadian National Railway Co. v. Canadian Transport Commission*, [1988] 2 F.C. 437; (1987), 13 F.T.R. 52 (T.D.); *Norway House Indian Band v. Canada (Adjudicator, Labour Code)*, [1994] 3 F.C. 376; (1994), 75 F.T.R. 246 (T.D.); *Byers Transport Ltd. v. Kosanovich*, [1995] 3 F.C. 354; (1995), 126 D.L.R. (4th) 679; 95 CLLC 210-045; 185 N.R. 107 (C.A.); *Pierre Mongrain v. Pelee Island Transportation*, Adjudicator Abramowitz, judgment dated 12/8/86; *Re Beaudril v. Preignitz*, Adjudicator J. W. Samuels, judgment dated 27/10/86; *Ghislain Simard v. Cablevision Baie St-Paul Inc.*, Adjudicator Tousignant, judgment dated 27/9/89; *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada Labour Relations Board*, [1984] 2 S.C.R. 412; (1984), 14 D.L.R. (4th) 457; 55 N.R. 321; 14 Admin. L.R. 72; 84 CLLC 14,069; *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; (1988), 35 Admin. L.R. 153; 95 N.R. 161; *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; *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983; (1989), 62 D.L.R. (4th) 437; [1989] 6 W.W.R. 673; 40 B.C.L.R. (2d) 1; 40 Admin. L.R. 181; 89 CLLC 14,050; *R. v. Popovic et al.*, [1976] 2 S.C.R. 308; (1975), 62 D.L.R. (3d) 56; 25 C.C.C. (2d) 161; 32 C.R.N.S. 54; 7 N.R. 231; *Cuddy Chicks Ltd. v. Ontario (Labour Relations Board)*, [1991] 2 S.C.R. 5; (1991), 81 D.L.R. (4th) 121; 91 CLLC 14,024; 122 N.R. 361; [1991] OLRB Rep 790; *Hirsch v. Protestant Board of School Commrs.*, [1926] S.C.R. 246; [1926] 2 D.L.R. 8; *Ottawa, City of, v. Canada Atlantic Ry. Co.* (1903), 33 S.C.R. 376; *Attorney-General for Canada v. Hallet & Carey Ltd.*, [1952] A.C. 427 (P.C.); *Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries, Ltd.*, [1940] A.C.

DÉCISIONS EXAMINÉES:

Juster c. La Reine, [1974] 2 C.F. 398; (1974), 49 D.L.R. (3d) 256; [1974] CTC 681; 74 DTC 6540; 5 N.R. 219 (C.A.); *Food Machinery Corp. v. Registrar of Trade Marks*, [1946] R.C.É. 266; [1946] 2 D.L.R. 258; (1944), 5 C.P.R. 76; 5 Fox Pat. C. 150; *The King v. Dubois*, [1935] R.C.S. 378; [1935] 3 D.L.R. 209; *R. c. Black & Decker Manufacturing Co. Ltd.*, [1975] 1 R.C.S. 411; (1974), 43 D.L.R. (3d) 393; 15 C.C.C. (2d) 193; 13 C.P.R. (2d) 97; 1 N.R. 299; *R. c. Compagnie Immobilière BCN Ltée*, [1979] 1 R.C.S. 865; [1979] C.T.C. 71; (1979), 79 DTC 5068; 25 N.R. 361; *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038; (1989), 59 D.L.R. (4th) 416; 26 C.C.E.L. 85; 89 CLLC 14,031; 40 C.R.R. 100; 93 N.R. 183.

DÉCISIONS CITÉES:

Dominion Cannery Ltd. v. Costanza, [1923] R.C.S. 46; [1923] 1 D.L.R. 551; *Essex Incorporated Congregational Church Union v. Essex County Council*, [1963] A.C. 808 (H.L.); *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Commission canadienne des transports*, [1988] 2 C.F. 437; (1987), 13 F.T.R. 52 (1^{re} inst.); *Bande indienne de Norway House c. Canada (Arbitre, Code du travail)*, [1994] 3 C.F. 376; (1994), 75 F.T.R. 246 (1^{re} inst.); *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich*, [1995] 3 C.F. 354; (1995), 126 D.L.R. (4th) 679; 95 CLLC 210-045; 185 N.R. 107 (C.A.); *Pierre Mongrain c. Pelee Island Transportation*, arbitre Abramowitz, jugement en date du 12-8-86; *Re Beaudril c. Preignitz*, arbitre J. W. Samuels, jugement en date du 27-10-86; *Ghislain Simard c. Cablevision Baie St-Paul Inc.*, arbitre Tousignant, jugement en date du 27-9-89; *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail*, [1984] 2 R.C.S. 412; (1984), 14 D.L.R. (4th) 457; 55 N.R. 321; 14 Admin. L.R. 72; 84 CLLC 14,069; *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; (1988), 35 Admin. L.R. 153; 95 N.R. 161; *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; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983; (1989), 62 D.L.R. (4th) 437; [1989] 6 W.W.R. 673; 40 B.C.L.R. (2d) 1; 40 Admin. L.R. 181; 89 CLLC 14,050; *R. c. Popovic et al.*, [1976] 2 R.C.S. 308; (1975), 62 D.L.R. (3d) 56; 25 C.C.C. (2d) 161; 32 C.R.N.S. 54; 7 N.R. 231; *Cuddy Chicks Ltd. c. Ontario (Commission des relations de travail)*, [1991] 2 R.C.S. 5; (1991), 81 D.L.R. (4th) 121; 91 CLLC 14,024; 122 N.R. 361; [1991] OLRB Rep 790; *Hirsch v. Protestant Board of School Commrs.*, [1926] R.C.S. 246; [1926] 2 D.L.R. 8; *Ottawa, City of, v. Canada Atlantic Ry. Co.* (1903), 33 R.C.S. 376; *Attorney-General for Canada v. Hallet & Carey Ltd.*, [1952] A.C. 427 (P.C.); *Nokes v.*

1014 (H.L.); *Laberge v. Carbonneau et le Procureur Général de la Province de Québec* (1921), 30 B.R. 385 (Qué).

Doncaster Amalgamated Collieries, Ltd., [1940] A.C. 1014 (H.L.); *Laberge c. Carbonneau et le Procureur Général de la Province de Québec* (1921), 30 B.R. 385 (Qué.).

AUTHORS CITED

Christie, Innis *et al.* *Employment Law in Canada*, 2nd ed., Toronto: Butterworths, 1993.
 Côté, Pierre-André. *The Interpretation of Legislation in Canada*, 2nd ed., Cowansville (Qué.): Éditions Yvon Blais Inc., 1991.
 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.
 Grosman, M. Norman. *Federal Employment Law in Canada*. Toronto: Carswell, 1990.
House of Commons Debates, Vol. II, 3rd Sess., 30th Parl., 1977-78, at pp. 1831-1832.
 Munro, John C. "A Better Deal for Canada's Unorganized Workers", *The Labour Gazette*, 19 août 1977, at p. 347.
 Sullivan, Ruth. *Driedger on the Construction of Statutes*, 3rd ed., Toronto: Butterworths, 1994.

APPEALS from Trial Division (*Beothuk Data Systems Ltd., Seawatch Division v. Dean*, [1996] 1 F.C. 451; (1995), 102 F.T.R. 241 (T.D.)) judgments setting aside an adjudicator's decisions under *Canada Labour Code*, paragraph 240(1)(a) that the appellants had been unjustly terminated from their seasonal employment as river guardians. Appeals allowed.

COUNSEL:

Mark Kennedy for appellants.
Mark D. Murray for respondents.

SOLICITORS:

French Browne, St. John's, for appellants.
Martin, Whalen, Hennebury & Stamp, St. John's, for respondents.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

[1] ISAAC C.J.: These are appeals from judgments of the Trial Division, pronounced on 20 October 1995 [[1996] 1 F.C. 451], allowing applications for judicial

DOCTRINE

Christie, Innis *et al.* *Employment Law in Canada*, 2nd ed., Toronto: Butterworths, 1993.
 Côté, Pierre-André. *Interprétation des lois*, 2^e éd., Cowansville (Qué.): Éditions Yvon Blais Inc., 1991.
Débats de la Chambre des communes, vol. II, 3^e sess., 30^e Lég., 1977-78, aux pages 1831 et 1832.
 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.
 Grosman, M. Norman. *Federal Employment Law in Canada*. Toronto: Carswell, 1990.
 Munro, John C. "A Better Deal for Canada's Unorganized Workers", *The Labour Gazette*, 19 août 1977, à la page 347.
 Sullivan, Ruth. *Driedger on the Construction of Statutes*, 3rd ed., Toronto: Butterworths, 1994.

APPELS de jugements rendus par la Section de première instance (*Beothuk Data Systems Ltd., Seawatch Division c. Dean*, [1996] 1 C.F. 451; (1995), 102 F.T.R. 241 (1^{re} inst.)), qui ont annulé les décisions rendues par un arbitre en vertu de l'alinéa 240(1)a du *Code canadien du travail*, selon lesquelles les appelants avaient été injustement congédiés de leur emploi saisonnier de gardes-pêche. Appels accueillis.

AVOCATS:

Mark Kennedy pour les appelants.
Mark D. Murray pour les intimées.

PROCUREURS:

French Browne, St. John's, pour les appelants.
Martin, Whalen, Hennebury & Stamp, St. John's, pour les intimées.

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

[1] LE JUGE EN CHEF ISAAC: Il s'agit d'appels de jugements de la Section de première instance, prononcés le 20 octobre 1995 [[1996] 1 C.F. 451], accueillant

review by Beothuk Data Systems Limited, Seawatch Division (the respondent) and setting aside decisions of an adjudicator appointed under Part III of the *Canada Labour Code*¹ (the Adjudicator), which held that the appellants had been unjustly terminated from their employment with the respondent. The merits of the decision made by the Adjudicator are not in issue. Rather, the appeals raise a threshold jurisdictional question as to whether the appellants met the statutory conditions precedent for the appointment of an adjudicator under Part III of the Code. The three appeals were heard together, and these reasons are intended to dispose of all of them. A copy of the reasons will be filed in each of the files mentioned in the style of cause.

Facts

[2] These appeals relate to the termination by the respondent of the appellants from their employment as river guardians. River guardians are responsible for ensuring public compliance with, *inter alia*, the provisions of the *Fisheries Act*² and the regulations thereunder. The Act provides for the licensing, protection and conservation of the resources of all waters within the fishing zones of Canada and of internal waters.

[3] Prior to 1984, the appellants were employed on a seasonal basis as river guardians by the Department of Fisheries and Oceans (the Department). The Department hired Mr. Dean (Dean) and Mr. Davis (Davis) in 1978 and Mr. Carew (Carew) in 1980.

[4] In 1984, the Department began to contract out the work performed by river guardians. In each of the years 1984 to 1987, the respondent was successful in securing the seasonal contract to perform these services. The appellants were among the river guardians hired by the respondent in order to carry out its obligations under the contract. The duties performed by the appellants when they were employed by the respondent remained the same as they were when employed by the Department.

[5] In 1988, the respondent and the Department negotiated a contract designed to provide greater

des demandes de contrôle judiciaire présentées par la Beothuk Data Systems Limited, Division Seawatch (l'intimée), et annulant les décisions d'un arbitre nommé conformément à la partie III du *Code canadien du travail*¹ (l'arbitre), qui a statué que les appelants avaient été injustement congédiés par l'intimée. Le fond de la décision prise par l'arbitre n'est pas contesté. En fait, les appels soulèvent une question préliminaire au niveau de la compétence, quant à savoir si les appelants satisfaisaient aux conditions préalables prévues par la loi pour qu'un arbitre soit nommé conformément à la partie III du Code. Les trois appels ont été entendus ensemble, et les présents motifs s'appliquent à chacun d'entre eux. Une copie des motifs sera donc déposée dans chacun des dossiers mentionnés dans l'intitulé de la cause.

Les faits

[2] Les appels ont trait au congédiement par l'intimée des appelants qui travaillaient comme gardes-pêche. Les gardes-pêche sont chargés de veiller à ce que le public respecte, notamment, les dispositions de la *Loi sur les pêches*² et les règlements établis en application de cette Loi. La Loi prévoit l'octroi de permis, la protection et la conservation des ressources de toutes les eaux qui se trouvent dans les zones de pêche du Canada et de ses eaux intérieures.

[3] Avant 1984, les appelants étaient employés sur une base saisonnière comme gardes-pêche par le Ministère des Pêches et des Océans (le Ministère). Le Ministère a embauché M. Dean (Dean) et M. Davis (Davis) en 1978 et M. Carew (Carew) en 1980.

[4] En 1984, le Ministère a commencé à confier à des entrepreneurs privés le travail effectué par les gardes-pêche. De 1984 à 1987, l'intimée a réussi à obtenir les contrats saisonniers pour la prestation de ces services. Les appelants étaient au nombre des gardes-pêche embauchés par l'intimée pour s'acquitter de ses obligations prévues au contrat. Les tâches accomplies par les appelants en vertu de leur contrat de travail avec l'intimée sont demeurées les mêmes qu'à l'époque où ils travaillaient pour le Ministère.

[5] En 1988, l'intimée et le Ministère ont négocié un contrat ayant pour but de stabiliser leurs relations

stability to their business relationship. Instead of engaging in a new tender and bidding process each year, the parties negotiated a clause under which the Department could continue the agreement for successive years by exercising an option to renew the contract prior to the beginning of each new salmon angling season. The Department exercised that option in each of the years from 1988 until at least the date of the hearing before the Adjudicator in 1992. However, the option clause did not guarantee that the Department would renew the respondent's contract each year. The Adjudicator explained the contract as follows:

The contract is basically for a one year period (one season) but has an option provision whereby DSS [the Department of Supply and Services] may continue the agreement for successive years. These options were exercised in each of the years since 1988 which was the first year such a provision was contained in the agreement. When Government exercises the option provisions they do not go to tender and the contract remains with B.D.S. [the respondent]. Notwithstanding the option provisions the Company cannot count on more than a one year (season) contract and therefore, they cannot make employment commitments to River Guardians beyond any particular season. However, employees have a post season evaluation and if their performance has been good most of them are employed in the successive season. The company usually has a short period of notice on the outcome of the contract for each successive season and would not have sufficient time to recruit a staff of River Guardians each year.³

[6] The appellants were employed, first by the Department and then by the respondent, on a seasonal "call-back" basis, whereby they would commence active work each year on a date determined by their employer. The river guardians were employed for approximately 10 to 12 weeks per year, usually during the period from 15 June to 15 September. Their specific start date coincided with the beginning of the salmon angling season, when salmon begin their annual migration into inland waters. Notification of the date of commencement of employment for each new season was communicated to the appellants and to the other river guardians in an informal manner, usually by means of a telephone call from one of the respondent's managers. There was no written employment contract between the appellants and the respondent, and the appellants were not at any time required

d'affaires. Au lieu de reprendre chaque année le processus d'appel d'offres et de présentation des soumissions, les parties ont convenu d'une clause en vertu de laquelle le Ministère pouvait renouveler le contrat pendant plusieurs années consécutives en exerçant l'option prévue au contrat avant le début de chaque nouvelle saison de pêche au saumon. Le Ministère a exercé chaque année cette option, à tout le moins de 1988 jusqu'à la date de l'audience devant l'arbitre en 1992. Toutefois, cette option ne garantissait pas que le Ministère s'engageait à renouveler le contrat de l'intimée chaque année. L'arbitre explique le contrat dans les termes suivants:

[TRADUCTION] Le contrat est essentiellement d'une durée d'un an (une saison), mais renferme une option de renouvellement que le MAS [ministère des Approvisionnements et Services] peut exercer d'année en année. Le MAS a exercé cette option chaque année depuis 1988, première année où cette disposition a été incluse dans le contrat. Lorsque le gouvernement se prévaut des dispositions relatives à l'option de renouvellement, il ne lance pas d'appels d'offres et la B.D.S. [l'intimée] et conserve le contrat. Malgré les dispositions relatives à l'option de renouvellement, la compagnie ne peut compter sur plus d'un contrat d'un an (d'une saison) et elle ne peut donc pas assurer aux gardes-pêche un emploi pour plus d'une saison. Toutefois, les employés sont évalués après la saison et si leur rendement a été satisfaisant, la plupart d'entre eux sont réembauchés la saison suivante. La compagnie reçoit habituellement un bref préavis concernant l'octroi du contrat d'année en année, ce qui ne lui laisse pas suffisamment de temps pour recruter chaque année un nouvel effectif de gardes-pêche³.

[6] Les appellants ont donc travaillé, tout d'abord pour le Ministère, et ensuite pour l'intimée, sur une base saisonnière en vertu de laquelle ils étaient rappelés chaque année à une date fixée par leur employeur. Les gardes-pêche travaillaient activement pendant environ 10 à 12 semaines par année, habituellement du 15 juin au 15 septembre. La date précise de début du travail coïncidait avec l'ouverture de la saison de la pêche au saumon, qui commence quand le saumon entreprend sa migration annuelle vers les eaux intérieures. Les appellants et les autres gardes-pêche étaient avisés de la date du début du travail pour chaque nouvelle saison de façon informelle, habituellement par un appel téléphonique de l'un des gestionnaires de l'intimée. Il n'y avait pas de contrat écrit entre les appellants et l'intimée et les appellants n'étaient pas tenus de remplir une nouvelle demande d'emploi ou

to reapply for the position or to meet any other conditions of eligibility for recall.

[7] At the conclusion of each salmon angling season, the appellants and the other river guardians would receive from the respondent a record of employment (ROE) for the purpose, among others, of allowing them to apply for unemployment insurance benefits during the off-season. The ROEs provided that the reason for issuance was a "shortage of work" and that the date of recall was "unknown". The Adjudicator found that the pattern of seasonal employment was such that the appellants had a legitimate expectation that they would be recalled for work at the beginning of each new salmon angling season.

[8] Thus, the contracting out of the river guardian services from the Department to the respondent did not disrupt the appellants' employment. The appellants were employed as river guardians in each and every year from, in the case of Dean and Davis, 1978, and in the case of Carew, 1980, until they were terminated by the respondent. The evidence before the Adjudicator led him to conclude that the appellants had established a long-standing employment relationship, first with the Department and then with the respondent, as river guardians. He stated:

Since there was no interruption in their seasonal pattern of work over the entire period of their employment as River Guardians, first with the D.F.O. [the Department] and then with B.D.S. [the respondent], all three complainants were employed on a continuous seasonal basis, in the same capacity, for a period of over ten years.⁴

[9] Later, he concluded that the appellants were "permanent seasonal employees" of the respondent:

Although all three complainants usually found casual, temporary, or part time employment in their off season, I do not accept that as proof that they did not have a continuous employment relationship first with D.F.O. and then with B.D.S. as River Guardians for more than 10 years, whenever that work was available. It is my belief the complainants had a right to consider themselves as permanent seasonal employees as River Guardians; the fact they sought and sometimes found or created work in the off season, to supplement their income and remove themselves from total reliance on UI benefits is, in my opinion, to their credit and should not be used to their detriment.⁵ [Emphasis added.]

de respecter d'autres conditions d'admissibilité pour être rappelés au travail.

[7] À la fin de chaque saison de pêche, les appelants et les autres gardes-pêche recevaient de l'intimée un relevé d'emploi afin de leur permettre, notamment, de demander des prestations d'assurance-chômage pendant la saison morte. Le relevé d'emploi indiquait que la raison de la délivrance était le «manque de travail» et que la date de rappel était «inconnue». L'arbitre a jugé que le cycle d'emploi saisonnier était tel que les appelants avaient une attente légitime d'être rappelés au travail à l'ouverture de chaque nouvelle saison de pêche au saumon.

[8] Donc, le fait que les services de gardes-pêche aient été confiés par le Ministère à l'intimée n'a pas perturbé l'emploi des appelants. Ceux-ci ont été embauchés chaque année comme gardes-pêche depuis 1978, dans le cas de Dean et Davis, et depuis 1980, dans le cas de Carew, jusqu'à ce que l'intimée les congédie. La preuve dont était saisi l'arbitre l'a amené à conclure que les appelants avaient établi une relation d'emploi de longue durée, tout d'abord avec le Ministère et ensuite avec l'intimée, en tant que gardes-pêche. Il déclare ceci:

[TRADUCTION] Comme il n'y a pas eu d'interruption dans leur cycle saisonnier de travail de gardes-pêche, d'abord au M.P.O. [le Ministère] puis avec la B.D.S. [l'intimée], les plaignants ont tous les trois été engagés de façon continue chaque saison, au même titre, pendant plus d'une dizaine d'années⁴.

[9] Plus loin, il conclut que les appelants étaient des «employés saisonniers permanents» de l'intimée:

[TRADUCTION] Même si les trois plaignants ont habituellement travaillé de façon temporaire ou à temps partiel pendant la saison morte, je n'accepte pas ce fait comme étant la preuve qu'ils n'ont pas établi de relation de travail continue comme gardes-pêche d'abord avec le M.P.O. puis avec la B.D.S. pendant plus de 10 ans, chaque fois qu'il y avait du travail disponible. Je suis convaincu que les plaignants avaient le droit de se considérer comme des employés saisonniers permanents à titre de gardes-pêche; le fait qu'ils aient cherché et parfois trouvé ou créé du travail pendant la saison morte, pour s'assurer un revenu d'appoint et ne pas se fier exclusivement aux prestations d'assurance-chômage est, à mon avis, tout à leur honneur et ne devrait

[10] The appellants Dean and Carew were dismissed by the respondent on 27 July 1990. Davis was not rehired by the respondent at the beginning of the 1991 season when it opened on 22 June 1991 despite the fact that the Department had renewed the respondent's contract to provide the river guardian services. Accordingly, Davis took the position, and the Adjudicator agreed, that he was effectively terminated as of that date.

[11] The appellants filed complaints with Labour Canada pursuant to section 240 [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 15] of the Code alleging that they were unjustly dismissed by the respondent. When the matter came on for hearing before the Adjudicator in July 1992, the respondent objected to the jurisdiction of the Adjudicator to hear the complaints filed by the appellants on two grounds. Firstly, that the employment of the appellants as river guardians was not within federal jurisdiction, and therefore, the *Canada Labour Code* did not apply. Secondly, that the appellants had not completed "twelve consecutive months of continuous employment", as required by paragraph 240(1)(a) of the Code, and accordingly, they did not qualify for the protections afforded by Part III of the Code, including the appointment of an adjudicator to hear their complaints.

Decision of the Adjudicator

[12] The Adjudicator released his decision on 26 April 1994. He rejected the preliminary objections raised by the respondent, and concluded that he did have jurisdiction to hear the complaints. On the first issue, he held that the duties performed by the river guardians are integral to the enforcement of federal regulations under the *Fisheries Act* aimed at the protection and preservation of salmon in inland waters; matters which clearly fall within the jurisdiction of Parliament over "Sea Coast and Inland Fisheries" in class 91(12) of section 91 of the *Constitution Act, 1867*.⁶ He held further that, since the respondent's

pas être utilisé à leur détriment⁵. [Non souligné dans l'original.]

