

**Construction & General Workers' Union,
Local 92 Appellant**

v.

Voice Construction Ltd. Respondent

**INDEXED AS: VOICE CONSTRUCTION LTD. v.
CONSTRUCTION & GENERAL WORKERS' UNION,
LOCAL 92**

Neutral citation: 2004 SCC 23.

File No.: 29547.

Hearing and judgment: January 23, 2004.

Reasons delivered: April 8, 2004.

Present: McLachlin C.J. and Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour, LeBel, Deschamps and Fish JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
ALBERTA

Labour relations — Collective agreement — Interpretation by labour arbitrator — Employer's obligation to hire dispatched workers — Appropriate standard of review of arbitrator's award.

Judicial review — Labour relations — Interpretation of collective agreement — Arbitrator's award — Appropriate standard of review.

The appellant, a trade union representing labourers in the construction industry, dispatched a union member from its hiring hall to the respondent, a construction company, notwithstanding the respondent's request that she not be sent to its job sites. The appellant claimed that the respondent's refusal to put her to work constituted a violation of the collective agreement and grieved the matter, stating that the respondent was required to hire the labourers dispatched by the union providing they were qualified and had not been previously terminated for cause. The arbitrator found that the collective agreement's "name hire" and "dispatch" provisions constituted an express restriction on the respondent's broad right to "hire and select workers" and accordingly held that the respondent was required to hire qualified workers properly dispatched by the union. On an application for judicial review under s. 143(2) of the Alberta *Labour Relations Code*, the reviewing judge found that the arbitrator had exceeded her jurisdiction by finding an express restriction on management's rights to hire and select. He

**Construction & General Workers' Union,
Local 92 Appellant**

c.

Voice Construction Ltd. Intimée

**RÉPERTORIÉ : VOICE CONSTRUCTION LTD. c.
CONSTRUCTION & GENERAL WORKERS' UNION,
LOCAL 92**

Référence neutre : 2004 CSC 23.

N° du greffe : 29547.

Audition et jugement : 23 janvier 2004.

Motifs déposés : 8 avril 2004.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour, LeBel, Deschamps et Fish.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE L'ALBERTA

Relations de travail — Convention collective — Interpretation par l'arbitre du travail — Obligation de l'employeur d'embaucher les travailleurs assignés — Norme de contrôle applicable à la sentence arbitrale.

Contrôle judiciaire — Relations de travail — Interpretation de la convention collective — Sentence arbitrale — Norme de contrôle appropriée.

L'appellant est un syndicat qui représente des travailleurs du secteur de la construction. Par l'entremise de son bureau de placement, il a assigné une syndiquée à l'intimée, une entreprise de construction, même si cette dernière avait demandé que la travailleuse en question ne soit pas assignée à ses chantiers. L'appellant a fait valoir que le refus de l'intimée d'embaucher cette travailleuse constituait une violation de la convention collective et a déposé un grief, affirmant que l'intimée était tenue d'engager les travailleurs assignés par le syndicat, pourvu qu'ils soient qualifiés et n'aient pas déjà fait l'objet d'un renvoi motivé. L'arbitre a estimé que les dispositions de la convention collective relatives à l'« assignation » et à l'« embauchage nominal » ont pour effet de restreindre expressément le droit général de l'intimée « d'embaucher les travailleurs de son choix », et a conclu que l'intimée était tenue d'embaucher les travailleurs qualifiés régulièrement assignés par le syndicat. Statuant sur une demande de contrôle judiciaire présentée en vertu du par. 143(2) du *Labour Relations Code* de l'Alberta, le juge de révision

applied a standard of correctness and quashed the award. A majority of the Court of Appeal upheld the decision.

Held: The appeal should be allowed and the arbitrator's award restored.

Per McLachlin C.J. and Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour and Fish JJ.: In assessing an arbitrator's ruling, a reviewing judge should adopt a pragmatic and functional analysis to determine the appropriate standard of review. Only after the standard of review is determined can the administrative tribunal's decision be scrutinized. An application for *certiorari* under s. 143(2) of the *Labour Relations Code* does not put the review beyond the reach of the pragmatic and functional approach but rather is a factor to be considered when conducting that analysis. Here, when the relevant factors of the pragmatic and functional approach are considered, the result mandates the less deferential standard of reasonableness. Neither the reviewing judge nor the Court of Appeal conducted the analysis mandated by the pragmatic and functional approach.

In applying the reasonableness standard, every element of the arbitrator's reasoning need not pass the reasonableness test; only the reasons as a whole need support the decision. The arbitrator's conclusion that the dispatch provisions in art. 6.01 and the name hire provisions in art. 6.02 of the collective agreement qualified the respondent's unfettered right to hire and select workers under art. 7.01 is reasonable given the terms of the agreement. The reviewing judge should not have interfered.

Per LeBel and Deschamps JJ.: The appropriate standard of review was reasonableness. The arbitrator's interpretation of the hiring provisions in the collective agreement was rational globally. It fell within the range of reasonable interpretations and therefore should not be disturbed by a reviewing court.

The appropriateness of using the patent unreasonableness and reasonableness *simpliciter* standards needs to be re-evaluated. Patent unreasonableness is an inadequate standard that provides too little guidance to reviewing courts, and has proven difficult to distinguish in practice from reasonableness *simpliciter* despite the many

a estimé que l'arbitre avait outrepassé sa compétence en concluant à l'existence d'une limitation expresse du droit de l'employeur d'embaucher les travailleurs de son choix. Il a appliqué la norme de la décision correcte et il a infirmé la décision. Les juges majoritaires de la Cour d'appel ont confirmé cette décision.

Arrêt : Le pourvoi est accueilli et la décision de l'arbitre est rétablie.

La juge en chef McLachlin et les juges Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour et Fish : Le juge chargé de contrôler la décision d'un arbitre doit procéder à une analyse pragmatique et fonctionnelle pour déterminer la norme de contrôle applicable. Ce n'est qu'une fois qu'a été déterminée la norme de contrôle applicable que la décision du tribunal administratif peut être contrôlée. Le recours en *certiorari* prévu au par. 143(2) du *Labour Relations Code* ne fait pas obstacle à l'application de la méthode pragmatique et fonctionnelle, mais constitue plutôt un facteur qui doit être pris en compte dans cette analyse. En l'espèce, la prise en compte des facteurs pertinents de l'analyse pragmatique et fonctionnelle commande le recours à la norme de la décision raisonnable impliquant la moins grande déférence. Ni le juge de révision ni la Cour d'appel n'ont effectué l'analyse prescrite par la méthode pragmatique et fonctionnelle.

Pour l'application de la norme de la décision raisonnable, il n'est pas nécessaire que chaque élément du raisonnement de l'arbitre satisfasse au critère du caractère raisonnable; il suffit que les motifs considérés dans leur ensemble étayent la décision. La conclusion de l'arbitre selon laquelle les clauses relatives à l'assignation de l'art. 6.01 et celles relatives à l'embauchage nominal de l'art. 6.02 de la convention collective avaient pour effet de restreindre le droit absolu de l'intimée d'embaucher les travailleurs de son choix en vertu de l'art. 7.01 est raisonnable compte tenu des autres clauses de la convention. Le juge de révision n'aurait pas dû intervenir.

Les juges LeBel et Deschamps : La norme de contrôle appropriée était celle de la décision raisonnable. L'interprétation par l'arbitre des clauses de la convention collective portant sur les conditions d'engagement des employés était globalement rationnelle. Elle se situait dans la gamme des interprétations raisonnables et ne devrait en conséquence pas être modifiée par le tribunal saisi de la demande de contrôle judiciaire.

Il faut réexaminer la pertinence du recours à la norme du manifestement déraisonnable et à celle de la décision raisonnable *simpliciter*. Peu adéquate, la norme du manifestement déraisonnable ne semble guère capable de donner des orientations valables aux tribunaux et s'avère difficile à distinguer en pratique de la norme du

permutations it has gone through. The approach that a decision will not stand if it cannot be rationally supported by the relevant legislation should apply to judicial review on any reasonableness standard.

