

Canada Labour Relations Board*(Respondent) Appellant;*

and

David C. Nauss *(Respondent) Appellant;*

and

Halifax Longshoremen's Association, Local 269 of the International Longshoremen's Association *(Applicant) Respondent;*

and

Peter H. Roberts *(Respondent) Respondent;*

and

Maritime Employers' Association*(Respondent) Respondent.*

File No.: 16625.

Conseil canadien des relations du travail*(Intimé) Appellant;*

et

David C. Nauss *(Intimé) Appellant;*

et

Association des débardeurs d'Halifax, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs *(Requérante) Intimée;*

et

Peter H. Roberts *(Intimé) Intimé;*

et

Association des employeurs maritimes*(Intimée) Intimée;*

N° du greffe: 16625.

Canada Labour Relations Board*(Respondent) Appellant;*

and

Local 1764 of the International Longshoremen's Association, Steamship Checkers, Cargo Repairmen, Weighers and Samplers *(Applicant) Respondent;*

and

Ronald W. Lockhart *(Respondent) Respondent;***Charles G. Wilson** *(Respondent) Respondent;*

and

Maritime Employers' Association*(Respondent) Respondent.*

File No.: 16849.

1983: February 1; 1983: March 1.

Present: Laskin C.J. and Dickson, Beetz, Estey, McIntyre, Chouinard and Wilson JJ.

ON APPEAL FROM THE FEDERAL COURT OF APPEAL

*Labour relations — Canada Labour Relations Board — Remedial power — Jurisdiction — Whether Board***Conseil canadien des relations du travail***(Intimé) Appellant;*

et

Section locale 1764 de l'Association internationale des débardeurs (Steamship Checkers, Cargo Repairmen, Weighers and Samplers) *(Requérante) Intimée;*

et

Ronald W. Lockhart *(Intimé) Intimé;***Charles G. Wilson** *(Intimé) Intimé;*

et

Association des employeurs maritimes*(Intimée) Intimée.*

N° du greffe: 16849.

1983: 1^{er} février; 1983: 1^{er} mars.

Présents: Le juge en chef Laskin et les juges Dickson, Beetz, Estey, McIntyre, Chouinard et Wilson.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

Relations de travail — Conseil canadien des relations du travail — Pouvoir de redressement — Compétence

exceeded jurisdiction in directing trade unions to admit members — Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1 as amended, ss. 161.1, 189.

Two non-union longshoremen, denied membership by the Halifax Longshoremen's Association, Local 269 and two others, denied membership by the Local 1764 of the International Longshoremen's Association, complained to the Canada Labour Relations Board. The Board, in both cases, found a clear breach of s. 161.1—a duty of fair referral and formulation of fair referral rules—on the Unions' part. Invoking the wide powers of s. 189, the Board ordered the Unions (1) to admit three of the four complainants to membership and to promote the other one to the status of card holder and (2) to prepare a set of rules for employment referral. The Federal Court of Appeal, in both cases, set aside the portion of the Board's order remedying the complaints as to membership on the ground that the Board had exceeded its jurisdiction in that its remedial authority was limited to the establishment of a proper non-discriminatory job referral.

Held: The appeals should be allowed.

Nothing in the *Canada Labour Code* gives the Board any general supervisory authority over the admission of persons to union membership. The Board's remedial authority, however, is given under such broad terms in the concluding paragraph of s. 189 that such a remedy should not be excluded in a special case. Here, it would not be enough to simply leave the complainants with a proper job referral system. It was more consonant with the legislative objectives to be more, rather than less, deferential to the discharge of difficult tasks by statutory tribunals like the Board.

Canadian Union of Public Employees Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation, [1979] 2 S.C.R. 227; *Teamsters Union Local 938 v. Massicotte*, [1982] 1 S.C.R. 710, applied; *Service Employees' International Union, Local No. 333 v. Nipawin District Staff Nurses Association*, [1975] 1 S.C.R. 382, referred to.

— *Le Conseil a-t-il outrepassé sa compétence en ordonnant à des syndicats d'admettre certaines personnes dans leurs rangs? — Code canadien du travail, S.R.C. 1970, chap. L-1 et modifications, art. 161.1, 189.*

Deux débardeurs non syndiqués dont la demande d'adhésion avait été rejetée par l'Association des débardeurs d'Halifax, section locale 269, et deux autres dont la demande avait été rejetée par la section locale 1764 de l'Association internationale des débardeurs, ont porté plainte devant le Conseil canadien des relations du travail. Le Conseil a conclu que, dans les deux cas, les syndicats ont manifestement violé l'art. 161.1 qui impose l'obligation d'être juste dans la présentation à un employeur de personnes en quête d'un emploi et d'établir des règles à cet effet. S'autorisant des vastes pouvoirs que lui accorde l'art. 189, le Conseil a ordonné aux syndicats (1) d'admettre trois des quatre plaignants comme membres et d'élever l'autre au rang de détenteur de carte et (2) de rédiger une série de règles relatives à la présentation à l'employeur de personnes en quête d'un emploi. Dans l'un et l'autre cas, la Cour d'appel fédérale a annulé la partie de l'ordonnance du Conseil qui apportait un redressement aux plaintes relatives à l'adhésion, donnant pour motif que le Conseil avait outrepassé sa compétence en ce sens que son pouvoir d'accorder un redressement se limite à l'établissement d'un système juste et non discriminatoire de présentation pour des emplois.

Arrêt: Les pourvois sont accueillis.

Le *Code canadien du travail* ne donne au Conseil aucun pouvoir général de surveillance sur l'admission de personnes dans les rangs d'un syndicat. Toutefois, le pouvoir de redressement qu'a le Conseil lui est accordé dans des termes tellement généraux au dernier paragraphe de l'art. 189 que ce redressement ne doit pas être exclu dans un cas particulier. En l'espèce, il ne suffit pas d'accorder simplement aux plaignants un système de présentation adéquat. Il est plus conforme aux objectifs du législateur d'avoir plutôt plus que moins d'égards pour les tribunaux administratifs qui s'acquittent de tâches difficiles, comme c'est le cas du Conseil.

Jurisprudence: arrêts suivis: *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227; *Syndicat des camionneurs, section locale 938 c. Massicotte*, [1982] 1 R.C.S. 710; arrêt mentionné: *Union internationale des employés des services, local n° 333 c. Nipawin District Staff Nurses Association*, [1975] 1 R.C.S. 382.