[10] L'intimée a renvoyé les appelants Dean et Carew le 27 juillet 1990. Davis n'a pas été réembauché par l'intimée en 1991, à l'ouverture de la saison le 22 juin 1991, bien que le Ministère ait renouvelé le contrat de l'intimée pour la prestation des services de gardes-pêche. Par conséquent, Davis a considéré, et l'arbitre en a convenu, qu'il avait en fait été congédié à cette date.

[11] Les appelants ont déposé des plaintes auprès de Travail Canada aux termes de l'article 240 [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 15] du Code, alléguant qu'ils avaient été injustement congédiés par l'intimée. Quand la question a été entendue devant l'arbitre en juillet 1992, l'intimée a fait valoir que l'arbitre n'avait pas compétence pour entendre les plaintes déposées par les appelants pour deux motifs: tout d'abord, parce que l'emploi des appelants en tant que gardes-pêche ne relevait pas de la compétence fédérale et, par conséquent, que le *Code canadien du travail* ne s'appliquait pas; deuxièmement, parce que les appelants n'avaient pas «travaill[é] sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur», comme l'exige l'alinéa 240(1)a) du Code et, par conséquent, qu'ils ne pouvaient se prévaloir des protections accordées par la partie III du Code, notamment de la nomination d'un arbitre pour entendre leurs plaintes.

La décision de l'arbitre

[12] L'arbitre a rendu sa décision le 26 avril 1994. Il a rejeté les exceptions préliminaires soulevées par l'intimée et a conclu qu'il avait compétence pour connaître des plaintes. Au sujet de la première question, il a statué que les tâches accomplies par les gardes-pêche font partie intégrante de l'application des règlements fédéraux établis en application de la *Loi sur les pêches*, et dont l'objet est d'assurer la protection et la préservation du saumon dans les eaux intérieures; ces questions relèvent manifestement de la compétence du Parlement à l'égard des «pêcheries des côtes de la mer et de l'intérieur» énoncée à la catégo-

employment of river guardians was integral to a matter within federal jurisdiction, it was employment properly subject to federal labour law. Consequently, the appellants' recourse, if any, for their allegedly unjust termination by the respondent was under the *Canada Labour Code*.

[13] In disposing of the applications for judicial review, the Motions Judge agreed that the respondent's employment of the appellants as river guardians constituted "employment in or in connection with the operation of [a] federal work, undertaking or business" within the meaning of paragraph 167(1)(a) of the Code, and therefore, that the provisions relating to unjust dismissal in Part III of the Code applied to the appellants provided the qualifying conditions in sections 240 [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 15] and 242 [as am. *idem*, s. 16] were met.⁷ The respondent has not challenged that conclusion in this Court.

[14] It is the conclusion reached by the Adjudicator on the second jurisdictional issue that the Motions Judge set aside, and that is now the subject of these appeals. The issue turns on the correct interpretation of the expression "twelve consecutive months of continuous employment" in paragraph 240(1)(a), one of the qualifying conditions which must be satisfied before a complainant is eligible to file a complaint under the unjust dismissal provisions in Part III, Division XIV of the Code. Subsection 240(1) reads:

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. [Emphasis added.]

rie (12) de l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867*⁶. Il a de plus statué que, puisque l'embauchage de gardes-pêche par l'intimée faisait partie intégrante d'une activité de compétence fédérale, il s'agissait d'un emploi assujéti à bon droit au droit du travail fédéral. Par conséquent, les voies de recours dont pouvaient se prévaloir les appelants par suite de leur congédiement injustifié par l'intimée relevaient du *Code canadien du travail*.

[13] En se prononçant sur les demandes de contrôle judiciaire, le juge des requêtes a reconnu que l'emploi des appelants chez l'intimée en tant que gardes-pêche constituait un «emploi dans le cadre d'une entreprise fédérale» au sens de l'alinéa 167(1)a) du Code et que, par conséquent, les dispositions ayant trait au renvoi injustifié contenues à la partie III du Code s'appliquaient aux appelants, pourvu que les conditions d'admissibilité contenues aux articles 240 [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 15] et 242 [mod., *idem*, art. 16] soient respectées⁷. L'intimée n'a pas contesté cette conclusion devant la présente Cour.

[14] C'est la conclusion de l'arbitre sur la deuxième question de compétence, que le juge des requêtes a infirmé, qui fait maintenant l'objet des appels. La question s'articule sur l'interprétation qu'il convient de donner de l'expression «travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur» à l'alinéa 240(1)a), et qui est l'une des conditions qu'une personne doit respecter avant de pouvoir déposer une plainte de congédiement injuste en vertu des dispositions pertinentes de la section XIV de la partie III du Code. Le paragraphe 240(1) est rédigé dans les termes suivants:

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. [Non souligné dans l'original.]

[15] The respondent contended that the appellants had not been employed for “twelve consecutive months of continuous employment”, and hence, were not eligible to file a complaint under Part III of the Code. The Adjudicator, however, rejected that contention on the basis that paragraph 240(1)(a) refers to twelve consecutive months of continuous employment; it does not require twelve consecutive months of continuous work. On the evidence, the Adjudicator found that, although the appellants were laid off at the end of each salmon angling season, their implicit employment contracts were for an indeterminate period. The appellants had established a consistent pattern of seasonal employment which lasted for more than ten years, whereby they would work for approximately three months, were laid off for the balance of the year due to a shortage of work, and then were rehired each successive season. In his view, the annual layoff did not constitute an interruption in their employment relationship, and thus, the appellants had well in excess of the 12 consecutive months of continuous employment required in order to satisfy the qualifying condition in paragraph 240(1)(a). He concluded, therefore, that the appellants qualified to lay complaints against the respondent under Part III of the Code, and that he had the jurisdiction to hear their complaints.

[16] With respect to the merits of their complaints, after a lengthy review of the evidence, the Adjudicator agreed that the appellants had been unjustly dismissed from their employment with the respondent. Accordingly, he ordered that the respondent reinstate the appellants as river guardians with no loss of pay or benefits. He further ordered the respondent to reimburse the appellants for their reasonable legal expenses.

Decision of the Trial Division

[17] The respondent brought applications for judicial review of the Adjudicator’s decision in the Trial Division pursuant to sections 18 [as am. by S.C. 1990, c. 8, s. 4] and 18.1 [as enacted *idem*, s. 5] of the *Federal Court Act*.⁸

[18] Before the Motions Judge, the appellants contended that the Adjudicator had no authority to

[15] L’intimée a fait valoir que les appelants n’avaient pas travaillé «sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur», et par conséquent, qu’ils ne pouvaient déposer une plainte en vertu de la partie III du Code. Toutefois, l’arbitre a rejeté cette prétention au motif que la version anglaise de l’alinéa 240(1)a) fait référence à douze mois consécutifs d’emploi (*employment*) continu; il n’exige pas douze mois consécutifs de travail (*work*) continu. D’après la preuve, l’arbitre a conclu que, même si les appelants étaient mis à pied à la fin de chaque saison de pêche au saumon, leurs contrats de travail implicites étaient d’une durée indéterminée. Les appelants ont établi un scénario cohérent d’emploi saisonnier qui a duré plus de dix ans, selon lequel ils travaillaient pendant environ trois mois, étaient mis à pied pour le reste de l’année en raison du manque de travail, et étaient ensuite réembauchés la saison suivante. À son avis, la mise à pied annuelle n’a pas interrompu la relation d’emploi et donc les appelants avaient accumulé beaucoup plus que les douze mois consécutifs d’emploi continu que prévoit la condition d’admissibilité énoncée à l’alinéa 240(1)a). Il a donc conclu que les appelants respectaient les conditions pour présenter des plaintes contre l’intimée en vertu de la partie III du Code, et qu’il avait compétence pour entendre ces plaintes.

[16] Pour ce qui a trait au bien-fondé des plaintes, après avoir longuement examiné la preuve, l’arbitre a convenu que les appelants avaient été injustement congédiés par l’intimée. Par conséquent, il a ordonné à cette dernière de réintégrer les appelants comme gardes-pêche sans perte de salaire ou d’avantages. Il a de plus ordonné à l’intimée de rembourser aux appelants leurs frais de justice raisonnables.

La décision de la Section de première instance

[17] L’intimée a demandé le contrôle judiciaire de la décision de l’arbitre devant la Section de première instance en se fondant sur les articles 18 [mod. par L.C. 1990, ch. 8, art. 4] et 18.1 [édicte, *idem*, art. 5] de la *Loi sur la Cour fédérale*.⁸

[18] Devant le juge des requêtes, les appelants ont prétendu que l’arbitre n’avait pas compétence pour

hear and determine the jurisdictional question raised by the respondent with respect to subsection 240(1) of the Code, and further that the Motions Judge on judicial review did not have jurisdiction either. They argued that the only jurisdictional questions that the Adjudicator was explicitly empowered to deal with were those set out in subsection 242(3.1).⁹ Objections based on subsection 240(1) as to the validity of the complaint filed were said to fall within the exclusive jurisdiction of the Minister, and not that of the Adjudicator. They argued that such objections could not be raised except by way of an application for judicial review of the Minister's decision to appoint the adjudicator, once the Minister accepted a complaint as having been validly filed and appointed an adjudicator to hear it. In the absence of such a challenge, however, the appellants contended that an adjudicator must operate on the premise that the qualifying conditions in subsection 240(1) have been met.

[19] The Motions Judge rejected this argument, quite correctly, in my respectful view. It is implicit in the reasoning of this Court in *Canada Post Corp. v. Pollard*¹⁰ that an adjudicator is entitled to consider whether the conditions precedent to a validly filed complaint in subsection 240(1) have been met. A validly filed complaint is a condition precedent to the jurisdiction of an adjudicator appointed under Part III of the Code. The Minister cannot, by appointing an adjudicator, grant to that person jurisdiction which he or she does not have under the provisions of the Code. If the conditions precedent in subsection 240(1) were not met by the appellants, the Adjudicator would have had no jurisdiction to hear the complaints. The respondent cannot be estopped from challenging that want of jurisdiction before the Adjudicator merely because the Minister viewed the complaint as having been validly filed, and the respondent failed to challenge the Minister's decision to appoint the Adjudicator.¹¹ Therefore, in my respectful view, it was open to the respondent to challenge the Adjudicator's jurisdiction on the basis that the requirements for a validly filed complaint in subsection 240(1) were not met by the appellants, and the Adjudicator was correct to deal with this threshold issue prior to adjudicating on the

connaître et décider de la question de compétence soulevée par l'intimée concernant le paragraphe 240(1) du Code, et en outre que le juge des requêtes, dans une procédure de contrôle judiciaire, n'avait pas non plus compétence en cette matière. Ils ont fait valoir que les seules questions de compétence que l'arbitre avait explicitement le pouvoir d'entendre étaient celles qui étaient énoncées au paragraphe 242(3.1)⁹. Les objections se fondant sur le paragraphe 240(1) quant à la régularité de la plainte déposée, selon les appelants, relèvent de la compétence exclusive du ministre, et non pas de celle de l'arbitre. Ils soutiennent que ces objections ne peuvent être soulevées, sauf par voie de demande de contrôle judiciaire de la décision du ministre de nommer l'arbitre, une fois que le ministre a accepté qu'une plainte a été régulièrement déposée et qu'il a nommé un arbitre pour l'entendre. En l'absence d'une telle contestation, toutefois, les appelants prétendent qu'un arbitre doit prendre pour acquis que les conditions d'admissibilité énoncées au paragraphe 240(1) ont été respectées.

[19] Le juge des requêtes a rejeté cet argument, tout à fait à bon droit, à mon avis. Il ressort implicitement du raisonnement de la présente Cour dans l'arrêt *Société canadienne des postes c. Pollard*¹⁰ qu'un arbitre est en droit d'examiner si les conditions préalables au dépôt régulier d'une plainte, énoncées au paragraphe 240(1), ont été respectées. La régularité du dépôt d'une plainte est une condition préalable à la compétence d'un arbitre nommé conformément à la partie III du Code. Le ministre ne peut, en nommant un arbitre, lui donner une compétence qu'il ou elle n'a pas en vertu des dispositions du Code. Si les appelants ne respectaient pas les conditions préalables énoncées au paragraphe 240(1), l'arbitre n'aurait pas compétence pour entendre leurs plaintes. L'intimée ne peut être empêchée de contester ce défaut de compétence devant l'arbitre simplement parce que le ministre a estimé que la plainte avait été régulièrement déposée, et que l'intimée n'a pas contesté la décision du ministre de nommer l'arbitre¹¹. Par conséquent, en toute déférence, il était loisible à l'intimée de contester la compétence de l'arbitre en faisant valoir que les conditions exigées pour assurer la régularité du dépôt d'une plainte, énoncées au paragraphe 240(1), n'avaient pas été respectées par les appelants, et l'arbitre

merits of the complaints.

[20] As already noted, the Motions Judge held that the Adjudicator erred in finding that the appellants had met the requirement, in paragraph 240(1)(a), of “twelve consecutive months of continuous employment”. He recognized that the decision of an adjudicator appointed under the Code is protected by the finality clause in subsection 243(1).¹² However, applying the decisions of this Court in *Pollard, supra* and *Byers Transport Ltd. v. Kosanovich*,¹³ the Motions Judge held that the Adjudicator’s interpretation of subsection 240(1) is subject to review on a standard of correctness, notwithstanding the finality clause, because it is a jurisdiction-conferring provision.

[21] After reviewing the text of paragraph 240(1)(a) and the jurisprudence, the Motions Judge then held that the expression “twelve consecutive months of continuous employment” was intended to require the performance of at least twelve consecutive months of work. In so concluding, he took issue with several decisions made by adjudicators under the Code which support the Adjudicator’s interpretation of paragraph 240(1)(a).¹⁴ In his view, the notion that employment can mean something other than active work derived from a misunderstanding of the decision of this Court in *Pioneer Grain Co. Ltd. v. Kraus*.¹⁵ His dispositive reasons are best summarized in the following paragraphs at pages 490-492 of his reasons:

As BDS’s contract was continued, the Adjudicator concluded that a right to a recall did exist and that the employer had failed to honour its obligation to rehire the complainants. I believe that deference is owed to the Adjudicator in so far as this particular conclusion is concerned as it falls within his particular area of expertise. A long established pattern of seasonal employment can give rise to a right of recall, and I believe that on the facts which were before him, it was reasonably open to the Adjudicator to conclude as he did. At the very least, the conclusion reached is not patently unreasonable.

a eu raison de traiter de cette exception préliminaire avant de se prononcer sur le bien-fondé des plaintes.

[20] Comme il est indiqué ci-dessus, le juge des requêtes a statué que l’arbitre avait commis une erreur en décidant que les appelants avaient satisfait à la condition énoncée à l’alinéa 240(1)a), savoir qu’ils «[travaillaient] sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur». Il a reconnu que la décision d’un arbitre nommé en vertu du Code est protégée par le paragraphe 243(1)¹², qui en consacre le caractère définitif. Toutefois, en appliquant les décisions de la présente Cour dans *Pollard*, précité, et *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich*¹³, le juge des requêtes a statué que l’interprétation que l’arbitre a donnée du paragraphe 240(1) est susceptible de contrôle quant à la justesse, malgré la disposition consacrant le caractère définitif de sa décision, car il s’agit d’une disposition attributive de compétence.

[21] Après avoir analysé le texte de l’alinéa 240(1)a) et la jurisprudence, le juge des requêtes a ensuite statué que l’expression «travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur» exigeait l’accomplissement de douze mois consécutifs de travail. En arrivant à cette conclusion, il a remis en cause plusieurs décisions prises par les arbitres en vertu du Code et qui appuient l’interprétation qu’a donnée l’arbitre de l’alinéa 240(1)a)¹⁴. À son avis, la notion que l’emploi peut signifier autre chose qu’un travail actif découle d’une mauvaise interprétation de la décision de la présente Cour dans *Pioneer Grain Co. Ltd. c. Kraus*¹⁵. Les paragraphes suivants aux pages 490 à 492 de ses motifs résument sa pensée à ce sujet:

Comme le contrat de la BDS a été renouvelé, l’arbitre a conclu qu’il existait effectivement un droit de rappel et que l’employeur n’avait pas respecté son obligation de réembaucher les plaignants. J’estime qu’il y a lieu de faire preuve de retenue à l’égard de la décision de l’arbitre en ce qui concerne cette conclusion particulière, étant donné qu’elle relève de son domaine particulier de connaissances techniques. Un scénario bien établi de travail saisonnier peut donner lieu à un droit de rappel, et je crois que, compte tenu des faits qui avaient été portés à sa connaissance, il était raisonnablement loisible à l’arbitre de tirer la conclusion à laquelle il est arrivé. À tout le moins, la conclusion à laquelle il est arrivé n’est pas manifestement déraisonnable.

However, the Adjudicator's decision that the pattern of employment giving rise to this right of recall was "employment" within the meaning of subsection 240(1) goes to jurisdiction, and hence must stand the test of correctness. In assessing the correctness of the Adjudicator's decision on this point, I believe that it is useful to go back to the decision of the Court of Appeal which is at the root of the relevant body of case law developed by the adjudicators. In *Pioneer Grain*, the Court of Appeal was not dealing with seasonal employment. Mr. Kraus held what is commonly understood as a permanent job subject to a temporary lay-off for a brief period each year. That is the context in which the Federal Court of Appeal failed to be "persuaded" that the employment did not continue during the brief lay-off or that the employment could not be regarded as "continuous" within the meaning of the legislation despite the brief lay-off. On a fair reading, this decision stands for the limited proposition that a brief stoppage of work each year in the context of an otherwise ongoing and continuous employment does not necessarily bring that employment to an end. Or, to put the matter more simply, the continuity of an ongoing employment may be unaffected by a yearly lay-off of a *de minimis* duration.

From this proposition, adjudicators gradually came to hold that the fundamental feature of employment, namely the performance of work for salary or wages, was not contemplated or required by the words "twelve consecutive months of continuous employment" in subsection 240(1) and hence needs not be present. So long as a lingering right of recall stemming from a long established pattern of temporary employment exists, the employment in question can be said to have continued. In the end, seasonal employment limited to a three-month period in any given year came to be considered as employment which could meet the "twelve consecutive months of continuous employment" test.

In my view, this result offends the wording of subsection 240(1) and arises from a misapprehension of the *ratio* of the Court of Appeal in *Pioneer Grain*. There is nothing in the language of subsection 240(1) which suggests that the essential feature of "employment", namely the performance of work for a salary or wages, can be ignored in assessing its existence. Indeed, the use of the words "consecutive" and "continuous" strongly suggests that it is employment characterized by the ongoing performance of work that is meant to be measured by the provision, and not a lingering right of recall stemming from a pattern of prior employment. One who has a right to be recalled at some future point in time is not in the state of employment while awaiting the recall, and such a person is certainly not experiencing "consecutive months of continuous employment" during that

Toutefois, la décision de l'arbitre suivant laquelle, en vertu du cycle de travail qui est à l'origine de ce droit de rappel, le plaignant «travaillait» au sens que le paragraphe 240(1) donne à ce terme, met en cause sa compétence; il convient par conséquent de vérifier le bien-fondé de sa décision. Pour apprécier le bien-fondé de la décision de l'arbitre sur ce point, j'estime utile de revenir à l'arrêt de la Cour d'appel qui est à l'origine de la jurisprudence pertinente élaborée par les arbitres. Dans l'arrêt *Pioneer Grain*, la Cour d'appel n'était pas saisie d'une question de travail saisonnier. M. Kraus occupait ce qu'on appelle couramment un emploi permanent assorti de mises à pied temporaires pour une brève période chaque année. C'est le contexte dans lequel la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'elle n'était «convaincue» ni que l'emploi en cause ne s'était pas poursuivi durant la brève période de mise à pied, ni qu'on ne pouvait pas considérer que le plaignant travaillait «sans interruption» au sens de la loi malgré la brève mise à pied. Une interprétation juste de cet arrêt m'amène à conclure qu'il appuie le principe limité qu'un bref arrêt de travail annuel qui s'inscrit dans le cadre d'un emploi par ailleurs permanent et continu ne met pas nécessairement fin à cet emploi. Ou, en termes plus simples, une mise à pied annuelle d'une courte durée n'interrompt pas automatiquement la continuité d'un emploi permanent.

Sur le fondement de cette proposition, les arbitres en sont graduellement venus à considérer que la caractéristique fondamentale d'un emploi, à savoir l'exécution d'un travail en contrepartie du versement d'un salaire ou d'une rémunération, n'était pas prévue ou exigée par les mots «douze mois consécutifs d'emploi continu» contenus au paragraphe 240(1) et que, par conséquent, il n'était pas nécessaire qu'elle soit présente. Tant et aussi longtemps qu'existe un droit latent de rappel découlant d'un cycle de travail temporaire établi depuis longtemps, on peut affirmer que le travail en question n'a pas été interrompu. En fin de compte, les arbitres en sont venus à considérer un travail saisonnier exercé pendant une période limitée de trois mois au cours d'une année donnée comme un travail qui pouvait satisfaire au critère exigeant que l'intéressé ait «terminé douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur».

À mon avis, ce résultat va à l'encontre du libellé du paragraphe 240(1) et découle d'une compréhension erronée des motifs essentiels de la Cour d'appel dans l'arrêt *Pioneer Grain*. Il n'y a rien dans le libellé du paragraphe 240(1) qui permette de penser qu'on puisse faire fi de la caractéristique fondamentale d'un «emploi», à savoir l'exécution d'un travail en contrepartie d'un salaire ou d'une rémunération, pour en vérifier l'existence. D'ailleurs, l'emploi des mots «consécutifs» et «continue» donne fortement à penser que ce sont les emplois caractérisés par l'exécution continue d'un travail qu'entend mesurer cette disposition, et non un droit latent de rappel découlant d'un cycle de travail antérieur. Celui qui possède le droit d'être rappelé éventuellement au travail n'est pas en «instance d'emploi» pendant qu'il attend d'être rappelé et il n'a certainement pas vécu «douze mois

period. A very clear expression of intent would be required to give to the word "employment" a meaning which excludes therefrom its fundamental constitutive feature.

