

A-473-78

A-473-78

Canadian Air Traffic Control Association (Applicant)

v.

The Queen (Respondent)

Court of Appeal, Jackett C.J., Pratte and Le Dain JJ.—Ottawa, January 23 and 26, 1979.

Judicial review — Public Service — Labour relations — Grievance procedure — Interpretation by P.S.S.R.B. of collective agreement concerning grievance procedure — Application to set aside Board's decision — Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1970, c. P-35, s. 98 — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Collective agreement between the Treasury Board and the Canadian Air Traffic Control Association, January 1-December 31, 1978, articles 5.01, 5.02, 5.05, 5.06, 5.07, 5.08.

This is a section 28 application to set aside a decision of the Public Service Staff Relations Board. The applicant made a reference to the Board by which it sought to enforce an obligation arising out of a collective agreement "to designate as the Management Representative authorized to respond at Step One of the grievance procedure, an individual other than an employee's immediate supervisor with whom he is to attempt to resolve complaints". The Board decided that it was not contrary to the collective agreement for the employer to designate an employee's immediate supervisor as the management representative authorized to make a decision at Step One.

Held, the application is dismissed. It is implicit in the provisions of the collective agreement that persons empowered to make decisions at the three steps of the grievance procedure must be different persons and that such person at each of the second and third steps must be senior in hierarchy to the person so empowered at the preceding step. It is not a necessary implication from the general scheme that the immediate supervisor with whom the employee should discuss his "complaint" in an attempt to resolve it cannot be the person authorized to make a decision as the management representative at Step One of the grievance procedure. It cannot be implied from the fact that, in providing for each step of the grievance procedure that the employee is to present his grievance to his immediate supervisor, the collective agreement does not make express provision for the case where the management representative is the immediate supervisor at Step One.

APPLICATION for judicial review.

Canadian Air Traffic Control Association (Requérante)

a c.

La Reine (Intimée)

Cour d'appel, le juge en chef Jackett et les juges Pratte et Le Dain—Ottawa, les 23 et 26 janvier 1979.

Examen judiciaire — Fonction publique — Relations du travail — Procédure de règlement des griefs — Interprétation par la C.R.T.F.P. d'articles de la convention collective concernant la procédure de règlement des griefs — Demande visant à faire annuler la décision de la Commission — Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-35, art. 98 — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), c. 10, art. 28 — Articles 5.01, 5.02, 5.05, 5.06, 5.07, 5.08 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et la Canadian Air Traffic Control Association pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 1978.

Il s'agit d'une demande introduite en vertu de l'article 28 visant à faire annuler une décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. La requérante a produit un renvoi devant la Commission aux termes duquel elle sollicitait l'exécution d'une obligation découlant d'une convention collective, savoir «désigner comme représentant de la direction autorisé à répondre au premier palier de la procédure de règlement des griefs, une personne autre que le supérieur immédiat d'un employé avec qui ce dernier doit tenter de trouver une solution». La Commission a conclu que la désignation par un employeur du supérieur immédiat d'un employé comme le représentant de direction habilité à rendre une décision au premier palier de la procédure de règlement des griefs n'était pas contraire à la convention collective.

Arrêt: la demande est rejetée. Les dispositions de la convention collective laissent sous-entendre que les personnes qui ont l'autorité pour rendre des décisions aux trois paliers de la procédure de règlement des griefs doivent être des personnes distinctes et que la personne chargée de rendre la décision au deuxième et troisième paliers doit être un supérieur hiérarchique de la personne autorisée à rendre une décision au palier inférieur. Il ne découle pas nécessairement de la formule générale de règlement des griefs que le supérieur immédiat avec qui l'employé doit discuter de sa «plainte» afin de trouver une solution ne puisse être la personne autorisée à rendre une décision en tant que représentant de la direction au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Cette exigence ne peut être tirée du fait que la convention collective, tout en prévoyant que l'employé doit présenter son grief à son supérieur immédiat à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, ne comporte aucune disposition expresse pour le cas où le représentant de la direction est également le supérieur immédiat au premier palier.