APPEAL from a judgment of the Federal Court of Appeal (1981), 124 D.L.R. (3d) 171, 37 N.R. 242, [1981] 2 F.C. 827, allowing the application of the Halifax Longshoremen's Association to review and set aside a portion of a decision of the Canada Labour Relations Board (1980), 42 di 55, [1981] 1 Can LRBC 188. Appeal allowed.

APPEAL from a judgment of the Federal Court of Appeal allowing the application of the International Longshoremen's Association to review and set aside a portion of a decision of the Canada Labour Relations Board (1980), 42 di 89, [1981] 1 Can LRBC 213. Appeal allowed.

Ian Scott, Q.C., and *Eric B. Durnford*, for the appellants the Canada Labour Relations Board.

Robert Monette, for the respondent Maritime Employers' Association.

No one appearing for the employees or the unions.

The judgment of the court was delivered by

THE CHIEF JUSTICE—These two appeals by the Canada Labour Relations Board were heard together through a joint submission by the same counsel. They each raise a single legal point, namely, whether the Federal Court of Appeal, differently constituted in part, properly set aside, under two separate s. 28 applications under that Court's reviewing power, a portion of the Board's order directing the same remedy in each case for the same breach of s. 161.1 of the *Canada Labour Code*. No issue arises here as to the propriety of the Board's finding of a breach, the same breach in each of the two cases, of s. 161.1 of the *Canada Labour Code*. What precipitated the appeal here was the refusal of the Federal Court of Appeal in each case to sustain a certain portion of the remedy for the breach directed by the Board under the powers confided in it under s. 189 of the Code.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel fédérale (1981), 124 D.L.R. (3d) 171, 37 N.R. 242, [1981] 2 C.F. 827, qui a fait droit à la demande de l'Association des débardeurs d'Halifax tendant à l'examen et à l'annulation d'une partie d'une décision du Conseil canadien des relations du travail (1980), 42 di 55, [1981] 1 Can LRBC 188. Pourvoi accueilli.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel fédérale qui a fait droit à la demande de l'Association internationale des débardeurs tendant à l'examen et à l'annulation d'une partie d'une décision du Conseil canadien des relations du travail (1980), 42 di 89, [1981] 1 Can LRBC 213. Pourvoi accueilli.

Ian Scott, c.r., et *Eric B. Durnford*, pour l'appelant le Conseil canadien des relations du travail.

Robert Monette, pour l'intimée l'Association des employeurs maritimes.

Personne n'a comparu pour les employés ni pour les syndicats.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE EN CHEF—Ces deux pourvois du Conseil canadien des relations du travail ont été entendus ensemble, ayant fait l'objet d'un seul plaidoyer par le même avocat. Ils soulèvent le même point de droit, savoir, si la Cour d'appel fédérale, composée en partie de membres différents, a eu raison d'annuler, dans deux demandes distinctes présentées en vertu du pouvoir de révision de cette cour suivant l'art. 28, une partie de l'ordonnance du Conseil qui accorde le même redressement dans chaque cas pour la même infraction à l'art. 161.1 du *Code canadien du travail*. On ne met pas en doute ici l'à-propos de la conclusion du Conseil qu'il y a eu infraction, la même infraction dans chacun des deux cas, à l'art. 161.1 du *Code canadien du travail*. Ce qui a provoqué le pourvoi en l'espèce, c'est le refus de la Cour d'appel fédérale de maintenir dans chaque cas, relativement à l'infraction, une certaine partie du redressement ordonné par le Conseil en vertu des pouvoirs que lui accorde l'art. 189 du Code.

A unique feature of these appeals is that neither of the unions who were applicants for review by the Federal Court of Appeal, and who succeeded there on the matter now in issue, participated in the appeals here. Nor did the employers' association, the same association in each case, who were on the record in the proceedings before the Board and before the Federal Court of Appeal in each case. Again, there is the fact that neither of the four employees whose complaints in the two cases brought the allegation of breach to the Board (David Nauss and Peter Roberts in the one case and Ronald Lockhart and Charles Wilson in the second case) participated in the appeal here, although they were respondents before the Federal Court of Appeal in each case. Counsel for Nauss was present on his behalf at the hearing in this Court and so was counsel for the Maritime Employers' Association but, as I indicated, neither participated. In brief, the impugned orders of the Federal Court of Appeal were challenged only by the Board as involving an erroneous finding of a jurisdictional error. This, of course, did not absolve this Court from examining the Board's position. Appeals are not won here by the failure of respondents to appear, nor will the Court deny a hearing to an appellant unless it appears that there is no *lis* or the appellant is otherwise disentitled to proceed. That is not this case.

The Issues before the Board

Section 161.1 of the Code, enacted by 1977-78 (Can.), c. 27, s. 58 was introduced for a special purpose as reflected in its terms. It is of particular application to trade unions who, in association with employers, operate hiring halls which control, subject to what relevant collective agreements may prescribe, employment of union members and of persons seeking employment in the industry. The two longshoremen's associations against whom the complaints herein were brought, illustrated in their practices the abuses which s. 161.1 sought to eliminate, so far as it could be done while maintaining job referral through the union hiring halls. It was s. 161.1 which undergirded the complaints filed by the respective complainants against the

Les présents pourvois comportent un aspect exceptionnel en ce sens qu'aucun des syndicats qui ont présenté les demandes de révision à la Cour d'appel fédérale et qui ont eu gain de cause sur la question en l'espèce n'a pris part au débat devant cette Cour; pas plus que l'association des employeurs, la même dans chaque cas, qui était partie aux procédures devant le Conseil et devant la Cour d'appel fédérale dans chaque cas. Il y a également le fait qu'aucun des quatre employés dont les plaintes dans les deux cas ont amené l'allégation d'infraction devant le Conseil (David Nauss et Peter Roberts dans un cas, et Ronald Lockhart et Charles Wilson dans l'autre cas) n'est intervenu au pourvoi, même s'ils étaient intimés dans chaque cas devant la Cour d'appel fédérale. Les avocats de Nauss et de l'Association des employeurs maritimes représentaient leurs clients respectifs à l'audience de cette Cour, mais comme je l'ai dit, aucun n'a pris part aux débats. Brièvement, seul le Conseil attaque les ordonnances de la Cour d'appel fédérale comme ayant conclu à tort à une erreur de compétence. Certes, cela ne dispense pas cette Cour d'examiner la décision du Conseil. Les pourvois ne réussissent pas en cette Cour du seul fait que des intimés omettent de comparaître, et la Cour ne refuse pas d'entendre un appellant à moins qu'il apparaisse qu'il n'y a pas de litige ou que l'appellant a perdu par ailleurs le droit de poursuivre les procédures. Ce n'est pas le cas en l'espèce.