[22] In coming to his conclusion, the Motions Judge placed considerable emphasis on the use of the verb "*travailler*" (meaning, "to work") in the French version of paragraph 240(1)(a).¹⁶ Applying the shared meaning rule, he was of the view that the meaning conveyed by the French text ought to prevail because the English version was "uncertain in scope and may have several meanings".¹⁷ In his view, the French text of paragraph 240(1)(a) was clear that an employee must complete at least twelve consecutive months of continuous (that is, uninterrupted) work, in order to be eligible to file a complaint under the Code. He expressed his view this way:

The use of the verb "*travailler*" (to work) leaves little room for the claim that paragraph 240(1)(a) could relate to "employment relationships" of a duration of twelve months. In fact, the French text of paragraph 240(1)(a) does require the person to have "completed" twelve months of uninterrupted work.¹⁸

[23] He also rejected the argument made by the appellants based on section 29 [as am. by SOR/91-461, s. 29] of the *Canada Labour Standards Regulations*,¹⁹ which now reads:

29. For the purposes of Division . . . XIV of the Act, the absence of an employee from employment shall be deemed not to have interrupted continuity of employment where

(a) the employee is absent from employment as a result of a lay-off that is not a termination under these Regulations;
or

(b) the employer permits or condones the employee's absence from employment. [Emphasis added.]

[24] This Regulation, as amended by SOR/91-461, became effective on 2 September 1991; that is, after the appellants filed their complaints with Labour Canada but prior to the hearing before the Adjudicator. Prior to the amendment, the provision was silent on the issue of whether or not a seasonal lay-off would constitute an interruption in employment for the

consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur» durant cette période. Il aurait fallu que le législateur exprime dans les termes les plus nets son intention pour qu'on puisse donner au mot «travailler» un sens qui en exclue sa caractéristique constitutive fondamentale.

[22] Pour parvenir à cette conclusion, le juge des requêtes a mis beaucoup d'accent sur l'utilisation du verbe «travailler» (signifiant «*to work*») de la version française du paragraphe 240(1)a)¹⁶. En appliquant le principe du sens commun, il s'est dit d'avis que le sens du texte français doit prévaloir parce que les termes de la version anglaise ont «une portée incertaine et qu'ils se prêtent à plusieurs sens»¹⁷. À son avis, la version française de l'alinéa 240(1)a) exige clairement que l'employé ait travaillé «sans interruption» depuis au moins douze mois pour le même employeur, pour avoir le droit de déposer une plainte en vertu du Code. Il a exprimé son avis de la façon suivante:

L'emploi du verbe «travailler» affaiblit considérablement l'argument que l'alinéa 240(1)a) pourrait se rapporter à des «relations de travail» d'une durée de douze mois. En fait, le texte français de l'alinéa 240(1)a) exige bel et bien que l'intéressé ait travaillé «sans interruption» depuis au moins douze mois¹⁸.

[23] Il a également rejeté l'argument présenté par les appelants et fondé sur l'article 29 [mod. par DORS/91-461, art. 29] du *Règlement du Canada sur les normes du travail*¹⁹, maintenant rédigé dans les termes suivants:

29. Pour l'application des sections . . . XIV de la Loi, n'est pas réputée avoir interrompu la continuité de l'emploi l'absence d'un employé qui est:

a) soit attribuable à une mise à pied qui n'est pas un licenciement aux termes du présent règlement;

b) soit autorisée ou acceptée par l'employeur. [Non souligné dans l'original.]

[24] Ce règlement, modifié par DORS/91-461, est entré en vigueur le 2 septembre 1991, c'est-à-dire après que les appelants eurent déposé leurs plaintes à Travail Canada, mais avant l'audition devant l'arbitre. Avant la modification, la disposition ne précisait pas si une mise à pied saisonnière constituait une interruption d'emploi pour les fins du Code, y compris pour

purposes of the Code, including the unjust dismissal provisions in Division XIV. At the hearing of the applications, the appellants had contended that section 29, as amended, is indicative of Parliament's intention that a seasonal layoff does not constitute an interruption in the continuity of an otherwise on-going employment relationship.

[25] The Motions Judge, however, relied upon the amendment for the exact opposite effect. He reasoned that if Parliament considered it necessary to enact section 29 of the Regulations, it must have been because, without such a "deeming provision", a seasonal layoff did in fact interrupt the continuity of an employment relationship. Since section 29, as amended, did not apply during the period relevant to these appeals, he held that when the respondent laid the appellants off each season, the continuity of their employment relationship was thereby interrupted.

[26] The Motions Judge, therefore, concluded that the Adjudicator erred in holding that the appellants had completed 12 consecutive months of continuous employment within the meaning of paragraph 240(1)(a), and that the Adjudicator never had the jurisdiction to hear the complaints in issue. Accordingly, he made an order setting aside the decision of the Adjudicator with respect to each of the appellants.

Analysis

[27] There is considerable authority respecting the standard to apply when reviewing the decisions of an administrative tribunal that is protected by a privative or finality clause.²⁰ The law is now settled that, notwithstanding the curial deference owed to tribunals protected by a privative clause, an interpretation by a tribunal of a statutory provision which confers jurisdiction upon it, or which limits the scope of its jurisdiction, is to be reviewed on a correctness standard. In relation to Part III of the Code, the decision of this Court in *Pollard*, *supra*, makes it clear that the interpretation by an adjudicator of the statutory conditions precedent to a validly filed complaint in

les dispositions relatives au congédiement injuste de la section XIV. À l'audition des demandes, les appelants ont prétendu que l'article 29, une fois modifié, révèle l'intention du législateur de faire en sorte qu'une mise à pied saisonnière n'interrompe pas la continuité d'une relation d'emploi par ailleurs permanente.

[25] Or, le juge des requêtes s'est appuyé sur la modification pour obtenir l'effet exactement contraire. Selon son raisonnement, si le législateur a jugé nécessaire d'adopter l'article 29 du Règlement, ce doit être parce que, sans une telle «disposition créant une présomption», une mise à pied saisonnière avait effectivement pour effet d'interrompre la continuité d'une relation d'emploi. Puisque l'article 29, une fois modifié, ne s'appliquait pas pendant la période pertinente aux présents appels, il a conclu que lorsque l'intimée mettait les appelants à pied à la fin de chaque saison, il y avait en fait une interruption dans la continuité de leur relation d'emploi.

[26] Par conséquent, le juge des requêtes a conclu que l'arbitre avait commis une erreur en statuant que les appelants avaient travaillé sans interruption pendant au moins douze mois pour le même employeur au sens de l'alinéa 240(1)a) et que l'arbitre n'avait jamais eu compétence pour entendre les plaintes en question. Par conséquent, il a rendu une ordonnance infirmant la décision de l'arbitre à l'égard de chacun des appelants.

Analyse

[27] Il y a beaucoup d'arrêts de principe concernant la norme à appliquer lors du contrôle des décisions d'un tribunal administratif protégé par une clause privative²⁰. Le droit, maintenant établi, indique que, malgré la retenue judiciaire dont il faut faire preuve à l'égard des tribunaux protégés par une clause privative, l'interprétation donnée par un tribunal d'une disposition de la loi qui lui attribue sa compétence, ou qui en limite l'étendue, doit être examinée d'après la norme de la justesse de la décision. Pour ce qui a trait à la partie III du Code, la décision de la présente Cour dans *Pollard*, précité, indique clairement que l'interprétation donnée par un arbitre des conditions préala-

subsection 240(1) is subject to review on the correctness standard. The Motions Judge was, therefore, justified in reviewing the Adjudicator's interpretation of paragraph 240(1)(a) on that standard.

[28] With respect to his substantive review, however, I am of the respectful view that the Motions Judge erred in setting aside the decision of the Adjudicator. After considering the text of subsection 240(1), the jurisprudence under the Code and the overriding purpose of the unjust dismissal provisions in Part III, I am unable to agree with the Motions Judge that the expression "twelve consecutive months of continuous employment" in paragraph 240(1)(a) is intended to require twelve months of uninterrupted work before a complainant can qualify for the procedures afforded by Part III of the Code, including the appointment by the Minister of an adjudicator to hear his or her complaint. Rather, it is my respectful view that a complainant who has maintained a continuous employment relationship with his or her employer for at least 12 consecutive months before he or she was dismissed is eligible, subject to the other qualifying conditions being satisfied, to file a complaint under the Code, even where the complainant may not have been engaged in active work for some part of that employment relationship. As will be developed below, I am of the view that the Motions Judge misconstrued the *ratio* of this Court in *Pioneer Grain* and placed excessive reliance on the shared meaning rule in interpreting paragraph 240(1)(a), at the expense of achieving the objective of judicial interpretation, which is to give effect to the intention of Parliament in enacting the provision.

[29] The shared meaning rule is explained succinctly in *Driedger on the Construction of Statutes* as follows:

The basic rule governing the interpretation of bilingual legislation is known as the shared or common meaning rule. Where the two versions of bilingual legislation do not say the same thing, the meaning that is shared by both ought to

bles, énoncées dans la loi, concernant la régularité du dépôt d'une plainte sous le régime du paragraphe 240(1) est assujettie à la norme de la justesse de la décision. Le juge des requêtes était donc justifié d'examiner l'interprétation donnée par l'arbitre de l'alinéa 240(1)a au regard de cette norme.

[28] Toutefois, pour ce qui est de son examen de la question de fond, je suis d'avis, en toute déférence, que le juge des requêtes a commis une erreur en infirmant la décision de l'arbitre. Après avoir examiné le texte du paragraphe 240(1), la jurisprudence établie en vertu du Code et le but primordial recherché par les dispositions relatives au congédiement injuste visé à la partie III, je suis incapable d'accepter l'opinion du juge des requêtes selon laquelle le législateur, en utilisant l'expression «travaille sans interruption pendant au moins douze mois pour le même employeur» à l'alinéa 240(1)a, avait l'intention d'exiger douze mois de travail sans interruption avant d'autoriser un plaignant à se prévaloir de la procédure énoncée à la partie III du Code, notamment de la nomination par le ministre d'un arbitre pour entendre sa plainte. Je suis plutôt d'avis qu'un plaignant qui a maintenu une relation d'emploi continue avec son employeur pendant au moins douze mois consécutifs avant d'être congédié peut, sous réserve qu'il respecte les autres conditions applicables, déposer une plainte en vertu du Code, même s'il n'a pas travaillé activement pendant une certaine partie de cette relation d'emploi. Comme je l'indiquerai ci-dessous, je suis d'avis que le juge des requêtes a mal interprété la *ratio decidendi* de la présente Cour dans *Pioneer Grain* et a accordé trop d'importance au principe du sens commun en interprétant l'alinéa 240(1)a, s'écartant ainsi de l'objectif de l'interprétation judiciaire, qui est de donner effet à l'intention que poursuivait le législateur au moment de l'adoption de la disposition en question.

[29] Le principe du sens commun est expliqué succinctement dans *Driedger on the Construction of Statutes*, dans les termes suivants:

[TRADUCTION] Le principe de base qui régit l'interprétation des textes de loi bilingues est connu sous le nom de principe du «sens commun». Lorsque les deux versions d'un texte de loi bilingue ne disent pas la même chose, le tribunal doit

be adopted unless this meaning is for some reason unacceptable.²¹ [Emphasis added.]

[30] The Motions Judge reasoned that the expression “twelve consecutive months of continuous employment” was “uncertain in scope and may have several meanings”²², and hence that the meaning conveyed by the use of the verb “travailler” in the French text ought to govern. Unlike the Motions Judge, however, I am not persuaded that the French text of paragraph 240(1)(a) ought to govern merely because it is the more restrictive interpretation. In saying this, I am not unmindful of the fact that both language versions of Canadian legislation are equally authoritative.²³ The error of the Motions Judge was in assuming that, because the French text has a more restrictive meaning than the English version, it is therefore “a clearer and more precise expression of legislative intent.”²⁴

[31] In my respectful view, the search by the Motions Judge for a shared meaning between the two language versions resulted in a technical interpretation of paragraph 240(1)(a) which skewed the analysis in favour of the more restrictive text in the French version. While the Motions Judge states that the French version provides a “clearer and more precise expression of legislative intent”, there is no discussion in his reasons of just what was Parliament’s intention in enacting the unjust dismissal provisions and the qualifying condition thereto in paragraph 240(1)(a). In other words, he erred in applying the shared meaning rule to resolve the conflict between the English and French versions of paragraph 240(1)(a) without due regard for the legislative purpose which motivated enactment of the provision. This, in my respectful view, is an important step in the application of the shared meaning rule. P.-A. Côté in *The Interpretation of Legislation in Canada*, 2nd. ed. states:

... the task of interpretation is not completed by deciding upon the meaning shared by the two versions. The interpretative hypothesis must be verified with reference to the statute’s context as a whole. The shared meaning must be compatible with the intention of the legislator, as determined by the ordinary rules of interpretation.²⁵

retenir le sens qui est commun aux deux versions, à moins que le sens commun ainsi dégagé ne soit, pour une raison quelconque, inacceptable.²¹ [Non souligné dans l’original.]

[30] Le juge des requêtes a jugé que l’expression «travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur» avait une «portée incertaine et . . . se prêt[ait] à plusieurs sens»²² et, partant, que le sens du verbe «travailler» utilisé dans la version française devait prévaloir. Contrairement au juge des requêtes, toutefois, je ne suis pas persuadé que le texte français de l’alinéa 240(1)a devrait être retenu simplement parce que c’est l’interprétation la plus restrictive. Je fais cette affirmation en sachant pertinemment que les deux versions des lois canadiennes ont également force de loi²³. L’erreur du juge des requêtes a été de présumer que, parce que la version française a un sens plus restrictif que la version anglaise, elle conduit en fait «à une expression plus nette et plus précise de l’intention du législateur»²⁴.

[31] En toute déférence, en cherchant le sens commun aux deux versions du texte de loi, le juge des requêtes s’est engagé dans une interprétation technique de l’alinéa 240(1)a qui a fait pencher l’analyse en faveur de la version française, plus restrictive. Bien que le juge des requêtes indique que la version française conduit à une «expression plus nette et plus précise de l’intention du législateur», il ne discute pas dans ses motifs de ce qu’était au juste l’intention du législateur au moment où il a adopté les dispositions relatives au congédiement injuste et la condition d’admissibilité énoncée à l’alinéa 240(1)a. Autrement dit, il a commis une erreur en appliquant le principe du sens commun pour résoudre le conflit entre les versions française et anglaise de l’alinéa 240(1)a sans tenir dûment compte de l’objectif que poursuivait le législateur lors de l’adoption de la disposition. En toute déférence, il s’agit là d’une étape importante dans l’application du principe du sens commun. P.-A. Côté dans son ouvrage *Interprétation des lois*, 2^e édition, déclare ce qui suit:

Le travail de l’interprète ne devrait cependant jamais être jugé complètement accompli une fois que le sens commun a été établi. Il faut, dans tous les cas, se reporter aux autres dispositions de la loi pour vérifier si ce sens commun est bien compatible avec l’intention du législateur telle qu’on peut la déduire en appliquant les règles ordinaires d’interprétation²⁵.

[32] This is not a case where one language version is ambiguous and the other is clear, such that the latter can be used to construe the former. Rather, it is a case where one language version is capable of a broader meaning than the other, and the issue to be decided is which meaning best accords with Parliament's intention in enacting the provision. More particularly, the issue is whether Parliament intended the 12-month requirement in paragraph 240(1)(a) to refer to the period of employment, as the English text suggests, or the period of active work, as the French text suggests. The objective must always be to ascertain the true legislative intention in enacting both versions. As stated by E. A. Driedger in *Construction of Statutes*, 2nd. ed., "[t]he question in all cases, therefore, is not 'which is the better literature', but rather, having regard to the whole Act in both versions, 'what did Parliament intend'?"²⁶

[33] Section 61.5 [as enacted by S.C. 1977-78, c. 27, s. 21] of the *Canada Labour Code*,²⁷ the predecessor of the present section 240, came into force on 1 September 1978.²⁸ The avowed objective of the unjust dismissal provisions was to afford non-organized workers within federal jurisdiction protection against unjust dismissal similar to that enjoyed by unionized workers under collective agreements. The protection afforded by a common law action for wrongful dismissal was seen as deficient in many respects.²⁹ The following comments of the Honourable John Munro, then Minister of Labour, in the House of Commons Debates are instructive:

Which headings embody the objectives of the bill? We are talking first about justice in the work place. Under that meritorious objective, we should put in context the amendments in the bill to Parts III and IV of the Canada Labour Code.

Parts III and IV largely deal with upgrading the labour standards and enhancing the standards, particularly of the unorganized worker, and further, upgrading the safety and occupational health standards of the unorganized worker.

We should realize right away that the immediate impact of these provisions will be on the 550,000 workers under

[32] Il ne s'agit pas d'un cas où une version est ambiguë et l'autre claire, de sorte que la deuxième version peut être utilisée pour interpréter la première. Il s'agit plutôt d'un cas où une version peut avoir un sens plus large que l'autre, et la question à trancher est alors de savoir quel est le sens qui correspond le mieux à l'intention qu'avait le législateur en adoptant la disposition. Plus particulièrement, la question est de savoir si le législateur avait l'intention que la période de douze mois établie à l'alinéa 240(1)a réfère à la période d'emploi, comme le suggère le texte anglais, ou à la période de travail actif comme il ressort de la version française. L'objectif doit toujours être de vérifier quelle était la véritable intention du législateur en adoptant les deux versions. Comme l'indique E. A. Driedger dans *Construction of Statutes*, 2^e édition, [TRADUCTION] «la question, dans tous les cas, n'est donc pas de savoir "quelle version est le mieux rédigée" mais plutôt, au regard des deux versions de la loi, "quelle était l'intention du législateur"?»²⁶

[33] L'article 61.5 [édicte par S.C. 1977-78, ch. 27, art. 21] du *Code canadien du travail*²⁷, qui est le prédécesseur de l'article 240 actuel, est entré en vigueur le 1^{er} septembre 1978²⁸. L'objectif avoué des dispositions relatives au congédiement injuste était d'offrir aux travailleurs non syndiqués relevant des autorités fédérales une protection contre le congédiement injuste semblable à celle dont bénéficiaient les travailleurs syndiqués régis par des conventions collectives. La protection qu'offrait en common law l'action pour congédiement injuste était considérée comme déficiente à plusieurs égards²⁹. Les observations suivantes de M. John Munro, qui était alors ministre du Travail, au cours des débats de la Chambres des communes sont instructives:

Quelles sont les rubriques du bill qui décrivent le mieux les objectifs visés? D'abord, nous voulons garantir la justice sur le marché du travail. À cet égard, il faut tenir compte des modifications qui se rapportent aux parties III et IV du Code canadien du travail.

Les parties III et IV du Code du travail concernent en grande mesure l'amélioration des normes du travail, surtout pour les travailleurs non syndiqués, et l'amélioration des normes de sécurité et d'hygiène professionnelle des travailleurs non syndiqués.

Les députés doivent d'abord se rendre compte des répercussions immédiates que ces dispositions auront sur les

federal jurisdiction. They are primarily in the following areas in the federal sector: railroads, airlines, banking, trucking, broadcasting, grainhandling, communications, and the ports. About half of those 550,000 are unorganized.

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.

...

The amendments seek primarily to provide workers with increased job protection.³⁰ [Emphasis added.]

[34] Because Part III, Division XIV of the Code was enacted by Parliament in order to provide non-unionized workers with an avenue of redress in cases of unjust dismissal, it is my respectful view that this Court ought to resolve in favour of complainants any variance between the English and French texts respecting the qualifying conditions for such protection. That the overriding purpose of legislation ought to inform the interpretation of specific provisions is well-accepted in our law.³¹ In *Abrahams v. Attorney General of Canada*, for example, Wilson J. relied upon the purpose of the *Unemployment Insurance Act, 1971*³² in interpreting the re-entitlement provisions. She stated:

Since the overall purpose of the Act is to make benefits available to the unemployed, I would favour a liberal interpretation of the re-entitlement provisions. I think any doubt arising from the difficulties of the language should be resolved in favour of the claimant.³³

[35] Similar reasoning ought to be applied in this context. This, of course, does not mean that the Court is at liberty to extend the scope of the protections afforded by the Code to those who do not meet the qualifying conditions expressed therein. Rather, it means simply that, in interpreting these qualifying conditions, the Court ought to keep in mind the overriding purpose of the unjust dismissal provisions, which is to provide non-unionized employees with some protection from unjust dismissal. In coming to this conclusion, I note that Labour Canada, the body

550,000 travailleurs qui relèvent du gouvernement fédéral. Ils se retrouvent principalement dans les secteurs suivants: les chemins de fer, les lignes aériennes, les banques, le camionnage, les médias électroniques, la manutention du grain, les communications et les ports. Environ la moitié de ces 550,000 travailleurs ne sont pas syndiqués.

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.

...

Les modifications visent d'abord à protéger davantage l'emploi des travailleurs³⁰. [Non souligné dans l'original.]

[34] Étant donné que la section XIV de la partie III du Code a été adoptée par le Parlement afin d'offrir aux travailleurs non syndiqués une voie de recours en cas de congédiement injuste, je suis d'avis que la présente Cour doit interpréter en faveur des plaignants toute disparité entre les versions française et anglaise concernant les conditions d'admissibilité à une telle protection. Le fait que le but primordial de la loi doit éclairer l'interprétation de certaines dispositions est bien accepté dans notre droit³¹. Dans l'arrêt *Abrahams c. Procureur général du Canada*, par exemple, le juge Wilson s'est appuyée sur l'objet de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*³² pour interpréter les dispositions relatives à la réadmissibilité. Elle déclare ceci:

Puisque le but général de la Loi est de procurer des prestations aux chômeurs, je préfère opter pour une interprétation libérale des dispositions relatives à la réadmissibilité aux prestations. Je crois que tout doute découlant de l'ambiguïté des textes doit se résoudre en faveur du prestataire³³.

[35] Un raisonnement semblable doit être appliqué dans le présent contexte. Cela ne signifie pas bien entendu que la Cour a toute la latitude pour étendre la portée des protections qui sont accordées par le Code à ceux qui ne respectent pas les conditions d'admissibilité qui y sont énoncées. Cela signifie tout simplement qu'en interprétant ces conditions d'admissibilité, la Cour doit garder à l'esprit l'objectif primordial des dispositions relatives au congédiement injuste, qui est d'assurer aux employés non syndiqués une certaine protection contre cette éventualité. En arrivant à cette

charged with implementing the Code, has as one of its guiding principles that any doubt on the part of Labour Canada officials respecting the conditions of admissibility is to be resolved in favour of the complainant whenever possible.³⁴

[36] On this basis then, it is my view that paragraph 240(1)(a) was not intended as an onerous exclusionary provision which excludes from the protections provided by the Code all seasonal employees and other employees not engaged in active work for 12 uninterrupted months prior to their dismissal, whether or not they had long-standing relationships with their employers.

[37] It follows that I am unable to accept that employment and active work are necessarily synonymous in the context of paragraph 240(1)(a). That interpretation of the provision would have the inevitable effect of excluding all seasonal employees from the protections afforded by the Code regardless of the permanency of their employment. This is because, on the Motions Judge's reasoning, any period where an employee is not working for a salary, other than a so-called "yearly lay-off of a *de minimis* duration",³⁵ ruptures the employment relationship. Not all jobs require 12 consecutive months of active work, and seasonal employees are often among the most vulnerable to abuse by their employers. If Parliament had intended, by paragraph 240(1)(a), to exclude this class of non-unionized employees entirely from the protections afforded by the Code, it seems to me that it ought to have expressed such an intention in clear terms.