DEMANDE d'examen judiciaire.

COUNSEL:

Catherine H. MacLean for applicant.
W. L. Nisbet, Q.C. for respondent.

SOLICITORS:

Nelligan/Power, Ottawa, for applicant.
Deputy Attorney General of Canada for respondent.

The following are the reasons for judgment delivered orally in English by

JACKETT C.J.: This is a section 28 application to set aside "a decision of the Public Service Staff Relations Board made by J. F. W. Weatherill, Board Member and Adjudicator."

On March 29, 1978 the applicant made a reference to the Board under section 98 of the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1970, c. P-35,¹ in which it named Treasury Board as "employer" and by which it sought to enforce an obligation arising out of a collective agreement described therein as follows:

3. "to designate as the Management Representative authorized to respond at Step One of the grievance procedure, an individual other than an employee's immediate supervisor with whom he is to attempt to resolve complaints. (article 5.05 and article 5.06)

The failure to observe or carry out such obligation was described therein as follows:

¹ Section 98 reads as follows:

98. (1) Where the employer and a bargaining agent have executed a collective agreement or are bound by an arbitral award and

(a) the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation that is alleged to arise out of the collective agreement or arbitral award, and

(b) the obligation, if any, is not an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit to which the collective agreement or arbitral award applies,

either the employer or the bargaining agent may, in the prescribed manner, refer the matter to the Board, which shall hear and determine whether there is an obligation as alleged and whether, if there is, there has been a failure to observe or to carry out the obligation.

(2) The Board shall hear and determine any matter referred to it pursuant to subsection (1) as though the matter were a grievance, and subsection 95(2) and sections 96 and 97 apply to the hearing and determination of that matter.

AVOCATS:

Catherine H. MacLean pour la requérante.
W. L. Nisbet, c.r. pour l'intimée.

a PROCUREURS:

Nelligan/Power, Ottawa, pour la requérante.
Le sous-procureur général du Canada pour l'intimée.

b Ce qui suit est la version française des motifs du jugement prononcés à l'audience par

LE JUGE EN CHEF JACKETT: Il s'agit ici d'une demande introduite en vertu de l'article 28 et visant à faire annuler [TRADUCTION] «une décision de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique rendue par J. F. W. Weatherill, arbitre et membre de la Commission».

d Le 29 mars 1978, en vertu de l'article 98 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-35¹, la requérante produisait un renvoi aux termes duquel elle nommait le Conseil du Trésor «employeur» et sollicitait e l'exécution d'une obligation découlant d'une convention collective et décrite comme suit:

[TRADUCTION] 3. «désigner comme représentant de la direction autorisé à répondre au premier palier de la procédure de règlement des griefs, une personne autre que le supérieur immédiat d'un employé avec qui ce dernier doit tenter de trouver une solution. (Articles 5.05 et 5.06.)

Le défaut d'exécuter cette obligation est décrit dans le renvoi comme suit:

¹ L'article 98 se lit comme suit:

98. (1) Lorsque l'employeur et un agent négociateur ont signé une convention collective ou sont liés par une décision arbitrale et

a) que l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qu'on prétend découler de la convention collective ou de la décision arbitrale, et

b) que l'obligation, s'il en est, n'est pas une obligation dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief d'un employé de l'unité de négociation visée par la convention collective ou la décision arbitrale,

l'employeur ou l'agent négociateur peut, de la manière prescrite, renvoyer l'affaire à la Commission qui doit l'entendre et décider si l'obligation alléguée existe et, dans l'affirmative, s'il y a eu inobservation ou inexécution.

(2) La Commission doit entendre et trancher l'affaire qui lui est ainsi renvoyée en conformité du paragraphe (1) comme s'il s'agissait d'un grief, et le paragraphe 95(2) ainsi que les articles 96 et 97 s'appliquent à son audition et à la décision à rendre en l'espèce.