Cases Cited

By Major J.

Referred to: *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; *Pushpanathan v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1998] 1 S.C.R. 982; *Canada (Deputy Minister of National Revenue) v. Mattel Canada Inc.*, [2001] 2 S.C.R. 100, 2001 SCC 36; *Dr. Q v. College of Physicians and Surgeons of British Columbia*, [2003] 1 S.C.R. 226, 2003 SCC 19; *Law Society of New Brunswick v. Ryan*, [2003] 1 S.C.R. 247, 2003 SCC 20; *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79*, [2003] 3 S.C.R. 77, 2003 SCC 63; *Canada (Director of Investigation and Research) v. Southam Inc.*, [1997] 1 S.C.R. 748; *Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817; *Volvo Canada Ltd. v. U.A.W., Local 720*, [1980] 1 S.C.R. 178; *Alberta Union of Provincial Employees, Branch 63 v. Board of Governors of Olds College*, [1982] 1 S.C.R. 923; *United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 579 v. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 S.C.R. 316; *Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454*, [1998] 1 S.C.R. 1079; *Foothills Provincial General Hospital v. United Nurses of Alberta, Local 115* (1998), 228 A.R. 122, leave to appeal refused, [1999] 3 S.C.R. xiii; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, 2003 SCC 42.

By LeBel J.

Referred to: *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79*, [2003] 3 S.C.R. 77, 2003 SCC 63; *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corp.*, [1979] 2 S.C.R. 227; *Law Society of New Brunswick v. Ryan*, [2003] 1 S.C.R. 247, 2003 SCC 20.

Statutes and Regulations Cited

Labour Relations Code, S.A. 1988, c. L-1.2, ss. 140, 142, 143.

APPEAL from a judgment of the Alberta Court of Appeal (2002), 317 A.R. 214, [2002] A.J. No. 1413 (QL), 2002 ABCA 255, affirming a judgment of the Court of Queen's Bench (2001), 287 A.R. 273, [2001] A.J. No. 488 (QL), 2001 ABQB 310, quashing a labour arbitration, [2000] A.G.A.A. No. 88 (QL). Appeal allowed.

raisonnable *simpliciter*, malgré les nombreuses formulations qui en ont été données. L'approche selon laquelle une décision irrationnelle ne saurait être confirmée devrait être suivie en cas de contrôle judiciaire fondé sur toute norme de la décision raisonnable.

Jurisprudence

Citée par le juge Major

Arrêts mentionnés : *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; *Pushpanathan c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1998] 1 R.C.S. 982; *Canada (Sous-ministre du Revenu national) c. Mattel Canada Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 100, 2001 CSC 36; *Dr Q c. College of Physicians and Surgeons of British Columbia*, [2003] 1 R.C.S. 226, 2003 CSC 19; *Barreau du Nouveau-Brunswick c. Ryan*, [2003] 1 R.C.S. 247, 2003 CSC 20; *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] 3 R.C.S. 77, 2003 CSC 63; *Canada (Directeur des enquêtes et recherches) c. Southam Inc.*, [1997] 1 R.C.S. 748; *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817; *Volvo Canada Ltd. c. T.U.A., local 720*, [1980] 1 R.C.S. 178; *Alberta Union of Provincial Employees, section 63 c. Conseil d'administration de Olds College*, [1982] 1 R.C.S. 923; *Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 579 c. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 R.C.S. 316; *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454*, [1998] 1 R.C.S. 1079; *Foothills Provincial General Hospital c. United Nurses of Alberta, Local 115* (1998), 228 A.R. 122, autorisation de pourvoi refusée, [1999] 3 R.C.S. xiii; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42.

Citée par le juge LeBel

Arrêts mentionnés : *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] 3 R.C.S. 77, 2003 CSC 63; *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227; *Barreau du Nouveau-Brunswick c. Ryan*, [2003] 1 R.C.S. 247, 2003 CSC 20.

Lois et règlements cités

Labour Relations Code, S.A. 1988, ch. L-1.2, art. 140, 142, 143.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de l'Alberta (2002), 317 A.R. 214, [2002] A.J. No. 1413 (QL), 2002 ABCA 255, qui a confirmé un jugement de la Cour du Banc de la Reine (2001), 287 A.R. 273, [2001] A.J. No. 488 (QL), 2001 ABQB 310, qui avait annulé une sentence arbitrale, [2000] A.G.A.A. No. 88 (QL). Pourvoi accueilli.

Lyle S. R. Kanee and Jo-Ann R. Kolmes, for the appellant.

Thomas W. R. Ross and Vicki L. Giles, for the respondent.

The judgment of McLachlin C.J. and Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour and Fish JJ. was delivered by

MAJOR J. —

I. Introduction

This appeal from the Alberta Court of Appeal relates to the interpretation of a collective bargaining agreement and the level of deference a reviewing court should give to the decision of a properly appointed arbitrator acting pursuant to the Alberta *Labour Relations Code*, S.A. 1988, c. L-1.2 (“LRC”).

The Court allowed the appeal from the bench and restored the arbitrator’s award for the reasons that follow. The appropriate standard of review in this matter was reasonableness, and the decision of the arbitrator met that test.

II. Background

The appellant, Construction & General Workers’ Union, Local 92, is a trade union representing labourers in the construction industry in northern Alberta and the Northwest Territories. The union, including Local 1111 from southern Alberta, negotiates a province-wide collective agreement with a registered trade association for employers called the Construction Labour Relations — An Alberta Association Labourers (Provincial) Trade Division. The respondent, Voice Construction Ltd., is a member of the association.

The appellant maintains a hiring hall and employers seeking labourers for hire contact the union to request the number of labourers required to be dispatched. Linda Gergley (“Gergley”), a member of the union for 14 years, had previously worked for the respondent in the fall of 1998. She was laid off in December of that year for lack of work. Although there had been difficulties between her and the

Lyle S. R. Kanee et Jo-Ann R. Kolmes, pour l’appelant.

Thomas W. R. Ross et Vicki L. Giles, pour l’intimée.

Version française du jugement de la juge en chef McLachlin et des juges Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour et Fish rendu par

LE JUGE MAJOR —

I. Introduction

Le présent pourvoi contre un arrêt de la Cour d’appel de l’Alberta porte sur l’interprétation d’une convention collective et sur le degré de déférence dont la cour de révision doit faire preuve à l’égard de la décision d’un arbitre régulièrement nommé et agissant en vertu du *Labour Relations Code*, S.A. 1988, ch. L-1.2 (le « Code ») de l’Alberta.

La Cour a accueilli le pourvoi séance tenante et rétabli la décision de l’arbitre pour les motifs qui suivent. La norme de contrôle applicable en l’espèce était celle de la décision raisonnable et la décision de l’arbitre respectait ce critère.

II. Historique

L’appelant, Construction & General Workers’ Union, Local 92, est un syndicat qui représente des travailleurs du secteur de la construction dans le nord de l’Alberta et les Territoires du Nord-Ouest. Le syndicat, y compris la section locale 1111 du sud de l’Alberta, négocie à l’échelle provinciale une convention collective avec une association patronale du nom de Construction Labour Relations — An Alberta Association Labourers (Provincial) Trade Division. L’intimée, Voice Construction Ltd., est membre de cette association.

L’appelant exploite un bureau de placement syndical auquel s’adressent les employeurs pour demander qu’on leur assigne le nombre de travailleurs dont ils ont besoin. Linda Gergley, qui est membre du syndicat depuis 14 ans, avait travaillé pour l’intimée au cours de l’automne 1998. Elle a été mise à pied en décembre 1998 pour manque de travail. Bien que l’intimée et M^{me} Gergley aient eu

respondent, she had not been terminated for cause. Nonetheless, there was a notation on her record with the respondent that she was not to be rehired.

