

A-160-81

A-160-81

Manitoba Pool Elevators (Applicant)

v.

Canada Labour Relations Board, Grain Services Union (C.L.C.) (Respondents)

Court of Appeal, Thurlow C.J., Heald J. and Lalonde D.J.—Winnipeg, October 22; Ottawa, November 13, 1981.

Judicial review — Applications to review — Labour relations — Applications to set aside orders of Canada Labour Relations Board — Board held that applicant employer's offer of management positions to certain employees was motivated by a desire to get employees out of respondent Union — S. 184(1)(a) of Canada Labour Code prohibits interference by employer in representation of employees by bargaining agent — Board ordered rescission of management contracts ab initio in so far as they conflicted with collective agreement and terms and conditions of employment but did not order rescission of corollary equipment contracts — Determination of whether employees in question were "employees" within Code definition not condition precedent to Board's jurisdiction to decide whether an unfair labour practice had been committed — Whether Board lacked jurisdiction to sever equipment contracts from management contracts — Applications dismissed — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1, ss. 107, 108, 118(p)(i),(ii), 121, 184(1)(a), 187(1)(a), 188, 189.

Applications to review and set aside an order of the Canada Labour Relations Board amending an earlier order, and the earlier order. The applicant employer held a meeting of 15 employees, in the absence of a Union representative, who were members of a bargaining unit for which the respondent Union was the bargaining agent. The employees were offered and accepted management contracts. Some of the employees also entered into contracts for the purchase by the employer of certain equipment. The Board concluded that the employer was motivated by a desire to get the elevator managers out of the Union. It found that this was a prohibited motivation and that the applicant was in violation of paragraph 184(1)(a) of the *Canada Labour Code* which prohibits interference by an employer in the representation of employees by a bargaining agent. The Board ordered the employer to recognize the Union as exclusive bargaining agent and to rescind any action it had taken to remove the employees in question from the bargaining unit. It declared that the employees were bound by the most recent collective agreement and ordered the employer to recognize, acknowledge and fulfill its obligations under the agreement as if these employees had never been considered by the employer to be outside the bargaining unit. Finally, the Board ordered that all individual contracts, except those dealing with equipment sales, be rescinded *ab initio* in so far as they conflicted with the terms of the collective agreement. The employer submits that the Union was not the bargaining agent

Manitoba Pool Elevators (requérante)

c.

a Le Conseil canadien des relations du travail, le Syndicat des services du grain (C.T.C.) (intimés)

b Cour d'appel, juge en chef Thurlow, juge Heald et juge suppléant Lalonde—Winnipeg, 22 octobre; Ottawa, 13 novembre 1981.

Contrôle judiciaire — Demandes d'examen — Relations du travail — Demandes d'annulation d'ordonnances du Conseil canadien des relations du travail — Le Conseil a jugé que par son offre de postes de cadre à certains employés, l'employeur requérant était animé par le désir d'exclure des employés du Syndicat intimé — L'art. 184(1)a du Code canadien du travail interdit à un employeur de s'ingérer dans la représentation des employés par un agent négociateur — Le Conseil a ordonné que les contrats de direction soient résiliés ab initio dans la mesure où ils entraient en conflit avec la convention collective et avec les conditions d'emploi, mais il n'a pas ordonné la résolution des contrats de vente de matériel en découlant — La détermination de la question de savoir si les employés en question étaient des «employés» selon la définition qu'en donne le Code n'est pas une condition préalable à l'exercice par le Conseil de son pouvoir de décider si une pratique déloyale en matière de relations de travail a été commise — Il échet d'examiner si le Conseil n'avait pas le pouvoir de dissocier les contrats de vente de matériel des contrats de direction — Demandes rejetées — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), c. 10, art. 28 — Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1, art. 107, 108, 118p)(i),(ii), 121, 184(1)a, 187(1)a, 188, 189.

d Demandes tendant à l'examen et à l'annulation d'une ordonnance du Conseil canadien des relations du travail modifiant une ordonnance antérieure, et de l'ordonnance antérieure. L'employeur requérant a, en l'absence d'un représentant syndical, réuni 15 employés qui étaient membres d'une unité de négociation dont le Syndicat intimé était l'agent négociateur. On a offert des contrats de direction à ces employés, et ces derniers les ont acceptés. Certains d'entre eux ont également conclu avec l'employeur des contrats de vente de matériel. Le Conseil a conclu que l'employeur était animé par le désir d'exclure les directeurs d'élevateurs du Syndicat. Le Conseil a décidé qu'il s'agissait d'un motif interdit et que la requérante contrevenait à l'alinéa 184(1)a du *Code canadien du travail* qui interdit à un employeur de s'ingérer dans la représentation des employés par un agent négociateur. Le Conseil a ordonné à l'employeur de reconnaître le Syndicat en tant qu'agent négociateur exclusif et d'annuler toute mesure prise en vue d'exclure les employés en question de l'unité de négociation. Le Conseil a déclaré que ces employés étaient liés par la convention collective la plus récente, et a ordonné à l'employeur de reconnaître et de respecter ses obligations, aux termes de la convention, comme si ces employés n'avaient jamais été considérés comme exclus de l'unité de négociation. Finalement, le Conseil a ordonné que tous les contrats de travail individuels, à l'exception de ceux portant sur des ventes de matériel, soient résiliés *ab initio* dans la mesure où ils entraient en conflit avec les

of the employees with respect to the new positions because they were management positions outside the scope of the bargaining unit, and that in failing to address and decide whether in such positions the employees were within the definition of "employee" in subsection 107(1) of the Code, the Board had failed to decide a question that was essential to its jurisdiction to find that the applicant had violated paragraph 184(1)(a) of the Code. The second submission was that the Board was without jurisdiction to sever the equipment purchases from the management contracts.

Held, the applications are dismissed.

Per Thurlow C.J. (Lalande D.J. concurring): These persons were employees within the meaning of the Act and were members of the bargaining unit represented by the Union when the conduct complained of began. They continued to be employees within the meaning of the Act at least up to the time the contracts with the applicant were signed. It is the conduct of the applicant in this period that the Board held was in violation of paragraph 184(1)(a). The Board therefore had jurisdiction to decide whether this conduct constituted improper interference with the representation of employees by the Union. It was not essential to determine the employment status of the individuals after the management contracts were signed. Having found that the employer had violated paragraph 184(1)(a), the Board had the powers conferred by section 189, which provides that the Board may order a party to comply with that section and require the offender to do or refrain from doing anything that is equitable in order to remedy the situation. What the Board has done is to declare the violation and then to require the employer to rescind its action that made the employees managers and restore them to jobs within the bargaining unit. This falls within the powers conferred on the Board by section 189. As to the second issue, the effect of the order as a whole is to require the employer to agree to rescission of the management contracts, but at the same time to make no order with respect to the rights of the employer to relief from its undertakings to purchase equipment. The order thus does not require the employer to rescind or to agree to rescission of the equipment contracts. At the same time the order does not expressly exclude or interfere with any right the employer may have had to insist on rescission of the equipment contract as a term for rescission of the management contract with the particular individual. Therefore, in its reference to the rights of the employer with respect to the equipment contracts arising upon rescission of the management contracts the Board, having made no order, has not exceeded its jurisdiction.

Per Heald J. dissenting in part: The Board purports to rescind subject employment contracts *ab initio* in so far as they conflict with the provisions of the collective agreement and the terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit. The purported partial rescission of the employment contracts is so imprecise and ambiguous as to be meaningless. A person against whom an order is made by a Board having extensive powers of enforcement such as this Board, is entitled to know, with some precision, exactly what it is being

dispositions de la convention collective. L'employeur fait valoir que le Syndicat n'était pas l'agent négociateur des employés occupant ces nouveaux postes, lesquels étaient des postes de cadre exclus de l'unité de négociation, et que ne s'étant pas demandé si les employés occupant de tels postes étaient des employés au sens du paragraphe 107(1) du Code, le Conseil a ainsi passé outre à une question préalable essentielle à l'exercice de la compétence lui permettant de déclarer que la requérante avait enfreint l'alinéa 184(1)a du Code. Le second argument est que le Conseil n'avait pas le pouvoir de dissocier les achats de matériel des contrats de direction.

Arrêt: les demandes sont rejetées.

Le juge en chef Thurlow (le juge suppléant Lalande souscrivant): Ces personnes étaient des employés au sens de la Loi ainsi que des membres de l'unité de négociation représentée par le Syndicat au moment où ont commencé les agissements ayant fait l'objet de plaintes. Elles sont demeurées des employés au sens de la Loi au moins jusqu'au moment de la signature des contrats conclus avec la requérante. Ce sont les gestes posés par cette dernière durant cette période que le Conseil a jugés contraires à l'alinéa 184(1)a. Le Conseil avait effectivement le pouvoir de déterminer si cette conduite constituait de l'ingérence en ce qui concerne la représentation des employés par le Syndicat. Il n'était pas essentiel de déterminer la situation de ces particuliers après la signature de leur contrat de direction. Après avoir constaté que l'employeur avait enfreint l'alinéa 184(1)a, le Conseil avait le pouvoir d'appliquer les mesures prévues à l'article 189, qui prévoit que le Conseil peut, par ordonnance, requérir une partie de se conformer à cet article et exiger du contrevenant de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il est juste de lui enjoindre de faire ou de ne pas faire pour remédier à la situation. Le Conseil a tout d'abord déclaré l'employeur coupable de l'infraction et lui a ordonné ensuite d'annuler toute mesure prise en vue de faire de ces employés des directeurs et de les reprendre à des postes compris dans l'unité de négociation. Le Conseil disposait, aux termes de l'article 189, du pouvoir de rendre une telle ordonnance. Pour ce qui est du second point litigieux, l'ordonnance prise dans son ensemble exige de l'employeur qu'il consente à la résolution des contrats de direction, mais ne prévoit rien quant aux droits de ce dernier d'être relevé de son engagement d'acheter le matériel. L'ordonnance n'exige donc pas de l'employeur qu'il résolve ou accepte de résoudre les contrats d'achat de matériel. Dans un même temps cependant, cette ordonnance n'exclut ni n'entrave expressément l'exercice par l'employeur de son droit d'exiger que chaque particulier consente, comme condition de résolution des contrats de direction, à la résolution des contrats d'achat de matériel. Le Conseil, qui n'a pas rendu d'ordonnance relativement à ces contrats d'achat de matériel, n'a pas outre-passé les limites de sa compétence en faisant allusion aux droits que l'employeur pourrait exercer à l'égard des contrats précités en cas de résolution des contrats de direction.