Les questions soumises au Conseil

L'article 161.1 du Code, adopté par 1977-78 (Can.), chap. 27, art. 58, visait un but précis qui se reflète dans ses termes. Il s'applique en particulier aux syndicats qui, de concert avec les employeurs, exploitent des bureaux d'embauchage qui surveillent, sous réserve de ce que prescrivent les conventions collectives pertinentes, l'embauchage des syndiqués et des personnes qui cherchent un emploi dans ce domaine d'activités. Les deux syndicats de débardeurs contre lesquels les plaintes ont été portées en l'espèce illustrent, dans les pratiques qu'ils ont employées, les abus que l'art. 161.1 visait à éliminer, pour autant qu'il était possible de le faire tout en conservant la présentation aux employeurs par l'entremise des bureaux d'embauchage du syn-

Halifax Longshoremen's Association, Local 269 in the one case and against Local 1764 of the International Longshoremen's Association in the second case.

Section 161.1 reads as follows:

161.1 (1) Where, pursuant to a collective agreement, a trade union is engaged in the referral of persons to employment, it shall apply, fairly and without discrimination, rules established by the trade union for the purpose of making the referral.

(2) Rules applied by a trade union pursuant to subsection (1) shall be kept posted in a conspicuous place in every area of premises occupied by the trade union in which persons seeking referral normally gather.

(3) Where a trade union to which subsection (1) applies has not established, before the coming into force of this section, rules for the purpose of making the referral referred to in that subsection, the trade union shall establish rules for that purpose forthwith after the coming into force of this section.

(4) In this section, "referral" includes assignment, designation, dispatching, scheduling and selection.

This provision was added to the list of statutory prescriptions, breaches of which the Board was empowered to remedy. It thus joined other mandated terms of the Code which were subject to the Board's remedial authority, those terms including s. 136.1 (imposing a duty of fair representation of all employees in the bargaining unit) and s. 185 (respecting certain prohibited trade union practices). The remedial power was governed by s. 189 which was cast in the broadest terms, as follows:

189. Where, under section 188, the Board determines that a party to a complaint has failed to comply with ... section 136.1, ... 161.1, ... 185 ..., the Board may, by order, require the party to comply with that ... section ...

and, for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any failure to comply with any provision to which this section applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under this

dicat. C'est en vertu de l'art. 161.1 que les plaintes ont été portées par les plaignants respectifs contre la section locale 269 de l'Association des débardeurs d'Halifax dans un cas, et contre la section locale 1764 de l'Association internationale des débardeurs dans l'autre.

L'article 161.1 se lit ainsi:

161.1 (1) Lorsque, conformément à une convention collective, un syndicat s'occupe de la présentation à un employeur de personnes en quête d'un emploi, il doit appliquer de façon juste et sans discrimination, les règles qu'il a établies à ce sujet.

(2) À l'intérieur des locaux du syndicat où se réunissent habituellement les personnes qui désirent être présentées à un employeur doivent être affichées d'une manière visible les règles que le syndicat applique en vertu du paragraphe (1).

(3) Le syndicat doit établir, sans délai après la mise en vigueur du présent article, les règles visées au paragraphe (1) dans le cas où elles n'ont pas été établies avant cette date.

(4) Dans le présent article «présentation» comprend l'affectation, la désignation, l'inscription et la sélection.

Cette disposition a été ajoutée à la liste des obligations imposées par la loi à la violation desquelles le Conseil était autorisé à remédier. Elle se joignait ainsi aux autres obligations prévues au Code qui étaient assujetties au pouvoir de redressement du Conseil, parmi lesquelles l'art. 136.1 (qui impose l'obligation de représenter de façon juste tous les employés de l'unité de négociation) et l'art. 185 (concernant certaines pratiques interdites au syndicat). Le pouvoir de redressement est régi par l'art. 189 qui est rédigé dans les termes généraux suivants:

189. Lorsque, en vertu de l'article 188, le Conseil décide qu'une partie que concerne une plainte a enfreint ... l'un des articles 136.1, ... 161.1, ... 185 ..., il peut, par ordonnance, requérir ladite partie de se conformer à ... cet article ...

en outre, afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente Partie, le Conseil peut, à l'égard de toute infraction à quelque disposition visée par le présent article, exiger d'un employeur ou d'un syndicat, par ordonnance, de faire ou de s'abstenir de faire toute chose

section, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of such failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

The complaining persons were respectively a card man (Nauss) who, as a longshoreman, was called to work after union members were so referred; a bullpen longshoreman (Roberts) who, not having a card issued by the union, had a lower priority of referral; and two steamship checkers (Lockart and Wilson) who were also subordinate in referral to union members and were called only after the latter were at work. None of the four complainants were union members within the governing collective agreements in each of the two cases. Although they were paid the same pay once on referred jobs, they were not entitled to pension and associated benefits which only union members enjoyed and, of course, could not participate in the affairs of the unions which governed their livelihoods.

In lodging their complaints, the four complainants sought not only a reform of the job referral system as administered by the two unions, but as well admission to the unions as full members. Although some persons were admitted to union membership, neither of the complainants succeeded in attaining it.

In lengthy hearings by the Board in each case, and in very extensive reasons which gave ample chapter and verse for the unprincipled and discriminatory way in which the job referral system was administered, the Board found that there had been a clear breach of s. 161.1 in each case. These findings were not challenged in the Federal Court of Appeal nor are they open to challenge here. Although it is unnecessary, in view of the extensive record of the violations of s. 161.1 found by the Board, to expand upon them here, some of the Board's conclusions deserve brief references.

qu'il est juste de lui enjoindre de faire ou de s'abstenir de faire afin de remédier ou de parer à toute conséquence défavorable à la réalisation des objectifs susmentionnés que pourrait entraîner ladite infraction, et ce en plus ou à la place de toute ordonnance que le Conseil est autorisé à rendre en vertu du présent article.