4. a) Pursuant to article 5.05 of the collective agreement, an employee is to attempt to resolve complaints through discussions with his immediate supervisor.
- b) Pursuant to article 5.06 of the collective agreement, an employee is to present grievances to his immediate supervisor who forwards copies of grievances to the Management Representative authorized to make a decision at Step One.
- c) Accordingly, the employer is obliged to designate as the Management Representative authorized to make a decision at that stage of the grievance procedure, an individual other than an employee's immediate supervisor.
- d) The Employer has breached that obligation by:
- i) Designating, for varying periods of time, the same person as both the Officer to handle complaints and the Management person responsible for replying at the first Step in the grievance procedure. . . .
- ii) By proposing to the Bargaining Agent that . . . Unit Chiefs who are employees' immediate supervisors within the meaning of article 5.05 of the collective agreement be designated as Management Representatives to reply to grievances at Step One of the grievance procedure:

The question raised by the reference arises out of a collective agreement between the applicant and Treasury Board in relation to the year 1978. While reference was made to other provisions of that agreement, those upon which the matter must, in my view, be decided, read:

5.01 Employee complaints or grievances will be dealt with in accordance with the procedure set forth in this Article.

5.02 Definitions

(b) Immediate Supervisor—The "immediate supervisor" is the supervisor who has been specified by the Department to deal with a complaint from employees in his work area, and to receive written grievances and process them to the appropriate step in the procedure.

(c) Management Representative—The "management representative" is the officer identified by the Employer as an authorized representative whose decision constitutes a step in the grievance procedure.

5.05 Procedure

Complaints—An employee who has a complaint should attempt to resolve the same through discussion with his immediate supervisor.

5.06 Step One

An employee may present his grievance in writing to his immediate supervisor within the twenty-five (25) day period referred to in 5.03 above. The immediate supervisor shall sign the form indicating the time and date received. A receipted copy will be returned to the employee and a copy forwarded to the management representative authorized to make a decision at Step One. The management representative shall give his

[TRADUCTION] 4. a) En vertu de l'article 5.05 de la convention collective, tout employé qui fait une plainte doit tenter de trouver une solution en discutant avec son supérieur immédiat.

b) En vertu de l'article 5.06 de la convention collective, l'employé présente son grief à son supérieur immédiat qui en expédie une copie au représentant de la direction habilité à rendre une décision au premier palier.

c) Par conséquent, l'employeur est tenu de désigner comme représentant de la direction habilité à rendre une décision à ce stade de la procédure de règlement des griefs, une personne autre que le supérieur immédiat de l'employé.

d) L'employeur a omis de respecter cette obligation

i) en désignant la même personne comme fonctionnaire chargé de s'occuper des plaintes et comme représentant de la direction chargé de répondre à un grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs et ce, pour des périodes de temps variées; . . .

ii) en proposant à l'agent négociateur que . . . les chefs de modules, qui sont les supérieurs immédiats des employés au sens de l'article 5.05 de la convention collective, soient désignés comme représentants de la direction autorisés à répondre au premier palier de la procédure de règlement des griefs.

La question soulevée dans le renvoi découle d'une convention collective conclue entre la requérante et le Conseil du Trésor pour l'année 1978.

Alors que les parties ont cité d'autres dispositions de la convention collective, j'estime que la Cour doit trancher la question selon les dispositions suivantes:

5.01 Les plaintes ou les griefs formulés par l'employé seront réglés selon la procédure établie dans le présent article.

5.02 Définitions

b) Supérieur immédiat—Le «supérieur immédiat» est la personne désignée par le Ministère pour s'occuper des plaintes des employés sur les lieux de travail et pour recevoir et communiquer les griefs écrits au palier approprié de la procédure.

c) Représentant de la direction—Le «représentant de la direction» est l'agent désigné par l'employeur comme représentant autorisé dont la décision constitue un palier de la procédure de règlement des griefs.

5.05 Procédure

Plaintes—Tout employé qui fait une plainte doit tenter de trouver une solution en discutant avec son supérieur immédiat.