On June 30, 2000, the respondent faxed the appellant the names of 22 labourers, including that of the Gergley, that it did not wish to have dispatched to its job sites. In late July, the respondent requested 11 labourers for a construction project. The appellant's dispatch slips included Gergley. The respondent's manager called Gergley and advised her not to come to the construction site. Despite this, on July 31, 2000, Gergley was dispatched by the union to the project in accordance with union hiring hall procedures. Although she went through the orientation session, she was not assigned to a work crew and was sent home. Two other labourers who had also been on the "not for rehire" list were given work that day by the respondent.

The appellant claimed that the respondent's refusal to put Gergley to work constituted a violation of the collective agreement, stating that the respondent was required to hire the labourers dispatched by the union providing they were qualified and had not been previously terminated for cause.

A grievance pursuant to art. 15 of the collective agreement was taken. This required the arbitrator to apply the terms of the collective agreement to the complaint. Her decision turned on the interpretation of the "name hire" and "dispatch" provisions of the agreement.

The name hire provisions in art. 6.02 of the collective agreement state:

The Employer has the right to name hire supervision and employees provided such employees are in good standing with the appropriate Local Union in accordance with the following; (the following numbers are in addition to supervision)

- a) the Employer has the right to name hire the first twenty (20) employees on any one site.

des démêlés, cette dernière n'avait alors pas fait l'objet d'un renvoi motivé. Son dossier comportait toutefois une note précisant qu'elle ne devait pas être réembauchée.

Le 30 juin 2000, l'intimée a fait parvenir par télécopieur à l'appelant les noms de 22 travailleurs, dont celui de M^{me} Gergley, qu'elle ne voulait pas voir assignés à ses chantiers. À la fin juillet, l'intimée a demandé à l'appelant 11 ouvriers pour son chantier de construction. Le nom de M^{me} Gergley figurait sur les bordereaux d'assignation de l'appelant. Le gérant de l'intimée a téléphoné à M^{me} Gergley pour l'aviser de ne pas se présenter au travail. Le 31 juillet 2000, le syndicat a quand même assigné cette dernière au chantier de l'intimée conformément à la procédure du bureau de placement syndical. Bien qu'elle ait assisté à la séance d'initiation, M^{me} Gergley n'a pas été affectée à une équipe de travail et on lui a dit de rentrer chez elle. Le même jour, l'intimée a engagé deux ouvriers qui figuraient eux aussi sur la liste des travailleurs [TRADUCTION] « à ne pas réembaucher ».

L'appelant a fait valoir que le refus de l'intimée d'embaucher M^{me} Gergley constituait une violation de la convention collective, affirmant que l'intimée était tenue d'engager les travailleurs assignés par le syndicat, pourvu qu'ils soient qualifiés et n'aient pas déjà fait l'objet d'un renvoi motivé.

Un grief a été déposé conformément à l'art. 15 de la convention. Dans le cadre de cette procédure, l'arbitre devait appliquer les clauses de la convention à la demande de la salariée. La décision arbitrale dépend de l'interprétation donnée aux clauses relatives à l'« assignation » et à l'« embauchage nominal ».

L'article 6.02 de la convention collective, qui traite de l'embauchage nominal, est ainsi rédigé :

[TRADUCTION] Conformément aux modalités suivantes, l'employeur a le droit d'embaucher nommément les surveillants et employés, pourvu que ceux-ci soient en règle avec la section locale concernée : (les chiffres qui suivent n'incluent pas les surveillants)

- a) l'employeur a le droit d'embaucher nommément les vingt (20) premiers employés sur un chantier donné;

5

6

7

8

b) thereafter the Employer shall have the right to name hire one additional employee out of every four employees hired.

b) par la suite, l'employeur a le droit d'embaucher nommément un autre employé dans chaque groupe additionnel de quatre employés embauchés.

. . .

. . .

9

The dispatch provisions in art. 6.01 include:

L'article 6.01, qui régit l'assignation des travailleurs, précise notamment ce qui suit :

. . .

. . .

(d) Workers dispatched by the Union who do not possess the required qualifications, and who are not hired by the contractor for that reason, will not be entitled to show up pay or any travelling expenses or allowances.

(d) Les travailleurs assignés par le syndicat qui ne possèdent pas les qualifications voulues et qui, pour ce motif, ne sont pas embauchés par l'entrepreneur n'ont pas droit à une indemnité de présence ou à quelque frais ou indemnité de déplacement que ce soit.

(e) When an employee is terminated for just cause and is not eligible for rehire, if the Union is notified in writing by the Employer, such former employee shall not be dispatched to that same Employer without the express prior permission of the Employer.

(e) Lorsqu'un employé est congédié pour un motif valable et qu'il est inadmissible au rembauchage, le syndicat ne peut, si l'employeur l'en a avisé par écrit, assigner l'employé en question chez cet employeur sans l'autorisation préalable expresse de ce dernier.

10

The arbitrator found these provisions constituted an express restriction on the respondent's broad right to "hire and select workers", a right recognized in art. 7.01 of the collective agreement:

L'arbitre a estimé que ces conditions avaient pour effet de restreindre expressément le droit général de l'intimée [TRADUCTION] « d'embaucher les travailleurs de son choix », droit reconnu à l'art. 7.01 de la convention collective :

Subject only to the terms of this Agreement, the Union recognizes the right of the Employer to the management of its plant and the direction of the working forces, including the right to hire and select workers, promote and/or transfer any employee or to discharge any employee for just cause, and further recognizes the right of the Employer to operate and manage its business in accordance with its commitments and responsibilities including methods, processes and means of production or handling.

[TRADUCTION] Sous réserve seulement des autres clauses de la présente convention, le syndicat reconnaît le droit de l'employeur de gérer son usine et de diriger sa main-d'œuvre, y compris le droit d'embaucher les travailleurs de son choix, de promouvoir ou muter des employés ou encore de congédier un employé pour un motif valable, et il reconnaît en outre le droit de l'employeur d'exploiter et d'administrer son entreprise conformément à ses engagements et obligations, y compris les méthodes, procédés et moyens de production ou de manutention.

She concluded that the respondent had contravened the collective agreement by refusing to hire Gergley. In her opinion, the respondent was required to hire qualified workers who are properly dispatched by the union: [2000] A.G.A.A. No. 88 (QL).

L'arbitre a conclu que l'intimée avait violé la convention collective en refusant d'embaucher M^{me} Gergley. De l'avis de l'arbitre, l'intimée était tenue d'embaucher les travailleurs qualifiés qui ont été régulièrement assignés par le syndicat : [2000] A.G.A.A. No. 88 (QL).

11

Dea J., on an application for judicial review made to the Alberta Court of Queen's Bench under s. 143(2) of the *LRC*, quashed the arbitration award: (2001), 287 A.R. 273. He held that the arbitrator

Statuant sur une demande de contrôle judiciaire présentée à la Cour du Banc de la Reine de l'Alberta en vertu du par. 143(2) du Code, le juge Dea a annulé la décision de l'arbitre : (2001), 287

had exceeded her jurisdiction in amending the collective agreement by finding an express restriction on management's rights to hire and select where, in his opinion, none existed. He applied a standard of correctness to quash the award and ordered that the matter be remitted to a differently constituted arbitration board.

The majority of the Court of Appeal, *per* McClung J.A., Russell J.A. concurring, upheld the decision of Dea J. and adopted his reasons: (2002), 317 A.R. 214.

Berger J.A., in dissent, would have allowed the appeal. He held that a limited right to name hire is inconsistent with an unlimited right to select. Berger J.A. concluded that the arbitrator was correct and found that the reviewing judge had erred in quashing the arbitrator's decision no matter what standard of review was applied.

III. Relevant Statutory Provisions

Labour Relations Code, S.A. 1988, c. L-1.2

140(1) Subject to subsection (2), no arbitrator, arbitration board or other body shall by its award alter, amend or change the terms of a collective agreement.

(2) If an arbitrator, arbitration board or other body determines that an employee has been discharged or otherwise disciplined by an employer for cause and the collective agreement does not contain a specific penalty for the infraction that is the subject-matter of the arbitration, the arbitrator, arbitration board or other body may substitute some other penalty for the discharge or discipline that to the arbitrator, arbitration board or other body seems just and reasonable in all the circumstances.