Les plaignants étaient, respectivement, un détenteur de carte (Nauss) qui, en tant que débardeur, était convoqué au travail après la présentation des membres du syndicat; un débardeur en disponibilité (Roberts) qui n'avait pas de carte du syndicat et était au bas de la liste des personnes présentées; et deux contrôleurs de navires (Lockhart et Wilson) qui devaient également céder le pas aux membres du syndicat pour la présentation et n'étaient convoqués que lorsque les membres du syndicat étaient déjà au travail. Dans les deux cas, aucun des quatre plaignants n'était membre du syndicat au sens des conventions collectives en vigueur. Bien que leur salaire fût le même lorsqu'ils obtenaient un emploi sur présentation, ils n'avaient pas droit à la pension et aux avantages connexes dont seuls les membres du syndicat bénéficiaient et, évidemment, ils ne pouvaient prendre part aux activités des syndicats qui régissaient leurs moyens d'existence.

En portant plainte, les quatre plaignants n'ont pas seulement cherché à faire réformer le système de présentation tel qu'il était administré par les deux syndicats, mais ils ont demandé également à être admis en tant que membres à part entière de ces syndicats. Bien que quelques personnes y fussent parvenues, aucun des plaignants n'avait réussi à se faire admettre comme membre d'un syndicat.

Au cours de longues audiences tenues dans chaque cas, et dans des motifs très approfondis qui laissent assez voir la façon arbitraire et discriminatoire suivant laquelle était administré le système de présentation, le Conseil a conclu dans chaque cas qu'il y avait eu violation évidente de l'art. 161.1. Ces conclusions n'ont pas été contestées en Cour d'appel fédérale et ne peuvent être contestées ici. Étant donné les nombreuses constatations d'infractions à l'art. 161.1 qu'a relevées le Conseil, il n'est pas nécessaire de les examiner en détail, mais il convient de citer brièvement certaines des conclusions du Conseil.

Thus, in speaking of the Halifax Longshoremen's Union, the Board said:

This union has been run and behaved more as a privileged exclusive club than a modern trade union. Either it has no lawful by-laws and constitution or its leaders are unaware of them. There are no rules to govern when its executive may or may not act and unelected, unaccountable persons seem to have more control over the union's affairs than some of its elected leadership. In its critical and central function of day-to-day dispatch it cannot say whether a rule of seniority applies. Westlake says it does but we were not shown evidence of it having been accepted. It was Westlake's idea but never approved by the membership but apparently by the executive. It was applied to Percy Carvery but not to Blair Wilson. This is an extremely important matter affecting the daily lives of all members, but it was not even presented to the membership. This environment creates suspicion, apprehension and antagonism where it may not be justified or occur if matters were more open and structured.

We find the union has contravened section 161.1 in that it has not established rules and posted them as required. We find those rules must necessarily include rules for attaining union membership and if those rules give priority to card men, which we think reasonable, they must necessarily contain rules against which a card man may know how he keeps or establishes his place on the priority list from time to time. All these rules in themselves must be fair and non-discriminatory. Section 161.1(1) requires a union, once having established rules, to apply them fairly and without discrimination.

In its reasons in the second case, that of Local 1764 of the International Longshoremen's Association, the Board said this *inter alia*:

As we said there are no rules to regulate the administration of the union's referral to employment and naturally they are not posted. Since these complaints some eleven customs have been committed to paper, but they have not been considered and adopted by either the executive or general membership.

Ainsi, le Conseil a dit, concernant le syndicat des débardeurs d'Halifax:

Le syndicat a été dirigé et s'est comporté comme s'il s'agissait d'un club exclusif privilégié plutôt que d'un syndicat moderne. De deux choses l'une: ou il n'a ni règlements ni statuts légaux ou ses dirigeants n'en sont pas au courant. Aucune règle n'indique les occasions où l'exécutif peut intervenir et des personnes non élues qui se rapportent à personne, semblent posséder un plus grand pouvoir sur les affaires du syndicat que certains de ses dirigeants élus. Le syndicat ne peut pas dire si une règle concernant l'ancienneté s'applique lorsqu'il affecte les ouvriers, rôle pourtant essentiel qu'il est appelé à jouer quotidiennement. M. Westlake affirme que c'est bien le cas, mais aucune preuve n'a été produite qui indique que ce critère a été accepté. M. Westlake a eu l'idée de l'appliquer, mais les membres ne l'ont jamais approuvé; or, l'exécutif l'aurait approuvé. Il a été appliqué à l'égard de Percy Carvery, mais non de Blair Wilson. Il s'agit néanmoins d'une question extrêmement importante qui influe sur la vie quotidienne de tous les membres, mais qui n'a jamais été soumise à leur approbation. Ce climat engendre des soupçons, de l'appréhension et de l'antagonisme, situation qui n'aurait peut-être pas toujours sa raison d'être si tout était plus ouvert et mieux structuré.

Nous concluons que le syndicat a enfreint l'article 161.1 en ce sens qu'il n'a pas établi et affiché des règles comme il est stipulé. Nous concluons que ces règles doivent nécessairement inclure des règles relatives à l'adhésion et que si ces règles donnent la priorité aux détenteurs de cartes, ce qui est raisonnable à notre avis, elles doivent obligatoirement contenir des règles permettant à un détenteur de carte de déterminer à l'occasion si son nom a été inscrit à l'endroit approprié sur la liste prioritaire et s'il maintient son rang. Toutes ces règles doivent être justes et non discriminatoires. L'article 161.1(1) stipule qu'un syndicat, après avoir établi des règles, doit les appliquer de façon juste et sans discrimination.

Dans ses motifs dans la deuxième affaire, celle qui concerne la section locale 1764 de l'Association internationale des débardeurs, le Conseil a dit entre autres:

Comme nous l'avons dit, aucune règle sur la présentation des ouvriers à l'employeur n'est affichée pour la bonne raison qu'il n'en existe pas. Depuis que les plaintes qui nous occupent ont été déposées, près de onze pratiques ont été consignées par écrit, mais elles n'ont pas été étudiées ni adoptées par les dirigeants ou les membres.

The general policy considerations before us have been canvassed in a parallel decision involving another local of the I.L.A. in the port of Halifax (see **David Nauss et al.**, 42 di 55; [1981] 1 Can. LRBR 188). We do not propose to review again what we have said there and in earlier decisions.