5.06 Premier palier

L'employé peut présenter un grief par écrit à son supérieur immédiat dans le délai de vingt-cinq (25) jours prescrit à la clause 5.03 ci-dessus. Le supérieur immédiat contresigne la formule et y indique l'heure et la date de réception. Une copie tenant lieu d'accusé de réception est retournée à l'employé; une autre copie est adressée au représentant de la direction habilité à rendre une décision au premier palier. Ce dernier rend sa

decision as quickly as possible and not later than fifteen (15) days after the day on which the grievance was presented. The decision will be in writing and a copy will be returned, through the immediate supervisor, to the employee.

5.07 Step Two

If a decision in Step One is not acceptable to the employee, he may, not later than ten (10) days after receipt of the decision in Step One, or if no decision was received, not later than fifteen (15) days after the last day on which he was entitled to receive a decision, present the written grievance to his immediate supervisor who will sign it indicating the time and date received. A receipted copy will be returned to the employee and a copy forwarded to the management representative authorized to make a decision at Step Two. The management representative shall give his decision as quickly as possible and not later than fifteen (15) days after the grievance was presented. The decision will be in writing and the employee copy will be returned, through the immediate supervisor, to the employee.

5.08 Step Three

If a decision in Step Two is not acceptable to the employee, he may, not later than ten (10) days after receipt of the decision in Step Two, or if no decision was received, not later than fifteen (15) days after the last day on which he was entitled to receive a decision, present the written grievance to his immediate supervisor who will sign it indicating the time and the date received. A receipted copy will be returned to the employee and a copy forwarded to the Deputy Minister or his delegated representative authorized to make a decision at Step Three. The Deputy Minister or his delegated representative shall give his decision as quickly as possible and not later than twenty (20) days after the grievance was presented. The decision will be in writing and the employee copy will be returned, through the immediate supervisor, to the employee. The decision of the Deputy Minister or his delegated representative at the final step of the grievance procedure shall be final and binding upon the employee unless the grievance is a class of grievance that may be referred to adjudication.

It should be noted that section 2 of the Act defines "grievance" to mean "a complaint *in writing* presented ... by an employee ...". [The emphasis is mine.]

Mr. Weatherill decided, in effect, that it was not contrary to the collective agreement for the employer to designate an employee's immediate supervisor as the management representative authorized to make a decision at Step One (article 5.06). This section 28 application is to set aside that decision.

décision le plus tôt possible dans les quinze (15) jours suivant la date de réception du grief. La décision est rendue par écrit et une copie est remise à l'employé par l'intermédiaire de son supérieur immédiat.

a 5.07 Deuxième palier

Si la décision rendue au premier palier n'est pas jugée satisfaisante par l'employé, celui-ci peut, au plus tard le dixième (10^e) jour qui suit la date à laquelle il est avisé de la décision rendue au premier palier, ou si aucune décision n'est rendue, au plus tard le quinzième (15^e) jour qui suit le dernier jour du délai au cours duquel une décision aurait dû lui être signifiée, soumettre son grief au supérieur immédiat qui doit le contresigner en y indiquant l'heure et la date auxquelles il l'a reçu. Une copie tenant lieu d'accusé de réception doit être retournée à l'employé et une autre copie doit être adressée au représentant de la direction habilité à rendre une décision au deuxième palier. Ce représentant est tenu de rendre une décision dans le plus bref délai et au plus tard le quinzième (15^e) jour qui suit la date de la présentation du grief. La décision est signifiée par écrit et la copie de l'employé est transmise à ce dernier par l'intermédiaire de son supérieur immédiat.