Le juge Heald dissident en partie: Le Conseil a voulu déclarer les contrats d'emploi en question résiliés *ab initio* dans la mesure où ils entraient en conflit avec les dispositions de la convention collective et les conditions d'emploi des membres de l'unité de négociation. La prétendue résolution partielle du contrat d'embauche est prononcée en des termes à ce point vagues et équivoques qu'elle n'a aucun sens. La personne contre laquelle une ordonnance est rendue par un organisme possédant des pouvoirs aussi étendus que ceux du Conseil a le droit de

ordered to do or refrain from doing. Nothing in the Code gives the Board authority to rescind a contract or a portion thereof between two parties to a contract without the consent of the parties. The Board was in error in including the rescission *ab initio* paragraph in its order. This paragraph is so patently unreasonable as to demand intervention by the Court and it should be set aside.

Service Employees' International Union, Local No. 333 v. Nipawin District Staff Nurses Association [1975] 1 S.C.R. 382, followed. *Canadian Union of Public Employees Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation* [1979] 2 S.C.R. 227, followed.

APPLICATIONS for judicial review.

COUNSEL:

W. D. Hamilton for applicant.
N. W. Sherstobitoff, Q.C. for respondent Canada Labour Relations Board.
Gwen Gray for respondent Grain Services Union (C.L.C.).

SOLICITORS:

Thompson, Dorfman, Sweatman, Winnipeg, for applicant.
Sherstobitoff, Hrabinsky, Stromberg & Young, Saskatoon, for respondent Canada Labour Relations Board.
Kuziak & Gray, Regina, for respondent Grain Services Union (C.L.C.).

The following are the reasons for judgment rendered in English by

THURLOW C.J.: This is an application under section 28 of the *Federal Court Act*, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, to review and set aside an order of the Canada Labour Relations Board made on or about March 6, 1981, on an application for review of an earlier order made on or about January 13, 1981. There is also before the Court an application for review of the decision leading to the earlier order. As the order of March 6, 1981, supplants the effective paragraphs of the earlier order, only the later order needs to be considered.

The only grounds on which a review of the order may be made under section 28 of the *Federal*

savoir avec une certaine précision ce qu'on lui ordonne exactement de faire ou de s'abstenir de faire. Nulle part dans le Code on autorise le Conseil à résouder la totalité ou une partie d'un contrat conclu entre deux parties sans obtenir au préalable leur consentement respectif. Le Conseil a fait erreur en incluant dans son ordonnance le paragraphe portant sur la résolution *ab initio*. Ce paragraphe est à ce point déraisonnable qu'il demande une intervention judiciaire, et il doit être annulé.

Jurisprudence: arrêts suivis: *Union internationale des employés des services, local no. 333 c. Nipawin District Staff Nurses Association* [1975] 1 R.C.S. 382; *Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. La Société des alcools du Nouveau-Brunswick* [1979] 2 R.C.S. 227.

DEMANDES de contrôle judiciaire.

AVOCATS:

W. D. Hamilton pour la requérante.
N. W. Sherstobitoff, c.r., pour l'intimé le Conseil canadien des relations du travail.
Gwen Gray pour l'intimé le Syndicat des services du grain (C.T.C.).

PROCUREURS:

Thompson, Dorfman, Sweatman, Winnipeg, pour la requérante.
Sherstobitoff, Hrabinsky, Stromberg & Young, Saskatoon, pour l'intimé le Conseil canadien des relations du travail.
Kuziak & Gray, Regina, pour l'intimé le Syndicat des services du grain (C.T.C.).

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

LE JUGE EN CHEF THURLOW: Il s'agit en l'espèce d'une demande fondée sur l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), c. 10, tendant à l'examen et à l'annulation de l'ordonnance rendue le 6 mars 1981 ou vers cette date par le Conseil canadien des relations du travail par suite d'une demande d'examen d'une ordonnance antérieure rendue le 13 janvier 1981 ou vers cette date. La Cour est aussi saisie d'une demande d'examen de la décision qui est à l'origine de l'ordonnance antérieure. Cependant, comme l'ordonnance du 6 mars 1981 est venue remplacer les paragraphes en vigueur de l'ordonnance antérieure, seule l'ordonnance la plus récente sera examinée.

Les seuls motifs donnant lieu à un examen fondé sur l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale* en ce

Court Act are those referred to in paragraph 28(1)(a), that is to say, that the Board "failed to observe a principle of natural justice or otherwise acted beyond or refused to exercise its jurisdiction". Review of orders of the Canada Labour Relations Board on any of the other grounds mentioned in subsection 28(1) is precluded by section 122 of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1970, c. L-1.

The order in question resulted from complaints made to the Canada Labour Relations Board by the respondent Union on October 25, 1979, and October 31, 1979, alleging that the applicant had violated paragraph 184(1)(a) and other provisions of the *Canada Labour Code* by its action, *inter alia*, in convening, in the absence of a representative of the Union and over its objection, a meeting of 15 employees who, at that time, were members of a bargaining unit of which the Union was the certified bargaining agent, in presenting to such employees a form of contract for their re-engagement in positions considered by the applicant to be outside the scope of the bargaining unit and in requiring the 15 employees, if they wanted the positions, to sign management contracts not later than October 12, 1979, subsequently extended to October 26, 1979. By the time the complaints had been heard and decided, all 15 employees had signed management contracts. Some of the employees also entered into contracts for the purchase by the applicant of equipment used by the employees in a side operation which they had been conducting and which was being taken over by the applicant as part of its scheme for reorganizing its system for the management of the operations of its principal country elevators.

After a six-day hearing, the Board, in the course of reasons covering some 20 pages, said:

The creation and filling of the so-called out-of-scope positions of service centre managers cannot be compared, in our view, to any normal progression of bargaining unit employees "through the ranks" to managerial posts. The circumstances surrounding these appointments lead the Board to conclude that the respondent was motivated by the desire attributed to it by the applicant in its submissions, "to get the elevator managers out of the union". We find that this is a prohibited motivation and that the respondent's implementation of its

qui a trait à l'ordonnance du Conseil sont ceux qui sont énumérés à l'alinéa 28(1)a de cette Loi. Aux termes de cette disposition, le recours prévu n'est possible que lorsque le Conseil «n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence». L'article 122 du *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1, empêche l'examen des ordonnances du Conseil pour tous les autres motifs mentionnés au paragraphe 28(1).

Le Conseil canadien des relations du travail a rendu l'ordonnance en litige à la suite de plaintes déposées par le Syndicat intimé les 25 et 31 octobre 1979. Le Syndicat reprochait à la requérante d'avoir contrevenu à l'alinéa 184(1)a ainsi qu'à d'autres dispositions du *Code canadien du travail*, notamment en réunissant, en l'absence d'un représentant du Syndicat et malgré les protestations de ce dernier, 15 employés qui étaient, à ce moment-là, membres d'une unité de négociation dont le Syndicat était l'agent négociateur, en offrant à ces employés de nouveaux contrats d'emploi à des postes qui, de l'avis de la requérante, étaient exclus de l'unité de négociation et en exigeant de ces 15 employés qu'ils signent, si l'offre les intéressait, des contrats de direction au plus tard le 12 octobre 1979, délai qui fut ultérieurement prolongé jusqu'au 26 octobre 1979. Avant même que le Conseil eût terminé d'instruire et de juger les plaintes déposées devant lui, les 15 employés visés avaient déjà signé les contrats qui leur étaient offerts. Certains d'entre eux avaient en outre conclu avec la requérante des contrats de vente de matériel servant à leurs activités commerciales connexes, matériel que la requérante se proposait de reprendre à son compte dans le cadre de son programme de restructuration du système de gestion des activités de ses principaux élévateurs régionaux.

Au terme de six jours d'audience, le Conseil, dans des motifs comportant une vingtaine de pages, déclarait ce qui suit:

La création et l'attribution des soi-disant postes exclus, désignés sous le nom de directeur de centre de services, ne peuvent représenter, à notre avis, la progression normale, «*échelon par échelon*» jusqu'au poste de direction, qui s'applique aux employés de l'unité de négociation. Autrement dit, les circonstances entourant lesdites nominations ont amené le Conseil à conclure que l'intimé était animé par le désir que lui attribuait le requérant dans ses représentations, à savoir celui d'exclure les directeurs d'élevateurs du syndicat. Le Conseil conclut qu'il

re-organization plan during September and October of 1979 amounted to improper interference with the role of the applicant as representative of the elevator managers who are members of the bargaining unit. The respondent is thus in violation of section 184(1)(a) of the Code which prohibits interference by an employer in the representation of employees by a bargaining agent.