. . .

142 The award of an arbitrator, arbitration board or other body is binding

(a) on the employers and the bargaining agent,

A.R. 273. Le juge Dea a estimé que l'arbitre avait outrepassé sa compétence lorsqu'elle a modifié la convention collective en concluant à l'existence d'une limitation expresse du droit de l'employeur d'embaucher les travailleurs de son choix, alors que, selon lui, il n'existe aucune limitation de la sorte. Appliquant la norme de la décision correcte, il a infirmé la décision arbitrale et ordonné le renvoi de l'affaire devant un conseil d'arbitrage constitué différemment.

Les juges majoritaires de la Cour d'appel, sous la plume du juge McClung, avec l'appui du juge Russell, ont confirmé la décision du juge Dea et souscrit à ses motifs : (2002), 317 A.R. 214.

Cependant, le juge Berger, dissident, aurait accueilli l'appel. Il a estimé que le droit limité d'embaucher nommément est incompatible avec l'existence d'un droit illimité de choisir. Il a conclu que l'arbitre avait raison et que le juge de révision avait commis une erreur en infirmant la décision de l'arbitre, indépendamment de la norme de contrôle qui avait été appliquée.

III. Dispositions législatives pertinentes

Labour Relations Code, S.A. 1988, ch. L-1.2

[TRADUCTION]

140(1) Sous réserve du paragraphe (2), un arbitre, un conseil d'arbitrage ou un autre organe ne peut, par sa sentence, modifier les clauses d'une convention collective.

(2) Si un arbitre, un conseil d'arbitrage ou un autre organe conclut qu'un employé a, pour un motif valable, été congédié par son employeur ou, pour un tel motif, a fait l'objet d'une autre mesure disciplinaire, et si la convention collective ne prévoit pas de sanction précise pour l'infraction visée par l'arbitrage, l'arbitre, le conseil d'arbitrage ou l'autre organe peut substituer à cette mesure la sanction qu'il estime juste et raisonnable dans les circonstances.

. . .

142 La décision de l'arbitre, du conseil d'arbitrage ou de l'autre organe lie :

a) l'employeur et l'agent négociateur;

12

13

14

(b) in the case of a collective agreement between a bargaining agent and an employers' organization, on the bargaining agent, the employers' organization and employers bound by the agreement who are affected by the award, and

(c) on the employees bound by the agreement who are affected by the award,

and the employers, employers' organization, bargaining agent and employees shall do or abstain from doing anything, as required of them by the award.

143(1) Subject to subsection (2), no award or proceeding of an arbitrator, arbitration board or other body shall be questioned or reviewed in any court by application for judicial review or otherwise, and no order shall be made or process entered or proceedings taken in any court, whether by way of injunction, declaratory judgment, prohibition, quo warranto or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the arbitrator, arbitration board or other body in any of his or its proceedings.

(2) A decision, order, directive, declaration, ruling or proceeding of an arbitrator, arbitration board or other body may be questioned or reviewed by way of an application for judicial review seeking an order in the nature of *certiorari* or *mandamus* if the originating notice is filed with the Court no later than 30 days after the date of the proceeding, decision, order, directive, declaration or ruling or reasons in respect thereof, whichever is later.

(3) The Court may, in respect of an application pursuant to subsection (2), determine the issues to be resolved on the application, and limit the contents of the return from the arbitrator or arbitration board to those materials necessary for the disposition of those issues.

IV. Analysis

A. *Determining the Standard of Review*

b) dans le cas d'une convention collective entre un agent négociateur et une organisation patronale, l'agent négociateur, l'organisation patronale en question et les employeurs liés par la convention qui sont touchés par la décision;

c) les employés liés par la convention qui sont touchés par la décision.

De plus, les employeurs, l'organisation patronale, l'agent négociateur et les employés doivent faire ce que leur ordonne la sentence ou s'abstenir de faire ce qu'elle leur interdit.

143(1) Sous réserve du paragraphe (2), sont irrecevables devant un tribunal les demandes de contestation ou de révision des décisions ou mesures prononcées par un arbitre, un conseil d'arbitrage ou un autre organe, ou les instances visant la contestation, la révision, l'interdiction ou la limitation des activités de l'arbitre, du conseil d'arbitrage ou de l'organe concerné, par voie notamment d'injonction, de jugement déclaratoire, de bref de prohibition ou de *quo warranto*.

(2) Sont recevables devant un tribunal les demandes de contestation ou de révision des décisions, ordonnances, directives ou déclarations d'un arbitre, conseil d'arbitrage ou autre organisme, ou les instances visant la révision par voie d'une ordonnance de la nature d'un *certiorari* ou d'un *mandamus*, si l'acte introductif d'instance est déposé devant la Cour au plus tard 30 jours après la date de la décision, ordonnance, directive ou déclaration, ou des motifs y afférents, si cette date est postérieure.

(3) Le tribunal peut, à l'égard d'une demande visée au paragraphe (2), établir les questions à trancher et limiter le contenu du rapport de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage aux éléments nécessaires pour statuer sur ces questions.

IV. Analyse

A. *Détermination de la norme de contrôle applicable*

Il ressort clairement de la jurisprudence canadienne que le juge chargé de contrôler la décision d'un arbitre doit procéder à une analyse pragmatique et fonctionnelle pour déterminer la norme de contrôle applicable : *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; *Pushpanathan c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*,

15 Canadian jurisprudence is plain that in assessing an arbitrator's ruling, the reviewing judge should adopt a pragmatic and functional analysis to determine the appropriate standard of review: *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; *Pushpanathan v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1998] 1 S.C.R. 982; *Canada*

(*Deputy Minister of National Revenue*) v. *Mattel Canada Inc.*, [2001] 2 S.C.R. 100, 2001 SCC 36; *Dr. Q v. College of Physicians and Surgeons of British Columbia*, [2003] 1 S.C.R. 226, 2003 SCC 19; *Law Society of New Brunswick v. Ryan*, [2003] 1 S.C.R. 247, 2003 SCC 20; *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79*, [2003] 3 S.C.R. 77, 2003 SCC 63. The purpose is to ascertain the extent of judicial review that the legislature intended for a particular decision of the administrative tribunal: *Pushpanathan*, *supra*, at para. 26; *Dr. Q*, *supra*, at para. 21; *C.U.P.E., Local 79*, *supra*, para. 13.

The pragmatic and functional approach involves the consideration of four contextual factors: (1) the presence or absence of a privative clause or statutory right of appeal; (2) the expertise of the tribunal relative to that of the reviewing court on the issue in question; (3) the purposes of the legislation and the provision in particular; and (4) the nature of the question — law, fact or mixed law and fact: *Pushpanathan*, *supra*, at paras. 29-38; *Dr. Q*, *supra*, at para. 26; *Ryan*, *supra*, at para. 27. No one factor is dispositive: *Mattel*, *supra*, at para. 24.

Three standards of review have been recognized — patent unreasonableness, reasonableness and correctness: *Canada (Director of Investigation and Research) v. Southam Inc.*, [1997] 1 S.C.R. 748, at para. 30; *Baker v. Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817, at para. 55; *Ryan*, *supra*, at para. 24.

Dr. Q, *supra*, confirmed that when determining the standard of review for the decision of an administrative tribunal, the intention of the legislature governs (subject to the constitutional role of the courts remaining paramount — i.e., upholding the rule of law). Where little or no deference is directed by the legislature, the tribunal's decision must be correct. Where considerable deference is directed, the test of patent unreasonableness applies. No single factor is determinative of that test. A decision of a specialized tribunal empowered by a policy-laden statute, where the nature

[1998] 1 R.C.S. 982; *Canada (Sous-ministre du Revenu national) c. Mattel Canada Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 100, 2001 CSC 36; *Dr. Q c. College of Physicians and Surgeons of British Columbia*, [2003] 1 R.C.S. 226, 2003 CSC 19; *Barreau du Nouveau-Brunswick c. Ryan*, [2003] 1 R.C.S. 247, 2003 CSC 20; *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] 3 R.C.S. 77, 2003 CSC 63. Le but de cette démarche est de vérifier l'intention du législateur quant à l'étendue du contrôle judiciaire auquel doit être soumise une décision particulière du tribunal administratif en cause : *Pushpanathan*, précité, par. 26; *Dr. Q*, précité, par. 21; *S.C.F.P., section locale 79*, précité, par. 13.