[38] In *Employment Law in Canada*, Christie *et al.* discuss the reasoning behind the requirement of "twelve consecutive months of continuous employment" as follows:

The requirement that the claimant must have "twelve consecutive months of continuous employment" with his/her employer reflects three concerns: (1) to reduce the heavy caseload that would otherwise likely exist; (2) to provide a rough and ready "probationary" period enabling the employer to assess the employee's capability; and (3) to

conclusion, je fais observer que Travail Canada, l'organisme chargé de l'application du Code, a adopté comme principe directeur que tout doute de la part de ses représentants au sujet des conditions d'admissibilité doit être résolu en faveur du plaignant chaque fois que possible³⁴.

[36] À partir de ce raisonnement donc, je suis d'avis que le législateur n'avait pas l'intention de faire de l'alinéa 240(1)a) une disposition d'exclusion onéreuse qui prive des protections assurées par le Code tous les employés saisonniers et autres employés qui ne travaillent pas activement pendant douze mois sans interruption avant d'être congédiés, qu'ils aient ou non des relations de longue durée avec leurs employeurs.

[37] Il s'ensuit que je ne peux accepter que les termes emploi et travail actif sont nécessairement synonymes dans le contexte de l'alinéa 240(1)a). Cette interprétation de la disposition aurait inévitablement pour effet d'exclure tous les employés saisonniers des protections offertes par le Code, abstraction faite de la permanence de leur emploi. Il en est ainsi parce que, d'après le raisonnement du juge des requêtes, toute période au cours de laquelle l'employé ne travaille pas en contrepartie d'un salaire, à l'exception d'une «mise à pied annuelle d'une courte durée»³⁵, interrompt la relation d'emploi. Ce ne sont pas tous les emplois qui exigent douze mois continus de travail actif, et les employés saisonniers sont souvent parmi les travailleurs les plus exposés aux abus des employeurs. Si le législateur avait eu l'intention en adoptant l'alinéa 240(1)a) d'exclure entièrement cette catégorie de travailleurs non syndiqués des protections offertes par le Code, il me semble qu'il aurait exprimé cette intention en termes clairs.

[38] Dans l'ouvrage *Employment Law in Canada*, Christie et ses collègues discutent du raisonnement qui sous-tend la condition du «travail sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur» dans les termes suivants:

[TRADUCTION] L'exigence selon laquelle le plaignant doit avoir travaillé «sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur» témoigne de trois préoccupations: 1) réduire le nombre élevé de dossiers, qui, autrement, existerait probablement; 2) fournir à l'employeur une période «d'essai» approximative qui lui permet d'évaluer les

parallel the “job property” rationale of seniority as it is commonly understood under collective agreements.³⁶

[39] In enacting paragraph 240(1)(a) as a form of minimum seniority requirement, I accept that Parliament intended to avoid the potential for an overload of applications under the Code and the resulting administrative stresses that would ensue, recognizing that the vast majority of discharges occur within the first year of employment. I also accept that Parliament intended to provide employers with a grace period within which to evaluate the work of new employees without having to fear the premature application of the Code. However, in my view, the interpretation given to paragraph 240(1)(a) by the Adjudicator—that the complainant must show that his or her employment relationship with the employer lasted for at least 12 months without interruption—strikes the proper balance between addressing these concerns, while also ensuring that the greatest number of non-unionized workers can take advantage of the protections offered by the Code. The onerous interpretation of the provision relied upon by the Motions Judge adds little to addressing the concerns sought to be addressed in paragraph 240(1)(a). An employer has 12 months to evaluate a new employee, after which the provisions of the Code apply if the employee is discharged. It is, therefore, the employment relationship, and not the active work period that is important.

[40] Since Parliament’s object in enacting the unjust dismissal provisions was to provide non-unionized workers with protections similar to those enjoyed by unionized workers, it is important to take note of the nature of those protections in interpreting paragraph 240(1)(a). On the one hand, the majority of collective agreements provide for a probationary period, within which an employee may be discharged without showing “just cause”. On the other hand, it is generally accepted in industrial relations that the continuous employment of an employee subject to a collective agreement is not severed when his or her service is interrupted by periods of vacation, illness, maternity leave, reasonable layoff, work stoppages or other

capacités de l’employé; 3) faire écho au principe de base de l’ancienneté qui est consacré par la plupart des conventions collectives, à savoir le «droit de propriété de l’employé sur son emploi»³⁶.

[39] En adoptant l’alinéa 240(1)a) à titre de condition minimale au niveau de l’ancienneté, j’accepte que le législateur avait l’intention d’éviter la possibilité qu’un trop grand nombre de demandes soient présentées en vertu du Code, et les pressions administratives qui pourraient en résulter, en reconnaissant que la grande majorité des congédiements se produisent pendant la première année d’emploi. J’accepte également que le législateur avait l’intention d’offrir aux employeurs une période de grâce à l’intérieur de laquelle ils peuvent évaluer le travail des nouveaux employés sans craindre l’application prématurée du Code. Toutefois, à mon avis, l’interprétation que l’arbitre a donnée de l’alinéa 240(1)a)—c’est-à-dire que le plaignant doit démontrer que sa relation d’emploi dure depuis au moins douze mois sans interruption—rétablit un juste équilibre entre ces différentes préoccupations, tout en assurant que le très grand nombre de travailleurs non syndiqués pourront prendre avantage des protections offertes par le Code. L’interprétation onéreuse de la disposition sur laquelle s’est appuyé le juge des requêtes n’aide pas beaucoup à alléger les préoccupations que cherchait à éliminer l’alinéa 240(1)a). Un employeur a douze mois pour évaluer un nouvel employé, après quoi les dispositions du Code s’appliquent en cas de congédiement. Par conséquent, c’est la relation d’emploi et non la période de travail actif qui compte.

[40] Étant donné que l’objectif poursuivi par le législateur dans l’adoption des dispositions relatives au congédiement injuste était d’assurer aux travailleurs non syndiqués des protections semblables à celles dont bénéficiaient les travailleurs syndiqués, il est important de tenir compte de la nature de ces protections en interprétant l’alinéa 240(1)a). D’une part, la majorité des conventions collectives prévoient une période d’essai, à l’intérieur de laquelle un employé peut être renvoyé sans motif. Par ailleurs, il est généralement accepté dans le domaine des relations du travail que la continuité de l’emploi d’un employé assujéti à une convention collective n’est pas rompue quand son service est interrompu pour des périodes de vacances,

leaves of absence. Rather, it is only where the employee leaves his or her employment voluntarily or is discharged that his or her continuous service is severed. In this respect, I agree with the view expressed by Adjudicator Pyle in *Bell Canada v. Cowan*, that:

Section 61.5 [now section 240] of the Code was enacted to assure employees, who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, protection against arbitrary dismissal by their employers. Furthermore, given that “organized” employees generally recognize that their protection in this regard is circumscribed during a probationary period at the outset of their employment, a similar reservation is made in respect of the “unorganized” employees, i.e., with those with less than 12 consecutive months of continuous employment.³⁷

[41] It is the employer who decides whether or not the employee will be called upon to perform active work, and for how long. There would be significant potential for abuse if the Motions Judge’s interpretation of paragraph 240(1)(a) were to be affirmed by this Court. Such an interpretation would, in effect, provide employers with a measure of control over application of the Code in respect of particular employees. An employer ought not to be allowed to avoid the provisions of the Code merely by arranging an annual layoff of employees an inevitable consequence if, as the Motions Judge assumed, the employment relationship that is required to satisfy paragraph 240(1)(a) necessitates continuous active work for at least 12 months.

[42] Thus, in my respectful view, the inclusive meaning suggested by the English version of paragraph 240(1)(a) best captures the intent of Parliament in enacting the provision. Twelve consecutive months of uninterrupted work is not required to qualify for the protections afforded by the Code; what is required is 12 consecutive months of continuous employment. In coming to this conclusion, I also note that when the unjust dismissal provisions were first added to the *Canada Labour Code* [R.S.C. 1970, ch. L-1] in 1978, the French version of paragraph 61.5(1)(a) [as enacted by S.C. 1977-78, c. 27, s. 21] then read:

de maladie, de congé de maternité, de mise à pied raisonnable, d’arrêts de travail ou d’autres congés. Ce n’est que lorsque l’employé quitte volontairement son emploi ou qu’il est congédié que sa période de service continu est interrompue. À cet égard, j’adopte le raisonnement exprimé par l’arbitre Pyle dans *Bell Canada c. Cowan*:

[TRADUCTION] L’article 61.5 [maintenant l’article 240] du Code a été adopté pour assurer aux employés qui ne sont pas membres d’un groupe d’employés régis par une convention collective, une protection contre le congédiement arbitraire de leurs employeurs. En outre, compte tenu du fait que les employés «syndiqués» reconnaissent généralement que leur protection à cet égard est restreinte pendant une période d’essai au début de leur emploi, une réserve semblable est apportée à l’égard des employés non syndiqués, c’est-à-dire à l’égard de ceux qui comptent moins de douze mois consécutifs d’emploi³⁷.

[41] C’est l’employeur qui décide si l’employé sera ou non rappelé au travail et pendant combien de temps. Il y aurait donc d’importantes possibilités d’abus si l’interprétation que le juge des requêtes donne de l’alinéa 240(1)a) devait être confirmée par cette Cour. En effet, une telle interprétation donnerait aux employeurs un outil de contrôle relativement à l’application du Code à l’égard de certains employés. On ne devrait pas donner à un employeur la possibilité de contourner les dispositions du Code en procédant tout simplement à une mise à pied annuelle des employés; cette conséquence serait inévitable si, comme le présume le juge des requêtes, la relation d’emploi prévue à l’alinéa 240(1)a) nécessite une période de travail actif et continu pendant au moins douze mois.

[42] En toute déférence, le sens inclusif qui ressort de la version anglaise de l’alinéa 240(1)a) rend mieux l’intention qu’avait le législateur en adoptant cette disposition. Il n’est pas nécessaire de travailler sans interruption pendant douze mois consécutifs pour avoir droit aux protections offertes par le Code; ce qui est exigé, c’est douze mois consécutifs d’emploi continu. Pour en arriver à cette conclusion, je note également que lorsque les dispositions relatives au congédiement injuste ont été adoptées pour la première fois dans le *Code canadien du travail* [S.R.C. 1970, ch. L-1] en 1978, la version française de l’alinéa 61.5(1)a) [édicte

61.5 (1) *Sous réserve des paragraphes (2) et (3), une personne*

(a) *qui a terminé douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur . . .*

[43] As the Motions Judge observed, this French version is virtually identical in meaning to the English version. In 1984, however, the French version, appearing as paragraph 240(1)(a) in the revised statutes, was changed to the present wording, while the English version survived the revision unchanged.³⁸ As the Motions Judge noted [at page 485] this revision appears to have been made under the authority of the *Statute Revision Act*,³⁹ paragraphs 6(e) and (f) of which make it clear that the limited powers of the Revision Commission did not extend to changing the substance of the legislation. The Revision Commission had the power to:

6. . . .

(e) make such alterations in the language of the statutes as may be required to preserve a uniform mode of expression, without changing the substance of any enactment;

(f) make such minor improvements in the language of the statutes as may be required to bring out more clearly the intention of Parliament, or make the form of expression of the statute in one of the official languages more compatible with its expression in the other official language, without changing the substance of any enactment. [Emphasis added by the Motions Judge.]

[44] Prior to the amendment in 1984, both the English and French versions of paragraph 240(1)(a) required a continuous employment relationship of at least 12 months. The decision of this Court in *Pioneer Grain* made it clear that the provision did not necessarily require 12 months of uninterrupted work. Nevertheless, the Revision Commission changed the French version by using the verb “*travailler*”, but did not change the English version. In so doing, the Revision Commission changed, without statutory authority, the substance of the provision. Therefore, in my view, the French version, as enacted prior to the amendment in 1984, is more properly reflective of Parliament’s original intent in enacting the provision. The amendment introduced a variance between the

par S.C. 1977-78, ch. 27, art. 21] était rédigée dans les termes suivants:

61.5 (1) *Sous réserve des paragraphes (2) et (3), une personne*

(a) *qui a terminé douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur . . .*

[43] Comme l’a fait observer le juge des requêtes, cette version française a un sens pratiquement identique à celui de la version anglaise. Toutefois, en 1984, la version française, qui figure maintenant à l’alinéa 240(1)a des lois révisées, a été modifiée par le libellé actuel, alors que la version anglaise est demeurée inchangée³⁸. Comme l’a noté le juge des requêtes, cette révision semble avoir été faite sous l’autorité de la *Loi sur la révision des lois*³⁹, dont les alinéas 6e) et f) indiquent clairement que les pouvoirs limités de la Commission de révision ne lui permettent pas de modifier le fond de la loi. La Commission de révision avait les pouvoirs suivants:

6. . . .

e) apporter à la forme des lois les changements nécessaires à l’uniformité de l’ensemble, sans en modifier le fond;

f) apporter à la forme des lois les améliorations mineures nécessaires pour mieux exprimer l’intention du Parlement ou pour harmoniser la formulation d’une loi dans l’une des langues officielles avec sa formulation dans l’autre langue officielle, sans en modifier le fond; [Souligné par le juge des requêtes.]

[44] Avant la modification de 1984, les versions anglaise et française de l’alinéa 240(1)a exigeaient une relation d’emploi continu pendant au moins douze mois. La décision de la présente Cour dans *Pioneer Grain* a établi clairement que cette disposition n’exige pas nécessairement douze mois de travail sans interruption. Néanmoins, la Commission de révision a modifié la version française en utilisant le verbe «travailler», mais sans toucher à la version anglaise. En agissant ainsi, la Commission de révision a modifié, sans en avoir le pouvoir légal, le fond de la disposition. Par conséquent, à mon avis, la version française, qui avait été adoptée avant la modification de 1984, reflète de façon plus appropriée l’intention du législateur au moment de l’adoption de la disposi-

two language versions that did not previously exist.⁴⁰

[45] The interpretation of the expression “twelve consecutive months of continuous employment” was squarely before this Court in *Pioneer Grain*. In that case, the complainant had worked as a repairman and subforeman for Pioneer Grain for six and a half years. Each winter, the workers in the construction maintenance crew, including the complainant, were laid off, presumably due to a shortage of work. The “cold weather lay off” lasted anywhere from two weeks to three months, depending on the year.⁴¹ In 1979-1980, the cold weather layoff had only lasted for approximately two weeks. On 21 March 1980, the company dismissed the complainant. The complainant filed a complaint under the Code and an adjudicator was appointed to hear it. The company, however, objected on the basis that the annual cold weather lay off interrupted the continuity of the complainant’s employment, and hence he did not have 12 consecutive months of continuous employment as required by then paragraph 61.5(1)(a) of the Code. Thurlow C.J., for a unanimous Court, rejected the company’s argument, stating at page 824:

Nowhere are the terms of the employment detailed. Nowhere is there any indication of the relationship between the employer and the employee during the period covered by what is referred to as “cold weather lay off”. The most telling evidence before the Court of the situation is the applicant’s statement in its letter of May 12, 1980 that Kraus was “laid off work” from December 21, 1979 to January 7, 1980. This is at least consistent with the continuance of the employment relationship during the period and suggests that the arrangement was that work was to be resumed by the employee when the period came to an end. Nothing in what is related in the decision is inconsistent with such a conclusion. Moreover, it is not described as a lay off because of lack of work or the discontinuance of a function. See subsection 61.5(3).

In these circumstances, I am not persuaded either that the employment relationship did not continue during the period when Kraus was “laid off work” or that the Adjudicator’s conclusion that the employment of Kraus must be regarded as “continuous” within the legislation was erroneous. The applicant’s objection, therefore, fails. [Emphasis added.]

[46] In my view, it is implicit in the reasoning of the Court that it is the duration of the period of employ-

tion en question. La modification a introduit entre les deux versions une disparité qui n’existait pas auparavant⁴⁰.

[45] Dans l’arrêt *Pioneer Grain*, c’est l’expression «douze mois consécutifs d’emploi continu» que la Cour devait interpréter. Dans cette affaire, le plaignant avait travaillé comme réparateur et sous-contremaître pour Pioneer Grain pendant six ans et demi. Chaque hiver, les ouvriers de l’équipe d’entretien, y compris le plaignant, étaient mis à pied, probablement à cause du manque de travail. La «mise à pied hivernale» durait de deux semaines à trois mois, selon les années⁴¹. En 1979-1980, la mise à pied hivernale n’a duré qu’environ deux semaines. Le 21 mars 1980, la société a renvoyé le plaignant. Celui-ci a déposé une plainte en vertu du Code et un arbitre a été nommé pour entendre cette plainte. Toutefois, la société s’y est opposée au motif que la mise à pied annuelle avait interrompu la continuité de l’emploi du plaignant et que, par conséquent, il n’avait pas les douze mois consécutifs d’emploi continu alors exigés à l’alinéa 61.5(1)a) du Code. Le juge en chef Thurlow, qui a rédigé les motifs unanimes de la Cour, a rejeté l’argument de la société, en indiquant ceci à la page 824:

Les conditions de l’emploi ne sont stipulées nulle part. La relation qui existe entre l’employeur et le salarié au cours de la période ainsi appelée «mise à pied hivernale» n’est pareillement stipulée nulle part. La preuve la plus révélatrice dont dispose la Cour à cet égard est la déclaration de la requérante dans sa lettre du 12 mai 1980 où il est dit que Kraus a été «mis à pied» du 21 décembre 1979 au 7 janvier 1980. Cela pour le moins est compatible avec le maintien de l’emploi au cours de la période et sous-entend que l’arrangement était que l’employé devrait reprendre le travail au terme de la période. Rien de ce que l’on rapporte de la décision n’est incompatible avec une telle conclusion. De plus, on ne dit pas que cette mise à pied fut causée par le manque de travail ou la cessation d’une fonction. Voir le paragraphe 61.5(3).

Dans ces circonstances, je ne suis convaincu ni que l’emploi ne s’est pas poursuivi au cours de la période pendant laquelle Kraus était «mis à pied» ni que la conclusion de l’arbitre, que l’emploi de Kraus doit être considéré comme «continu» aux termes de la loi, était erroné. L’opposition de la requérante est donc rejetée. [Non souligné dans l’original.]

[46] À mon avis, il ressort implicitement du raisonnement de la Cour que c’est la durée de la période

ment, and not the period of active work, that is relevant to what is now paragraph 240(1)(a). An annual layoff does not necessarily interrupt the continuity of an ongoing employment relationship between an employee and an employer. Under this reasoning, seasonal employees, like the appellants in this case, may still qualify for protection under the unjust dismissal provisions of the Code, provided their employment relationships can be construed as having survived their annual layoff unbroken. It is a factual determination which requires construing the intentions of both parties by looking at all of the relevant circumstances of the employment. Although not an exhaustive list, the following factors may be relevant: the duration of the employment relationship; the duration of the annual layoff; the terms of the written employment contract, if any; the information provided to the employee concerning the layoff, whether on his or her record of employment or not; and the customs and practices in the industry. The object is to determine whether the employment relationship continued during the period in which the employee did not perform active work. If yes, and if that relationship lasted unbroken for a period in excess of 12 consecutive months, the employee has met the qualifying condition in paragraph 240(1)(a) and, subject to the other qualifying conditions being satisfied, is eligible to file a complaint under the Code.

[47] However, contrary to the established body of decisions by adjudicators interpreting *Pioneer Grain* in this manner, the Motions Judge attempted to restrict the *ratio* of the decision of this Court. He held that the decision merely stood for the narrow proposition that, in cases dealing with a permanent employee, the continuity of his or her ongoing employment relationship is “unaffected by a yearly layoff of a *de minimis* duration.”⁴² I do not agree with this interpretation of *Pioneer Grain*. In my respectful view, while the duration of the annual layoff is relevant to the factual determination as to whether or not the employment relationship has been severed, it is not a principled basis upon which to establish a legal principle. How short is a lay-off of “*de minimis* duration”? The Motions Judge placed a great deal of emphasis on the fact that, in the year that the complainant in *Pioneer*

d’emploi, et non la période de travail actif, qui est pertinente aux fins de ce qui est maintenant l’alinéa 240(1)a). Une mise à pied annuelle n’interrompt pas nécessairement la continuité d’une relation d’emploi permanente entre un salarié et un employeur. En vertu de ce raisonnement, les employés saisonniers, comme les appelants en l’espèce, peuvent toujours se prévaloir de la protection offerte par les dispositions du Code concernant le congédiement injuste, pourvu que l’on puisse conclure que leur relation d’emploi a survécu à leur mise à pied annuelle. Il s’agit là d’une décision de fait qui exige que les intentions des deux parties soient interprétées au regard de l’ensemble des circonstances relatives à l’emploi. Sans constituer une liste exhaustive, les facteurs suivants peuvent être pertinents: la durée de la relation d’emploi; la durée de la mise à pied annuelle; les termes du contrat de travail écrit, s’il y en a un; les renseignements fournis à l’employé concernant la mise à pied, savoir si elle figurera ou non sur son relevé d’emploi, et les pratiques de l’industrie. L’objectif est de déterminer si la relation d’emploi a été maintenue pendant la période au cours de laquelle l’employé n’a pas travaillé activement. Dans l’affirmative, et si cette relation est demeurée continue pendant une période de plus de douze mois consécutifs, l’employé a satisfait à la condition d’admissibilité énoncée à l’alinéa 240(1)a) et, sous réserve qu’il satisfasse aux autres conditions d’admissibilité, il peut déposer une plainte en vertu du Code.

[47] Toutefois, contrairement à la jurisprudence établie par les arbitres qui ont interprété *Pioneer Grain* en ce sens, le juge des requêtes a essayé de restreindre la *ratio decidendi* de la présente Cour. Il a statué que la décision appuie simplement le principe limité selon lequel, dans les cas ayant trait à des employés permanents, «une mise à pied annuelle d’une courte durée n’interrompt pas automatiquement» la continuité de cet emploi permanent⁴². Je n’accepte pas cette interprétation de *Pioneer Grain*. En toute déférence, bien que la durée de la mise à pied annuelle soit pertinente à la décision de fait de savoir si la relation d’emploi a été interrompue, elle ne peut servir de fondement à l’établissement d’un principe juridique. Combien de temps dure une mise à pied de «courte durée»? Le juge des requêtes a accordé beaucoup d’importance au fait que, dans l’année au cours de laquelle le plaignant

Grain was dismissed, the cold weather layoff only lasted for two weeks. He considered two weeks to be a layoff of “*de minimis*” duration. But, there was also evidence in that case that the cold weather layoff had, in other years, lasted as long as three months. Nevertheless, this Court held that the continuity of the employment relationship had not been severed by the annual layoff. It is clear to me that the Court did not rely on the “*de minimis*” concept in reaching its conclusion.