d 5.08 Troisième palier

Si la décision rendue au deuxième palier, n'est pas jugée satisfaisante par l'employé, celui-ci peut au plus tard le dixième (10^e) jour qui suit la date de réception de la décision rendue au deuxième palier, ou si aucune décision n'est rendue au plus tard le quinzième (15^e) jour qui suit le dernier jour du délai au cours duquel une décision aurait dû lui être signifiée, soumettre le grief par écrit à son supérieur immédiat qui doit le contresigner et y indiquer l'heure et la date auxquelles il l'a reçu. Un exemplaire tenant lieu d'accusé de réception doit être retourné à l'employé; un autre exemplaire doit être adressé au sous-ministre ou à son représentant habilité à rendre une décision au troisième palier. Le sous-ministre ou son représentant délégué doit rendre sa décision aussitôt que possible et au plus tard le vingtième (20^e) jour qui suit la présentation du grief. La décision doit être signifiée par écrit et l'exemplaire de l'employé est transmis à ce dernier par l'intermédiaire du supérieur immédiat. La décision rendue par le sous-ministre ou son représentant au palier final de la procédure de règlement des griefs est sans appel et obligatoire pour l'employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un grief pouvant être soumis à l'arbitrage.

Il faut noter qu'à l'article 2 de la Loi, le terme «grief» désigne «une plainte *écrite*, présentée ... par un employé ...». [Mis en italiques par mes soins.]

Aux termes de la décision de M. Weatherill, la désignation par un employeur du supérieur immédiat d'un employé comme le représentant de direction habilité à rendre une décision au premier palier de la procédure de règlement des griefs (article 5.06) n'est pas contraire à la convention collective. La présente demande introduite en vertu de l'article 28 vise à faire annuler cette décision.

The relevant parts of Mr. Weatherill's reasons read as follows:

It was argued, first, that it was implicit in article 5 of the collective agreement that there be two separate individuals to perform the two separate functions of management representative and of immediate supervisor. This requirement is said to appear in a number of ways. One is that a comparison of Article 5.02 (b) with article 5.02 (c) reveals that while "immediate supervisor" means "the supervisor who has been specified—", "management representative" means "the officer identified—". Thus, it seems, different classes of persons are contemplated for the two rules. It may be noted that in the French version of the collective agreement "supérieur immédiat" is defined as "la personne désignée—", while "représentant de la direction" is "l'agent désigné—"

While this use of distinctive terminology may be said to underline the difference in functions involved in the roles with which we are concerned, I am unable to see in it any implication with respect to possibility or otherwise (or even the desirability or otherwise) of those two roles being played by the same individual.

Next, it was urged that a study of the roles which these individuals are to play in the grievance procedure will reveal the need for their being assigned to separate individuals. Thus, in article 5.06, it is provided that a grievance may be presented to the immediate supervisor who after signing it, is to forward it to the management representative. The management representative is to make a decision on the grievance, and a copy thereof is to be returned to the employee through the immediate supervisor. Clearly (and it is equally clear in the French version), two different roles are contemplated, the immediate supervisor acting as an intermediary between the grievor and the decision-maker. It is not, however, contradictory of the collective agreement for these two separate roles to be filled by the same individual. Such an arrangement would not render any provisions of the collective agreement meaningless: the requirements of the two separate roles must nevertheless be met.

It was further argued that the scheme of the grievance procedure, with its four stages (including the complaint stage) would be materially altered if the person dealing with the grievance at the complaint stage is also the person who deals with it at Step One. To take away one of the steps of the grievance procedure would be, it was argued, to completely alter the procedure. Such is not, however, the effect of the employer's designation of the same individual as both immediate supervisor and management representative, in my view. The grievance procedure does indeed have four stages. The first stage is the "complaint" stage, where a matter is sought to be resolved in discussion with the immediate supervisor. This is certainly an important stage of the grievance procedure. It may not (save perhaps on the express agreement of the parties) be by-passed. The necessity for seeking to resolve a grievance by resort to the complaint procedure appears even more clearly in the French than in the English version of the collective agreement. In any event, I have no doubt as to the importance of the complaint stage. I do not consider, however, that what the employer has done, in designating—in some cases—the same individual to be immediate supervisor as well as management representative for a group of employees has this effect. Nothing

Les passages pertinents des motifs de M. Weatherill se lisent comme suit:

Selon le premier argument, il est sous-entendu à l'article 5 de la convention collective que deux personnes distinctes doivent remplir les deux fonctions distinctes de représentant de la direction et de supérieur immédiat. Cette exigence est supposée se manifester de plusieurs façons. D'abord, si l'on compare les clauses 5.02 b) et 5.02 c), on constate que le «supérieur immédiat» se définit comme «la personne désignée—» et le «représentant de la direction» comme «l'agent désigné—». Il semble donc que des catégories différentes de personnes sont envisagées.