The Board's order, after reciting the proceedings leading up to it, directed as follows:

- (1) The Board declares the employer has contravened section 184(1)(a) of the Canada Labour Code (Part V—Industrial Relations);
- (2) The Board orders that the employer recognize the union as exclusive bargaining agent for the fifteen individuals;
- (3) The employer is ordered to rescind any action it has taken in its attempt to remove the fifteen individuals from the bargaining unit for which the union is the certified bargaining agent;
- (4) The Board declares that the fifteen individuals have been bound by the most recent collective agreement between the employer and bargaining agent;
- (5) The Board orders that the employer recognize, acknowledge and fulfill its obligations under the most recent collective agreement with respect to these fifteen members of the bargaining unit, as if they were never considered by the employer to be outside the bargaining unit;
- (6) To further ensure fulfilment of the objectives of Part V of the Canada Labour Code and to specifically counteract the consequences of the employer's failure to comply with the Code that are adverse to the fulfilment of those objectives, the Board orders, in addition to other specified remedies, that all individual contracts of employment between the employer and the fifteen individuals are rescinded ab initio insofar as they conflict with the provisions of the collective agreement and terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit for which the union is the exclusive bargaining agent; except, for the sake of clarity, the Board's order does not rescind nor is it intended to interfere with or affect any provision of, or transaction as a consequence of, a management contract between the employer and any of the fifteen individuals with respect to the sale, transfer or other disposition of ownership or any legal right or obligation with respect to equipment.

The principal attack made on the order, and the only one argued by counsel, was that the Union was not the bargaining agent of the employees with respect to the new positions, because they were management positions outside the scope of the bargaining unit, and that in failing to address and decide whether in such positions the employees were within the definition of "employee" in subsection 107(1) of the Canada Labour Code, the Board had failed to decide a question that was essential to its jurisdiction to

s'agit là d'un motif interdit et, qu'en mettant en œuvre son projet de restructuration pendant les mois de septembre et octobre 1979, l'intimé s'ingérait dans le rôle du requérant qui est de représenter les directeurs d'élevateurs, membres de son unité de négociation. L'intimé enfreint donc l'alinéa 184(1)a) du Code qui interdit à un employeur de s'ingérer dans la représentation des employés par un agent négociateur.

Après avoir exposé les diverses étapes du litige, le Conseil a rendu une ordonnance comportant les conditions qui suivent:

- (1) le Conseil déclare que l'employeur a enfreint l'alinéa 184(1)a) du Code canadien du travail (Partie V—Relations industrielles);
- (2) le Conseil ordonne que l'employeur reconnaisse le syndicat en tant qu'agent négociateur exclusif des quinze particuliers;
- (3) le Conseil ordonne à l'employeur d'annuler toute mesure prise en vue d'exclure les quinze particuliers de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat est l'agent négociateur accrédité;
- (4) le Conseil déclare que les quinze particuliers sont liés par la convention collective la plus récente conclue entre l'employeur et l'agent négociateur;
- (5) le Conseil ordonne que l'employeur reconnaisse et respecte ses obligations, aux termes de la convention collective la plus récente, à l'égard de ces quinze membres de l'unité de négociation, comme s'ils n'avaient jamais été considérés comme exclus de l'unité de négociation;
- (6) pour assurer la réalisation des objectifs de la Partie V du Code canadien du travail et pour parer plus précisément à toute conséquence de la non-conformité au Code par l'employeur, qui pourrait être défavorable à la réalisation des objectifs, le Conseil ordonne, en plus des autres redressements précisés, que tous les contrats de travail individuels entre l'employeur et les quinze particuliers soient résiliés ab initio dans la mesure où ils entrent en conflit avec les dispositions de la convention collective et avec les conditions d'emploi des employés faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat est l'agent négociateur exclusif; par mesure de précision, l'ordonnance du Conseil n'annule ni ne vise à influencer sur toute disposition, ou toute transaction en découlant, d'un contrat de direction conclu entre l'employeur et les quinze particuliers, en ce qui a trait à la vente, au transfert ou à tout autre acte lié à la propriété, ou toute obligation ou tout droit acquis en ce qui a trait audit matériel.

Le principal reproche dirigé contre cette ordonnance, et le seul d'ailleurs à être débattu par les avocats, avait trait au fait que le Syndicat n'était pas l'agent négociateur des employés occupant ces nouveaux postes, lesquels étaient des postes de cadre exclus de l'unité de négociation. On reprochait au Conseil de ne pas s'être demandé si les employés occupant de tels postes étaient des employés au sens de la définition d'"employé" du paragraphe 107(1) du Code canadien du travail et d'avoir ainsi passé outre à une question préalable

find that the applicant had violated paragraph 184(1)(a) of the Code. These 15 persons, however, were employees within the meaning of the Act and were members of the bargaining unit represented by the Union when the actions complained of and found by the Board began. They continued to be employees within the meaning of the Act at least up to the time the contracts with the applicant were signed. It is the conduct of the applicant in this period that the Board held was in violation of paragraph 184(1)(a). On these facts the question whether that conduct constituted improper interference with the representation of employees by the Union was plainly one which the Board had jurisdiction to decide and it seems to me to be impossible to say that the Board did not have jurisdiction to decide the question in the way it did. In my opinion, it was not essential to the reaching of the Board's conclusion that the employment status of the 15 individuals after signing their management contracts be determined.

Having found that the applicant had violated paragraph 184(1)(a) by interfering with the Union's representation of the 15 individuals, the Board had the powers conferred by section 189. With respect to such a violation, the section provides:

189. ... the Board may, by order, require the party to comply with that subsection or section and ...

... for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any failure to comply with any provision to which this section applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under this section, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of such failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

It appears to me that what the Board has done by the first 5 paragraphs of its order is first to declare the violation and then to require the employer to rescind its action that made the 15 individuals service station managers and restore them to jobs within the classification of country elevator managers comprising the bargaining unit in which they had been members. To do this, as it

essentielle à l'exercice de la compétence qui lui avait permis de déclarer que la requérante avait enfreint l'alinéa 184(1)a) du Code. Toutefois, ces 15 personnes étaient des employés au sens de la Loi ainsi que des membres de l'unité de négociation représentée par le Syndicat au moment où ont commencé les agissements ayant fait l'objet de plaintes devant le Conseil. Elles sont demeurées des employés au sens de la Loi au moins jusqu'au moment de la signature des contrats conclus avec la requérante. Ce sont les gestes posés par cette dernière durant cette période que le Conseil a jugés contraires à l'alinéa 184(1)a). A la lumière de ces faits, j'estime que le Conseil avait effectivement le pouvoir de déterminer si la conduite de la requérante constituait de l'ingérence en ce qui concerne la représentation des employés par le Syndicat. Il m'apparaît par ailleurs impossible d'affirmer que le Conseil n'avait pas la compétence pour trancher la question comme il l'a fait. A mon avis, il n'était pas essentiel que le Conseil se prononce d'abord sur la situation des 15 particuliers après la signature de leur contrat de direction avant de pouvoir rendre sa décision.

Après avoir constaté que la requérante avait enfreint l'alinéa 184(1)a) en s'ingérant dans la représentation des 15 particuliers par le Syndicat, le Conseil avait le pouvoir d'appliquer les mesures prévues à l'article 189 à l'égard d'une telle infraction, c'est-à-dire:

189. ... il peut, par ordonnance, requérir ladite partie de se conformer à ce paragraphe ou à cet article et ...

... afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente Partie, le Conseil peut, à l'égard de toute infraction à quelque disposition visée par le présent article, exiger d'un employeur ou d'un syndicat, par ordonnance, de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il est juste de lui enjoindre de faire ou de s'abstenir de faire afin de remédier ou de parer à toute conséquence défavorable à la réalisation des objectifs susmentionnés que pourrait entraîner ladite infraction, et ce en plus ou à la place de toute ordonnance que le Conseil est autorisé à rendre en vertu du présent article.

Selon moi, dans les 5 premiers paragraphes de son ordonnance, le Conseil a d'abord déclaré l'employeur coupable de l'infraction et lui a ensuite ordonné d'annuler toute mesure prise en vue de faire des 15 particuliers visés des directeurs de centre de services et de les reprendre à des postes compris dans la catégorie des directeurs d'élevateurs régionaux, laquelle constitue l'unité de négo-

seems to me, falls within the powers conferred on the Board by section 189, and does not require that any conclusion be reached as to whether as service station managers the 15 individuals would have been persons who perform management functions within the meaning of the definition of employee in section 107 of the *Canada Labour Code*. The applicant's submission accordingly fails.

A further submission was raised by the applicant in its memorandum and, though not argued, was not abandoned. It was that the Board was without jurisdiction to sever the equipment purchases from the management contracts. This is a matter dealt with in paragraph 6 of the Board's order. By that paragraph the Board purports to rescind the management contracts *ab initio* "insofar as they conflict with the provisions of the collective agreement and terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit for which the union is the exclusive bargaining agent" but specifically excepts "for the sake of clarity" the sales of equipment to the applicant made in conjunction with the signing of the service station management contracts.

In its reasons the Board had dealt with the question in the following passage:

As a preliminary to recognizing the union's authority the Board orders the employer to do whatever is necessary to rescind any action it may have taken in its attempt to remove the station managers from the bargaining unit. This will include the cancellation of the individual contracts of employment with the station managers which are inconsistent with the provisions of the collective agreement which are applicable to them. Insofar as the agreements to purchase and sell applicator and other equipment between the respondent and the individual service managers is concerned, the Board is not aware of any person who wishes us to interfere with those contracts and we therefore consider that the agreements are not an issue between the parties and will not interfere with them. No formal order with specific direction will issue at this time. We will give the employer an opportunity to act without the imperative of a formal order. However, we retain jurisdiction to issue such an order should it be necessary.

Several points with respect to paragraph 6 of the order should be noted. On the face of it the paragraph purports to rescind the management contracts. There is, however, no power conferred

ciation dont ils étaient membres. A mon avis, le Conseil disposait, aux termes de l'article 189, du pouvoir de rendre une telle ordonnance et il n'avait pas à se prononcer au préalable sur la question de savoir si les 15 particuliers visés auraient été en leur qualité de directeurs de centre de services, des personnes qui exercent des fonctions de direction au sens où l'entend la définition du mot employé à l'article 107 du *Code canadien du travail*. L'argument de la requérante est par conséquent irrecevable.