There is one point however that does require some attention because of the union's position in this case. It was implicit in the union's argument that the union need not formulate written rules as required by section 161.1(3) if the union does not occupy premises described in section 161.1(2). Therefore in making any determination under section 161.1(1) the Board may refer to the unwritten rules or customs.

In our opinion this argument misconstrues the scope of section 161.1. The duty of fair referral "*includes assignment, designation, dispatching, scheduling and selection*". This duty is clearly intended by its language and its placement in the Code to extend to all forms of referral, including the simple closed-shop situation. If a union may in any manner effect a referral of a person to employment, pursuant to a collective agreement, the section is applicable. If union membership is part of the assignment, designation, dispatching, scheduling, selection, etc. of a person then there must be rules including rules with respect to acquisition, retention and loss of union membership.

If there are also premises as described in section 161.1(2) then the rules must be posted. In the absence of premises the Board in fashioning a remedy will give effect to the purpose and intent of posting (see **Gary Meagher**, 41 di 95).

The union has no written rules. That fact alone evidences a contravention of section 161.1. It has no rules for membership, an integral part of its referral system. Its membership selection has been based on a secret ballot in an atmosphere of an exclusive gentleman's club where some of the decision-makers did not even know the candidates. The union's actions are so outdated and so far out of touch with a modern appreciation of the important discretion that it is exercising that it is painful to us who deal with other unions on a daily basis. There has not been any effort to formulate objective criteria to determine who shall work and who shall not.

Les principes généraux de politique dont il est question en l'espèce ont déjà été exposés dans une décision rendue dans le cadre d'une affaire parallèle mettant en cause une autre section locale de l'A.I.D. au port d'Halifax (voir **David Nauss et al.**, 42 di 55; [1981] 1 Can. LRBR 188). Nous n'avons pas l'intention de répéter ici ce que nous avons déjà affirmé dans cette affaire et dans des affaires précédentes.

Un point toutefois mérite notre attention à cause de la position du syndicat en l'espèce. L'argument du syndicat implique qu'il n'est pas tenu de formuler des règles écrites aux termes du paragraphe 161.1(3) si le syndicat n'est pas logé dans des locaux du genre décrit au paragraphe 161.1(2). Par conséquent, toute décision rendue par le Conseil en vertu du paragraphe 161.1(1) peut tenir compte des règles officieuses ou des pratiques établies.

Selon le Conseil, cet argument constitue une mauvaise interprétation de la portée de l'article 161.1. Le devoir de présentation juste «*comprend l'affectation, la désignation, l'inscription ou la sélection*». Cette obligation est claire de par son libellé et aussi en raison de l'endroit où elle figure dans le Code. Elle comprend toutes les formes de présentation, y compris celles en usage dans un atelier fermé. Cet article s'applique à toutes les méthodes de présentation utilisées par un syndicat aux termes d'une convention collective. Si pour être affecté, désigné, inscrit et choisi un ouvrier doit être membre du syndicat, alors des règles doivent être édictées, notamment sur l'acquisition, la retention et la perte du titre de membre du syndicat.

De même, si les conditions énoncées au paragraphe 161.1(2) existent, alors des règles doivent être affichées. Si ce n'est pas le cas, le Conseil élaborera un redressement qui respecte le but et l'intention de cette prescription (voir **Gary Meagher**, 41 di 95).

Le syndicat n'a aucune règle écrite. Cette lacune seule constitue une infraction à l'article 161.1. De même le syndicat n'a aucune règle sur l'adhésion, qui constitue une partie intégrante de son système de présentation d'employés. Ses membres ont été choisis dans le cadre d'un scrutin secret, qui prenait les allures d'un club exclusif, où certains décisionnaires ne connaissaient même pas les candidats. Les pratiques du syndicat sont si démodées et si déphasées par rapport à notre conception actuelle des importants pouvoirs discrétionnaires qui lui ont été conférés qu'elles choquent les soussignés qui sont appelés à faire affaire quotidiennement avec d'autres syndicats. Aucun effort n'a été déployé afin de formuler des critères objectifs servant à déterminer qui travaillera et qui ne travaillera pas.

The union is in blatant contravention of its duty of fair referral and formulation of fair referral rules under section 161.1. We need not go further and make findings with respect to sections 136.1 and 185(f) but the seriousness of the union's responsibility to members and those seeking work must be impressed upon it for the attainment of the purposes of the Code. In fashioning a remedy this objective outweighs the merits of the employer's concerns.

I have quoted enough from the Board's two sets of reasons to show how arbitrary was the administration of the job referral systems by the two unions. Much more is revealed in the Board's reasons which are spread out in the records produced to this Court, but it is enough to refer to them comprehensively.

The Issue of Appropriate Remedy

In determining what remedy to prescribe for the breach of s. 161.1, the Board had to be concerned not only to rein in the two unions and to require them to conform to the statutory directions, but also to realize the importance of benefiting the complainants who had courageously acted in the interest of all non-union employees and would-be employees. I agree with the Board that it would not be enough in a case of this kind simply to leave the complainants under the cure of a proper job referral system. The Board thus invoked the very wide powers conferred upon it under s. 189 to require the unions "to do or refrain from doing any thing that it is equitable to require [them] to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of such failure to comply that is adverse to the fulfilment of [the] objectives [of s. 161.1]".

What the Board directed in each case was the following. The direction to the Halifax Longshoremen's Association was in these terms:

After hearing complaints by David Nauss and Peter Roberts, the Canada Labour Relations Board has decided that Local 269 has not complied with the provisions

Le syndicat a manqué d'une manière flagrante à son devoir de présentation juste et à celui de formuler des règles justes sur la présentation aux termes de l'article 161.1. Nous nous en tiendrons là et nous ne rendrons pas de décision au sujet de l'article 136.1 ni de l'alinéa 185f), mais le syndicat doit bien comprendre l'importance de sa responsabilité envers les membres et les personnes en quête d'un emploi afin d'assurer la réalisation des objectifs du Code. Le redressement élaboré accorde plus de poids à cet objectif qu'au bien-fondé des préoccupations de l'employeur.

Les citations tirées des deux ensembles de motifs du Conseil suffisent pour montrer à quel point l'administration des systèmes de présentation aux employeurs par les syndicats était arbitraire. Les motifs du Conseil qui sont contenus dans les dossiers produits dans cette Cour révèlent beaucoup plus, mais il suffit de s'y référer de façon globale.