[48] In this case, the Adjudicator found, based on the evidence, that the appellants were permanent seasonal employees of the respondent; employees with a right of recall (subject only to renewal of the respondent’s contract to provide the river guardian services), and a legitimate expectation of being recalled. The appellants, in other words, had established a consistent pattern of employment, the continuity of which was not severed by the annual layoff. Although the duration of their annual layoff was longer than in *Pioneer Grain*, I am of the view that the Adjudicator did not make any reviewable error in concluding that the appellants’ employment relationship with the respondent continued during their annual layoff. While the interpretation of paragraph 240(1)(a) is properly subject to review for correctness, the application of that provision to the facts of the case (i.e., the determination as to whether the employer-employee relationship did, in fact, last uninterrupted for at least 12 consecutive months) is within the particular expertise of the Adjudicator. His findings should not be interfered with unless patently unreasonable. I do not find them so.

[49] The Motions Judge recognized that he owed deference to the Adjudicator’s finding that the appellants had established a consistent pattern of seasonal employment with the respondent.⁴³ However, he refused to recognize the Adjudicator’s finding on the evidence that the appellants were permanent seasonal employees whose employment relationship was not interrupted by their annual layoff. He ought to have

a été congédié dans *Pioneer Grain*, la mise à pied hivernale n’a duré que deux semaines. Il a estimé que deux semaines de mise à pied étaient de «courte durée». Mais d’autres éléments de preuve dans cette affaire indiquaient que la mise à pied hivernale avait déjà duré jusqu’à trois mois certaines années. Néanmoins, la Cour a statué que la continuité de la relation d’emploi n’avait pas été interrompue par cette mise à pied annuelle. Il m’apparaît donc clairement que la Cour ne s’est pas appuyée sur ce concept de «courte durée» pour parvenir à sa conclusion.

[48] En l’espèce, en s’appuyant sur la preuve, l’arbitre a conclu que les appelants étaient des employés saisonniers permanents de l’intimée; des employés qui avaient un droit de rappel (assujetti uniquement au renouvellement du contrat de l’intimée en vue de la prestation des services de gardes-pêche), et qui pouvaient légitimement espérer être rappelés. Autrement dit, les appelants avaient établi un scénario régulier de travail, dont la continuité n’était pas interrompue par la mise à pied annuelle. Bien qu’en l’espèce la mise à pied annuelle ait duré plus longtemps que celle de l’affaire *Pioneer Grain*, je suis d’avis que l’arbitre n’a pas commis d’erreur pouvant donner lieu à examen en concluant que la relation d’emploi des appelants avec l’intimée était maintenue pendant la période de mise à pied annuelle. Même si l’interprétation de l’alinéa 240(1)a) est à bon droit assujettie à la norme de contrôle de la justesse de la décision, l’application de cette disposition aux faits de l’espèce (c’est-à-dire à la question de savoir si la relation employeur-employé avait en fait été maintenue pendant au moins douze mois consécutifs) relève des connaissances spécialisées de l’arbitre. La Cour ne devrait pas intervenir dans cette décision à moins que celle-ci soit manifestement déraisonnable. À mon avis, elle ne l’est pas.

[49] Le juge des requêtes a reconnu qu’il devait faire preuve de retenue judiciaire à l’égard de la conclusion de l’arbitre selon laquelle il existait un scénario bien établi de travail saisonnier entre les appelants et l’intimée⁴³. Toutefois, il a refusé de faire droit à la conclusion de l’arbitre établissant que les appelants étaient des employés saisonniers permanents et que leur relation d’emploi n’était pas interrompue par leur

accorded deference to that finding, rather than coming to his own determination on the evidence that the appellants were merely temporary employees, terminated at the end of each season, with but “a lingering right of recall”. More importantly, by interpreting the qualifying condition in paragraph 240(1)(a) as requiring 12 consecutive months of uninterrupted work, the Motions Judge, in effect, failed to follow the binding decision of this Court in *Pioneer Grain*. The basis for distinguishing this case from *Pioneer Grain* offered by the Motions Judge does not, in my respectful view, withstand scrutiny once the factual context in which that decision was made is understood in its entirety.

[50] Finally, although it is not strictly necessary to dispose of these appeals, I wish to comment on the reasoning of the Motions Judge with respect to section 29 of the Regulations. Section 29, as it now stands, makes it clear that the absence of an employee from employment due to layoff shall not be construed as an interruption in the continuity of employment unless the layoff constitutes a termination. The amendment, however, came into force after the appellants had filed their complaints. The Motions Judge, therefore, held that the fact that Parliament enacted this amendment meant that, prior to the amendment gaining the force of law, a layoff did constitute an interruption in the continuity of an otherwise ongoing employment relationship. This reasoning is entirely inconsistent with accepted principles of statutory interpretation. It is as likely, indeed, probably more likely, that the purpose of the amendment was to reflect, for greater certainty, the state of the law as it existed at the time of the enactment. To illustrate this error, I need go no further than refer to subsections 45(2) and (3) of the *Interpretation Act*⁴⁴ which read:

45. . . .

(2) The amendment of an enactment shall not be deemed to be or to involve a declaration that the law under that enactment was or was considered by Parliament or other body or person by whom the enactment was enacted to have

mise à pied annuelle. Il aurait dû faire preuve de retenue à l'égard de cette conclusion, plutôt que d'en venir à sa propre décision, fondée sur la preuve, que les appelants étaient simplement des employés temporaires, dont l'emploi se terminait à la fin de chaque saison, mais en laissant «subsister un droit de rappel». Ce qui est plus important, en interprétant la condition d'admissibilité énoncée à l'alinéa 240(1)a) comme exigeant douze mois consécutifs de travail sans interruption, le juge des requêtes s'est en fait écarté de la décision obligatoire de la Cour dans *Pioneer Grain*. Le fondement à partir duquel il a fait la distinction entre l'espèce et *Pioneer Grain* ne résiste pas, à mon humble avis, à un examen minutieux une fois que le contexte factuel dans lequel cette décision a été prise est compris dans sa totalité.

[50] Finalement, bien qu'il ne soit pas strictement nécessaire de trancher ces appels, j'aimerais faire quelques observations sur le raisonnement du juge des requêtes au sujet de l'article 29 du Règlement. L'article 29, dans sa version actuelle, indique clairement que l'absence d'un employé au travail attribuable à une mise à pied ne doit pas être interprétée comme une interruption de la continuité d'un emploi à moins que la mise à pied constitue un licenciement. Toutefois, la modification est entrée en vigueur après que les appelants eurent déposé leurs plaintes. Par conséquent, le juge des requêtes a statué que le fait que le législateur a adopté cette modification signifie que, avant que la modification ait force de loi, la mise à pied interrompait effectivement la continuité d'une relation d'emploi par ailleurs permanente. Ce raisonnement est tout à fait incompatible avec les principes reconnus d'interprétation des lois. Il est tout aussi vraisemblable, en fait il est probablement plus vraisemblable, que la modification ait eu pour objet de refléter, pour en accroître la certitude, l'état du droit tel qu'il existait au moment de l'adoption. Pour illustrer cette erreur, il suffit de citer les paragraphes 45(2) et (3) de la *Loi d'interprétation*⁴⁴ rédigés dans les termes suivants:

45. . . .

(2) La modification d'un texte ne constitue pas ni n'implique une déclaration portant que les règles de droit du texte étaient différentes de celles de sa version modifiée ou que le Parlement, ou toute autre autorité qui l'a édictée, les

been different from the law as it is under the enactment as amended.

(3) The repeal or amendment of an enactment in whole or in part shall not be deemed to be or to involve any declaration as to the previous state of the law.

[51] For all of these reasons, I conclude that the Motions Judge erred in law in setting aside the decision of the Adjudicator. The Adjudicator made no reviewable error which warranted the interference of the Motions Judge in determining that he had jurisdiction to hear the complaints laid by the appellants under Part III, Division XIV of the Code. Accordingly, I would allow the appeals with costs, set aside the judgment of the Motions Judge, dismiss the application for judicial review, and affirm the decision of the Adjudicator.

STONE J.A.: I agree.

* * *

The following are the reasons for judgment rendered in English by

[52] MCDONALD J.A. (*dissenting*): This is an appeal from a decision of the Trial Division which set aside the decision of an adjudicator appointed pursuant to the provisions of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, Part III, Division XIV. The appellants in this case allege that they were unjustly dismissed from their employment. The main issue is whether the Trial Judge erred in concluding that the appellants were not eligible for statutory protection from unjust dismissal under the Labour Code as they did not meet the requirements of paragraph 240(1)(a) of the Code. A copy of the reasons will be filed in each of the files mentioned in the style of cause.

[53] In order for an individual to make a complaint of unjust dismissal under the Labour Code, paragraph 240(1)(a) of the Code specifies that the individual must have completed 12 consecutive months of continuous employment. In this case, the appellants worked for 10 to 12 weeks and were then laid off for

considérerait comme telles.

(3) L'abrogation ou la modification, en tout ou en partie, d'un texte ne constitue pas ni n'implique une déclaration sur l'état antérieur du droit.

[51] Pour tous ces motifs, je conclus que le juge des requêtes a commis une erreur de droit en infirmant la décision de l'arbitre. L'arbitre n'a commis aucune erreur susceptible de révision qui puisse justifier l'intervention du juge des requêtes qui a conclu qu'il avait compétence pour entendre les plaintes déposées par les appelants en vertu de la section XIV de la partie III du Code. Par conséquent, je suis d'avis d'accueillir les appels avec dépens, d'infirmer le jugement du juge des requêtes, de rejeter la demande de contrôle judiciaire et de confirmer la décision de l'arbitre.

LE JUGE STONE, J.C.A.: Je souscris à ces motifs.

* * *

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

[52] LE JUGE MCDONALD, J.C.A. (*dissent*): Il s'agit d'un appel d'une décision de la Section de première instance qui a annulé la décision d'un arbitre nommé conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, partie III, section XIV. Dans cette affaire, les appelants allèguent qu'ils ont été injustement congédiés. La question principale est de savoir si le juge de première instance a commis une erreur en concluant que les appelants n'avaient pas droit à la protection contre le congédiement injuste accordée en vertu du *Code canadien du travail* étant donné qu'ils ne respectaient pas les conditions énoncés à l'alinéa 240(1)a) du Code. Une copie des présents motifs sera déposée dans chacun des dossiers mentionnés dans l'intitulé de la cause.

[53] En vertu du Code, pour pouvoir déposer une plainte de congédiement injuste en vertu de l'alinéa 240(1)a) du *Code canadien du travail*, une personne doit avoir travaillé sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur. En l'espèce, les appelants ont travaillé chaque année pendant dix à

the remainder of each year. The Adjudicator found that the employment relationship continued during the layoff, and held that the appellants met the 12 consecutive months requirement. The employer appealed to the Trial Division, and the Trial Judge reversed the decision of the Adjudicator. The Trial Judge found that the annual layoffs broke the employment relationship and prevented the employees from completing 12 consecutive months of continuous employment. The former employees now appeal to this Court.

FACTS

[54] The appellants were employed as river guardians by Beothuk Data Systems (BDS—the respondent). As river guardians, they were responsible for ensuring the public's compliance with the provisions of the *Fisheries Act*, R.S.C., 1985, c. F-14 and related regulations. Their work season generally ran from July 15 to September 15.

[55] The appellants originally began work as river guardians in 1978 through the Department of Fisheries and Oceans (DFO). In 1983, DFO began contracting out the river guardian program under tender. BDS was the successful bidder every year from 1984 to the time of the hearing. Upon the awarding of the first contract in 1984, BDS hired the appellants as river guardians.

[56] The appellants were employed on a “call-back basis” first by DFO and then BDS. Each year, once BDS had received the contract, a BDS supervisor would call the appellants and tell them when to report for work. The appellants did not have to reapply each year. Further, it appears that the appellants understood and expected that they would be called back at the beginning of each season. At the end of each season, the appellants would receive a record of employment which provided that the reason for its issuance was “shortage of work” and the date of recall was

douze semaines et ont ensuite été mis à pied pour le reste de l'année. L'arbitre a statué que la relation d'emploi a été maintenue pendant la mise à pied, et a conclu que les appelants respectaient la condition d'avoir travaillé sans interruption pendant douze mois. L'employeur a contesté cette décision devant la Section de première instance, qui l'a infirmée. Il a conclu que les mises à pied annuelles avaient interrompu la relation d'emploi, et que, de ce fait, les employés n'avaient pas travaillé sans interruption pendant douze mois pour le même employeur. Les anciens employés s'adressent maintenant à la Cour d'appel pour avoir gain de cause.

LES FAITS

[54] Les appelants ont été embauchés comme gardes-pêche par la Beothuk Data Systems (BDS, l'intimée). À ce titre, ils étaient chargés de veiller à ce que le public respecte les dispositions de la *Loi sur les pêches*, L.R.C. (1985), ch. F-14, et ses règlements connexes. La saison de travail s'étendait généralement du 15 juillet au 15 septembre.

[55] Les appelants ont d'abord commencé à travailler comme gardes-pêche en 1978 pour le ministère des Pêches et des Océans (MPO). En 1983, le MPO a commencé à confier l'application du programme des gardes-pêche à des entrepreneurs privés par voie d'appel d'offres. La soumission de la BDS a été retenue chaque année à compter de 1984 jusqu'à la date de l'audience. Dès l'octroi du premier contrat en 1984, la BDS a embauché les appelants comme gardes-pêche.

[56] Les appelants ont été embauchés avec possibilité de rappel au travail d'abord par le MPO et ensuite par la BDS. Chaque année, après l'octroi du contrat, un des superviseurs de la BDS communiquait avec les appelants et leur demandait de se présenter au travail. Les appelants n'avaient pas à présenter de nouvelle demande d'emploi chaque année. En outre, il semble que les appelants croyaient comprendre qu'ils seraient rappelés à l'ouverture de chaque saison et qu'ils s'attendaient à être rappelés. À la fin de chaque saison, les appelants recevaient leur relevé d'emploi

“unknown.” These terms of employment were universally applied to all river guardians.

[57] The appellants Dean and Carew were dismissed from BDS effective July 27, 1990. The appellant Davis was dismissed effective June 22, 1991.

HISTORY OF THE CASE

[58] Upon their dismissals, the appellants complained to the Labour Relations Board alleging unjust dismissal. They were first directed to the provincial Board, but were later advised that their complaint fell under federal jurisdiction. They then sought remedies under Part III of the Labour Code, and an official of Labour Canada was appointed to assist them in settling their complaints. After the procedures had been exhausted and no settlement had been reached, the Minister of Labour appointed an adjudicator to hear the complaints.

[59] The Adjudicator wrote a lengthy decision wherein he decided, among other things, that the appellants were entitled to the protection of the unjust dismissal provisions of the *Canada Labour Code* as they had been in a continuing employment relationship for at least 12 consecutive months.

[60] The employer appealed to the Trial Division, which set aside the decision of the Adjudicator. The appellants now appeal to this Court.

DECISION OF THE TRIAL JUDGE

[61] The main issue before the Trial Judge was whether these employees met the requirements of paragraph 240(1)(a) of the Code. As a preliminary matter, the employer argued that the Adjudicator was without jurisdiction to hear the matter, as it was an issue for the provincial, not federal, Labour Board. The employees argued that it was not open to the employer to raise a jurisdictional issue at that stage in

indiquant que la raison de la délivrance était le «manque de travail» et que la date de rappel au travail était «inconnue». Ces conditions de travail s'appliquaient à tous les gardes-pêche.

[57] Les appelants Dean et Carew ont été congédiés par la BDS le 27 juillet 1990. La date du congédiement de l'appelant Davis est le 22 juin 1991.

CONTEXTE

[58] Au moment de leur congédiement, les appelants ont déposé une plainte au Conseil des relations du travail alléguant qu'ils avaient été injustement congédiés. On leur a d'abord dit de s'adresser à la commission provinciale, puis ils ont été informés que leur plainte relevait de la compétence fédérale. Ils ont donc exercé leur recours en vertu de la partie III du Code du travail et un agent de Travail Canada a été désigné pour les aider à régler leur plainte. Après que les procédures eurent été épuisées sans qu'on parvienne à un règlement, le ministre du Travail a nommé un arbitre pour entendre les plaintes.

[59] L'arbitre a rédigé une longue décision dans laquelle il a statué, notamment, que les appelants avaient droit à la protection offerte par les dispositions du *Code canadien du travail* relatives au congédiement injuste, étant donné qu'ils travaillaient sans interruption depuis au moins 12 mois pour le même employeur.

[60] L'employeur en a appelé à la Section de première instance qui a infirmé la décision de l'arbitre. Les appelants s'adressent maintenant à la présente Cour pour avoir gain de cause.

DÉCISION DU JUGE DE PREMIÈRE INSTANCE

[61] La question principale dont était saisi le juge de première instance était de savoir si ces employés respectaient les conditions de l'alinéa 240(1)a) du Code. Par voie d'exception préliminaire, l'employeur a fait valoir que l'arbitre n'avait pas compétence pour connaître de cette affaire, étant donné qu'il s'agissait d'une question relevant de la commission provinciale des relations du travail, et non du Conseil canadien

the proceedings. The employees argued that once the Minister accepts a complaint as having been validly filed and appoints an adjudicator, objections based on the propriety of the complaint can no longer be raised.

[62] The Trial Judge considered the jurisdictional arguments and concluded that (at page 464):

. . . it is always open to a party to question the legislative authority of the adjudicator by reference to the propriety of the complaint with respect to which he or she has been appointed.

The Trial Judge went on to hold that the filing of a valid complaint was at the root of the adjudicator's jurisdiction, thus the issue of jurisdiction was properly raised by the employer.

[63] Having dealt with this preliminary issue, the Trial Judge went on to consider the three grounds of review.

Issue 1: Was this an issue properly before the federal Labour Board?

[64] The Adjudicator concluded that he did have jurisdiction to hear this case, as the work of river guardians is tied closely to the federal head of power over sea coast and inland fisheries. The employer took the position that this was an error: the complaint was properly within provincial, not federal jurisdiction.

[65] The Trial Judge noted that pursuant to *Cuddy Chicks Ltd. v. Ontario (Labour Relations Board)*, [1991] 2 S.C.R. 5, the standard of review with respect to jurisdictional decisions which have at their root the division of powers between the federal and provincial governments is that of correctness. The Trial Judge went on to note that river guardians are appointed under the federal *Fisheries Act*, and the powers of river guardians are set out in the same Act. The Trial

des relations du travail. Les employés ont fait valoir qu'il n'était pas loisible à l'employeur de soulever une question de compétence à cette étape de l'instance. Ils ont soutenu que, dès que le ministre considère qu'une plainte a été régulièrement déposée et qu'il désigne un arbitre, on ne peut plus soulever d'exception portant sur le bien-fondé de la plainte.

[62] Après avoir examiné les arguments relatifs à la compétence, le juge de première instance a conclu dans les termes suivants (à la page 464):

Il est toujours loisible à une partie de contester l'autorité législative de l'arbitre sur le plan du bien-fondé de la plainte qu'il a été désigné pour entendre.

Le juge de première instance a aussi conclu que la régularité du dépôt d'une plainte est à la source de la compétence de l'arbitre et donc que la question de la compétence avait été soulevée à bon droit par l'employeur.

[63] Ayant rejeté cette exception préliminaire, le juge de première instance a abordé l'analyse des trois moyens invoqués.

Première question: Le Conseil canadien des relations du travail a-t-il été à bon droit saisi de cette affaire?

[64] L'arbitre a conclu qu'il avait compétence pour entendre l'affaire, étant donné que le travail des gardes-pêche est étroitement lié au pouvoir du gouvernement fédéral relativement aux pêcheries des côtes de la mer et de l'intérieur. L'employeur a prétendu qu'il s'agissait là d'une erreur: la plainte relevait de la compétence provinciale et non de la compétence fédérale.

[65] Le juge de première instance a fait observer que, conformément à l'arrêt *Cuddy Chicks Ltd. c. Ontario (Commission des relations de travail)*, [1991] 2 R.C.S. 5, la norme de contrôle applicable aux décisions relatives à la compétence qui prennent leur source dans le partage des pouvoirs entre les gouvernements fédéral et provinciaux est celle de la justesse de la décision. Le juge de première instance a aussi fait observer que les gardes-pêche sont nommés en

Judge concluded that, in his view (at page 476):

... the provisions in the *Fisheries Act* describing the powers of fishery guardians as well as the description of their scope of work provide ample evidence that fishery officers and guardians are the agents chosen by Parliament to supervise and enforce the legislative scheme of the *Fisheries Act* The work of the river guardians can thus fairly be characterized as “vital”, “essential” or “integral” to the core federal undertaking.

Issue 2: Was the Adjudicator correct in deciding that the respondents had completed 12 consecutive months of continuous employment as required by paragraph 240(1)(a) of the Labour Code?

[66] The Adjudicator was persuaded by the fact that paragraph 240(1)(a) requires 12 consecutive months of employment, not 12 consecutive months of work. In the Adjudicator’s view, this revealed the intention of Parliament to allow seasonal workers such as the employees in this case who have 12 months of “continuous employment relationship” to make a complaint under the Labour Code.

[67] The Trial Judge disagreed with this interpretation. He noted that the French version of the provision used the verb “*travailler*”—to work. He applied the shared meaning rule and found that where the English version allowed for two interpretations, whereas the French allowed for only one of those interpretations, the shared meaning is presumed to be the correct meaning in the absence or any reasons to reject it.

[68] Having said this, the Trial Judge noted that the French text had been revised under the authority of the *Statute Revision Act* which provided for revisions which did not change the substance of the enactment. The original version of the French was much closer to that of the English, so the Trial Judge was forced to continue his analysis based on the language in the English version.

vertu de la *Loi sur les pêches*, d’origine fédérale, et que les pouvoirs des gardes-pêche sont énoncés dans cette même Loi. Le juge de première instance conclut qu’à son avis (à la page 476):

... les dispositions de la *Loi sur les pêches* qui énumèrent les pouvoirs des gardes-pêche et le résumé précité de leurs fonctions constituent des éléments de preuve amplement suffisants pour démontrer que les agents des pêches et les gardes-pêche sont les mandataires que le législateur fédéral a choisis pour veiller à l’application et au respect du régime législatif prévu par la *Loi sur les pêches* On peut donc à juste titre qualifier le travail des gardes-pêche de «fondamental», «essentiel» ou «vital» à l’exploitation principale de l’entreprise fédérale.

Deuxième question: L’arbitre a-t-il eu raison de décider que les intimés avaient travaillé sans interruption pendant au moins 12 mois pour la requérante comme l’exige l’alinéa 240(1)a) du Code canadien du travail?