Dans son mémoire, la requérante a soulevé un autre argument qu'elle n'a pas débattu mais qu'elle n'a pas pour autant abandonné. Au dire de la requérante, le Conseil n'avait pas le pouvoir de dissocier les achats de matériel des contrats de direction. Le Conseil traite de cette question au paragraphe 6 de son ordonnance. Il y ordonne que tous les contrats de direction soient résiliés *ab initio* «dans la mesure où ils entrent en conflit avec les dispositions de la convention collective et avec les conditions d'emploi des employés faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat est l'agent négociateur exclusif», mais il exclut explicitement «par mesure de précision» les ventes de matériel à la requérante conclues en même temps que les contrats de direction.

Voici le texte du passage de l'ordonnance du Conseil qui traite de cette question:

Reconnaissant d'abord et avant tout l'autorité du syndicat, le Conseil ordonne à l'employeur de faire tout ce qui est nécessaire pour annuler les mesures qu'il a prises dans sa tentative d'exclure les directeurs de station de l'unité de négociation. Ces mesures comprennent la résiliation des contrats individuels conclus avec les directeurs de station, puisque lesdits contrats vont à l'encontre même des dispositions de la convention collective qui s'appliquent à eux. En ce qui concerne les contrats d'achat ou de vente d'épandeurs et d'autre matériel agricole, contrats conclus entre l'intimé et les directeurs de centre de services, le Conseil ne sait pas si quelqu'un tient à ce qu'il les examine. Aussi, comme il est d'avis que ces ententes ne font pas l'objet d'un litige entre les parties, il a décidé de ne pas intervenir à ce sujet. En outre, le Conseil ne rendra pas pour le moment d'ordonnance officielle prévoyant des directives précises. Il tient en effet à donner à l'employeur la chance de prendre les mesures qui s'imposent sans qu'il doive rendre une ordonnance officielle. Toutefois, le Conseil se réserve le droit de rendre une telle ordonnance si les circonstances l'y obligent.

Il y a plusieurs faits qui méritent d'être soulignés au sujet du paragraphe 6 de l'ordonnance. Ce paragraphe tend manifestement à la résolution des contrats de direction. Toutefois, l'article 189 ne

on the Board by section 189 to rescind a contract. The power conferred is a power to require the employer or union to do or refrain from doing anything that it is equitable to require the employer or union to do or refrain from doing to remedy or counteract any consequence of failure to comply with the Act. It is, I think, possible to construe paragraph 6 as an order requiring the applicant to rescind the management contracts though that seems to make the paragraph redundant as the power of the Board to require the applicant to rescind the management contracts and restore the *status quo ante* had already been exercised in paragraphs 3, 4 and 5. Paragraph 6 as a whole therefore, if it is within the Board's powers, as I think the Court is bound to interpret it, if possible, appears to be unnecessary to accomplish what it orders.

Second, paragraph 6 uses an expression that seems to contemplate a partial or limited rescission of the contracts for management services. It is not difficult to understand a rescission or cancellation by an authority of a part only of an order that has been made by it or by some subordinate authority. But a contract of service is by nature bilateral and, as it seems to me, rescission must be either total or not at all. The scope of the earlier paragraphs, moreover, appear to make clear that what is intended is complete rescission of the management contracts and restoration of the employees to the *status quo ante*.

Third, the order requiring the applicant to rescind the management contracts, as it seems to me, can take effect only in response to the consent of each of the 15 individuals, as expressed through their support of the Union as their bargaining agent, or otherwise, to accept rescission of the management contracts.

Finally, in my opinion, rescission can be equitable only on terms that both parties are restored as far as possible to their previous positions. Where, therefore, a part of the consideration for entering into the management contract consisted of the applicant's undertaking to purchase equipment,

confère aucunement au Conseil le pouvoir de résoudre un contrat. Cette disposition ne l'autorise qu'à exiger d'un employeur ou d'un syndicat de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il est juste de lui enjoindre de faire ou de s'abstenir de faire, afin de remédier ou de parer à toute conséquence que pourrait entraîner une infraction à la Loi. Il est possible, je crois, d'interpréter le paragraphe 6 de façon à y voir une ordonnance exigeant de la requérante qu'elle annule les contrats de direction, bien qu'une telle interprétation semble rendre le paragraphe redondant puisque le Conseil a déjà exercé son pouvoir d'exiger de la requérante qu'elle annule les contrats de direction et rétablisse le *status quo ante* aux paragraphes 3, 4 et 5 de son ordonnance. Dans son ensemble, le paragraphe 6 apparaît donc, si le Conseil était compétent pour l'inclure dans les conditions de son ordonnance, conclusion à laquelle je crois que la Cour doit arriver si possible, inutile eu égard au but visé par ladite ordonnance.

Deuxièmement, le Conseil emploie au paragraphe 6 une expression qui semble envisager une résolution partielle ou limitée des contrats de direction. Il est aisé de concevoir qu'un organisme compétent puisse résoudre ou annuler une partie seulement d'une ordonnance rendue par lui ou par un organisme inférieur. Toutefois, un contrat de services est, par essence, un contrat synallagmatique et ne peut, selon moi, être résolu que totalement ou pas du tout. De plus, il ressort nettement de la portée des paragraphes précédents que le but visé était la résolution complète des contrats de direction et le rétablissement du *status quo ante* en ce qui concerne les employés.

Troisièmement, l'ordonnance exigeant que la requérante annule les contrats de direction ne peut, à mon avis, avoir d'effet que du consentement de chacun des 15 particuliers visés. Ces derniers pourraient manifester leur consentement en reconnaissant le Syndicat comme leur agent négociateur ou en acceptant la résolution des contrats de direction.

Finalement, la résolution d'un contrat ne peut, selon moi, être équitable que dans la mesure où les deux parties sont remises, autant que faire se peut, en l'état où elles se trouvaient avant la signature dudit contrat. Conséquemment, comme l'une des raisons qui ont incité les parties à conclure les

the applicant would be entitled, as a term for rescission of the management contract, to relief from its undertaking to purchase the equipment and to rescission of that contract as well.

Here what appears to me to be the effect of the order as a whole is to require the applicant to agree to rescission of the management contracts but at the same time to make no order with respect to the rights of the applicant to relief from its undertakings to purchase equipment. The order thus does not require the employer to rescind or to agree to rescission of the equipment contracts. At the same time the order does not expressly exclude or interfere with any right the applicant may have had to insist on rescission of the equipment contract as a term for rescission of the management contract with the particular individual. As a matter of interpretation, therefore, I am of the opinion that in its reference to the rights of the applicant with respect to the equipment contracts arising upon rescission of the management contracts the Board, having made no order, has not exceeded its jurisdiction.

I would dismiss the applications.

* * *

The following are the reasons for judgment rendered in English by

HEALD J. (*dissenting in part*): These reasons relate to two section 28 applications. File A-775-80 seeks to review and set aside a decision of the respondent Board dated October 22, 1980. File A-160-81 seeks to review and set aside a decision of the respondent Board dated March 6, 1981. Inasmuch as the March 6, 1981 decision amends the October 22, 1980 decision pursuant to the power conferred upon the Board to "review, rescind, amend, alter or vary" any decision or order made by it, pursuant to section 119 of the *Canada Labour Code*, these reasons relate to the attack on the October 22, 1980 decision as amended by the March 6, 1981 decision.

During the relevant period (August 1, 1978 to July 31, 1980), there was in force between the

contrats de direction était l'engagement pris par la requérante d'acheter du matériel, cette dernière devrait à la fois être relevée de cet engagement, au titre de condition de la résolution des contrats de direction, et obtenir la résolution de ces contrats.

A mon avis, l'ordonnance prise dans son ensemble exige de la requérante qu'elle consente à la résolution des contrats de direction, mais ne prévoit rien quant aux droits de cette dernière d'être relevée de son engagement d'acheter le matériel. L'ordonnance n'exige donc pas de l'employeur qu'il résolve ou accepte de résoudre les contrats d'achat de matériel. Dans un même temps cependant, cette ordonnance n'exclut ni n'entrave expressément l'exercice par la requérante de son droit d'exiger que chaque particulier consente, comme condition de résolution des contrats de direction, à la résolution des contrats d'achat de matériel. J'estime donc que le Conseil, qui n'a pas rendu d'ordonnance relativement à ces contrats d'achat de matériel, n'a pas outrepassé les limites de sa compétence en faisant allusion aux droits de la requérante pourrait exercer à l'égard des contrats précités en cas de résolution des contrats de direction.

Je rejeterais les demandes.

* * *

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

LE JUGE HEALD (*dissident en partie*): Les présents motifs ont trait à deux demandes fondées sur l'article 28. La demande n° A-775-80 tend à l'examen et à l'annulation d'une décision rendue par le Conseil intimé le 22 octobre 1980. La demande n° A-160-81 tend pour sa part à l'examen et à l'annulation d'une décision rendue par le Conseil intimé le 6 mars 1981. Comme la décision qu'a rendue le Conseil le 6 mars 1981 est venue modifier sa décision du 22 octobre 1980, en conformité du pouvoir qu'a le Conseil, en vertu de l'article 119 du *Code canadien du travail*, «de reviser, annuler ou modifier» toute décision ou ordonnance qu'il a rendue, les motifs qui suivent se rapportent à la plainte dirigée contre la décision du 22 octobre 1980, modifiée par celle du 6 mars 1981.