La question du redressement approprié

Dans sa décision concernant le redressement qui doit être prescrit en regard des infractions à l'art. 161.1, le Conseil devait se préoccuper non seulement de ramener les deux syndicats à l'ordre et de leur ordonner de se conformer aux prescriptions de la Loi, mais également de reconnaître l'importance de faire quelque chose pour les plaignants qui avaient agi avec courage dans l'intérêt de tous les employés non syndiqués et des employés éventuels. Je suis d'accord avec le Conseil qu'il ne suffirait pas, dans un cas comme celui-ci, d'accorder simplement aux plaignants un redressement sous la forme d'un système de présentation adéquat. Ainsi, le Conseil s'est autorisé des très vastes pouvoirs que lui accorde l'art. 189 pour exiger des syndicats «de faire ou de s'abstenir de faire toute chose qu'il est juste de [leur] enjoindre de faire ou de s'abstenir de faire afin de remédier ou de parer à toute conséquence défavorable à la réalisation des objectifs [de l'art. 161.1] que pourrait entraîner ladite infraction . . . ».

Dans chaque cas, le Conseil a prescrit ce qui suit. L'ordonnance à l'encontre de l'Association des débardeurs d'Halifax se lit ainsi:

Après l'audition des plaintes déposées par MM. David Nauss et Peter Roberts, le Conseil canadien des relations du travail a déterminé que la section locale 269 a

of the Canada Labour Code in the operation of its hiring hall.

To remedy this situation, the Board has ordered the following:

1. David Nauss is to be accepted into the union as a member effective January 15, 1981 upon payment of the \$1,000.00 initiation fee.
2. Peter Roberts is to be added to the list of card men.
3. The union is ordered to prepare a set of rules for employment referral, including rules for admission to union membership and issuance of cards before March 1, 1981. Those rules are to be posted on or before March 1, 1981 and to remain posted.

The Canada Labour Relations Board has scheduled a hearing in Halifax from March 30, 1981 to April 3, 1981. At that hearing, the Board will deal with any matters relating to this remedy.

The Board's direction to the other union was couched as follows:

We direct the union to do the following:

- (1) Admit both Wilson and Lockhart as members of the union on or before December 15, 1980.
- (2) Reactivate and seriously pursue the work of the Joint Manpower Committee.
- (3) Prepare rules for referral as required by section 161.1 on or before March 1, 1981.
- (4) File those rules with the Board and distribute them to all members of the union.
- (5) After March 1, 1981 provide any person with a copy of the rules on request.
- (6) File all future amendments to the rules with the Board.
- (7) Notify all union members that rules are to be formulated and the work must be completed by March 1, 1981.

The Board is not issuing a formal order because we do not consider it to be necessary to do so at this time. The Board is scheduling a continuation of this matter to review the effectiveness and compliance with our remedy at a date after March 1, 1981.

dirigé son bureau d'embauchage d'une façon qui va à l'encontre des dispositions du Code canadien du travail.

Afin de remédier à cette situation, le Conseil a ordonné ce qui suit:

1. M. David Nauss sera admis dans les rangs du syndicat à compter du 15 janvier 1981 après avoir versé des droits d'adhésion de \$1,000.
2. Le nom de M. Peter Roberts sera inscrit sur la liste des détenteurs de cartes.
3. Le syndicat doit rédiger une série de règles relatives à la présentation à l'employeur des personnes en quête d'emploi, y compris des règles relatives à l'adhésion au syndicat et à l'octroi des cartes avant le 1^{er} mars 1981. Ces règles doivent être affichées d'ici le 1^{er} mars 1981 et rester affichées.

Le Conseil canadien des relations du travail a prévu la tenue d'une audition qui aura lieu à Halifax du 30 mars 1981 au 3 avril 1981. Au cours de cette audition, le Conseil règlera toutes les questions se rapportant à ce redressement.

L'ordonnance du Conseil concernant l'autre syndicat se lit ainsi:

Nous ordonnons au syndicat de prendre les mesures suivantes:

- (1) admettre MM. Wilson et Lockhart dans ses rangs le 15 décembre 1980 ou avant cette date;
- (2) reprendre et poursuivre sérieusement le travail du Comité conjoint de la main-d'oeuvre;
- (3) élaborer des règles concernant la présentation d'employés conformément aux dispositions de l'article 161.1 le 1^{er} mars 1981 ou avant cette date;
- (4) présenter ces règles au Conseil et les distribuer à tous les membres du syndicat;
- (5) après le 1^{er} mars 1981, fournir un exemplaire des règles sur demande;
- (6) soumettre toute modification postérieure des règles au Conseil;
- (7) avertir tous les membres du syndicat que des règles doivent être formulées et que le travail doit être terminé d'ici le 1^{er} mars 1981.

Le Conseil ne rend pas d'ordonnance officielle parce qu'il ne le croit pas nécessaire pour l'heure. Il reprendra l'affaire à une date ultérieure, soit après le 1^{er} mars 1981, pour déterminer l'efficacité du redressement accordé et jusqu'à quel point les mesures prescrites ont été respectées.

The Federal Court of Appeal

In each of the two cases, while affirming the Board's direction to the unions in respect of job referral, the Federal Court of Appeal set aside those portions of the Board's orders that admitted Nauss to union membership and added Roberts to the list of card men and that admitted Lockhart and Wilson to union membership. The Court saw these provisions as exceeding the Board's jurisdiction, saying that the Board's remedial authority was limited to the establishment of a proper non-discriminatory job referral system and, in effect, that the Board acted punitively rather than remedially.

It is, of course, true that nothing in the *Canada Labour Code* gives the Board any general supervisory authority over admission of persons to union membership. However, there is a restricted authority in the Board under s. 189(d) of the Code to make admission orders in respect of breaches of s. 185(f) and (h). It appears that the Federal Court of Appeal was concerned with whether s. 189(d) was not exhaustive of the circumstances in which such an order might be made. There is some warrant for this view, but it seems to me that the remedial authority given to the Board is given under such broad terms under the concluding paragraph of s. 189 as not to exclude it in a special case, and it is this kind of case that was urged upon this Court by counsel for the Board.