[66] L’arbitre s’est dit convaincu que l’alinéa 240(1)a) exige 12 mois consécutifs d’emploi et non pas 12 mois consécutifs de travail. À son avis, cet alinéa révèle l’intention du législateur d’autoriser les travailleurs saisonniers, comme les employés en l’espèce, qui ont établi des «relations de travail continues» pendant 12 mois à déposer une plainte en vertu du *Code canadien du travail*.

[67] Le juge de première instance n’a pas accepté cette interprétation. Il a fait observer que la version française de la disposition utilisait le verbe «travailler» (*to work*). Il a appliqué le principe du sens commun et conclu que lorsque les termes du texte anglais se prêtent à deux interprétations, tandis que le texte français ne peut recevoir qu’un seul de ces sens, celui-ci est considéré comme le sens commun aux deux versions et est présumé en être le véritable sens s’il n’existe pas de raison de l’écarter.

[68] Cela dit, le juge de première instance a fait observer que le texte français avait été révisé sous l’autorité de la *Loi sur la révision des lois* qui permet d’apporter des changements aux lois sans en modifier le fond. La version originale française était beaucoup plus près du texte anglais, ce qui a obligé le juge de première instance à poursuivre son analyse en s’appuyant sur le texte anglais.

[69] The Trial Judge then turned to the jurisprudence relating to paragraph 240(1)(a). The Adjudicator found the decision of this Court in *Pioneer Grain Co. Ltd. v. Kraus*, [1981] 2 F.C. 815 to be applicable to the case at bar. This approach and interpretation was consistent with other decisions of adjudicators purporting to apply *Pioneer Grain*: see, e.g., *Ghislain Simard v. Cablevision Baie St-Paul Inc.* (Tousignant, 1989); *Pierre Mongrain v. Pelee Island Transportation* (Abramowitz, 1986). These cases among others have interpreted *Pioneer Grain* as meaning that where a continuous pattern of employment can be said to exist between the parties, there is continuous employment for the purposes of subsection 240(1). According to this reasoning, a right of recall may be evidence of an ongoing contractual relationship and proscribes the limitation in paragraph 240(1)(a) with respect to seasonal workers.

[70] The Trial Judge took an entirely different tack. He found that *Pioneer Grain* stands only for the proposition that a brief stoppage of work each year in the context of an otherwise ongoing and continuous employment does not necessarily bring that employment to an end. That is, where the layoff is of a *de minimis* duration, the employment contract will be found to subsist. In the Trial Judge's view, the subsequent decisions of adjudicators purporting to extend the application of *Pioneer Grain* to seasonal workers are in error.

Issue 3: Is the amendment to section 29 of the Regulations determinative of the finding that the appellants' seasonal layoff does not constitute an "interruption of employment" for the purposes of paragraph 240(1)(a)?

[71] The employees attempted to rely on the amended version of section 29 of the Regulations which provides that seasonal workers will be deemed not to have interrupted continuity of employment. The Trial Judge noted that this provision came into effect after these employees were terminated and therefore it was not applicable.

[69] Le juge de première instance a ensuite analysé la jurisprudence ayant trait à l'alinéa 240(1)a). L'arbitre a conclu que la décision de la présente Cour dans *Pioneer Grain Co. Ltd. c. Kraus*, [1981] 2 C.F. 815, était applicable à l'espèce. Cette interprétation est conforme à d'autres décisions arbitrales qui ont appliqué l'arrêt *Pioneer Grain*: voir, par exemple, *Ghislain Simard c. Cablevision Baie St-Paul Inc.* (Tousignant, 1989); *Pierre Mongrain c. Pelee Island Transportation* (Abramowitz, 1986). D'après ces décisions, notamment, l'arrêt *Pioneer Grain* signifie que, si l'on fait la preuve de l'existence d'un cycle continu d'emploi entre les parties, il y a des relations d'emploi continues pour les fins du paragraphe 240(1). Selon ce raisonnement, un droit de rappel au travail peut être une preuve qu'il existe des relations contractuelles continues, ce qui soustrait les travailleurs saisonniers à la restriction prévue à l'alinéa 240(1)a).

[70] Le juge de première instance a adopté une position tout à fait différente. Il a conclu que l'arrêt *Pioneer Grain* n'appuie que le principe limité selon lequel un bref arrêt de travail annuel qui s'inscrit dans le cadre d'un emploi par ailleurs permanent et continu ne met pas nécessairement fin à cet emploi. Autrement dit, en cas de mise à pied de courte durée, le contrat de travail subsiste. De l'avis du juge de première instance, les décisions subséquentes des arbitres qui ont voulu étendre l'application de l'arrêt *Pioneer Grain* aux travailleurs saisonniers sont erronées.

Troisième question: La modification de l'article 29 du Règlement est-elle essentielle à la conclusion selon laquelle la mise à pied saisonnière des appelants n'interrompt pas la «continuité de l'emploi» pour les fins de l'alinéa 240(1)a)?

[71] Les employés ont essayé de s'appuyer sur la version modifiée de l'article 29 du Règlement qui stipule que la mise à pied des travailleurs saisonniers n'est pas réputée avoir interrompu la continuité de leur emploi. Comme cette disposition est entrée en vigueur après le renvoi des employés en question, le juge de première instance a conclu qu'elle n'était pas applicable.

ISSUES

[72] There are three main issues in this case:

(1) Did the Trial Judge err in concluding that the employer could raise the issue of jurisdiction on judicial review;

(2) Did the Trial Judge err in concluding that the appellants did not meet the requirements of paragraph 240(1)(a) of the Labour Code; and

(3) Is the amendment to section 29 of the Regulations determinative of the finding that the appellants' seasonal layoff does not constitute an "interruption of employment" for the purposes of paragraph 240(1)(a)?

ANALYSIS

Issue 1: Did the Trial Judge err in concluding that the employer could raise the issue of jurisdiction on judicial review?

[73] The appellants argue that this issue was not properly before the Trial Judge on an application for judicial review. The appellants submit that once an adjudicator is appointed by the Minister, there is no longer an issue as to the jurisdiction of the adjudicator. In response, BDS argues that the issue of jurisdiction is always alive, and the Trial Judge was correct to address the issue.

[74] I am of the view that the Trial Judge was correct in his interpretation of this issue. Jurisdictional issues are always alive and may be raised at any point in the proceedings. Simply because a Minister believes a dispute to be subject to federal jurisdiction does not mean that a dispute necessarily is a matter for federal jurisdiction.

[75] As for the merits of the jurisdictional argument, it is clear that the river guardian positions are gov-

LES QUESTIONS EN LITIGE

[72] Voici les trois principales questions qui se posent en l'espèce:

(1) Le juge de première instance a-t-il commis une erreur en concluant que l'employeur pouvait soulever la question de la compétence au cours d'une procédure de contrôle judiciaire;

(2) Le juge de première instance a-t-il commis une erreur en concluant que les appelants ne respectaient pas les conditions de l'alinéa 240(1)a) du *Code canadien du travail*; et

(3) La modification de l'article 29 du Règlement est-elle essentielle à la conclusion selon laquelle la mise à pied saisonnière des appelants n'interrompt pas la «continuité de l'emploi» pour les fins de l'alinéa 240(1)a)?

ANALYSE

Première question: Le juge de première instance a-t-il commis une erreur en concluant que l'employeur pouvait soulever la question de la compétence au cours d'une procédure de contrôle judiciaire?

[73] Les appelants font valoir que cette questio. . . pas été soumise à bon droit au juge de première instance dans une demande de contrôle judiciaire. Ils font valoir qu'une fois qu'un arbitre est nommé par le ministre, la compétence de l'arbitre ne peut plus être remise en cause. En réponse, la BDS a fait valoir que la question de la compétence peut être soulevée en tout temps, et que le juge de première instance a traité à bon droit de cette question.

[74] Je suis d'avis que le juge de première instance a correctement interprété cette question. Les questions de compétence peuvent être soulevées en tout temps et à toutes les étapes de l'instance. Le simple fait que le ministre croit qu'un différend relève de la compétence fédérale ne signifie pas nécessairement que tel est le cas.

[75] Quant au bien-fondé de l'argument concernant la compétence, il est clair que les postes de gardes-

erned by federal statute. I agree with the Trial Judge's conclusion that these positions are federal in nature as they are vital to the core federal undertaking of enforcement of the *Fisheries Act*. In my view, this matter was properly considered to be within federal, not provincial jurisdiction.

Issue 2: Did the Trial Judge err in concluding that the appellants did not meet the requirements of paragraph 240(1)(a) of the Labour Code?

[76] Section 240 of the Labour Code states:

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.

[77] As a starting point it is important to note that on issues of law, the standard of review of the decision of the Adjudicator is that of correctness: *Canada Post Corp. v. Pollard*, [1994] 1 F.C. 652 (C.A.); *Byers Transport Ltd. v. Kosanovich*, [1995] 3 F.C. 354 (C.A.). The interpretation of subsection 240(1) is clearly a question of law, so the question for this Court is whether the Adjudicator's or Trial Judge's interpretation of section 240 was the correct approach in law.

(a) Principles of Interpretation

[78] In interpreting section 240 of the Labour Code, I am mindful of the words of the Supreme Court of Canada in *Slaight Communications Inc. v. Davidson*, [1989] 1 S.C.R. 1038, where Lamer J. [as he then

pêche sont régis par une loi fédérale. Je suis d'accord avec la conclusion du juge de première instance qui conclut que ces postes sont de nature fédérale étant donné qu'ils sont essentiels à l'exploitation principale de l'entreprise fédérale qui consiste à appliquer la *Loi sur les pêches*. À mon avis, il était juste de considérer que cette affaire relève de la compétence fédérale et non provinciale.

Deuxième question: Le juge de première instance a-t-il commis une erreur en concluant que les appelants ne respectaient pas les conditions de l'alinéa 240(1)a) du Code canadien du travail?

[76] L'article 240 du *Code canadien du travail* stipule ce qui suit:

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.

[77] Il est important de noter dès le départ que, pour ce qui concerne les questions de droit, la norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre est celle de la justesse de la décision ou de l'absence d'erreur: *Société canadienne des postes c. Pollard*, [1994] 1 C.F. 652 (C.A.); *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich*, [1995] 3 C.F. 354 (C.A.). L'interprétation du paragraphe 240(1) étant manifestement une question de droit, la question que doit trancher la présente Cour est donc de déterminer si l'interprétation que l'arbitre ou le juge de première instance ont donnée de l'article 240 est juste du point de vue juridique.

a) Les principes d'interprétation

[78] Pour interpréter l'article 240 du Code du travail, je garde à l'esprit les mots de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Slaight Communications Inc. c. Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, dans lequel le juge

was] spoke to the purpose of the provisions in the Labour Code with respect to unjust dismissal. In his view, the purpose of the provisions is to (at page 1072):

. . . give non-unionized employees a means of challenging a dismissal they feel to be unjust and at the same time to equip the adjudicator with the powers necessary to remedy the consequences of such a dismissal.

[79] While this statement of purpose is true of the remedial provisions, access to the relief provided by those provisions is governed by section 240. In effect, subsection 240(1) is a gatekeeper provision which operates to limit the application of the subsequent remedial provisions. It is the scope of that limitation and not the scope of remedy which is at issue in this case.

(b) Was there a subsisting employment relationship?

[80] In argument before this Court, BDS took the position that it does not agree that the employees in this case were “permanent employees” of BDS. The respondent noted that the employment of the appellants would generally consist of 10 weeks per year, although in some years this would be extended an additional two or three weeks. The respondent argued there was no employment relationship between BDS and the appellants for the rest of the calendar year.

[81] BDS also argued that there was no subsisting employment relationship due to the fact that each year, the contract had to be renewed by the federal government. Thus, there was no reasonable prospect of employment until and unless the contract was renewed. The employer argued that the employment contract terminated each year.

[82] BDS went on to take the position that the jurisprudence developed by tribunals with respect to paragraph 240(1)(a) and its application to seasonal workers has been that where the employee’s recall from seasonal layoff depends on the employer funding the job by winning a tender competition, continuity is generally held to have been interrupted. In the case at bar, further employment was entirely dependent on BDS winning a new contract each year, so BDS

Lamer [alors juge puîné] analyse l’objet des dispositions du Code du travail ayant trait au congédiement injuste. À son avis, le but de ces dispositions est (à la page 1072):

. . . d’offrir à l’employé non syndiqué un moyen de contester un congédiement qu’il juge injuste et parallèlement d’offrir à l’arbitre les pouvoirs nécessaires pour remédier aux effets d’un tel congédiement.

[79] Bien que ce soit là le but véritable des dispositions rectificatrices, l’accès au redressement prévu par ces dispositions est régi par l’article 240. En effet, le paragraphe 240(1) est une disposition de contrôle dont le rôle est de limiter l’application des dispositions rectificatrices subséquentes. C’est la portée de la restriction, et non la portée du redressement qui est en cause en l’espèce.

b) La relation d’emploi a-t-elle été maintenue?

[80] Au cours du débat devant la présente Cour, la BDS a fait valoir qu’elle ne peut accepter que les employés faisaient partie de ses «employés permanents». L’intimée a fait observer que l’emploi des appelants s’échelonnait généralement sur dix semaines par année, et exceptionnellement sur deux ou trois semaines de plus. L’intimée a donc soutenu qu’il n’y avait pas de relation d’emploi entre elle et les appelants pendant le reste de l’année civile.

[81] La BDS a également fait valoir que la relation d’emploi ne pouvait être maintenue puisque, chaque année, le contrat devait être renouvelé par le gouvernement fédéral. Il n’y avait donc pas de possibilité raisonnable d’emploi tant et aussi longtemps que ce contrat n’était pas renouvelé. L’employeur a prétendu que le contrat de travail se terminait chaque année.

[82] La BDS a de plus fait valoir que la jurisprudence élaborée par les tribunaux concernant l’alinéa 240(1)a) et son application aux travailleurs saisonniers indique que lorsque le rappel au travail d’un employé saisonnier mis à pied dépend de la possibilité pour l’employeur de trouver des fonds pour payer son salaire grâce à l’obtention d’un marché à la suite d’un appel d’offres, les tribunaux ont généralement statué qu’il y avait eu interruption. En l’espèce, les possibili-

contended that the continuity of the employee's employment was broken.

[83] In *Employment Law In Canada* by Christie *et al.*, 2nd ed. (Toronto: Butterworths, 1993, at page 672), the authors state:

The requirement that the claimant have 12 consecutive months of continuous employment reflects three concerns:

- (1) to reduce a heavy caseload that would otherwise likely exist;
- (2) to provide a rough and ready "probationary" period enabling the employer to assess the employee's capability; and
- (3) to parallel the "job property" rationale of seniority as it is commonly understood in their collective agreements.

The Code, with few exceptions, does not specify which events will rupture "continuous" employment, unlike most collective agreements . . . it has largely fallen to the adjudicator to develop a jurisprudence on the matter.

...

Similarly, where the employee's recall from seasonal lay-off depends on the employer funding the job by winning a tender competition, it has been held that continuity is interrupted because the employer could not fairly be said to intend to guarantee a recall under such circumstances. Rather, the employee is hired under a series of fixed-term contracts that expire at the end of each season with the termination of each funding contract. [Emphasis added.]

[84] In the case at bar, BDS' contract with the government became an option contract in 1988. That is to say, the contract was presumed to be renewed each year unless BDS was informed otherwise. The appellants argued that the fact that the contract has been on an option basis supports a finding that there was a continuous employment relationship.

tés futures d'emploi dépendaient entièrement de la possibilité que la BDS obtienne un nouveau contrat chaque année, et la BDS soutient qu'il y a eu interruption d'emploi.

[83] Dans l'ouvrage *Employment Law in Canada*, par Christie *et al.*, 2^e édition (Toronto: Butterworths, 1993, à la page 672), les auteurs indiquent ceci:

[TRADUCTION] L'exigence selon laquelle le plaignant doit avoir travaillé «sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur» témoigne de trois préoccupations:

- (1) réduire le nombre élevé de dossiers qui, autrement, existerait probablement;
- (2) fournir à l'employeur une période «d'essai» approximative qui lui permet d'évaluer les capacités de l'employé;
- (3) faire écho au principe de base de l'ancienneté qui est consacré par la plupart des conventions collectives, à savoir le «droit de propriété de l'employé sur son emploi».

À la différence de la plupart des conventions collectives, le Code ne précise pas, à quelques exceptions près, quels événements constituent une «interruption» d'emploi . . . C'est en grande partie aux arbitres qu'il est revenu d'élaborer une jurisprudence sur cette question.

...

De même, lorsque le rappel du travailleur saisonnier mis à pied dépend de la possibilité pour l'employeur de trouver des fonds pour payer son salaire grâce à l'obtention d'un marché à la suite d'un appel d'offres, il a été jugé qu'il y a interruption parce qu'on ne peut pas dire en toute justice que l'employeur avait l'intention de garantir le rappel dans ces conditions. Dans ce cas, l'employé est plutôt engagé aux termes d'une série de contrats à durée déterminée qui expirent à la fin de chaque saison au même moment que le marché obtenu. [Les soulignements ne figurent pas dans l'original.]

[84] En l'espèce, le contrat de la BDS avec le gouvernement est devenu un contrat assorti d'une option en 1988. Autrement dit, le contrat était présumé être renouvelé chaque année à moins d'indication contraire. Les appelants ont fait valoir que le fait que le contrat était assorti d'une option appuie la prétention selon laquelle il y avait des relations d'emploi continues.

[85] While the existence of an option contract suggests that there was some reasonable expectation of future employment, the Adjudicator specifically found:

Notwithstanding the option provisions the company cannot count on more than a one year (season) contract and therefore, they cannot make employment commitments to River Guardians beyond any particular season. [Decision of the Adjudicator, at p. 5.]

[86] Given the fact that BDS' contract was regularly renewed as an option contract and was not subject to the tendering process each year, it is clear that there was no guarantee that BDS would be awarded the contract in any future year. The Adjudicator notes that the period of notice between the awarding of the contract each year and the commencement of the season was quite short: decision of the Adjudicator, at page 6. In such a situation, it seems unreasonable to conclude that the employee could be held to have a subsisting employment relationship from year to year when the employer could not guarantee work from year to year.

[87] I am not persuaded that the existence of an option to renew the contract with BDS was sufficient to maintain the employment relationship from year to year. I prefer the approach laid out by Christie *et al.* above, whereby the employment is more properly viewed as a series of fixed term contracts. In my view, it would impose an overly onerous obligation on the employer to find a subsisting employment relationship with all the attending rights and obligations where the employer has no guarantee that there will be future work for the laid-off employees.

(c) Right of recall

[88] It was argued by the appellants that the employer's recall practice year after year also suggests that there was a subsisting employment relationship. The employees were subject to a right of recall each year and did not have to reapply or reinterview for their positions.

[85] Bien que l'existence d'un contrat assorti d'une option permette d'espérer raisonnablement un emploi futur, l'arbitre a spécifiquement conclu ceci:

[TRADUCTION] Malgré les dispositions relatives à l'option de renouvellement, la compagnie ne peut compter sur plus d'un contrat d'un an (d'une saison) et elle ne peut donc assurer aux gardes-pêche un emploi pour plus d'une saison. [Décision de l'arbitre, à la p. 5.]

[86] Comme le contrat de la BDS était régulièrement renouvelé au moyen de l'exercice de l'option dont il était assorti et qu'il n'était pas assujéti au processus d'appel d'offres chaque année, il est clair qu'il n'y avait aucune garantie que la BDS obtienne le contrat dans les années suivantes. L'arbitre fait observer que la période d'avis entre l'octroi annuel du contrat et l'ouverture de la saison est assez courte: voir la décision de l'arbitre, à la page 6. Dans une telle situation, il semble déraisonnable de conclure que la relation entre l'employé et son employeur ait pu subsister, alors que l'employeur ne pouvait lui garantir de travail d'une année à l'autre.

[87] Je ne suis pas convaincu que l'existence d'une option de renouvellement du contrat avec la BDS soit suffisante pour maintenir la relation d'emploi d'une année à l'autre. Je préfère la solution proposée par Christie et ses collègues, ci-dessus, selon laquelle l'emploi est plus justement décrit comme une série de contrats à durée déterminée. À mon avis, conclure qu'une relation d'emploi a été maintenue, avec tous les droits et les obligations qui en découlent, imposerait une obligation trop onéreuse à l'employeur dans des situations où celui-ci n'est aucunement assuré de pouvoir offrir du travail aux employés qu'il a mis à pied.

(c) Le droit de rappel

[88] Les appelants font valoir que la pratique suivie par l'employeur qui les a rappelés d'année en année tend également à conclure à l'existence d'une relation d'emploi continue. Les employés étaient assujétiés à un droit de rappel chaque année et n'avaient pas à présenter de nouvelle demande d'emploi ni à subir de nouvelle entrevue pour avoir leur poste.

[89] The Trial Judge concluded that paragraph 240(1)(a) specifically required “continuous employment”. In his view, the plain meaning of the provision required more than 10 to 12 weeks of work per year. He did not accept the argument that the employment contract subsisted throughout the rest of the year due to the call-back practice of the employer.

[90] Conversely, the Adjudicator was quite persuaded by the call-back process. The Adjudicator considered all the elements of the employment arrangement, including the fact that this cycle of employment was repeated for over 10 years, the employees had neither to reapply nor reinterview for the positions, and the same period of employment was involved each year. Further, these employees expected to be rehired each year. It appears that the Adjudicator found this to be a reasonable assumption based on past practice.

[91] While the employees were recalled each year for 10 years, I do not agree that this practice of recall establishes a continuing employment relationship. As explained above, the employment each year was contingent on BDS being awarded a yearly contract. Without that contract, there would be no available employment. In my view, the lack of certainty associated with the acquisition of a new contract overrides the employer’s recall practices.

(d) The French and English text of the statute

[92] The Adjudicator noted, quite correctly in my view, that the English version of the statute refers to “employment” not to continuous weeks of work. Thus, if there is a continuing “employment relationship” (not necessarily continuous “work”) throughout the year, the employees come within paragraph 240(1)(a).

[93] The Trial Judge looked to the French language text of the statute for assistance in interpreting the English text of the provision. While this is often a

[89] Le juge de première instance a conclu que l’alinéa 240(1)a exige expressément qu’il y ait un «emploi continu» (*continuous employment*). À son avis, le sens ordinaire de la disposition exige plus que dix à douze semaines de travail par année. Il n’a pas accepté l’argument selon lequel le contrat de travail a été maintenu pendant le reste de l’année en raison de la pratique de l’employeur de rappeler les employés au travail.