Une convention collective liait le Syndicat intimé et la requérante durant la période perti-

respondent Union and the applicant, a collective agreement covering all employees of the applicant employed at its country elevators in Manitoba who were classified as country elevator managers and country elevator managers' assistants, excluding casual helpers. By letter dated September 17, 1979, the applicant notified the respondent Union of its plans for the reorganization of its manner of conducting business at its 15 largest country elevators in Manitoba. This reorganization involved the creation of "Service Centres" and also the creation of a new out-of-scope position known as "Service Centre Manager". The applicant indicated that those new positions would first be offered to the elevator managers then employed at those 15 stations. The said 15 elevator managers were all within the scope of the collective agreement. Prior to the proposed change, the elevator manager was the senior employee at each of these stations. The proposed reorganization contemplated that the Service Centre Manager was to be employed under a formal contract with the applicant. The functions of the Service Centre Manager were different and broader in a number of ways than those of an elevator manager. Despite objections raised by the Union, the applicant held a meeting with subject 15 elevator managers on September 20, 1979, where certain materials were presented to the elevator managers including a draft management contract. The elevator managers were advised that they would have the first opportunity to apply for these positions and that they would be required to enter into a management contract with the company. All 15 of the elevator managers did enter into a management contract for the position of Service Centre Manager. Clause 7 of the management contract reads as follows (see Case, Vol. II, page 235):

7. The Company will furnish the Manager with the facilities and equipment which, in its judgment, are required to carry out the operations of the service centre. Where the Manager already owns (or is purchasing) equipment which is deemed to be necessary at the centre, a separate agreement will be appended to this contract setting out the terms of the eventual disposition of this equipment.

After entering into this contract, the Manager will not purchase for himself any equipment for use in service centre operations.

Pursuant to said clause 7, those managers who already owned or were purchasing equipment deemed to be necessary for the operation of the

nente (du 1^{er} août 1978 au 31 juillet 1980). Étaient visés par cette convention collective, tous les employés de la requérante travaillant aux élévateurs régionaux du Manitoba et faisant partie de la catégorie des directeurs et directeurs adjoints d'élévateurs régionaux, les aides occasionnels étant toutefois exclus. Dans une lettre du 17 septembre 1979, la requérante a informé le Syndicat intimé de son projet de restructuration du système d'exploitation de ses 15 principaux élévateurs régionaux au Manitoba. Ce projet prévoyait la mise sur pied de «centres de services» et la création d'un nouveau poste exclu, celui de «directeur de centre de services». La requérante a souligné que ces nouveaux postes seraient d'abord offerts aux directeurs d'élévateurs déjà en poste dans les 15 stations visées. Les 15 directeurs en question étaient tous assujettis à la convention collective. Avant la modification proposée, c'était le directeur d'élévateur qui occupait le poste supérieur dans chacune de ces stations. Aux termes du projet de restructuration envisagé, le directeur de centre de services serait lié à la requérante en vertu d'un contrat en due forme. Ses fonctions seraient plus variées et d'une portée plus étendue que celles du directeur d'élévateur. En dépit des protestations du Syndicat, la requérante convia les 15 directeurs d'élévateurs visés à une réunion le 20 septembre 1979. Elle leur présenta alors certains documents dont un projet de contrat de direction. La requérante informa les directeurs d'élévateurs de son intention de leur offrir ces postes en priorité et de leur faire signer un contrat de direction avec la compagnie. Les 15 directeurs d'élévateurs sans exception signèrent un contrat de direction pour obtenir un poste de directeur de centre de services. La clause 7 de ce contrat se lit comme suit (voir le dossier conjoint, Vol. II, page 235):

[TRADUCTION] 7. La compagnie s'engage à fournir au directeur les installations et le matériel qui, selon elle, sont nécessaires à l'exploitation du centre de services. Dans les cas où le directeur possède déjà (ou est en train de se procurer) le matériel jugé nécessaire aux activités du centre, le présent contrat comprendra en annexe une entente distincte prévoyant les modalités d'une éventuelle vente dudit matériel par le directeur.

Après avoir signé le présent contrat, le directeur s'engage à ne pas se procurer personnellement le matériel nécessaire à l'exploitation du centre.

Conformément à ladite clause 7, les directeurs qui possédaient déjà ou étaient en train de se procurer le matériel jugé nécessaire à l'exploitation du

centre sold this equipment to the applicant. An example of this type of separate agreement is to be found at pages 231 and 234 inclusive, Case, Vol. II.

On October 25, 1979, the Union filed an unfair labour practice complaint with the Board alleging that the applicant had violated sections 136(1)(a), 184(1)(a), 184(3)(b), 184(3)(e) and 186 of the *Canada Labour Code*.

After hearings on these charges, the Board decided that the company had violated paragraph 184(1)(a) of the *Canada Labour Code*¹. After discussing the factual situation in detail, the Board concluded as follows (see Case, Vol. V, page 705):

The creation and filling of the so-called out-of-scope positions of service centre managers cannot be compared, in our view, to any normal progression of bargaining unit employees "through the ranks" to managerial posts. The circumstances surrounding these appointments lead the Board to conclude that the respondent was motivated by the desire attributed to it by the applicant in its submissions, "to get the elevator managers out of the union". We find that this is a prohibited motivation and that the respondent's implementation of its re-organization plan during September and October of 1979 amounted to improper interference with the role of the applicant as representative of the elevator managers who are members of the bargaining unit. The respondent is thus in violation of section 184(1)(a) of the Code which prohibits interference by an employer in the representation of employees by a bargaining agent.

The applicant alleges, initially, that the Board exceeded its jurisdiction by refusing to address a question essential to its jurisdiction, this question being whether the Service Centre Managers in this case were "employees" within the meaning of Part V of the Code. In support of this submission, the applicant relies on that portion of the Board's reasons which reads as follows (see Case, Vol. V, pages 706-707):

While the Board orders the rescission (*sic*) of the individual employment contracts as a step to ensure compliance with clause 184(1)(a) of the Code it does not feel it is necessary to

¹ Said paragraph 184(1)(a) reads as follows:

184. (1) No employer and no person acting on behalf of an employer shall
(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; . . .

centre l'ont vendu à la requérante. Un exemple de ce type d'entente distincte figure aux pages 231 à 234 inclusivement du dossier conjoint, Vol. II.

^a Le 25 octobre 1979, le Syndicat a saisi le Conseil d'une plainte faisant état de pratiques déloyales de la part de la requérante. Il prétendait que celle-ci avait enfreint les articles 136(1)(a), 184(1)(a), 184(3)(b), 184(3)(e) et 186 du *Code canadien du travail*.

^b Par suite des audiences tenues en rapport avec ces accusations, le Conseil a reconnu la compagnie coupable d'avoir enfreint l'alinéa 184(1)(a) du *Code canadien du travail*¹. Après un exposé détaillé des faits en litige, le Conseil a conclu comme suit (voir le dossier conjoint, Vol. V, page 705):

^c La création et l'attribution des soi-disant postes exclus, désignés sous le nom de directeur de centre de services, ne peuvent représenter, à notre avis, la progression normale, «*échelon par échelon*» jusqu'au poste de direction, qui s'applique aux employés de l'unité de négociation. Autrement dit, les circonstances entourant lesdites nominations ont amené le Conseil à conclure que l'intimé était animé par le désir que lui attribuait le requérant dans ses représentations, à savoir celui d'exclure les directeurs d'élévateurs du syndicat. Le Conseil conclut qu'il s'agit là d'un motif interdit et, qu'en mettant en œuvre son projet de restructuration pendant les mois de septembre et octobre 1979, l'intimé s'ingérait dans le rôle du requérant qui est de représenter les directeurs d'élévateurs, membres de son unité de négociation. L'intimé enfreint donc l'alinéa 184(1)(a) du Code qui interdit à un employeur de s'ingérer dans la représentation des employés par un agent négociateur.

^d Dans un premier temps, la requérante soutient que le Conseil a outrepassé les limites de sa compétence en refusant de se prononcer sur une question essentielle à l'exercice de ses pouvoirs, savoir la question de déterminer si les directeurs de centre de services intéressés étaient des «*employés*» au sens de la Partie V du Code. Pour étayer cet argument, la requérante s'appuie sur le passage des motifs du Conseil qui se lit comme suit (voir le dossier conjoint, Vol. V, pages 706 et 707):

^e Bien que le Conseil ait ordonné à l'employeur de résilier les contrats individuels pour se conformer à l'alinéa 184(1)(a) du Code, il ne croit pas qu'il soit nécessaire de tirer une conclusion

¹ Ledit alinéa 184(1)(a) se lit comme suit:

184. (1) Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit
(a) participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou à la représentation des employés par un syndicat, ni s'y ingérer; . . .

render any finding as to whether or not the respondent was successful in its attempt, through those employment contracts, to remove the employees from the bargaining unit through their having become, by its efforts, persons performing managerial functions. In our view the steps taken by the respondent in making the attempt to destroy the integrity of the bargaining unit were themselves breaches of clause 184(1)(a) whether successful or not. Having found that a violation of the statute existed and by its orders providing a remedy for that violation the Board finds it is unnecessary for it to determine whether or not the employees became persons performing managerial functions.

Applicant's submission was then developed in the following manner: section 108 of the Code prescribes the application of Part V of the Code (the Part devoted to Industrial Relations) as being, *inter alia*, "in respect of employees who are employed upon or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business". Paragraph 184(1)(a), being also contained in Part V of the Code, makes it an offence to participate or interfere, *inter alia*, with the "representation of employees by a trade union . . .". Subsection 107(1) of the Code which defines "employee" for the purposes of Part V specifically excludes, *inter alia*, "a person who performs management functions . . .". Subparagraphs 118(p)(i) and (ii) empower the Board, in relation to any proceeding before it, to decide, *inter alia*, any question as to whether a person is an employee or any question as to whether a person performs management functions. Accordingly, having regard to the above statutory provisions, and, since the Board had the power to decide whether subject Service Centre Managers came within the Code definition of "employee" or whether they were otherwise excluded because they performed "management functions", it is the applicant's submission that it was necessary for the Board to answer that question as a condition precedent to the Board having the jurisdictional basis to proceed and determine whether or not an unfair labour practice had been committed by Manitoba Pool and that since the Board had not answered that question affirmatively, the condition precedent to its jurisdiction had not been satisfied, thus depriving it of jurisdiction to proceed. I do not agree with this submission.