L'analyse pragmatique et fonctionnelle exige l'examen de quatre facteurs contextuels : (1) la présence ou l'absence dans la loi d'une clause privative ou d'un droit d'appel; (2) l'expertise relative du tribunal par rapport à celle de la cour de révision sur le point en litige; (3) l'objet de la loi et de la disposition particulière en cause; (4) la nature de la question — de droit, de fait ou mixte de droit et de fait : *Pushpanathan*, précité, par. 29-38; *Dr. Q*, précité, par. 26; *Ryan*, précité, par. 27. Aucun de ces facteurs n'est à lui seul déterminant : *Mattel*, précité, par. 24.

Trois normes de contrôle sont admises — la décision manifestement déraisonnable, la décision raisonnable et la décision correcte : *Canada (Directeur des enquêtes et recherches) c. Southam Inc.*, [1997] 1 R.C.S. 748, par. 30; *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817, par. 55; *Ryan*, précité, par. 24.

Dans l'arrêt *Dr. Q*, précité, notre Cour a confirmé que, dans la détermination de la norme de contrôle applicable à la décision d'un tribunal administratif, l'intention du législateur est la considération centrale (étant entendu que le rôle constitutionnel des tribunaux judiciaires — assurer le respect de la primauté du droit — continue de primer). Si le législateur n'exige que peu ou pas de déférence envers la décision du tribunal administratif, il faut alors que celui-ci ait rendu une décision correcte. S'il exige une grande déférence, la norme de la décision manifestement déraisonnable s'applique. Aucun

16

17

18

of the question falls squarely within its relative expertise and where that decision is protected by a full privative clause, demonstrates circumstances calling for the patent unreasonableness standard. By its nature, the application of patent unreasonableness will be rare. A definition of patently unreasonable is difficult, but it may be said that the result must almost border on the absurd. Between correctness and patent unreasonableness, where the legislature intends some deference to be given to the tribunal's decision, the appropriate standard will be reasonableness. In every case, the ultimate determination of the applicable standard of review requires a weighing of all pertinent factors: see *Pushpanathan*, *supra*, at para. 27.

facteur ne détermine à lui seul l'application de cette norme. Lorsque la décision émane d'un tribunal spécialisé habilité par une loi solidement ancrée dans des politiques d'intérêt général et que la nature de la question relève clairement de l'expérience relative du tribunal, lequel bénéficie de la protection d'une clause privative absolue, il s'agit là de circonstances commandant l'application de la norme de la décision manifestement déraisonnable. En raison de sa nature même, cette norme est rarement appliquée. Il est difficile de définir l'expression « décision manifestement déraisonnable », mais on peut affirmer qu'il doit s'agir d'une décision frôlant l'absurde. Entre la décision correcte et la décision manifestement déraisonnable, là où le législateur demande une certaine déférence envers la décision du tribunal, la norme appropriée est celle de la décision raisonnable. Dans chaque cas, la détermination de la norme de contrôle applicable exige la prise en compte de tous les facteurs pertinents : voir *Pushpanathan*, précité, par. 27.

19 Only after the standard of review is determined can the administrative tribunal's decision be scrutinized. It is important to recognize that the same standard of review will not necessarily apply to every ruling made by an arbitrator during the course of an arbitration: see *C.U.P.E., Local 79*, *supra*, at para. 14.

Ce n'est qu'une fois qu'a été déterminée la norme de contrôle applicable que la décision du tribunal administratif peut être contrôlée. Il est important de reconnaître que la même norme de contrôle ne s'appliquera pas nécessairement aux diverses décisions rendues par l'arbitre au cours de l'arbitrage : voir *S.C.F.P., section locale 79*, précité, par. 14.

20 Rather than determining the appropriate standard of review and then assessing the arbitrator's decision on that basis, the reviewing judge in this appeal appears to have reversed these steps. He first concluded that the labour arbitrator's interpretation of the collective agreement amounted to an amendment of the agreement and therefore exceeded her jurisdiction.

Au lieu de déterminer la norme de contrôle applicable puis de contrôler la décision de l'arbitre au regard de cette norme, le juge de révision semble en l'espèce avoir inversé ces étapes. Il a d'abord conclu que l'arbitre du travail avait donné de la convention une interprétation équivalant à une modification de celle-ci et que l'arbitre avait en conséquence outrepassé sa compétence.

21 In a manner of speaking, the cart was put before the horse. The reviewing judge should have determined the standard of review before assessing the arbitrator's reasons. In *Pushpanathan*, at para. 28, Bastarache J. explained the error in the reviewing judge's approach:

Le juge de révision a pour ainsi dire mis la charue devant les bœufs. Il aurait dû déterminer la norme de contrôle applicable avant d'examiner les motifs de l'arbitre. Dans l'arrêt *Pushpanathan*, par. 28, le juge Bastarache a expliqué ainsi l'erreur entachant l'analyse du juge de révision :

Although the language and approach of the “preliminary”, “collateral” or “jurisdictional” question has been replaced by this pragmatic and functional approach, the focus of the inquiry is still on the particular, individual provision being invoked and interpreted by the tribunal. Some provisions within the same Act may require greater curial deference than others, depending on the [four] factors which will be described in more detail below. To this extent, it is still appropriate and helpful to speak of “jurisdictional questions” which must be answered correctly by the tribunal in order to be acting *intra vires*. But it should be understood that a question which “goes to jurisdiction” is simply descriptive of a provision for which the proper standard of review is correctness, based upon the outcome of the pragmatic and functional analysis. In other words, “jurisdictional error” is simply an error on an issue with respect to which, according to the outcome of the pragmatic and functional analysis, the tribunal must make a correct interpretation and to which no deference will be shown. [Emphasis added.]

Neither the reviewing judge nor the Court of Appeal conducted the analysis mandated by the pragmatic and functional approach. In a number of appeals this Court has applied a standard of patent unreasonableness to the decisions of labour arbitrators relative to the interpretation and application of collective agreements: see *Volvo Canada Ltd. v. U.A.W., Local 720*, [1980] 1 S.C.R. 178, at p. 214; *Alberta Union of Provincial Employees, Branch 63 v. Board of Governors of Olds College*, [1982] 1 S.C.R. 923, at p. 935; *United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 579 v. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 S.C.R. 316, at pp. 337-39; *Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454*, [1998] 1 S.C.R. 1079, at paras. 58-60. However, when the pragmatic and functional approach is applied here, the result mandates the less deferential standard of reasonableness.

The provisions of the *LRC* do not provide arbitrators the protection of a full privative clause. While it is true that s. 143(2) provides a limited attack on the privative effect of s. 143(1) by making an allowance for *certiorari* or *mandamus* if the application is made within 30 days, this cannot be interpreted as a

Bien que la terminologie et la méthode de la question « préalable », « accessoire » ou « de compétence » aient été remplacées par cette analyse pragmatique et fonctionnelle, l’accent est tout de même mis sur la disposition particulière invoquée et interprétée par le tribunal. Certaines dispositions d’une même loi peuvent exiger plus de retenue que d’autres, selon les [quatre] facteurs qui seront exposés plus en détail plus loin. Voilà pourquoi il convient toujours, et il est utile, de parler des « questions de compétence » que le tribunal doit trancher correctement pour ne pas outrepasser sa compétence. Mais il faut bien comprendre qu’une question qui « touche la compétence » s’entend simplement d’une disposition à l’égard de laquelle la norme de contrôle appropriée est celle de la décision correcte, en fonction du résultat de l’analyse pragmatique et fonctionnelle. Autrement dit, une « erreur de compétence » est simplement une erreur portant sur une question à l’égard de laquelle, selon le résultat de l’analyse pragmatique et fonctionnelle, le tribunal doit arriver à une interprétation correcte et à l’égard de laquelle il n’y a pas lieu de faire preuve de retenue. [Je souligne.]