[90] De même, l’arbitre a été tout à fait persuadé par ce processus de rappel au travail. Il a examiné tous les éléments des arrangements en matière d’emploi, y compris le fait que ce cycle d’emploi s’est répété pendant plus de dix ans, que les employés n’avaient ni présenté de nouvelle demande ni passé une nouvelle entrevue pour obtenir le poste, et que l’emploi était de même durée chaque année. En outre, ces employés s’attendaient à être réembauchés l’année suivante. L’arbitre semble avoir conclu qu’il s’agissait là d’une hypothèse raisonnable se fondant sur la pratique antérieure.

[91] Même si les employés ont été rappelés chaque année pendant dix ans, je ne suis pas d’accord pour dire que cette pratique de rappel au travail établit une relation d’emploi continue. Comme il a été expliqué ci-dessus, chaque année, l’emploi dépendait de la capacité de la BDS d’obtenir un contrat annuel. Sans ce contrat, il n’y avait pas d’emploi disponible. À mon avis, l’incertitude associée à l’octroi d’un nouveau contrat l’emporte sur les pratiques de rappel suivies par l’employeur.

d) Les versions française et anglaise de la loi

[92] L’arbitre fait observer, à bon droit à mon avis, que la version anglaise de la loi fait référence à l’emploi (*employment*) et non à des semaines de travail continu. Ainsi, s’il existe une «relation d’emploi» continue (et pas nécessairement un «travail» continu) pendant toute l’année, les employés sont visés à l’alinéa 240(1)a.

[93] Le juge de première instance s’est inspiré de la version française de la loi pour interpréter le texte anglais de cette disposition. Cette façon de procéder

useful practice, I am not convinced that this was at all helpful in this case. As noted by the Trial Judge, while the current version of the French provision uses the word “*travailler*”, the previous version had language similar in substance to that of the present English provision. The change in French wording came about as a result of actions taken under the *Statute Revision Act*, an Act which specifically mandates only those revisions which do not change the substance of the enactment. In my view, the change in wording, in so far as it changed the sense of the French provision, was done without proper authority, rendering the current French version of limited assistance in this case.

(e) Jurisprudence

[94] Subsection 240(1) (then section 61.5) was considered by this Court in the case of *Pioneer Grain Co. Ltd. v. Kraus*, [1981] 2 F.C. 815. In *Pioneer Grain*, the Court was faced with a long-term construction worker who complained of unjust dismissal. The employee was laid off for several weeks each year when the weather was too cold to work. For the remainder of the year, the employee was permanent and full-time. The employer argued that the employee was not entitled to the protection of the Labour Code, as the employee had not completed 12 consecutive months of continuous employment. The Court concluded that the employee was entitled to the protection of the statute, as the employment relationship continued during the lay-off period.

[95] The Adjudicator purported to apply *Pioneer Grain* to the case at bar and concluded that it stood for the proposition that seasonal workers may have an employment relationship that continues throughout the lay-off period. Thus, in the view of the Adjudicator, seasonal employees such as the appellants meet the requirement of 12 consecutive months of continuous employment laid out in paragraph 240(1)(a) where there is evidence of a continuing employment relationship. The Adjudicator found such evidence of a continuing employment relationship and concluded that the appellants met the requirements of paragraph 240(1)(a).

est souvent utile, mais je ne suis pas convaincu qu'elle l'a été en l'espèce. Comme l'a fait observer le juge de première instance, bien que la version française de la disposition actuelle utilise le verbe «travailler», la version antérieure était formulée de façon beaucoup plus semblable au texte anglais actuel. La version française a été modifiée par suite de l'application de la *Loi sur la révision des lois*, qui permet expressément d'apporter des changements à une loi sans en modifier le fond. À mon avis, le changement de formulation, dans la mesure où il a modifié le sens de la version française, a été fait illégalement, et restreint grandement l'utilité de cette version en l'espèce.

e) La jurisprudence

[94] Le paragraphe 240(1) (qui était alors l'article 61.5) a été examiné par la présente Cour dans l'arrêt *Pioneer Grain Co. Ltd. c. Kraus*, [1981] 2 C.F. 815. Dans cet arrêt, la Cour était saisie du cas d'un travailleur de la construction de longue date qui alléguait avoir été congédié injustement. L'employé était mis à pied pendant plusieurs semaines chaque année quand il faisait trop froid pour travailler. Pendant le reste de l'année, il travaillait de façon permanente et à plein temps. L'employeur a fait valoir que l'employé n'avait pas droit à la protection du Code du travail, étant donné que son emploi n'avait pas été continu durant douze mois consécutifs. La Cour a conclu que l'employé avait droit à la protection de la loi, étant donné que la relation d'emploi avait été maintenue pendant la période de mise à pied.

[95] L'arbitre a essayé d'appliquer l'arrêt *Pioneer Grain* à l'espèce et a conclu que cet arrêt appuyait le principe voulant que les travailleurs saisonniers puissent avoir une relation d'emploi qui subsiste pendant la période de mise à pied. Donc, de l'avis de l'arbitre, les employés saisonniers comme les appellants respectent la condition des douze mois consécutifs d'emploi continu dont il est question à l'alinéa 240(1)a), quand on peut faire la preuve de l'existence d'une relation d'emploi continue. L'arbitre a estimé que cette preuve existait et il a conclu que les appellants respectaient les conditions de l'alinéa 240(1)a).

[96] The appellants submit that the Adjudicator was correct in his application and interpretation of *Pioneer Grain* to this case. In the appellants' submissions, the employment relationship continued throughout the layoff period, and the approach of the Adjudicator should be upheld. The appellants go on to argue that once the correct interpretation of subsection 240(1) is established, it falls to the Adjudicator to assess the facts of the case. The decision of the Adjudicator with respect to the assessment of these facts is reviewable only where it is patently unreasonable.

[97] Conversely, BDS argues that the Adjudicator erred in his interpretation and application of *Pioneer Grain* and takes the position that the Trial Judge was correct in his interpretation of the law relating to paragraph 240(1)(a).

[98] I am inclined to the view that the Adjudicator erred in his interpretation and application of *Pioneer Grain* in the case at bar. I do not agree that *Pioneer Grain* operates to extend the scope of paragraph 240(1)(a) so as to include all seasonal workers. Firstly, it is not at all clear that the employee in *Pioneer Grain* could actually be termed a "seasonal employee." As I understand the term "seasonal employee," it refers to employees who work for a fixed period of time each year. Fishers are a classic example of seasonal employees, as are river guardians. I do not see that this perception of what constitutes a seasonal employee includes an individual such as the employee in *Pioneer Grain*. In that case, the employee was laid off for a short and variable amount of time each year. His layoff was entirely of a *de minimis* duration. This short period of layoff when the weather was too cold to permit work does not render the worker a "seasonal employee".

[99] Subsequent application of *Pioneer Grain* by adjudicators has extended the case to a seasonal employee who worked for three or four months per year (*Simard, supra*). Upon considering the employment relationship as a whole, including the recall practice of the employer, the Adjudicator in *Simard* found that there was a continuing employment relationship.

[96] Les appelants font valoir que l'arbitre a correctement interprété et appliqué l'arrêt *Pioneer Grain* aux faits de l'espèce. Selon leurs arguments, la relation d'emploi a subsisté pendant la période de mise à pied, et l'interprétation de l'arbitre devrait être confirmée. Les appelants font également valoir qu'une fois que l'interprétation qu'il convient de donner au paragraphe 240(1) est correctement établie, il incombe à l'arbitre d'évaluer les faits de la cause. La décision de l'arbitre concernant l'évaluation de ces faits est susceptible de révision uniquement si elle est manifestement déraisonnable.

[97] Par ailleurs, la BDS fait valoir que l'arbitre a commis une erreur dans son interprétation et son application de l'arrêt *Pioneer Grain* et soutient que le juge de première instance a correctement interprété l'alinéa 240(1)a).

[98] Je préfère l'opinion selon laquelle l'arbitre a commis une erreur en interprétant et en appliquant l'arrêt *Pioneer Grain* aux faits de l'espèce. Je ne crois pas que l'arrêt *Pioneer Grain* a pour effet d'étendre la portée de l'alinéa 240(1)a) aux travailleurs saisonniers. Tout d'abord, il n'est pas du tout certain que l'employé dans l'arrêt *Pioneer Grain* puisse être qualifié d'«employé saisonnier». À mon sens, un employé saisonnier, c'est un employé qui travaille pendant une période fixe chaque année. Les pêcheurs, tout comme les gardes-pêche, en sont l'exemple classique. Je ne vois pas comment cette définition d'un travailleur saisonnier peut englober une personne comme l'employé dans *Pioneer Grain*. Dans cette affaire, l'employé était mis à pied pendant une courte période variant chaque année. Sa mise à pied était de très courte durée. Cette courte période de mise à pied, quand il faisait trop froid pour travailler, ne fait pas de ce travailleur un «employé saisonnier».

[99] Par la suite, les arbitres ont étendu l'arrêt *Pioneer Grain* aux employés saisonniers qui travaillent pendant trois ou quatre mois par année (voir *Simard*, précité). Après avoir examiné la relation d'emploi générale, y compris la pratique de rappel au travail suivie par l'employeur, l'arbitre dans *Simard* a conclu qu'il y avait une relation d'emploi continue.

[100] The Trial Judge concluded that this subsequent consideration of *Pioneer Grain* extended the decision beyond its intended scope. I am compelled to agree. In *Pioneer Grain*, the worker was laid off for a few weeks each year while it was too cold to work. The Court found that this layoff was not sufficient to sever the employment relationship, as the worker resumed work once this *de minimis* layoff ended. In my view, this does not mean that all seasonal employees are capable of having a continuous employment relationship for 12 consecutive months when they are actually employed for a few months of the year.

[101] A more crucial, distinguishing feature than the length of the layoff is the fact that in *Pioneer*, the employee was given a specific restart date at the time of the layoff. The Court in *Pioneer* found, and I agree, that this specification of a restart date suggested that the employment relationship continued during the lay-off period.

[102] In this case, the employees worked for 12 to 14 weeks per year. Upon termination, there was no restart date specified. In fact, there could not have been such a date specified, as the availability of future work was contingent on the employer successfully bidding for the work the following year.

[103] Another important distinction between *Pioneer* and the case at bar is that in *Pioneer* there was no argument that the employer was dependent upon a successful contract bid to renew the claimant's employment. The employee in *Pioneer* was laid off not because the necessary work had been completed, but because environmental conditions precluded the necessary work from being done. In my view, this is entirely distinguishable from the case at bar where there was a specified employment contract which was completed at the end of each year.

[104] In my view, the application of *Pioneer* to this case stretches the application of *Pioneer* well beyond

[100] Le juge de première instance a conclu que cette façon d'analyser l'arrêt *Pioneer Grain* étendait la portée de la décision au-delà de celle que la Cour avait eu l'intention de lui donner. Je ne peux que souscrire à cette affirmation. Dans l'arrêt *Pioneer Grain*, le travailleur était mis à pied pendant quelques semaines chaque année, parce qu'il faisait trop froid pour travailler. La Cour a jugé que cette mise à pied n'était pas suffisante pour rompre la relation d'emploi, étant donné que l'employé reprenait le travail à la fin de cette mise à pied de courte durée. À mon avis, cela ne signifie pas que tous les employés saisonniers peuvent avoir une relation d'emploi continue pendant douze mois consécutifs alors qu'ils ne travaillent en fait que quelques mois par année.

[101] Il y a un facteur plus essentiel que la durée de la mise à pied pour établir la distinction avec l'arrêt *Pioneer*: c'est en fait la date précise de reprise du travail qui était donnée à l'employé. Dans *Pioneer*, la Cour a conclu, et je suis d'accord avec elle, que la fixation d'une date de reprise du travail laisse présumer que la relation d'emploi avait subsisté pendant la période de mise à pied.

[102] En l'espèce, les employés travaillaient pendant douze à quatorze semaines par année. À l'arrêt du travail, aucune date de reprise n'était fixée. En fait, il était impossible de préciser une telle date, étant donné que la disponibilité du travail à venir dépendait de la capacité de l'employeur à obtenir le contrat pour assurer le travail de l'année suivante.

[103] Il convient de faire une autre distinction importante entre *Pioneer* et l'espèce: dans *Pioneer*, il n'était pas question de la capacité de l'employeur d'obtenir un contrat en participant à un appel d'offres pour renouveler l'emploi du plaignant. L'employé dans l'arrêt *Pioneer* était mis à pied non pas parce que le travail nécessaire était terminé, mais parce que les conditions climatiques l'empêchaient d'effectuer les travaux nécessaires. À mon avis, il s'agit là d'un point tout à fait distinct des faits de l'espèce où l'on est en présence d'un contrat d'emploi précis se terminant à la fin de chaque année.

[104] À mon avis, l'application de l'arrêt *Pioneer* aux faits de l'espèce étend la portée de cet arrêt bien

its intended scope. The Court in *Pioneer* could not have intended to negate the clear wording of paragraph 240(1)(a). The facts of *Pioneer* simply dictate that although there was a layoff, the fact that there was a specified date of recall and the layoff was of *de minimis* duration rebutted any presumption that the employment relationship had ended.

[105] Even if I am in error and the Adjudicator did not exceed the intended scope of *Pioneer*, I believe this case is distinguishable on the contract issue. I cannot agree that there is a continuing employment relationship throughout the year when there is no remaining work and no confirmed prospect of work until the contract is renewed.

Issue 3: Is the amendment to section 29 of the Regulations determinative of the finding that the appellants' seasonal lay-off does not constitute an "interruption of employment" for the purposes of paragraph 240(1)(a)?

[106] Section 29 of the Regulations as amended by SOR/91-461 reads as follows:

29. For the purposes of Divisions IV, VII, VIII, X, XI, XIII and XIV of the Act, the absence of an employee from employment shall be deemed not to have interrupted continuity of employment where

- (a) the employee is absent from employment as a result of a layoff that is not a termination under these Regulations;
- or
- (b) the employer permits or condones the employee's absence from employment.

This amendment came into force after the layoff of the appellants but before the hearing before the Adjudicator.

[107] BDS took the position that there is a general presumption against retroactivity in Canadian law. BDS further suggested that the amendment to section 29 of the Regulations "is strongly suggestive" that during the relevant period of the severance, a layoff did interrupt the continuity of employment. The respondent also argues that it is inconsistent for the

au-delà de ce qui avait été prévu. Dans cet arrêt, la Cour ne peut pas avoir eu l'intention de nier le libellé exprès de l'alinéa 240(1)a). Les faits de l'arrêt *Pioneer* dictent simplement que, malgré la mise à pied, le fait qu'une date de rappel au travail était fixée et que la mise à pied était de courte durée réfute toute présomption qu'il y avait eu interruption de la relation d'emploi.

[105] Même si je fais erreur et que l'arbitre n'a pas élargi la portée de l'arrêt *Pioneer*, je pense que la distinction peut être faite au niveau du contrat. Je ne peux accepter que la relation d'emploi a été maintenue pendant toute l'année alors qu'il n'y avait plus de travail à faire et qu'il n'y avait aucune confirmation des possibilités de travail tant que le contrat n'était pas renouvelé.

Troisième question: La modification de l'article 29 du Règlement est-elle essentielle à la conclusion selon laquelle la mise à pied saisonnière des appelants n'interrompt pas la «continuité de l'emploi» pour les fins de l'alinéa 240(1)a)?

[106] L'article 29 du Règlement, modifié par DORS/91-461, se lit comme suit:

29. Pour l'application des sections IV, VII, VIII, X, XI, XIII et XIV de la Loi, n'est pas réputée avoir interrompu la continuité de l'emploi l'absence d'un employé qui est:

- a) soit attribuable à une mise à pied qui n'est pas un licenciement aux termes du présent règlement;
- b) soit autorisée ou acceptée par l'employeur.

Cette modification est entrée en vigueur après la mise à pied des appelants, mais avant l'audience devant l'arbitre.

[107] La BDS fait valoir qu'il existe en droit canadien une présomption générale contre la rétroactivité. Elle soutient également que la modification de l'article 29 du Règlement [TRADUCTION] «laisse fortement entendre» que, pendant la période pertinente de la cessation d'emploi, la mise à pied a effectivement interrompu la continuité de l'emploi. L'intimée fait

appellants to argue that the amendment is not suggestive of the law, but then they seek to use the amendment to confirm the decision of the Adjudicator.

[108] In the alternative, BDS took the position that these employees were not laid off each year. Instead, their employment was severed due to the fact that BDS had no right to continue with the work. The ability to do this work each year was dependent on BDS being successful in a contract bid. It would be impossible to suggest that the appellants have any greater rights *vis-à-vis* BDS than BDS has with respect to the federal government. Thus, it was submitted, even if the amended Regulation were to apply, it would not have any effect.

[109] The appellants submitted that prior to amendment, the Regulations were silent on the issue of whether a seasonal layoff would constitute an interruption for the purposes of section 240. While the effective date of the amendment was after they had been dismissed, the appellants argue that pursuant to section 44 of the *Interpretation Act*, R.S.C., 1985 c. I-21, the new amendment ought to have applied to the proceedings before the Adjudicator. It is further submitted that the appellants' employment met the requirements of section 240 when the provision is read in light of section 29 of the Regulations.

[110] The appellants also took the position that the Trial Judge erred in drawing an inference that the law was other than the regulation states before the regulation came into effect. The regulation, it is submitted, was simply declaratory and made no changes to the state of the law pre-amendment.

[111] Under subsections 45(2) and (3) of the *Interpretation Act*, no inference can be drawn from an amendment with respect to the state of the law previous to the amendment. That is, the amendment will neither be assumed to be declaratory nor be representative of a change in the law. One must look, then, to the state of the law as it existed before the amendment

également valoir qu'il est contradictoire pour les appelants de prétendre que la modification ne permet pas de présumer du droit, et en même temps de chercher à utiliser cette modification pour confirmer la décision de l'arbitre.

[108] Subsidiairement, la BDS fait valoir que ces employés n'étaient pas mis à pied chaque année. Au contraire, leur emploi prenait fin parce que la BDS n'avait aucun droit de continuer à faire le travail. Sa capacité à reprendre chaque année le travail dépendait de l'obtention du contrat. Il est impossible de prétendre que les appelants ont à l'égard de la BDS des droits supérieurs à ceux que la BDS peut faire valoir à l'égard du gouvernement fédéral. D'après elle, même si le Règlement modifié s'appliquait, il n'aurait aucun effet.

[109] Les appelants soutiennent pour leur part qu'avant la modification le Règlement était silencieux sur la question de savoir si une mise à pied saisonnière interrompait la continuité de l'emploi pour les fins de l'article 240. Bien que la modification soit entrée en vigueur après la date de leur congédiement, les appelants prétendent qu'en vertu de l'article 44 de la *Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), ch. I-21, la nouvelle modification aurait dû s'appliquer à l'instance dont était saisi l'arbitre. Ils font également valoir que leur emploi respectait les conditions de l'article 240 si cette disposition est lue de concert avec l'article 29 du Règlement.

[110] Les appelants font aussi valoir que le juge de première instance a commis une erreur en inférant que le droit était différent que ce que prévoit la disposition réglementaire avant que celle-ci n'entre en vigueur. Ils soutiennent que cette disposition a eu un simple effet déclaratoire et n'a aucunement modifié l'état antérieur du droit.

[111] En vertu des paragraphes 45(2) et (3) de la *Loi d'interprétation*, aucune inférence ne peut être tirée d'une modification quant à l'état antérieur du droit. C'est-à-dire que la modification ne peut ni être présumée déclaratoire ni représentative d'un changement des règles de droit. Il faut donc examiner le droit tel qu'il existait avant la modification pour décider si la

to determine whether the amendment was declaratory or represented a change in the law. If the amendment is a statement of the law as it existed at the time and thus is simply declaratory, the appellants are correct in asserting that it was proper for the Adjudicator to consider the amendment. If the amendment represents a change in the law, the amendment was not properly before the Adjudicator.

[112] It has been argued that the amendment is consistent with previous decisions of adjudicators which extended the protection of section 240 to seasonal workers. If this is the correct approach, the amendment is declaratory and should have been applied by the Adjudicator. Given my interpretation of *Pioneer Grain* and my conclusion that the subsequent decisions of the adjudicators extended that case well beyond its intended scope, I am unable to conclude that the provision is indeed declaratory. The clear wording of subsection 240(1) indicates that 12 consecutive and continuous months of employment are required, and this raises a presumption that seasonal workers will not be covered. Further, the Regulations were previously silent on whether seasonal workers were covered. The presumption then remained, and was not, in my opinion, disturbed by the decision of this Court in *Pioneer Grain*. In my view, the regulation was not declaratory.

[113] I agree that the amendment demonstrates that Parliament intended for seasonal workers to be afforded the protection of section 240. Previous to that amendment, however, the language chosen by Parliament offered no exception for seasonal workers. I am not persuaded that a line of adjudicative decisions which in my view extend a decision of this Court well beyond its intended scope are sufficient to change the intention of Parliament as evidenced by the language of the statute and Regulations as they existed at the time of the lay-off of these employees.

[114] In any event, I agree with the submission in the alternative of BDS that the new Regulation would not change the position of the appellants. BDS has

modification constitue une déclaration ou une modification quant à l'état du droit. Si la modification est une déclaration du droit qui était en vigueur à la date de son adoption et qu'elle a donc un simple effet déclaratoire, les appelants ont raison d'affirmer que l'arbitre était en droit d'en tenir compte. Par ailleurs, si la modification a modifié le droit en vigueur, alors l'arbitre devait l'ignorer.

[112] On a fait valoir que la modification est conforme à des décisions arbitrales antérieures qui ont étendu la protection de l'article 240 aux travailleurs saisonniers. Si telle est l'interprétation qu'il convient d'adopter, la modification est déclaratoire et aurait dû être appliquée par l'arbitre. Compte tenu de mon interprétation de l'arrêt *Pioneer Grain* et de ma conclusion selon laquelle les décisions arbitrales subséquentes ont élargi la portée de cette affaire bien au-delà de l'intention de la Cour, je ne peux conclure que cette disposition est effectivement déclaratoire. Le paragraphe 240(1) indique expressément qu'il doit y avoir douze mois consécutifs d'emploi continu, ce qui crée une présomption que les travailleurs saisonniers ne sont pas protégés par cette disposition. En outre, avant la modification, le Règlement n'indiquait nulle part si les travailleurs saisonniers étaient visés. La présomption n'a donc pas été réfutée et elle n'a pas été, à mon sens, perturbée par la décision de la présente Cour dans *Pioneer Grain*. À mon avis, la disposition réglementaire n'était pas déclaratoire.

[113] Je conviens que la modification démontre que le législateur avait l'intention d'accorder aux travailleurs saisonniers la protection de l'article 240. Toutefois, avant cette modification, le libellé retenu par le législateur ne faisait pas d'exception pour les travailleurs saisonniers. Je ne suis pas convaincu qu'une série de décisions arbitrales qui ont, à mon avis, élargi la portée d'une décision de la présente Cour bien au-delà de l'intention de cette dernière soit suffisante pour modifier l'intention du législateur qui ressort du libellé de la loi et du Règlement tels qu'ils existaient au moment de la mise à pied des employés.