The Union, in its complaint of unfair labour practices against the applicant, alleged, *inter alia*, a violation of paragraph 184(1)(a) of the *Canada Labour Code*. Such a complaint is permitted and

indiquant si l'intimé a réussi, par le biais de ces contrats individuels, à exclure les employés de l'unité de négociation parce qu'ils étaient devenus grâce à ses démarches des personnes exerçant des fonctions de direction. A notre avis, que l'intimé ait réussi ou non, les mesures qu'il a prises, dans sa tentative de détruire l'intégrité de l'unité de négociation, étaient elles-mêmes contraires à l'alinéa 184(1)a). Enfin, ayant constaté qu'effectivement il y a eu violation du Code et ayant ordonné le redressement des torts causés, le Conseil conclut qu'il est inutile de trancher la question de savoir si les employés étaient devenus des personnes exerçant des fonctions de direction.

La requérante a poursuivi son raisonnement comme suit: aux termes de l'article 108 du Code, la Partie V dudit Code (Partie traitant des relations industrielles) s'applique entre autres «aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale». En vertu de l'alinéa 184(1)a) qui figure lui aussi dans ladite Partie V du Code, se rend coupable d'une infraction, tout employeur ou toute personne agissant pour le compte de ce dernier qui participe, entre autres, à la «représentation des employés par un syndicat . . .» ou qui s'y ingère. Le paragraphe 107(1) du Code qui définit le mot «employé» aux fins de la Partie V, exclut expressément, entre autres, «une personne qui participe à la direction . . .». Les sous-alinéas 118p)(i) et (ii) donnent au Conseil le pouvoir de déterminer, entre autres, au cours de toute procédure tenue devant lui, si une personne est un employé ou si une personne participe à la direction. Conséquemment, eu égard aux dispositions de la loi que nous venons de citer et au fait que le Conseil avait le pouvoir de décider si les directeurs de centre de services en cause étaient visés par la définition que le Code donne au mot «employé», ou s'ils en étaient par ailleurs exclus parce qu'ils participaient «à la direction», la requérante soutient que le Conseil était tenu de trancher cette question essentielle, selon elle, à l'exercice de son pouvoir d'instruire et de juger si la Manitoba Pool s'était rendue coupable de pratiques déloyales. Dès lors, comme le Conseil n'avait pas répondu à ladite question par l'affirmative, la condition préalable à l'exercice de sa compétence n'avait pas été remplie et il était donc incompétent pour connaître du litige. Je ne partage pas cet avis.

Dans la plainte de pratiques déloyales qu'il a portée contre la requérante, le Syndicat soutient, entre autres, qu'il y a eu contravention à l'alinéa 184(1)a) du *Code canadien du travail*. L'alinéa

contemplated by paragraph 187(1)(a) of the Code. The Board had the duty, pursuant to section 188 to hear and determine the complaint. The Union and the applicant employer were proper parties to the investigation of the complaint. The general subject-matter of the complaint, that is, the alleged interference by the applicant in representation of employees by a duly certified bargaining agent union, is clearly encompassed by the terms of the Code and more specifically by paragraph 184(1)(a) thereof. Furthermore, this subject-matter is one in respect of which the Board is permitted to enter upon an inquiry. I have thus concluded that the Board, in this case, had "jurisdiction in the narrow sense of authority to enter upon an inquiry"² or, in the language of Dickson J. in the *New Brunswick Liquor*³ case:

... the Board decided a matter which was plainly confided to it, for it alone to decide within its jurisdiction.

In my view, the Board, having jurisdiction to decide a matter plainly confided to it, was not required, as a condition precedent to its jurisdiction to answer the question as to whether the 15 Service Centre Managers were "employees" within the Code definitions enumerated *supra*. The Board's finding that "... the steps taken by the respondent in making the attempt to destroy the integrity of the bargaining unit were themselves breaches of clause 184(1)(a) whether successful or not" was, in my opinion, reasonably open to it on the evidence before it and in so concluding, the Board committed no error of law or jurisdiction. The applicant agrees that the 15 Service Centre Managers had been elevator managers covered by the Board's certification order and would continue to have that status until the management contracts were entered into. The management contracts in question were finalized in October and November of 1979. The activities of the company set out in the Union's complaint occurred between September 17, 1979 and the time when the management contracts were completed. It is these steps which the Board found constituted interference with the

² See *Service Employees' International Union, Local No. 333 v. Nipawin District Staff Nurses Association* [1975] 1 S.C.R. 382 at 389.

³ *Canadian Union of Public Employees Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation* [1979] 2 S.C.R. 227 at 237.

187(1)(a) prévoit et autorise le dépôt d'une plainte de cette nature. Le Conseil avait le devoir, conformément à l'article 188, d'instruire et de juger la plainte. Le Syndicat et l'employeur requérant avaient un intérêt suffisant en ce qui concerne l'enquête relative à la plainte. L'objet général de la plainte, c'est-à-dire, la présumée ingérence de la requérante dans la représentation des employés par l'agent négociateur dûment accrédité, en l'occurrence le Syndicat intimé, est clairement prévu dans le Code, à son alinéa 184(1)(a) plus précisément. En outre, l'objet du présent litige en est un à l'égard duquel le Conseil peut tenir une enquête. Je conclus donc qu'en l'espèce le Conseil avait «compétence dans le sens strict du pouvoir de procéder à une enquête»² ou, comme le disait le juge Dickson dans l'affaire *La Société des alcools du Nouveau-Brunswick*³:

... la Commission a tranché une question qui lui revenait pleinement et qu'il appartenait à elle seule de trancher dans les limites de sa compétence.

A mon avis, comme le Conseil était compétent pour trancher une question qui lui revenait de plein droit, il n'était pas tenu de déterminer si les 15 directeurs de centre de services étaient des «employés» aux termes des définitions du Code précitées avant d'exercer sa compétence. Selon moi, la conclusion du Conseil selon laquelle «... que l'intimé ait réussi ou non, les mesures qu'il a prises, dans sa tentative de détruire l'intégrité de l'unité de négociation, étaient elles-mêmes contraires à l'alinéa 184(1)(a)» était raisonnablement fondée eu égard à la preuve présentée devant lui et, en tranchant ainsi, le Conseil n'a pas commis d'erreur de droit, ni outrepassé les limites de sa compétence. La requérante admet que les 15 directeurs de centre de services ont été des directeurs d'élevateurs visés par l'ordonnance d'accréditation du Conseil et qu'ils le sont demeurés jusqu'à la signature de leur contrat de direction au cours des mois d'octobre et de novembre 1979. Les agissements que le Syndicat reproche à la compagnie et expose dans sa plainte ont eu lieu entre le 17 septembre 1979 et la date de la signature des contrats de direction. Ce sont ces démarches de

² Voir *Union internationale des employés des services, local no. 333 c. Nipawin District Staff Nurses Association* [1975] 1 R.C.S. 382 à la p. 389.

³ *Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. La Société des alcools du Nouveau-Brunswick* [1979] 2 R.C.S. 227 à la p. 237.

Union's representation of employees contrary to paragraph 184(1)(a). During that time frame, it could not possibly be argued that they were not "employees" since any possible change in their status would not occur until after the execution by both parties of the management contract. Accordingly, and for the foregoing reasons, I would reject the applicant's initial submission that the Board exceeded its jurisdiction.

The applicant's further challenge to the Board's decision is to the effect that the Board was without jurisdiction to sever the equipment purchases from the management contracts. In its reasons, after finding that the applicant had violated the provisions of paragraph 184(1)(a) of the Code, the Board then directed itself to the question of the remedy in respect of this violation. At pages 705 and 706 of the Case, Vol. V, it stated:

All that remains is for the Board to fashion a remedy to rectify the effects of this plain violation of a fundamental right of a union to represent the employees for which it has been certified by this Board. In this case the Board will use its remedial authority contained in sections 189 and 121 of the Code to restore to the union its exclusive bargaining and representational rights which the respondent actively interfered with.

The employer is ordered to recognize the applicant as the lawful bargaining agent for the employees in the bargaining unit established by the Board in 1973 including the fifteen, so-called, station managers. The respondent will thus be required, in any contract negotiations with respect to the bargaining unit, to bargain the terms and conditions of employment of all employees in the bargaining unit including the fifteen station managers with the applicant.

As a preliminary to recognizing the union's authority the Board orders the employer to do whatever is necessary to rescind any action it may have taken in its attempt to remove the station managers from the bargaining unit. This will include the cancellation of the individual contracts of employment with the station managers which are inconsistent with the provisions of the collective agreement which are applicable to them. Insofar as the agreements to purchase and sell applicator and other equipment between the respondent and the individual service managers is concerned, the Board is not aware of any person who wishes us to interfere with those contracts and we therefore consider that the agreements are not an issue between the parties and will not interfere with them. No formal order with specific direction will issue at this time. We will give the employer an opportunity to act without the imperative of a formal order. However, we retain jurisdiction to issue such an order should it be necessary.

l'employeur qui, suivant les conclusions du Conseil, ont constitué de l'ingérence dans la représentation des employés par le Syndicat en contravention de l'alinéa 184(1)a). On ne peut raisonnablement soutenir que, durant cette période, les 15 particuliers visés n'étaient pas des «employés», car leur situation ne pouvait changer qu'une fois le contrat de direction signé par les deux parties. En conséquence, et par les motifs précités, je rejetterais le premier argument de la requérante selon lequel le Conseil aurait outrepassé les limites de sa compétence.

La requérante prétend d'autre part que le Conseil était incompétent pour dissocier les achats de matériel des contrats de direction. Dans ses motifs, après avoir conclu que la requérante avait enfreint l'alinéa 184(1)a) du Code, le Conseil s'est penché sur la question des mesures de redressement qui devaient être prises. Il s'exprime ainsi aux pages 705 et 706 du dossier conjoint, Vol. V:

Nous devons maintenant ordonner une réparation certaine en vue de corriger les effets de cette infraction évidente au droit fondamental d'un syndicat accrédité par le présent Conseil, de représenter des employés. Dans la présente affaire, le Conseil usera du pouvoir de redressement que lui confèrent les articles 189 et 121 du Code, aux fins de rétablir les droits exclusifs de négociation et de représentation du syndicat, dont l'intimé a gêné l'exercice de façon évidente.