Ni le juge de révision ni la Cour d’appel n’ont effectué l’analyse prescrite par la méthode pragmatique et fonctionnelle. Dans plusieurs pourvois, notre Cour a appliqué la norme de la décision manifestement déraisonnable aux décisions rendues par des arbitres du travail relativement à l’interprétation et l’application de conventions collectives : voir *Volvo Canada Ltd. c. T.U.A., local 720*, [1980] 1 R.C.S. 178, p. 214; *Alberta Union of Provincial Employees, section 63 c. Conseil d’administration de Olds College*, [1982] 1 R.C.S. 923, p. 935; *Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d’Amérique, section locale 579 c. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 R.C.S. 316, p. 337-339; *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454*, [1998] 1 R.C.S. 1079, par. 58-60. En l’espèce, toutefois, l’application de la méthode pragmatique et fonctionnelle commande le recours à la norme de la décision raisonnable impliquant la moins grande déférence.

Les dispositions du Code n’accordent pas aux arbitres la protection d’une clause privative absolue. Certes, le par. 143(2) atténue l’effet privatif du par. 143(1) en permettant les recours par voie de *certiorari* ou de *mandamus* si la demande est présentée dans les 30 jours, mais on ne peut

right of appeal. In addition, s. 142 simply states that the decision of an arbitrator is only “binding” upon the parties.

24 The respondent also raised in argument that an application for *certiorari* under s. 143(2) puts the review beyond the reach of the pragmatic and functional approach. This submission fails. Historically, *certiorari* was a prerogative remedy based on judicial review. The allowance for *certiorari* in the *LRC* is now a factor to be taken into account when conducting the pragmatic and functional analysis, but does not displace it.

25 Article 15.04 of the collective agreement has a privative clause that states:

. . . .

If the complaint is not settled within three (3) days thereafter (excluding Saturdays, Sundays and Holidays), either party may take the grievance to an arbitrator for final and binding settlement. [Emphasis added.]

26 Although ss. 142 and 143 of the *LRC* and art. 15.04 do not constitute full privative protection, they suggest that increased consideration be given to the decisions of labour arbitrators: see *Olds College, supra*, at pp. 926-27; *Bradco, supra*, at p. 333; *Foothills Provincial General Hospital v. United Nurses of Alberta, Local 115* (1998), 228 A.R. 122 (C.A.), at para. 12, leave to appeal refused, [1999] 3 S.C.R. xiii. A partial privative clause, in the absence of other factors, does not bestow the greatest degree of deference. It simply requires a careful assessment of the arbitrator’s role.

27 The arbitrator in this case was required to interpret the collective agreement. Collective agreements, although similar to, are different in some respects from other types of contracts. While interpreting contracts falls squarely within the

considérer qu’il s’agit d’un droit d’appel. En outre, l’art. 142 dit simplement que la décision de l’arbitre « lie » les parties.

L’intimée a également fait valoir, au cours des plaidoiries, que le recours en *certiorari* prévu au par. 143(2) fait obstacle à l’application de la méthode pragmatique et fonctionnelle. Cet argument ne saurait être retenu. Dans le passé, le *certiorari* était un recours extraordinaire participant du contrôle judiciaire. Le fait que le Code permette les recours en *certiorari* est désormais un facteur qui doit être pris en compte dans l’analyse pragmatique et fonctionnelle, mais il n’écarte pas cette analyse.

L’article 15.04 de la convention collective contient une clause privative qui stipule notamment :

. . . .

[TRADUCTION] Si la plainte n’est pas réglée dans les trois (3) jours qui suivent (à l’exclusion des samedis, dimanches et jours fériés), l’une ou l’autre des parties peut soumettre le grief à un arbitre pour règlement final et exécutoire. [Je souligne.]

Bien qu’ils n’assurent pas la protection complète d’une clause privative, les art. 142 et 143 du Code et l’art. 15.04 de la convention collective suggèrent une plus grande déférence à l’égard des décisions des arbitres du travail : voir *Olds College*, précité, p. 926-927; *Bradco*, précité, p. 333; *Foothills Provincial General Hospital c. United Nurses of Alberta, Local 115* (1998), 228 A.R. 122 (C.A.), par. 12, autorisation de pourvoi refusée, [1999] 3 R.C.S. xiii. En l’absence d’autres facteurs, l’existence d’une clause privative partielle ne fait pas profiter le décideur du plus grand degré de déférence possible. Une telle clause requiert simplement un contrôle attentif du rôle de l’arbitre.

En l’espèce, l’arbitre devait interpréter la convention collective. En dépit des similitudes qui existent entre les conventions collectives et les autres types de contrats, les premières se distinguent néanmoins des seconds à certains égards.

expertise of courts, arbitrators, who function within the special sphere of labour relations, are likely in that field to have more experience and expertise in interpreting collective agreements. Consequently, this favours a certain degree of curial deference to arbitrators' interpretation and application of collective agreements.

The *LRC* seeks to regulate and resolve labour disputes in the most efficacious and least disruptive way. Generally, the resolution of labour relations disputes by the Labour Relations Board requires "polycentric" decision making which means it involves a number of competing interests and considerations, and calls for solutions that balance benefits and costs among various constituencies: see *Pushpanathan*, at para. 36. By contrast, proceedings before an arbitrator do not require the consideration of broad policy issues. Instead, the role of the arbitrator is to resolve a two-party dispute. In this appeal, that dispute related to the employer's obligation to hire dispatched workers. Even so, this factor suggests a deferential standard of review.

The nature of the problem at issue is a question of law — the interpretation of the terms of the collective agreement. The arbitrator stated at para. 18 of her decision:

I am asked to examine the provisions of this contract and determine whether the Employer has the right to refuse to hire qualified workers dispatched by the Union. In considering this matter, I am obliged to interpret the contract language as negotiated by the parties in accordance with well-accepted principles of contract interpretation.

Generally speaking, questions of law are subjected to a more searching review than are other questions, and frequently require the standard of correctness.

Alors que l'interprétation des contrats relève clairement de l'expertise des tribunaux judiciaires, les arbitres, qui travaillent dans le domaine particulier des relations du travail, sont susceptibles d'avoir dans ce domaine plus d'expérience et d'expertise en ce qui concerne l'interprétation des conventions collectives. Par conséquent, l'interprétation et l'application des conventions par les arbitres mérite un certain degré de déférence de la part des tribunaux judiciaires.

Le Code a pour objet de régir et régler les conflits de travail de la façon la plus efficace et la moins perturbatrice possible. En règle générale, le règlement des conflits de travail par la commission des relations du travail exige l'application d'un processus décisionnel « polycentrique », en ce sens que le conflit met en jeu un certain nombre d'intérêts et de considérations opposés et demande des solutions propres à assurer un équilibre coûts-bénéfices pour les divers groupes concernés : voir *Pushpanathan*, par. 36. Par contre, les instances dont un arbitre est saisi ne demandent pas l'examen de vastes questions de politique générale. Au contraire, le rôle de l'arbitre consiste à régler les différends qui surgissent entre deux parties. Dans le présent pourvoi, le différend concernait l'obligation de l'employeur d'embaucher les travailleurs assignés par le syndicat. Malgré tout, ce facteur suppose une norme de contrôle empreinte de déférence.

Le problème qui se pose en l'espèce est une question de droit — en l'occurrence l'interprétation des clauses de la convention collective. Au par. 18 de sa décision, l'arbitre a écrit ceci :

[TRADUCTION] On me demande d'examiner les clauses du présent contrat et de décider si l'employeur a le droit de refuser d'embaucher des travailleurs qualifiés assignés par le syndicat. Dans l'examen de cette question, je suis tenue d'interpréter le texte du contrat négocié par les parties en appliquant les principes bien établis d'interprétation des contrats.