Even more in fashioning a remedy conferred in such broad terms is the Board's discretion to be respected than when it is challenged as exceeding its jurisdiction to determine whether there has been a breach of a substantive provision of the Code. At the same time, equitable and consequential considerations are not to be so remote from reparation of an established breach as to exceed any rational parameters. What we have here is undoubtedly a unique situation to which the Board addressed a remedial authority which is not unquestionable. What we confront then is whether in the particular situation with which the Board was seized, we should be as strict in assessing the

La Cour d'appel fédérale

Dans chacun des cas, tout en confirmant l'ordonnance du Conseil à l'endroit des syndicats relativement à la présentation aux employeurs, la Cour d'appel fédérale a annulé les parties des ordonnances du Conseil qui ordonnent d'admettre Nauss comme membre du syndicat, d'ajouter Roberts à la liste des détenteurs de cartes et d'admettre Lockhart et Wilson comme membres du syndicat. La Cour est d'avis que ces dispositions outrepassent la compétence du Conseil; elle dit que le pouvoir du Conseil d'accorder un redressement se limite à l'établissement d'un système juste et non discriminatoire de présentation et que, en fait, le Conseil a agi de façon répressive plutôt que de façon réparatrice.

Certes, il est exact que le *Code canadien du travail* ne donne au Conseil aucun pouvoir général de surveillance sur l'admission des personnes dans les rangs d'un syndicat. Cependant, le Conseil possède en vertu de l'al. 189d) du Code un pouvoir restreint d'ordonner l'admission dans les cas d'infractions aux al. 185f) et h). La Cour d'appel paraît avoir été portée à se demander si l'al. 189d) ne prévoyait pas toutes les circonstances qui permettent au Conseil de prononcer une ordonnance de ce genre. Ce point de vue peut se justifier, mais il me semble que le pouvoir de redressement accordé au Conseil lui est accordé dans des termes assez généraux au dernier paragraphe de l'art. 189 pour qu'il ne puisse être exclu dans un cas spécial, et c'est ce genre de cas que l'avocat du Conseil fait valoir dans cette Cour.

Dans l'élaboration d'un redressement autorisé en des termes aussi généraux, le pouvoir discrétionnaire du Conseil doit être respecté encore plus que lorsque le Conseil est contesté pour avoir excédé son pouvoir de décider s'il y a eu violation d'une disposition importante du Code. En même temps, les considérations d'équité et d'opportunité ne doivent pas être éloignées du redressement d'une infraction établie au point de dépasser tout paramètre rationnel. Il est évident que nous avons en l'espèce une situation unique à laquelle le Conseil a appliqué un pouvoir de redressement qui n'est pas incontestable. Il nous faut alors décider si, dans la situation précise dont le Conseil a été

Board's powers as we would have been in dealing with the matter at first instance and thus supporting the position taken by the Federal Court of Appeal.

Court Rulings

It is rarely a simple matter to draw a line between a lawful and unlawful exercise of power by a statutory tribunal, however ample its authority, when there are conflicting considerations addressed to the exercise of power. This Court has, over quite a number of years, thought it more consonant with the legislative objectives involved in a case such as this to be more rather than less deferential to the discharge of difficult tasks by statutory tribunals like the Board.

I find it necessary to refer only to two fairly recent judgments of this Court to underline our approach. They are *Canadian Union of Public Employees Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation*, [1979] 2 S.C.R. 227 and *Teamsters Union Local 938 v. Massicotte*, [1982] 1 S.C.R. 710. In both cases privative provisions, as in the present case, protected the statutory tribunals against review save for questions of jurisdiction. In the *New Brunswick Liquor* case, Dickson J. had this to say for the Court (at p. 233):

The question of what is and is not jurisdictional is often very difficult to determine. The courts, in my view, should not be alert to brand as jurisdictional, and therefore subject to broader curial review, that which may be doubtfully so.

And again (at pp. 235-36):

The rationale for protection of a labour board's decision within jurisdiction is straight-forward and compelling. The labour board is a specialized tribunal which administers a comprehensive statute regulating labour relations. In the administration of that regime, a board is called upon not only to find facts and decide questions of law, but also to exercise its understanding of the body of jurisprudence that has developed around the collective bargaining system, as understood in Canada, and its

saisi, nous devrions évaluer le pouvoir du Conseil avec autant de sévérité que nous le ferions s'il s'agissait d'examiner la question en première instance et confirmer ainsi la décision de la Cour d'appel fédérale.

Les précédents

Il est très souvent difficile de distinguer entre un exercice légitime et un exercice illégitime d'un pouvoir par un tribunal administratif, quelque étendue que soit sa compétence, lorsque l'exercice du pouvoir comporte des considérations contradictoires. Depuis plusieurs années, cette Cour estime qu'il est plus conforme aux objectifs du législateur dans un cas comme celui-ci d'avoir plutôt plus que moins d'égards pour les tribunaux administratifs qui s'acquittent de tâches difficiles, comme c'est le cas du Conseil.

Pour souligner notre façon d'envisager la question, j'estime nécessaire de citer uniquement deux arrêts assez récents de cette Cour: *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227 et *Syndicat des camionneurs, section locale 938 c. Massicotte*, [1982] 1 R.C.S. 710. Dans les deux cas, des dispositions privatives, comme dans le cas en l'espèce, protégeaient les tribunaux administratifs contre la révision de leurs décisions sauf sur des questions de compétence. Dans l'affaire *Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, le juge Dickson a dit au nom de la Cour (à la p. 233):

Il est souvent très difficile de déterminer ce qui constitue une question de compétence. À mon avis, les tribunaux devraient éviter de qualifier trop rapidement un point de question de compétence, et ainsi de l'assujettir à un examen judiciaire plus étendu, lorsqu'il existe un doute à cet égard.

Et plus loin (aux pp. 235 et 236):

On veut protéger les décisions d'une commission des relations de travail, lorsqu'elles relèvent de sa compétence, pour des raisons simples et impérieuses. La commission est un tribunal spécialisé chargé d'appliquer une loi régissant l'ensemble des relations de travail. Aux fins de l'administration de ce régime, une commission n'est pas seulement appelée à constater des faits et à trancher des questions de droit, mais également à recourir à sa compréhension du corps jurisprudentiel qui s'est déve-

labour relations sense acquired from accumulated experience in the area.