Le Conseil ordonne donc à l'employeur de reconnaître le requérant comme étant l'agent négociateur légal des employés de l'unité de négociation créée par le Conseil en 1973, qui comprend les quinze personnes appelées directeurs de station. En conséquence, l'intimé est tenu, à l'occasion de toute négociation collective à l'égard de l'unité de négociation, de négocier les conditions de travail de tous les employés de l'unité de négociation, y compris les quinze directeurs de station.

Reconnaissant d'abord et avant tout l'autorité du syndicat, le Conseil ordonne à l'employeur de faire tout ce qui est nécessaire pour annuler les mesures qu'il a prises dans sa tentative d'exclure les directeurs de station de l'unité de négociation. Ces mesures comprennent la résiliation des contrats individuels conclus avec les directeurs de station, puisque lesdits contrats vont à l'encontre même des dispositions de la convention collective qui s'appliquent à eux. En ce qui concerne les contrats d'achat ou de vente d'épandeurs et d'autre matériel agricole, contrats conclus entre l'intimé et les directeurs de centre de services, le Conseil ne sait pas si quelque'un tient à ce qu'il les examine. Aussi, comme il est d'avis que ces ententes ne font pas l'objet d'un litige entre les parties, il a décidé de ne pas intervenir à ce sujet. En outre, le Conseil ne rendra pas pour le moment d'ordonnance officielle prévoyant des directives précises. Il tient en effet à donner à l'employeur la chance de prendre les mesures qui s'imposent sans qu'il doive rendre une ordonnance officielle. Toutefois, le Conseil se réserve le droit de rendre une telle ordonnance si les circonstances l'y obligent.

Subsequently, the Board's amended formal order dated March 6, 1981 (the subject-matter of the section 28 application in file A-160-81) was issued and reads as follows (Case, pages 46 and 47):

WHEREAS the Canada Labour Relations Board received from the Grain Services Union (C.L.C.), a complaint filed pursuant to Section 187(1) of the Canada Labour Code (Part V—Industrial Relations) alleging that Manitoba Pool Elevators failed to comply with Sections 136, 184 and 186 of the Code;

AND WHEREAS, the Board, following investigation of the complaint and consideration of the written and oral submissions of the parties, issued its decision, with Reasons, finding that the employer had contravened Section 184(1)(a) of the Code;

AND WHEREAS, although the Board made no formal order at that time, affording the employer the opportunity to act without the imperative of a formal order, it retained its jurisdiction to issue such an order should it become necessary;

AND WHEREAS the Board's remedy is intended to restore the union's right as exclusive bargaining agent for the bargaining unit for which it was certified, including therein the fifteen country elevator managers whose positions were unilaterally redesigned by the employer as positions of service centre managers outside the scope of the bargaining unit in a manner contrary to section 184(1)(a) of the Code;

AND WHEREAS, the Board has determined in this case that, in the exercise of its discretionary remedial authority, it does not wish to interfere with transactions between the employer and the fifteen individuals with respect to equipment because, among other reasons, the commercial and proprietary interests of unidentified third persons may be affected and neither the complainant nor respondent requested the Board to take action with respect to these transactions;

AND WHEREAS, at the request of the employer, and with the concurrence of the union, the Board subsequently issued a formal Order on January 13, 1981;

AND WHEREAS, the Canada Labour Relations Board has received from Manitoba Pool Elevators, an application for review pursuant to Section 119 of the Canada Labour Code (Part V—Industrial Relations) seeking clarification of certain terms of the Board's Order;

AND WHEREAS, the text of the Board's Order may not have accurately reflected the Board's intention;

AND WHEREAS, the Board considers it appropriate in the interests of clarity to substitute the following terms for those of the Order of January 13, 1981;

NOW, THEREFORE:

- (1) The Board declares the employer has contravened section 184(1)(a) of the Canada Labour Code (Part V—Industrial Relations);
- (2) The Board orders that the employer recognize the union as exclusive bargaining agent for the fifteen individuals;
- (3) The employer is ordered to rescind any action it has taken in its attempt to remove the fifteen individuals from the

Ultérieurement, le Conseil rendit, après modifications, l'ordonnance officielle suivante datée du 6 mars 1981 (laquelle fait l'objet de la demande fondée sur l'article 28 portant le n° de greffe A-160-81) (voir le dossier conjoint aux pages 46 et 47):

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail a reçu du Syndicat des services du grain (C.T.C.) une plainte déposée en vertu du paragraphe 187(1) du Code canadien du Travail (Partie V—Relations industrielles), alléguant que Manitoba Pool Elevators ne s'était pas conformé aux articles 136, 184 et 186 du Code;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la plainte et étude des représentations écrites et orales des parties en cause, le Conseil a rendu sa décision avec motifs dans laquelle il juge que l'employeur a enfreint l'alinéa 184(1)a) du Code;

ET ATTENDU QUE, bien que le Conseil n'ait rendu aucune ordonnance officielle à cette date, laissant ainsi à l'employeur la possibilité d'agir sans la contrainte d'une ordonnance officielle, il s'est réservé le droit de rendre une telle ordonnance s'il y a lieu;

ET ATTENDU QUE le redressement du Conseil tend à restaurer le droit du syndicat en tant qu'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation pour laquelle il a été accrédité, y compris les quinze gérants d'élevateurs ruraux dont les postes ont été renommés unilatéralement par l'employeur comme postes de directeurs de centre de services, postes exclus de l'unité de négociation, ce qui va à l'encontre de l'alinéa 184(1)a) du Code;

ET ATTENDU QUE le Conseil a décidé en l'instance que, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de redressement, il ne voulait pas s'ingérer dans les affaires de l'employeur et des quinze employés en question en ce qui a trait au matériel, parce que, entre autres, les intérêts relatifs au commerce et aux biens de tierces personnes non identifiées pourraient être minés et que ni le plaignant ni l'intimé n'avait demandé au Conseil de prendre des mesures en ce qui avait trait à ces affaires;

ET ATTENDU QUE, à la demande de l'employeur, avec l'assentiment du syndicat, le Conseil a rendu une ordonnance officielle le 13 janvier 1981;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail a reçu de Manitoba Pool Elevators une requête en révision présentée en vertu de l'article 119 du Code canadien du travail (Partie V—Relations industrielles) en vue d'obtenir des précisions sur certaines conditions de l'ordonnance du Conseil;

ET ATTENDU QUE le libellé de l'ordonnance du Conseil ne traduisait peut-être pas exactement l'intention du Conseil;

ET ATTENDU QUE le Conseil juge nécessaire, par souci de précision, de remplacer les conditions figurant à l'ordonnance du 13 janvier 1981 par les conditions qui suivent;

EN CONSÉQUENCE:

- (1) le Conseil déclare que l'employeur a enfreint l'alinéa 184(1)a) du Code canadien du travail (Partie V—Relations industrielles);
- (2) le Conseil ordonne que l'employeur reconnaisse le syndicat en tant qu'agent négociateur exclusif des quinze particuliers;
- (3) le Conseil ordonne à l'employeur d'annuler toute mesure prise en vue d'exclure les quinze particuliers de l'unité de

bargaining unit for which the union is the certified bargaining agent;

(4) The Board declares that the fifteen individuals have been bound by the most recent collective agreement between the employer and bargaining agent;

(5) The Board orders that the employer recognize, acknowledge and fulfill its obligations under the most recent collective agreement with respect to these fifteen members of the bargaining unit, as if they were never considered by the employer to be outside the bargaining unit;

(6) To further ensure fulfilment of the objectives of Part V of the Canada Labour Code and to specifically counteract the consequences of the employer's failure to comply with the Code that are adverse to the fulfilment of those objectives, the Board orders, in addition to other specified remedies, that all individual contracts of employment between the employer and the fifteen individuals are rescinded ab initio insofar as they conflict with the provisions of the collective agreement and terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit for which the union is the exclusive bargaining agent; except, for the sake of clarity, the Board's order does not rescind nor is it intended to interfere with or affect any provision of, or transaction as a consequence of, a management contract between the employer and any of the fifteen individuals with respect to the sale, transfer or other disposition of ownership or any legal right or obligation with respect to equipment.

In my view, the provisions of section 189 of the Code clearly provide the necessary authority for the Board to make the orders set forth in paragraphs 1 to 5 inclusive of the March 6, 1981 order *supra*. The Board, in its reasons, also relied on section 121 of the Code. However, section 121 deals with the general powers of the Board and is merely authorization to do what is necessary or incidental to the effective use of other powers specifically given elsewhere in the Code to the Board. In my view, it confers no powers additional to those expressly given to the Board under section 189⁴.

⁴ The portions of said section 189 relevant to the facts of this case read as follows:

189. Where under section 188, the Board determines that a party to a complaint has failed to comply with . . . section . . . 184, . . . the Board may, by order, require the party to comply with that subsection or section . . .

and, for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any failure to comply with any provision to which this section applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under this section, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing anything that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of such failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

négociation pour laquelle le syndicat est l'agent négociateur accrédité;

(4) le Conseil déclare que les quinze particuliers sont liés par la convention collective la plus récente conclue entre l'employeur et l'agent négociateur;

^a (5) le Conseil ordonne que l'employeur reconnaisse et respecte ses obligations, aux termes de la convention collective la plus récente, à l'égard de ces quinze membres de l'unité de négociation, comme s'ils n'avaient jamais été considérés comme exclus de l'unité de négociation;

^b (6) pour assurer la réalisation des objectifs de la Partie V du Code canadien du travail et pour parer plus précisément à toute conséquence de la non-conformité au Code par l'employeur, qui pourrait être défavorable à la réalisation des objectifs, le Conseil ordonne, en plus des autres redressements précisés, que tous les contrats de travail individuels entre l'employeur et les quinze particuliers soient résiliés ab initio dans la mesure où ils entrent en conflit avec les dispositions de la convention collective et avec les conditions d'emploi des employés faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle le syndicat est l'agent négociateur exclusif; par mesure de précision, l'ordonnance du Conseil n'annule ni ne vise à influencer sur toute disposition, ou toute transaction en découlant, d'un contrat de direction conclu entre l'employeur et les quinze particuliers, en ce qui a trait à la vente, au transfert ou à tout autre acte lié à la propriété, ou toute obligation ou tout droit acquis en ce qui a trait audit matériel.