De façon générale, les questions de droit font l'objet d'un examen plus minutieux que les autres questions et elles commandent fréquemment

28

29

Nevertheless, the interpretation of collective agreements, as noted in para. 27, is at the core of an arbitrator's expertise and this, in turn, points to some deference.

30 Taking into account all these factors, the arbitrator's decision in this appeal is entitled to a measure of deference, the appropriate standard of which is reasonableness.

B. *Application of the Standard of Reasonableness*

31 In *Ryan, supra*, at para. 55, Iacobucci J. explained that a decision will be unreasonable

... only if there is no line of analysis within the given reasons that could reasonably lead the tribunal from the evidence before it to the conclusion at which it arrived. If any of the reasons that are sufficient to support the conclusion are tenable in the sense that they can stand up to a somewhat probing examination, then the decision will not be unreasonable and a reviewing court must not interfere (see *Southam*, at para. 56). This means that a decision may satisfy the reasonableness standard if it is supported by a tenable explanation even if this explanation is not one that the reviewing court finds compelling (see *Southam*, at para. 79).

It is not necessary for every element of the tribunal's reasoning to pass the reasonableness test. The question is whether the reasons as a whole support the decision: *Ryan, supra*, at para. 56.

32 Generally management has a residual right to do as it sees fit in the conduct of its business. This right is subject to any express term of a collective agreement or human rights and other employment-related statutes providing otherwise: see *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, 2003 SCC 42, at para. 28. Here, art. 7.01 affirms the respondent's broad right to hire and select workers. However, this recognition is

l'application de la norme de la décision correcte. Néanmoins, l'interprétation des conventions collectives, comme je l'indique au par. 27, constitue un aspect central de l'expertise de l'arbitre du travail et suggère l'application d'une norme empreinte d'un certain degré de déférence.

Compte tenu de l'ensemble de ces facteurs, il y a lieu dans le présent pourvoi de faire preuve d'un certain degré de déférence envers la décision de l'arbitre, et la norme de contrôle applicable est celle de la décision raisonnable.

B. *Application de la norme de la décision raisonnable*

Dans l'arrêt *Ryan*, précité, par. 55, le juge Iacobucci a expliqué qu'une décision est déraisonnable :

... si aucun mode d'analyse, dans les motifs avancés, ne pouvait raisonnablement amener le tribunal, au vu de la preuve, à conclure comme il l'a fait. Si l'un quelconque des motifs pouvant étayer la décision est capable de résister à un examen assez poussé, alors la décision n'est pas déraisonnable et la cour de révision ne doit pas intervenir (*Southam*, par. 56). Cela signifie qu'une décision peut satisfaire à la norme du raisonnable si elle est fondée sur une explication défendable, même si elle n'est pas convaincante aux yeux de la cour de révision (voir *Southam*, par. 79).

Il n'est pas nécessaire que chaque élément du raisonnement du tribunal administratif satisfasse au critère du caractère raisonnable. La question consiste plutôt à se demander si, considérés dans leur ensemble, les motifs étayant la décision : *Ryan*, précité, par. 56.

Généralement, la direction dispose d'un droit résiduel de gérer son entreprise selon ce qu'elle juge indiqué. Ce droit est subordonné aux conditions expresses de la convention collective applicable ou aux dispositions à l'effet contraire des lois sur les droits de la personne et des autres lois relatives à l'emploi : voir *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42, par. 28. En l'espèce, l'art. 7.01 énonce le droit

prefaced by the clause “Subject only to the terms of this Agreement”.

The most controversial aspect of the arbitrator’s decision is her finding that the respondent’s right to hire and select workers was expressly restricted by the operation of other provisions in the agreement. Those provisions included: art. 6.01(d) which excuses an employer from hiring an unqualified worker who is dispatched by the union; art. 6.01(e) which prevents the union from dispatching a worker who had been previously terminated for just cause by the employer; and art. 6.02 which provides for a name hire regime where the employer has the right to name hire the first 20 workers on any job site and thereafter one worker for every four hired. In her view, these provisions would be redundant if an employer maintained an unfettered right to select from qualified workers dispatched by the union.

There were no provisions in the collective agreement explaining how the name hire procedure was to be carried out and no evidence from the respondent with respect to the number of labourers already at the job site. The respondent submitted that the number of labourers on the site is beside the point and further stated whatever purpose art. 6.02 served, it did not restrict an employer’s right to hire and select workers in any way.

There is a narrow line between expressly stated and necessarily implied. An “express” restriction may nonetheless be open to interpretation. The presence of the provisions referred to by the arbitrator led to a decision that, taken as a whole, is capable of withstanding a “somewhat probing examination”: *Ryan, supra*, at para. 46; *Dr. Q, supra*, at para. 39. Even if a more or less compelling conclusion can be drawn from the provisions of the collective agreement, that does not, on its

général de l’intimée d’embaucher les travailleurs de son choix. Cependant, cette reconnaissance est précédée de la mention [TRADUCTION] « Sous réserve seulement des autres clauses de la présente convention ».

L’aspect le plus controversé de la décision de l’arbitre réside dans sa conclusion que le droit de l’intimée d’embaucher les travailleurs de son choix a été expressément limité par l’effet d’autres clauses de la convention. Parmi ces clauses, mentionnons l’al. 6.01(d), qui dispense l’employeur d’embaucher les employés non qualifiés assignés par le syndicat, l’al. 6.01(e), qui interdit au syndicat d’assigner des employés qui ont déjà été congédiés pour un motif valable par l’employeur, et l’art. 6.02, qui établit un régime d’embauchage nominal accordant à l’employeur le droit de choisir les 20 premiers travailleurs pour tout chantier et, par la suite, un autre travailleur dans chaque groupe additionnel de quatre travailleurs embauchés. De l’avis de l’arbitre, ces clauses seraient redondantes si l’employeur conservait un droit absolu de choisir qui il veut parmi les travailleurs qualifiés qui lui sont assignés par le syndicat.

Aucune clause de la convention collective n’expliquait la manière dont la procédure d’embauchage nominal devait être appliquée. De plus, l’intimée n’a présenté aucune preuve quant au nombre de travailleurs se trouvant déjà sur le chantier. L’intimée a plaidé que le nombre de travailleurs sur le chantier n’est pas pertinent et que, peu importe l’objet de l’art. 6.02, il ne limitait d’aucune façon le droit de l’employeur d’embaucher les travailleurs de son choix.

La différence demeure bien mince entre ce qui est expressément énoncé et ce qui est nécessairement implicite. Une restriction peut être « expresse » et néanmoins prêter à interprétation. La présence des clauses auxquelles s’est référée l’arbitre a amené une décision qui, considérée globalement, est capable de résister à un « examen assez poussé » : *Ryan*, précité, par. 46; *Dr Q*, précité, par. 39. Même s’il est possible de dégager des clauses de la convention collective une autre

33

34

35

own, render the arbitrator's interpretation unreasonable.

36 In my view, the arbitrator's conclusion that the dispatch provisions in art. 6.01 and the name hire provisions in art. 6.02 qualified the respondent's unfettered right to hire and select workers under art. 7.01 is reasonable given the terms of the agreement. The reviewing judge should not have interfered.

37 Since this is sufficient to dispose of the appeal, there is no need to consider the arbitrator's alternative finding that if the respondent's hiring rights are not restricted by provisions of the agreement, an employer must act reasonably in exercising its discretion to refuse to hire qualified and properly dispatched workers.

V. Disposition

38 I would allow the appeal, restore the arbitrator's award, and grant costs to the appellant throughout.

The reasons of LeBel and Deschamps JJ. were delivered by

39 LEBEL J. — I have considered the reasons of Major J. and, subject to the following comments, I concur with his disposition of the appeal. I also agree that the appropriate standard of review is reasonableness and that the arbitrator's interpretation of the hiring provisions in the collective agreement was reasonable. I do not feel the need to inquire more deeply into the degree of reasonableness of the arbitral award.