[114] De toute façon, j'accepte la prétention subsidiaire de la BDS selon laquelle le nouveau Règlement ne change pas la position des appelants. La BDS a fait

argued that the termination of the government contract each year resulted in the termination of employment and any reasonable expectation thereof. Even if the provision were to apply (i.e. if it were declaratory), then, it would not advance the appellants' case. As far as the employer is concerned, there was a termination of employment at the end of each contract. This is consistent with my view of the employment relationship.

Public Policy Considerations

[115] Certainly, there are public policy arguments in favour of finding that these appellants meet the requirements of subsection 240(1). The unjust dismissal provisions exist to give protection to workers not covered by collective agreements. The appellants in this case were employed in the same positions for more than 10 years and reasonably expected to return to their jobs. Without the protection of section 240, they are unable to bring an action against their employer for wrongful dismissal under the *Canada Labour Code*.

[116] At the same time, it is easy to see how such a precedent could be abused. Granting coverage to employees who work far less than a full calendar year could open the door to more coverage of potential claimants than Parliament intended at the time that these employees were dismissed. If this Court attempts to stretch the language of the provision to include that which it clearly was not meant to include, the Court is effectively negating one of the gatekeeper functions of subsection 240(1).

[117] I am further persuaded by the fact that denial of the protection of the *Canada Labour Code* does not deprive these employees of action against their employer. It was suggested in argument before this Court that to deny these appellants redress under the Labour Code is to deny them any relief for their alleged unjust dismissals. With due respect to that submission, I cannot agree. Even absent the protection of the Labour Code, the appellants have remedies at common law against their employer particularly since

valoir que l'expiration du contrat gouvernemental chaque année entraînait la cessation d'emploi et toute attente raisonnable à cet égard. Même si la disposition devait s'appliquer (c'est-à-dire si elle était déclaratoire), elle ne serait d'aucune utilité pour la cause des appelants. Pour l'employeur, il y avait cessation d'emploi à la fin de chaque contrat. Cette position est conforme à mon opinion concernant la relation d'emploi.

Considérations d'ordre public

[115] Il y a certainement des arguments d'ordre public qui militent en faveur d'une conclusion voulant que ces appelants respectaient les conditions du paragraphe 240(1). Les dispositions relatives au congédiement injuste ont pour but d'assurer une protection aux travailleurs qui ne sont pas régis par des conventions collectives. En l'espèce, les appelants exerçaient les mêmes emplois depuis plus de dix ans et s'attendaient raisonnablement à reprendre leur travail. Sans la protection de l'article 240, ils ne peuvent poursuivre leur employeur pour congédiement injuste en vertu du *Code canadien du travail*.

[116] Parallèlement, il est facile de voir comment on peut abuser d'un précédent. Accorder cette protection aux employés qui travaillent bien en-deçà d'une pleine année civile pourrait étendre l'application de cette disposition à des plaignants beaucoup plus nombreux que ne le voulait le législateur au moment où ces employés ont été congédiés. Si la Cour entreprend d'élargir le libellé de la disposition pour inclure ce que le législateur n'a manifestement pas voulu y inclure, elle va en fait à l'encontre de l'une des fonctions de contrôle qui a été donnée au paragraphe 240(1).

[117] Je suis en outre convaincu que le refus d'accorder la protection du *Code canadien du travail* à ces appelants ne les prive pas d'un droit d'action contre leur employeur. On a fait valoir devant la Cour que refuser à ces appelants le redressement prévu au Code du travail équivaut à leur refuser toute possibilité de réparation pour les présumés congédiements injustes. En toute déférence, je ne peux souscrire à cet argument. Même en l'absence de la protection offerte par le Code du travail, les appelants ont des voies de

it appears from the evidence that they were erroneously forced into the federal arena to their detriment.

CONCLUSION

[118] For these reasons, I am of the view that the Adjudicator erred in concluding that the appellants had completed 12 consecutive months of continuous employment. I would dismiss the appeal with costs and affirm the decision of the Trial Judge.

¹ R.S.C., 1985, c. L-2, as amended (the *Canada Labour Code* or the Code).

² R.S.C., 1985, c. F-14 (the *Fisheries Act* or the Act). S. 5(1) [as am. by S.C. 1991, c. 1, s. 2] reads:

5. (1) The Minister may designate any persons or classes of persons as fishery officers or fishery guardians for the purposes of this Act and may limit in any manner the Minister considers appropriate the powers that a fishery officer or fishery guardian may exercise under this Act or any other Act of Parliament.

³ In the matter of an adjudication pursuant to Part III of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, as amended, between Michael Carew, Hugh Davis, Douglas Dean (Complainants) and Beothuk Data Systems, Ltd. Seawatch Division (respondent) (the Adjudicator's reasons), at p. 5.

⁴ Adjudicator's reasons, at p. 1.

⁵ Adjudicator's reasons, at p. 10.

⁶ 30 & 31 Vict., c. 3 (U.K.) (as am. by *Canada Act 1982*, 1982, c. 11 (U.K.), Schedule to the *Constitution Act, 1982*, Item 1) [R.S.C., 1985, Appendix II, No. 5].

⁷ S. 167(1) [as am. by R.S.C., 1985 (1st Supp.), c. 9, s. 5] reads:

167. (1) This Part [III] applies

(a) to employment in or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business, other than a work, undertaking or business of a local or private nature, in the Yukon Territory or the Northwest Territories;

(b) to and in respect of employees who are employed in or in connection with any federal work, undertaking or business described in paragraph (a);

(c) to and in respect of any employers of the employees described in paragraph (b); and

(d) to and in respect of any corporation established to perform any function or duty on behalf of the Government

recours en common law qu'ils peuvent exercer contre leur employeur, étant donné que la preuve semble démontrer qu'ils ont été forcés, à tort, de s'adresser aux tribunaux fédéraux à leur détriment.

CONCLUSION

[118] Pour ces motifs, je suis d'avis que l'arbitre a commis une erreur en concluant que les appelants avaient travaillé sans interruption pendant douze mois pour le même employeur. Je suis d'avis de rejeter l'appel avec dépens et de confirmer la décision du juge de première instance.

¹ L.R.C. (1985), ch. L-2, et ses modifications (le *Code canadien du travail* ou le Code).

² L.R.C. (1985), ch. F-14 (la *Loi sur les pêches* ou la Loi). L'art. 5(1) [mod. par L.C. 1991, ch. 1, art. 2] dispose comme suit:

5. (1) Le ministre peut désigner toute personne ou catégorie de personnes à titre d'agents des pêches, ou de gardes-pêche pour l'application de la présente loi et peut restreindre, de la façon qu'il estime indiquée les pouvoirs qu'un agent des pêches ou un garde-pêche est autorisé à exercer sous le régime de cette loi et de toute autre loi fédérale.

³ Affaire intéressant un arbitrage régi par la partie III du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, modifié, entre Michael Carew, Hugh Davis, Douglas Dean (plaignants) et Beothuk Data Systems Ltd., Division Seawatch (mise en cause) (les motifs de l'arbitre), à la p. 5.

⁴ Motifs de l'arbitre, à la p. 1.

⁵ Motifs de l'arbitre, à la p. 10.

⁶ 30 & 31 Vict., ch. 3 (R.-U.) (mod. par la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.), annexe de la *Loi constitutionnelle de 1982*, n° 1) [L.R.C. (1985), appendice II, n° 5].

⁷ L'art. 167(1) [mod. par L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9, art. 5] est rédigé dans les termes suivants:

167. (1) La présente partie [III] s'applique:

a) à l'emploi dans le cadre d'une entreprise fédérale, à l'exception d'une entreprise de nature locale ou privée dans le territoire du Yukon ou les Territoires du Nord-Ouest;

b) aux employés qui travaillent dans une telle entreprise;

c) aux employeurs qui engagent ces employés;

d) aux personnes morales constituées en vue de l'exercice de certaines attributions pour le compte de l'État cana-

of Canada, other than a department as defined in the *Financial Administration Act*.

⁸ R.S.C., 1985, c. F-14, as amended.

⁹ S. 242(3.1) reads:

242. . . .

(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.

¹⁰ [1994] 1 F.C. 652 (C.A.) (*Pollard*).

¹¹ It is well-settled law that consent cannot give to a tribunal a jurisdiction which statutory authority denies. See e.g., *Dominion Cannery Ltd. v. Costanza*, [1923] S.C.R. 46, at pp. 66-67; *Essex Incorporated Congregational Church Union v. Essex County Council*, [1963] A.C. 808 (H.L.), at pp. 820-821; and *Canadian National Railway Co. v. Canadian Transport Commission*, [1988] 2 F.C. 437 (T.D.), at pp. 449-450. By similar reasoning, a party cannot be estopped from challenging the jurisdiction of a tribunal because it failed to raise the objection in an earlier proceeding. See e.g., *Norway House Indian Band v. Canada (Adjudicator, Labour Code)*, [1994] 3 F.C. 376 (T.D.).

¹² S. 243(1) reads:

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

¹³ [1995] 3 F.C. 354 (C.A.).

¹⁴ The Motions Judge points to the decisions of adjudicators appointed under the Code in *Pierre Mongrain v. Pelee Island Transportation* (12 August 1986, Adjudicator: Abramowitz); *Re Beaudril v. Preignitz* (27 October 1986, Adjudicator: J. W. Samuels); and *Ghislain Simard v. Cablevision Baie St-Paul Inc.* (27 September 1989, Adjudicator: Tousignant).

¹⁵ [1981] 2 F.C. 815 (C.A.) (*Pioneer Grain*).

¹⁶ The French text of s. 240(1)(a) reads:

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. [Emphasis added.]

¹⁷ Reasons for judgment, at p. 484.

¹⁸ Reasons for judgment, at p. 484.

¹⁹ C.R.C., c. 986, as amended (the Regulations).

²⁰ See *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie v. Canada Labour Relations Board*, [1984] 2 S.C.R. 412; *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance*

dien, à l'exception d'un ministère au sens de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

⁸ L.R.C. (1985), ch. F-14, et ses modifications.

⁹ L'art. 242(3.1) est rédigé dans les termes suivants:

242. . . .

(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.

¹⁰ [1994] 1 C.F. 652 (C.A.) (*Pollard*).

¹¹ Il est bien établi en droit que le consentement ne peut donner à un tribunal une compétence que lui refuse la loi. Voir par exemple *Dominion Cannery Ltd. v. Costanza*, [1923] R.C.S. 46, aux p. 66 et 67; *Essex Incorporated Congregational Church Union v. Essex County Council*, [1963] A.C. 808 (H.L.), aux p. 820 et 821; et *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Commission canadienne des transports*, [1988] 2 C.F. 437 (1^{re} inst.), aux p. 449 et 450. En suivant un raisonnement semblable, une partie ne peut être empêchée de contester la compétence d'un tribunal parce qu'elle n'a pas soulevé l'objection au cours d'une procédure antérieure. Voir par exemple *Bande indienne de Norway House c. Canada (Arbitre, Code du travail)*, [1994] 3 C.F. 376 (1^{re} inst.).

¹² L'art. 243(1) est rédigé dans les termes suivants:

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

¹³ [1995] 3 C.F. 354 (C.A.).

¹⁴ Le juge des requêtes cite les décisions des arbitres nommés en vertu du Code dans les affaires suivantes: *Pierre Mongrain c. Pelee Island Transportation* (12 août 1986, arbitre Abramowitz); *Re Beaudril c. Preignitz* (27 octobre 1986, arbitre J. W. Samuels); et *Ghislain Simard c. Cablevision Baie St-Paul Inc.* (27 septembre 1989, arbitre Tousignant).

¹⁵ [1981] 2 C.F. 815 (C.A.) (*Pioneer Grain*).

¹⁶ L'art. 240(1)a) se lit comme suit:

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. [Non souligné dans l'original.]

¹⁷ Motifs du jugement, à la p. 484.

¹⁸ Motifs du jugement, à la p. 484.

¹⁹ C.R.C., ch. 986, et ses modifications (le Règlement).

²⁰ Voir *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. Conseil canadien des relations du travail*, [1984] 2 R.C.S. 412; *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; *Canada (Procureur général) c. Alliance de*

of Canada, [1993] 1 S.C.R. 941; and *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983.

²¹ R. Sullivan, *Driedger on the Construction of Statutes*, 3d. ed. (Toronto: Butterworths, 1994), at p. 220.

²² Reasons for judgment, at p. 484.

²³ *Official Languages Act*, R.S.C., 1985 (4th Supp.), c. 31, s. 13.

²⁴ Reasons for judgment, at p. 485.

²⁵ (Cowansville, Qué.: Éditions Yvon Blais Inc., 1991), at p. 276.

²⁶ (Toronto: Butterworths, 1983), at p. 171. See: *Juster v. The Queen*, [1974] 2 F.C. 398 (C.A.); *Food Machinery Corp. v. Registrar of Trade Marks*, [1946] Ex. C.R. 266; *The King v. Dubois*, [1935] S.C.R. 378; *R. v. Black & Decker Manufacturing Co. Ltd.*, [1975] 1 S.C.R. 411; and *R. v. Compagnie Immobilière BCN Ltée*, [1979] 1 S.C.R. 865. In all of these cases, the contest was between a wide and narrow construction in the two language versions. In *Juster, Food Machinery Inc., Black & Decker* and *Compagnie Immobilière*, the courts endorsed the wider meaning. In *Dubois*, the Court endorsed the narrower meaning. But, in all cases, the courts went beyond the bare meaning of the words, and resolved the ambiguity by considering the purpose and effect of the legislative provision at issue in order to arrive at the intention of Parliament.

²⁷ R.S.C. 1970, c. L-1, as amended.

²⁸ *An Act to amend the Canada Labour Code*, S.C. 1977-78, c. 27. Bill C-8 was tabled in the House of Commons on 27 October 1977 and received Royal Assent on 20 April 1978.

²⁹ For a discussion of the specific deficiencies, see G. England, "Recent Developments in Wrongful Dismissal and Some Pointers for Reform" (1978), 16 *Alta. L. Rev.* 470; and I. Christie *et al.*, *Employment Law in Canada*, 2d ed. (Toronto: Butterworths, 1993).

³⁰ *House of Commons Debates*, Vol. II, 3rd Sess., 30th Parl., 1977-78, at pp. 1831-1832. See also "A Better Deal for Canada's Unorganized Workers", an address by the Hon. John C. Munro, *The Labour Gazette* (19 August 1977), at p. 347; and G. England, "Unjust Dismissal in the Federal Jurisdiction: The First Three Years" (1982), 12 *Man. L.J.* 9, at p. 10.

³¹ As stated by J. Channell in *Reigate Rural District Council v. Sutton District Water Company; Ewart, Third Party* (1908), 99 L.T.R. 168 (K.B.), at p. 170, "it is always necessary in construing a statute, and in dealing with the words you find in it, to consider the object with which the statute was passed, because it enables one to understand the meaning of the words introduced into the enactment." Cited by Anglin C.J.C. with approval in *Hirsch v. Protestant Board of School Comms.*, [1926] S.C.R. 246, at p. 267; and see *Ottawa, City of v. Canada Atlantic Ry. Co.* (1903), 33 S.C.R. 376; *Attorney-General for Canada v. Hallet & Carey Ltd.*, [1952] A.C. 427 (P.C.), at p. 449, *per* Lord Radcliffe;

la Fonction publique du Canada, [1993] 1 R.C.S. 941; et *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983.

²¹ R. Sullivan, *Driedger on the Construction of Statutes*, 3^e éd. (Toronto: Butterworths, 1994), à la p. 220.

²² Motifs du jugement, à la p. 484.

²³ *Loi sur les langues officielles*, L.R.C. (1985) (4^e suppl.), ch. 31, art. 13.

²⁴ Motifs du jugement, à la p. 485.

²⁵ (Cowansville (Québec): Éditions Yvon Blais Inc., 1991), à la p. 309.

²⁶ (Toronto: Butterworths, 1983), à la p. 171. Voir: *Juster c. La Reine*, [1974] 2 C.F. 398 (C.A.); *Food Machinery Corp. v. Registrar of Trade Marks*, [1946] R.C.É. 266; *The King v. Dubois*, [1935] R.C.S. 378; *R. v. Black & Decker Manufacturing Co. Ltd.*, [1975] 1 R.C.S. 411; et *R. c. Compagnie Immobilière BCN Ltée*, [1979] 1 R.C.S. 865. Dans toutes ces causes, il s'agissait de choisir entre l'interprétation large et l'interprétation restrictive dans les deux versions. Dans *Juster, Food Machinery Inc., Black & Decker* et *Compagnie Immobilière*, les tribunaux ont adopté le sens large. Dans *Dubois*, le tribunal a retenu le sens restrictif. Cependant, dans tous les cas, les tribunaux sont allés au-delà du sens ordinaire des mots, et ont dissipé l'ambiguïté en examinant le but et l'effet de la disposition législative en question afin de dégager l'intention du législateur.

²⁷ S.R.C. 1970, ch. L-1, et ses modifications.

²⁸ *Loi modifiant le Code canadien du travail*, S.C. 1977-78, ch. 27. Le projet de loi C-8 a été déposé à la Chambre des communes le 27 octobre 1977 et a reçu la sanction royale le 20 avril 1978.

²⁹ Pour une analyse détaillée des lacunes, voir G. England, «Recent Developments in Wrongful Dismissal and Some Pointers for Reform» (1978), 16 *Alta. L. Rev.* 470; et I. Christie *et al.*, *Employment Law in Canada*, 2^e éd. (Toronto: Butterworths, 1993).

³⁰ *Débats de la Chambre des Communes* (vol. II, 3^e sess., 30^e Lég., 1977-78), aux p. 1831 et 1832. Voir également «A Better Deal for Canada's Unorganized Workers», allocation prononcée par le ministre John C. Munro, *The Labour Gazette* (19 août 1977), à la p. 347; et G. England, «Unjust Dismissal in the Federal Jurisdiction: The First Three Years» (1982), 12 *Man. L.J.* 9, à la p. 10.

³¹ Comme l'indique J. Channell dans *Reigate Rural District Council v. Sutton District Water Company; Ewart, Third Party* (1908), 99 L.T.R. 168 (K.B.), à la p. 170, [TRADUCTION] «il faut toujours en interprétant une loi, et les mots que l'on y retrouve, examiner le but en vue duquel la loi a été adoptée, parce que cela nous permet de comprendre le sens des mots qui ont été utilisés dans cette loi.» Cité par le juge en chef Anglin avec approbation dans *Hirsch v. Protestant Board of School Comms.*, [1926] R.C.S. 246, à la p. 267; voir aussi *Ottawa, City of v. Canada Atlantic Ry. Co.* (1903), 33 R.C.S. 376; *Attorney-General for Canada v. Hallet & Carey Ltd.*, [1952] A.C. 427 (P.C.), à la p. 449, *par*

and *Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries, Ltd.*, [1940] A.C. 1014 (H.L.), at p. 1022, *per* Viscount Simon L.C.

³² S.C. 1970-71-72, c. 48, as amended.

³³ [1983] 1 S.C.R. 2, at p. 10.

³⁴ See N. Grosman, *Federal Employment Law in Canada* (Toronto: Carswell, 1990), at p. 91.

³⁵ Reasons for judgment, at p. 491.

³⁶ *Supra*, note 29, at p. 672.

³⁷ (19 August 1987, Adjudicator: D. G. Pyle, Ref. No. 771-Ont.), at p. 19.

³⁸ *An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act*, R.S.C., 1985 (1st. Supp.), c. 9.

³⁹ S.C. 1974-75-76, c. 20.

⁴⁰ It is clear that the principle that Parliament's last act governs does not apply where the change in one language version of the statute amounts to a mistake. Rather, where there is such a mistake, the untouched version will usually take precedence. See e.g., *R. v. Popovic et al.*, [1976] 2 S.C.R. 308, *per* Pigeon J.; and *Laberge v. Carbonneau et le Procureur Général de la Province de Québec* (1921), 30 B.R. 385 (Qué.).

⁴¹ The Court quoted the following passage from the decision of the adjudicator, at p. 823:

The evidence is that workers in the construction maintenance crew are laid off during the period between about December 15 and December 21 in each year, and are called back sometime between early January and late February or early March. This is referred to by the employer as "cold weather lay off". When the employees leave in December they are paid vacation pay earned up to that date. When they resume work they begin to earn vacation pay again. They are never granted a paid vacation as such.

⁴² Reasons for judgment, at p. 491.

⁴³ Reasons for judgment, at p. 490.

⁴⁴ R.S.C., 1985, c. I-21, as amended.

lord Radcliffe; et *Nokes v. Doncaster Amalgamated Collieries, Ltd.*, [1940] A.C. 1014 (H.L.), à la p. 1022, par le vicomte Simon.

³² S.C. 1970-71-72, ch. 48, et ses modifications.

³³ [1983] 1 R.C.S. 2, à la p. 10.

³⁴ Voir N. Grosman, *Federal Employment Law in Canada* (Toronto: Carswell, 1990), à la p. 91.

³⁵ Motifs du jugement, à la p. 491.

³⁶ Précité, note 29, à la p. 672.

³⁷ (19 août 1987, arbitre D. G. Pyle, n° de référence 771-Ont.), à la p. 19.

³⁸ *Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. (1985) (1^{er} suppl.), ch. 9.

³⁹ S.C. 1974-75-76, ch. 20.

⁴⁰ Il est clair que le principe selon lequel la dernière mesure prise par le législateur doit avoir préséance ne s'applique pas lorsque la modification d'une version de la loi équivaut à une erreur. Lorsqu'il y a une telle erreur, la version non modifiée sera habituellement préférée. Voir, par exemple, *R. c. Popovic et al.*, [1976] 2 R.C.S. 308, le juge Pigeon; et *Laberge c. Carbonneau et le Procureur Général de la Province de Québec* (1921), 30 B.R. 385 (Qué.).

⁴¹ La Cour note le passage suivant de la décision de l'arbitre, à la p. 823:

La preuve administrée démontre que les ouvriers de l'équipe de maintenance [*sic*] sont mis à pied entre le 15 décembre et le 21 décembre chaque année puis sont habituellement rappelés entre le début de janvier et la fin de février ou le début de mars. C'est ce que l'employeur appelle la «mise à pied hivernale». Au départ des employés en décembre on leur verse les congés gagnés jusqu'à cette date. Lorsqu'ils reprennent leur travail, ils recommencent à gagner des congés. Ils n'ont jamais droit à des congés payés comme tels.

⁴² Motifs du jugement, à la p. 491.

⁴³ Motifs du jugement, à la p. 490.

⁴⁴ L.R.C. (1985), ch. I-21, et ses modifications.