^e A mon avis, il est manifeste que l'article 189 du Code confère au Conseil le pouvoir de se prononcer comme il l'a fait aux paragraphes 1 à 5 inclusive-ment de son ordonnance du 6 mars 1981, précitée. Dans ses motifs, le Conseil s'est aussi appuyé sur l'article 121 du Code. Toutefois, cet article traite des pouvoirs généraux du Conseil et n'autorise ce dernier qu'à prendre les mesures nécessaires ou incidentes pour lui permettre d'exercer d'une manière efficace les autres pouvoirs qui lui sont expressément attribués par d'autres dispositions du Code. Selon moi, l'article 121 ne donne pas au Conseil d'autres pouvoirs que ceux que lui sont expressément conférés à l'article 189⁴.

⁴ Les passages de l'article 189 qui sont pertinents aux faits du présent litige se lisent comme suit:

189. Lorsque, en vertu de l'article 188, le Conseil décide qu'une partie que concerne une plainte a enfreint . . . l'un des articles . . . 184, . . . il peut, par ordonnance, requérir ladite partie de se conformer à ce paragraphe ou à cet article . . .

en outre, afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente Partie, le Conseil peut, à l'égard de toute infraction à quelque disposition visée par le présent article, exiger d'un employeur ou d'un syndicat, par ordonnance, de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il est juste de lui enjoindre de faire ou de s'abstenir de faire afin de remédier ou de parer à toute conséquence défavorable à la réalisation des objectifs susmentionnés que pourrait entraîner ladite infraction, et ce en plus ou à la place de toute ordonnance que le Conseil est autorisé à rendre en vertu du présent article.

I have thus concluded that the Board acted within its jurisdiction in respect of paragraphs 1 to 5 inclusive of the March 6, 1981 order.

However, in my opinion, the authority of the Board with respect to paragraph 6 of the order requires closer examination.

In paragraph 6, the Board purports to rescind subject 15 employment contracts *ab initio* in so far as they conflict with the provisions of the collective agreement and the terms and conditions of employment of the employees in the bargaining unit. However, paragraph 3 of the order rescinds the employer's attempt to remove the 15 employees from the bargaining unit, paragraph 4 declares that they are bound by the collective agreement and paragraph 5 orders the employer to "recognize, acknowledge and fulfill" its obligations under the collective agreement with respect to said 15 members as if they had never been considered by the employer to be outside the bargaining unit. Accordingly, my first concern with paragraph 6 of the order is that the *ab initio* rescission order therein appears to be repetitious and superfluous in that it purports to grant relief already given by paragraphs 3, 4 and 5 of the order.

My second concern is that the purported partial rescission of the employment contracts between the employer and employee is so imprecise and ambiguous as to be meaningless. It purports to rescind that portion of the employment contract which conflicts with: (a) the terms of the collective agreement, and (b) any other terms and conditions of employment which may be in existence. A person against whom an order is made by a Board having extensive powers of enforcement such as this Board is entitled to know, with some precision, just exactly what it is being ordered to do or to refrain from doing. In my view, it would be impossible for this applicant to know, with any degree of certainty, exactly which provisions of the management contracts are rescinded and which remain in full force and effect. Likewise, I fail to appreciate how the Board could possibly enforce the terms of paragraph 6 because of its ambiguity.

J'en conclus donc que le Conseil a agi dans les limites de sa compétence en prononçant les paragraphes 1 à 5 inclusivement de son ordonnance du 6 mars 1981.

Cependant, il convient à mon avis d'examiner plus attentivement le pouvoir du Conseil en ce qui a trait au paragraphe 6 de son ordonnance.

Au paragraphe 6 de son ordonnance, le Conseil déclare les 15 contrats d'emploi résolus *ab initio* dans la mesure où ils sont incompatibles avec les dispositions de la convention collective et les conditions d'emploi des membres de l'unité de négociation. Toutefois, le paragraphe 3 de l'ordonnance annule toute mesure prise par l'employeur afin d'exclure les 15 particuliers de l'unité de négociation, le paragraphe 4 déclare que ces 15 particuliers sont liés par la convention collective et, au paragraphe 5, le Conseil ordonne que l'employeur «reconnaisse et respecte» ses obligations aux termes de la convention collective à l'égard de ces 15 membres comme s'ils n'avaient jamais été considérés par l'employeur comme exclus de l'unité de négociation. Conséquemment, le premier problème que me pose le paragraphe 6 de l'ordonnance, c'est que la résolution *ab initio* qui y est prononcée me semble superflue et redondante puisqu'elle tend à apporter un remède déjà prévu aux paragraphes 3, 4 et 5 de ladite ordonnance.

En outre, un deuxième problème se pose du fait que la prétendue résolution partielle du contrat d'embauche entre l'employeur et l'employé est prononcée en des termes à ce point vagues et équivoques qu'elle n'a plus aucun sens. L'ordonnance tend à résilier la partie du contrat d'emploi qui est incompatible avec: a) les modalités de la convention collective et b) toute autre condition d'emploi alors en vigueur. La personne contre laquelle une ordonnance est rendue par un organisme possédant des pouvoirs d'exécution aussi étendus que ceux du Conseil a le droit de savoir avec une certaine précision ce qu'on lui ordonne exactement de faire ou de s'abstenir de faire. A mon avis, il semble impossible en l'espèce que la requérante puisse savoir avec certitude quelles sont exactement les dispositions des contrats de direction qui sont résolues et quelles sont celles qui sont toujours en vigueur. Parallèlement, il m'est impossible de concevoir comment le Conseil pourrait appliquer le paragraphe 6 vu son ambiguïté.

My third concern is that I can find nothing in the language of sections 121, 189 or anywhere else in the Code, which gives the Board authority to rescind a contract or a portion thereof between two parties to a contract without the consent of those parties to that contract.

Having concluded for the foregoing reasons that the Board was in error in enacting paragraph 6 of its order of March 6, 1981, the remaining question to be answered in respect of paragraph 6 is whether the Board's interpretation of the powers given to it under the *Canada Labour Code* was "so patently unreasonable that its construction cannot be rationally supported by the relevant legislation and demands intervention by the court upon review"⁵. Section 189 empowers the Board to order this employer to do anything that it is equitable to require it to do to remedy the complaint in question or to counteract any consequence of the employer's failure to comply with paragraph 184(1)(a). In my view, for the three reasons set forth *supra*, it would not be equitable to require this employer to comply with paragraph 6 of subject order. Paragraph 6 is, in my view, so patently unreasonable as to demand intervention by the Court upon review. I would therefore set aside paragraph 6 of the Board's order of March 6, 1981. In all other respects, I would dismiss both section 28 applications.

* * *

The following are the reasons for judgment rendered in English by

LALANDE D.J.: I agree with the Chief Justice that the applications should be dismissed and for the reasons he has expressed except that I do not share his concern concerning paragraph 6 of the Board's order.

The Board "rescinded" the management contracts in order to accomplish a limited purpose within its jurisdiction under the *Canada Labour Code*. It did not unmake the contracts except to that extent and strictly speaking the Board did not rescind them but rather made them ineffective in so far as the Labour Code was concerned.

⁵ *Canadian Union of Public Employees Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation, supra*.

Un troisième problème réside selon moi dans le fait que nulle part aux articles 121, 189 ou ailleurs dans le Code, on autorise le Conseil à résoudre la totalité ou une partie d'un contrat conclu par deux parties sans obtenir au préalable leur consentement respectif.

Par les motifs qui précèdent, je conclus que le Conseil a fait erreur en prononçant le paragraphe 6 de son ordonnance du 6 mars 1981. La dernière question qu'il me reste à trancher relativement à ce paragraphe est celle de savoir si le Conseil a interprété les pouvoirs qui lui sont conférés par le *Code canadien du travail* de manière que cette interprétation soit «déraisonnable au point de ne pouvoir rationnellement s'appuyer sur la législation pertinente et d'exiger une intervention judiciaire»⁵. L'article 189 confère au Conseil le pouvoir d'exiger d'un employeur qu'il fasse toute chose qu'il est juste de lui enjoindre de faire afin de remédier à la plainte en question ou de parer à toute conséquence que pourrait entraîner son inobservation de l'alinéa 184(1)a). A mon avis, pour les trois motifs que j'ai énoncés ci-dessus, il serait injuste d'exiger de l'employeur qu'il se conforme au paragraphe 6 de ladite ordonnance. Ce paragraphe me paraît à ce point déraisonnable qu'il exige une intervention judiciaire. J'annulerais donc le paragraphe 6 de l'ordonnance rendue par le Conseil le 6 mars 1981. Je rejetterais, à tous autres égards, les deux demandes fondées sur l'article 28.

* * *

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

LE JUGE SUPPLÉANT LALANDE: Je conclus tout comme le juge en chef au rejet des demandes et je souscris à ses motifs, sauf en ce qui a trait au paragraphe 6 de l'ordonnance du Conseil.

Le Conseil a «résilié» les contrats de direction en vue d'atteindre un objectif limité relevant de sa compétence en vertu du *Code canadien du travail*. Il n'a annulé les contrats que dans cette limite et, à strictement parler, ne les a pas résolus mais plutôt rendus inopérants en ce qui concerne le Code du travail.

⁵ *Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. La Société des alcools du Nouveau-Brunswick, précité*.