Si l'on peut dire que l'usage de termes distinctifs sert à souligner les différences de fonctions entre les deux rôles qui nous intéressent, il n'est pas dit qu'il soit possible ou non (ou même avantageux ou non) que ces deux rôles soient joués par la même personne.

On a ensuite fait valoir qu'une étude des rôles que doivent jouer ces personnes dans la procédure de règlement des griefs, mettrait en évidence le besoin de les assigner à des personnes distinctes. Ainsi il est prévu à la clause 5.06 qu'un grief peut être présenté au supérieur immédiat qui, après l'avoir contresigné, doit l'adresser au représentant de la direction. Ce dernier doit rendre une décision par écrit et en remettre une copie à l'employé par l'intermédiaire de son supérieur immédiat. Il est clair que deux rôles différents sont envisagés, le supérieur immédiat agissant comme intermédiaire entre l'employé s'estimant lésé et celui qui prend la décision. Il n'est toutefois pas contradictoire, selon la convention collective, que ces deux rôles distincts soient remplis par la même personne. Un tel accommodement ne violerait aucune disposition de la convention collective: il faut toutefois satisfaire aux exigences des deux rôles distincts.

Il a été encore soutenu que la procédure de règlement des griefs, avec ses quatre paliers (y compris celui de la plainte), serait grandement modifiée si la personne qui s'occupe du grief au stade de la plainte était la même au premier palier. Supprimer une étape de la procédure de règlement des griefs reviendrait, a-t-on soutenu, à modifier complètement la procédure. Le fait que l'employeur désigne la même personne comme supérieur immédiat et représentant de la direction n'a cependant pas cet effet, à mon avis. La procédure de règlement des griefs compte effectivement quatre paliers. Le premier est celui de la «plainte», où l'on tente de trouver une solution à un problème en discutant avec son supérieur immédiat. C'est certainement une étape importante de la procédure de règlement des griefs. Elle ne peut être évitée (sauf peut-être dans le cas d'entente expresse entre les parties). La nécessité de chercher à trouver une solution à l'étape de la plainte est clairement exprimée, et je ne doute pas de l'importance de ce palier. Je ne considère toutefois pas que ce que l'employeur a fait en désignant—dans certains cas—la même personne comme supérieur immédiat et représentant de la direction pour un groupe d'employés, a cet effet. Rien n'empêche un représentant de la direction de s'occuper convenablement d'un grief au premier palier, même si la même

prevents a management representative from dealing properly with a grievance at Step One, even though the same individual may have been unable to resolve the matter when it was presented as a complaint. By the same token, his ability to attempt to resolve a complaint is not necessarily affected by the fact that he may, if the matter is presented as a grievance, have to decide it in his capacity as management representative. Nothing prevents him, in either capacity, from complying with the complaint and grievance procedure provisions of the collective agreement, and there is no alteration of these provisions.

I agree with what was said by counsel for the employer, namely that Article 5 of the collective agreement sets out no restrictive criteria as to who may be appointed an immediate supervisor or a management representative, and in particular that nothing precludes the employer from naming as management representative the immediate supervisor of the employees concerned.

I agree with Mr. Weatherill's conclusion and, in general, with his reasoning. I am of opinion that it is implicit in the provisions of the collective agreement that I have quoted that the persons empowered to make decisions at the three steps of the "grievance" procedure (articles 5.06, 5.07 and 5.08) must be different persons and that such person at the second and third steps must be senior in the hierarchy to the person so empowered at the preceding step. It is not, however, as it seems to me, a necessary implication from the general scheme that the immediate supervisor with whom the employee should discuss his "complaint" in an attempt to resolve it (article 5.05) cannot be the person authorized to make a decision as the management representative at Step One of the "grievance" procedure. That requirement not having been expressed and it not being a necessary implication from the general scheme, I do not think that it can be implied from the fact that, in providing for each step of the "grievance" procedure that the employee is to present his grievance to his immediate supervisor, the collective agreement does not make express provision for the case where the management representative is the immediate supervisor at Step One. The paragraph could have provided that, in such a case, the immediate supervisor is to retain the grievance and in other cases he shall "forward" it to the management representative and could have provided that, in such a case, a copy of the decision is to be returned directly to the employee and, in other cases, is to be "returned, through the immediate supervisor". Such a nicety would have been more elegant drafting but, in my view, failure to take