The usual reasons for judicial restraint upon review of labour board decisions are only reinforced in a case such as the one at bar. Not only has the Legislature confided certain decisions to an administrative board, but to a separate and distinct Public Service Labour Relations Board. That Board is given broad powers—broader than those typically vested in a labour board—to supervise and administer the novel system of collective bargaining created by the *Public Service Labour Relations Act*. The Act calls for a delicate balance between the need to maintain public services, and the need to maintain collective bargaining. Considerable sensitivity and unique expertise on the part of Board members is all the more required if the twin purposes of the legislation are to be met.

In *Massicotte*, this Court drew upon the observations in the *New Brunswick Liquor* case and added this summation, referring as well to the judgment of Dickson J. in *Service Employees International Union, Local No. 333 v. Nipawin District Staff Nurses Association*, [1975] 1 S.C.R. 382. It said (at p. 724):

What this judgment and that in *Nipawin* clearly convey is that mere doubt as to correctness of a labour board interpretation of its statutory power is no ground for finding jurisdictional error, especially when the labour board is exercising powers confided to it in wide terms to resolve competing contentions. In so far as the *Anisminic* and *Metropolitan Life Insurance* cases deal with the so-called “wrong question” test of jurisdiction, they have no relevance here. It is impossible to say that the Canada Labour Relations Board asked itself the wrong question in any sense of departing from the inquiry in which it was engaged. It addressed itself to the issue raised by the complaint and exercised powers in relation thereto which it clearly had. At bottom, the objection is to the consequential results of that exercise, but this is a long way from any jurisdictional issue.

loppé à partir du système de négociation collective, tel qu'il est envisagé au Canada, et à sa perception des relations de travail acquise par une longue expérience dans ce domaine.

Les raisons habituelles pour lesquelles les tribunaux évitent de réviser les décisions des commissions des relations de travail prennent encore plus de poids dans un cas comme celui-ci. Ce n'est pas simplement à un organisme administratif que le législateur a donné un pouvoir de décision, mais à un organisme spécial et distinct, une Commission des relations de travail dans les services publics. Elle a de larges pouvoirs — plus étendus que ceux normalement conférés à pareil organisme — afin de surveiller et d'administrer le tout nouveau système de négociation collective créé par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Cette loi établit un équilibre délicat entre le besoin de maintenir des services publics et le besoin de préserver la négociation collective. Pour atteindre ce double but, les membres de la Commission doivent donc faire preuve d'une grande sensibilité à ces questions et d'une habileté unique.

Dans l'arrêt *Massicotte*, cette Cour a examiné les remarques faites dans l'arrêt *Société des alcools du Nouveau-Brunswick* et a ajouté cette conclusion, en mentionnant également les motifs de jugement du juge Dickson dans l'arrêt *Union internationale des employés des services, locale n° 333 c. Nipawin District Staff Nurses Association*, [1975] 1 R.C.S. 382. Elle a dit (à la p. 724):

Cet arrêt et l'arrêt *Nipawin* signifient clairement qu'un simple doute quant à l'exactitude d'une interprétation donnée par un conseil des relations du travail au sujet des pouvoirs que la loi lui attribue ne constitue pas un motif suffisant pour conclure à une erreur de compétence, spécialement si ce conseil exerce les pouvoirs qui lui sont conférés, en termes généraux, de résoudre des prétentions contradictoires. Dans la mesure où les arrêts *Anisminic* et *Metropolitan Life Insurance* portent sur ce qu'on est convenu d'appeler le critère de compétence de la «mauvaise question», ils ne sont d'aucune utilité en l'espèce. Il est impossible d'affirmer que le Conseil canadien des relations du travail s'est posé la mauvaise question dans le sens qu'il se serait écarté de l'enquête à laquelle il procédait. Il a examiné la question soulevée par la plainte et a exercé les pouvoirs qui s'y rapportent et qu'il possède clairement. Au fond, l'objection porte sur les conséquences de cet exercice, ce qui est loin d'être une question de compétence.

There is no doubt that, as already noted, we tread a narrow line and nothing said in this case can be taken to establish any general principle. There may be an area in the law relating to superior court review of other tribunals, judicial as well as administrative, where more fundamental issues arise than arise in the circumstances of these proceedings. No doubt there will be required on occasion some refinement of the proper limits of jurisdictional review where an administrative tribunal, when responding to questions of fact, must construe and apply its constitutive authority, be it contractual or statutory. Nothing herein determined should be read as bearing on such considerations, faced as we are here with a unique and narrow question arising out of the extraordinary framework of these labour relations. The remedial result here is bottomed squarely on the involvement of the complainants in an allegation of breach which was firmly established and which required redress and protection to them as individuals in addition to the redress provided by the Board to other non-union employees.

In these particular circumstances, I would allow the appeals and restore in their entirety the remedial relief ordered by the Board. This is not a case for costs.

Appeals allowed.

Solicitor for the appellant the Canada Labour Relations Board: Eric B. Durnford, Halifax.

Solicitor for the respondent Maritime Employers' Association: Robert Monette, Montreal.

Comme je l'ai déjà fait remarquer, il n'y a pas de doute que nous sommes à la limite permise, et la décision en l'espèce ne doit en rien être interprétée comme établissant quelque principe général. Il peut se trouver un domaine du droit relatif au contrôle par les cours supérieures des décisions des autres tribunaux, tant judiciaires qu'administratifs, dans lequel se posent des questions plus fondamentales que celles qui se posent en l'espèce. Certes, il faudra à l'occasion préciser les limites exactes du contrôle de la compétence lorsqu'un tribunal administratif, en répondant à des questions de fait, doit interpréter et exercer ses attributions, qu'elles lui viennent d'un contrat ou de la loi. La décision en l'espèce ne doit pas être interprétée comme s'appliquant à ces considérations, puisque nous devons répondre en l'espèce à une question unique et restreinte qui découle du cadre exceptionnel de ces relations de travail. Le redressement accordé en l'espèce se fonde carrément sur le fait que les plaignants ont dénoncé une infraction qui a été clairement établie et qui commande qu'on leur accorde, en tant qu'individus, redressement et protection en plus du redressement que le Conseil a accordé aux autres employés non syndiqués.

Compte tenu de ces circonstances particulières, je suis d'avis d'accueillir les pourvois et de rétablir dans sa totalité le redressement qu'a ordonné le Conseil. La question des dépens ne se pose pas en l'espèce.

Pourvois accueillis.

Procureur de l'appelant le Conseil canadien des relations du travail: Eric B. Durnford, Halifax.

Procureur de l'intimée l'Association des employeurs maritimes: Robert Monette, Montréal.