40 This Court has a history of applying the patent unreasonableness standard in reviewing the

conclusion plus ou moins convaincante, cette situation ne rend pas à elle seule déraisonnable l'interprétation de l'arbitre.

À mon avis, la conclusion de l'arbitre selon laquelle les dispositions relatives à l'assignation de l'art. 6.01 et celles relatives à l'embauchage nominal de l'art. 6.02 ont pour effet de restreindre le droit absolu de l'intimée d'embaucher les travailleurs de son choix en vertu de l'art. 7.01 reste raisonnable compte tenu des autres clauses de la convention. Le juge de révision n'aurait pas dû intervenir.

Les constatations qui précèdent suffisent pour trancher le pourvoi. En conséquence, il n'est pas nécessaire d'examiner l'autre conclusion de l'arbitre selon laquelle, même si les droits de l'intimée en matière d'embauchage ne sont pas limités par les autres clauses de la convention, les employeurs doivent néanmoins agir raisonnablement dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire de refuser d'embaucher les travailleurs qualifiés et régulièrement assignés par le syndicat.

V. Dispositif

Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, de rétablir la décision de l'arbitre et d'adjuger les dépens à l'appelant dans toutes les cours.

Les motifs des juges LeBel et Deschamps ont été rendus par

LE JUGE LEBEL — J'ai pris connaissance des motifs du juge Major et je souscris au dispositif qu'il propose dans le présent pourvoi, sous réserve des commentaires qui suivent. Je suis moi aussi d'avis que la norme de contrôle appropriée est celle de la décision raisonnable. De plus, l'interprétation donnée par l'arbitre aux dispositions de la convention collective portant sur les conditions d'engagement des employés me paraît satisfaire à cette norme. Je ne crois cependant pas nécessaire de m'engager dans une analyse approfondie du degré de rationalité de la sentence arbitrale.

Comme on peut le constater à la lecture des motifs de mon collègue (par. 22), notre Cour

decisions of labour arbitrators, as can be seen from the reasons of my colleague (para. 22). However, my colleague has now concluded that the reasonableness *simpliciter* standard would be more appropriate in reviewing the decision of the arbitrator in the present case. This again raises the point I discussed in *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79*, [2003] 3 S.C.R. 77, 2003 SCC 63, namely that it is time for this Court to reevaluate the appropriateness of using the patent unreasonableness and reasonableness *simpliciter* standards. Patent unreasonableness is an inadequate standard that provides too little guidance to reviewing courts, and has proven difficult to distinguish in practice from reasonableness *simpliciter*. This difficulty persists despite the many permutations it has gone through (*C.U.P.E., Local 79*, at paras. 78-83). With respect, adding yet another definition of patent unreasonableness would not make its application any easier nor its conceptual validity more obvious.

It is illuminating in this respect to consider the definition of patent unreasonableness by Dickson J. (as he then was) in *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corp.*, [1979] 2 S.C.R. 227, at p. 237, which is the seminal judgment of our Court in the development of a modern law of judicial review. Rather than contemplating the metaphysical obviousness of the defect, he explained that a decision will only be patently unreasonable if it “cannot be rationally supported by the relevant legislation”. This is consistent with what Iacobucci J. observed in *Law Society of New Brunswick v. Ryan*, [2003] 1 S.C.R. 247, 2003 SCC 20, in discussing what the reasonableness standard of review entails, at para. 49: “the reasonableness standard requires a reviewing court to stay close to the reasons given by the tribunal and ‘look to see’ whether any of those reasons adequately support the decision”. The “rationally supported by the relevant legislation” standard is one that not only signals that great deference is merited where discretion has been exercised, but also makes clear that a reviewing court cannot let an irrational decision stand. As I observed in *C.U.P.E., Local 79*, *supra*,

applique habituellement la norme du manifestement déraisonnable aux décisions des arbitres du travail. En l’espèce, toutefois, mon collègue conclut que la norme de la décision raisonnable *simpliciter* est plus appropriée pour contrôler la décision de l’arbitre dans la présente affaire. Cette conclusion soulève une fois de plus le point que j’ai examiné dans l’arrêt *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] 3 R.C.S. 77, 2003 CSC 63, à savoir qu’il est temps à mon avis pour notre Cour de réexaminer la pertinence de recourir et à la norme du manifestement déraisonnable et à celle de la décision raisonnable *simpliciter*. Peu adéquate, la norme du manifestement déraisonnable ne semble guère capable de donner des orientations valables aux tribunaux et s’avère difficile à distinguer en pratique de la norme du raisonnable *simpliciter*, difficulté qui persiste malgré les nombreuses formulations qui en ont été données (*S.C.F.P., section locale 79*, par. 78-83). Avec égards pour l’opinion contraire, l’ajout d’une nouvelle définition de cette norme ne rendrait pas son application plus facile, ni sa validité conceptuelle plus évidente.

Il vaut la peine de relire la définition de la norme du manifestement déraisonnable élaborée par le juge Dickson (plus tard Juge en chef) dans l’arrêt *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227, p. 237. Ce jugement se trouve, en effet, à l’origine de cette jurisprudence de notre Cour qui a permis le développement des principes modernes du droit relatif au contrôle judiciaire. Au lieu de tenter d’évaluer l’évidence métaphysique de l’erreur en cause, le juge Dickson a fait observer qu’une décision ne doit être qualifiée de manifestement déraisonnable que si elle est « déraisonnable au point de ne pouvoir rationnellement s’appuyer sur la législation pertinente ». Cette observation concorde avec les remarques suivantes formulées par le juge Iacobucci, dans l’arrêt *Barreau du Nouveau-Brunswick c. Ryan*, [2003] 1 R.C.S. 247, 2003 CSC 20, par. 49, relativement aux démarches qu’emporte l’application de la norme de la décision raisonnable : « la norme de la décision raisonnable exige que la cour siégeant en contrôle judiciaire reste près des motifs donnés par le tribunal et “se demande” si l’un ou l’autre de ces motifs

at para. 108, this approach should apply to judicial review on any reasonableness standard.

étaye convenablement la décision ». La norme de la décision qui peut « rationnellement s'appuyer sur la législation pertinente » exige non seulement une attitude de grande déférence lorsqu'un pouvoir discrétionnaire a été exercé, mais elle indique également de façon claire que la cour saisie d'une demande de contrôle judiciaire ne peut refuser d'agir en présence d'une décision irrationnelle. Comme je l'ai souligné dans l'arrêt *S.C.F.P., section locale 79*, précité, par. 108, cette approche devrait être suivie en cas de contrôle judiciaire fondé sur toute norme de la décision raisonnable.

42

On the facts of this appeal, the arbitrator's interpretation of the hiring provisions was rational globally. It falls within the range of reasonable interpretations, and therefore should not be disturbed by a reviewing court. Thus, I conclude that the courts below erred in quashing the award. I agree with Major J. that the appeal should be allowed, the arbitrator's award restored, and costs granted to the union throughout.

À la lumière des faits de l'espèce, j'estime que l'interprétation par l'arbitre des clauses de la convention collective relatives aux conditions d'engagement des employés était globalement rationnelle. Elle se situe dans la gamme des interprétations raisonnables et ne devrait donc pas être modifiée par le tribunal saisi de la demande de contrôle judiciaire. Par conséquent, je conclus que les juridictions inférieures ont commis une erreur en annulant la sentence arbitrale. Je conviens, avec le juge Major, que le pourvoi doit être accueilli avec dépens dans toutes les cours, en faveur du syndicat, et que la sentence arbitrale doit être rétablie.

Appeal allowed with costs.

Solicitors for the appellant: Chivers Kanee Carpenter, Edmonton.

Solicitors for the respondent: McLennan Ross, Calgary.

Pourvoi accueilli avec dépens.

Procureurs de l'appelant: Chivers Kanee Carpenter, Edmonton.

Procureurs de l'intimée: McLennan Ross, Calgary.