

COURT OF APPEAL OF
NEW BRUNSWICK



COUR D'APPEL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

25-14-CA

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES,
LOCAL 821

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 821

APPELLANT

APPELANT

- and -

- et -

VITALITÉ HEALTH NETWORK (ZONE 1B)

RÉSEAU DE SANTÉ VITALITÉ (ZONE 1B)

RESPONDENT

INTIMÉ

Canadian Union of Public Employees, Local 821
v. Vitalité Health Network (Zone 1B), 2015
NBCA 3

Syndicat canadien de la fonction publique, section
locale 821 c. Réseau de santé Vitalité (Zone 1B),
2015 NBCA 3

CORAM:

The Honourable Chief Justice Drapeau
The Honourable Justice Larlee
The Honourable Justice Deschênes

CORAM :

l'honorable juge en chef Drapeau
l'honorable juge Larlee
l'honorable juge Deschenes

Appeal from a decision of the Court of Queen's
Bench:
February 3, 2014

Appel d'une décision de la Cour du Banc de la
Reine :
le 3 février 2014

History of Case:

Historique de la cause :

Decision under appeal:
Unreported

Décision frappée d'appel :
inédite

Preliminary or incidental proceedings:
N/A

Procédures préliminaires ou accessoires :
s.o.

Appeal heard:
May 20 and September 24, 2014

Appel entendu :
Le 20 mai et 24 septembre 2014

Judgment rendered:
January 22, 2015

Jugement rendu :
le 22 janvier 2015

Reasons for judgment by:
The Honourable Chief Justice Drapeau

Motifs de jugement :
l'honorable juge en chef Drapeau

Concurred in by:
The Honourable Justice Larlee
The Honourable Justice Deschênes

Souscrivent aux motifs :
l'honorable juge Larlee
l'honorable juge Deschênes

Counsel at hearing:

For the appellant:
Glen S. Gallant

For the respondent:
Daniel Standing

THE COURT

The appeal is allowed, with costs. The decision of the Court of Queen's Bench is overturned and the adjudicator's decision is quashed. The grievance is referred to another adjudicator to be heard and determined as soon as reasonably practicable.

Avocats à l'audience :

Pour l'appellant :
Glen S. Gallant

Pour l'intimé :
Daniel Standing

LA COUR

L'appel est accueilli, avec dépens. La décision de la Cour du Banc de la Reine est écartée et la décision de l'arbitre du grief est annulée. Le grief est renvoyé à un autre arbitre pour qu'il soit entendu et tranché dans les meilleurs délais.

Motif du jugement de la Cour rendus par

DRAPEAU, J.C.N.B.

I. Introduction

[1] L'appelant, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 821, a été débouté de sa demande en révision judiciaire de la décision par un arbitre de rejeter son grief à l'encontre de la mise en disponibilité d'un de ses membres qui travaillait à l'Hôpital Georges L. Dumont. La disposition de la convention collective entre les parties qui est au cœur des débats, l'al. 20.07a), interdit à « l'hôpital [de] mettre aucun employé en disponibilité pour quelque raison que ce soit autre que le manque de travail ». Selon l'arbitre, la seule question en litige était celle de savoir si, en abolissant le poste de l'employée en question, l'intimé, Réseau de santé Vitalité (Zone 1B), avait violé cette disposition.

[2] En révision judiciaire, le juge a exprimé l'avis que l'arbitre avait bien saisi la question en litige. Par contre, il a substitué à celles de l'arbitre ses propres conclusions de fait et sa propre interprétation de l'al. 20.07a). Or, les conclusions de fait et l'interprétation que le juge a écartées constituent le socle de la justification que l'arbitre a formulée pour le rejet du grief. Malgré cela, le juge a déclaré que le rejet du grief par l'arbitre « faisait partie des issues possibles raisonnables » et il a rejeté la requête pour cette raison.