personne n'a pu résoudre la question quand elle lui a été présentée comme plainte. De plus, son aptitude à tenter de trouver une solution au niveau de la plainte n'est pas nécessairement affectée par le fait qu'il peut, si la question lui est présentée comme grief, avoir à prendre une décision à titre de représentant de la direction. Rien ne l'empêche à ce titre ou à l'autre de se conformer aux dispositions de la convention collective relatives à la procédure de règlement des plaintes et des griefs, et il n'y a pas modification de la procédure pour autant.

Je suis d'accord avec ce qu'a dit l'avocat de l'employeur, notamment quand il a affirmé que l'article 5 de la convention collective n'établit pas de critères restrictifs quant à savoir qui peut être nommé supérieur immédiat ou représentant de la direction et, plus particulièrement, que rien n'empêche l'employeur de nommer comme représentant de la direction le supérieur immédiat des employés concernés.

Je suis d'accord avec la conclusion de M. Weatherill et, de façon générale, avec son raisonnement. Je suis d'avis que les dispositions précitées de la convention collective laissent sous-entendre que les personnes qui ont l'autorité pour rendre des décisions aux trois paliers de la procédure de règlement des «griefs» (articles 5.06, 5.07 et 5.08) doivent être des personnes distinctes et que la personne chargée de rendre la décision au deuxième et troisième paliers doit être un supérieur hiérarchique de la personne autorisée à rendre une décision au palier inférieur. A mon avis, toutefois, il ne découle pas nécessairement de la formule générale de règlement des griefs que le supérieur immédiat avec qui l'employé doit discuter de sa «plainte» afin de trouver une solution (article 5.05) ne puisse être la personne autorisée à rendre une décision en tant que représentant de la direction au premier palier de la procédure de règlement des «griefs». Puisque cette exigence n'a pas été formulée et que la formule générale ne la sous-entend pas nécessairement, on ne peut, à mon avis, la tirer du fait que la convention collective, tout en prévoyant que l'employé doit présenter son grief à son supérieur immédiat à chaque palier de la procédure de règlement des «griefs», ne comporte aucune disposition expresse pour le cas où le représentant de la direction est également le supérieur immédiat au premier palier. La convention collective aurait pu prévoir que dans un cas semblable, le supérieur immédiat devrait retenir le grief et que dans les autres cas, il devrait l'adresser au représentant de la direction; que, toujours dans le cas en cause, copie de la décision serait envoyée directement à l'employé; et que dans les autres cas, la copie serait

the possibility of the immediate supervisor being the management representative into account in the mechanical procedure aspect of a provision such as article 5.06 cannot, at least in the case of a collective agreement, give rise to a substantive implication of such importance as the applicant urges in this case.

In my view, for the above reasons, the section 28 application should be dismissed.

* * *

PRATTE J. concurred.

* * *

LE DAIN J. concurred.

«transmise . . . par l'intermédiaire de son supérieur immédiat». Une telle précision aurait conféré au texte plus d'élégance mais, à mon avis, le défaut de prévoir dans l'aspect purement procédural d'une disposition comme l'article 5.06, que le supérieur immédiat puisse être en même temps le représentant de la direction ne peut entraîner, du moins en ce qui concerne une convention collective, un retentissement de fond aussi sérieux que le fait *b* valoir la requérante.

Pour les motifs précités, je suis d'avis de rejeter la demande introduite en vertu de l'article 28.

* * *

c LE JUGE PRATTE y a souscrit.

* * *

LE JUGE LE DAIN y a souscrit.