[3] Le syndicat fait appel de la décision en révision, arguant notamment qu'elle doit être écartée pour les raisons suivantes : (1) elle est ancrée à des conclusions différentes de celles de l'arbitre en ce qui concerne certains faits clés, alors que les conclusions de l'arbitre, à l'exception de celle portant que le poste n'avait pas été aboli, ne sont pas déraisonnables; et (2) elle est fondée sur une interprétation étroite de l'al. 20.07a) qui est contraire à celle que l'arbitre a retenue et qui, elle aussi, n'est pas déraisonnable. Pour ce qui est de la décision de l'arbitre, le syndicat soutient qu'elle doit

être annulée étant donné qu'elle ne porte pas sur la question en litige et qu'elle a pour pierre angulaire la conclusion déraisonnable que le poste n'avait pas été aboli. Enfin, le syndicat affirme que cette conclusion a été tirée sans qu'il ait l'occasion de faire des représentations à son égard. Il s'ensuivrait que cette conclusion et, de fil en aiguille, la décision qui en a découlé sont tributaires d'une atteinte à son droit d'être entendu sur toute question pertinente et d'un manquement par l'arbitre à son obligation de lui donner l'occasion de présenter des éléments de preuve admissibles et de faire des représentations pertinentes. Selon le syndicat, la tenue d'une nouvelle audience devant un autre arbitre constitue la seule réparation susceptible de rendre justice aux parties.

[4] Pour sa part, l'employeur soutient que la décision du juge devrait être confirmée parce qu'elle est fondée en droit et en fait. Sa conclusion que le poste avait bel et bien été aboli serait impeccable et rectifierait toute entorse aux règles de justice naturelle que l'arbitre aurait pu commettre. Cela dit, l'employeur préférerait que la Cour tranche le grief si elle estime que la décision du juge doit être écartée et que le non-respect par l'arbitre des règles de justice naturelle n'est pas devenu purement et simplement théorique.

[5] Pour les motifs que j'élabore dans le texte qui suit, je suis d'avis que la décision du juge, ainsi que la décision de l'arbitre doivent être écartées pour les raisons précisées au paragraphe 3. J'accueillerais donc l'appel, avec dépens, et conformément à la règle 62.21(1) des *Règles de Procédure*, je rendrais l'ordonnance qui aurait dû être rendue, soit une ordonnance annulant la décision de l'arbitre et prescrivant la tenue d'une nouvelle audience devant un autre arbitre, et ce dans les meilleurs délais.

II. Le contexte

[6] Dans le mémoire de l'intimé, l'exactitude des faits énoncés dans la Partie I du mémoire de l'appelant est reconnue. Cela étant, le bref récit qui suit puise librement dans le mémoire de l'appelant.

[7] Pendant toute la période déterminante, la convention collective comportait les dispositions suivantes :

ARTICLE 9 – DROITS DE LA DIRECTION

9.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ni modifiés par la présente convention.

ARTICLE 20 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

[...]

20.07 À moins que l'employé n'ait été avisé par écrit au moment de l'embauchage que le poste était provisoire :

a) l'hôpital ne doit mettre aucun employé en disponibilité pour quelque raison que ce soit autre que le manque de travail; [...]

[8] Il est acquis aux débats qu'une employée à temps partiel est un « employé » pour les fins de l'al. 20.07a). L'employée à temps partiel, dont la mise en disponibilité est contestée par le grief du syndicat, n'avait pas été avisée par écrit au moment de son embauchage que son poste était provisoire. Les droits de la direction préservés au paragraphe 9.01 n'autorisaient donc pas l'employeur à la mettre en disponibilité pour quelque raison que ce soit autre que le « manque de travail ». Le sens et la portée de cette expression est à l'avant-scène en l'espèce et, bien entendu, aux termes du par. 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, ch. P-25, la convention collective est réputée contenir la disposition suivante :

Where a difference arises between the parties relating to the interpretation, application or administration of this agreement or an arbitral award binding on the parties, including any question as to whether a matter is adjudicable, or where

Lorsqu'un désaccord survient entre les parties relativement à l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention ou d'une sentence arbitrale liant les parties, y compris toute question à savoir si une affaire est

an allegation is made that this agreement or an arbitral award binding on the parties has been violated, either of the parties may, after exhausting any grievance procedure established by this agreement or the arbitral award, notify the other party in writing of its desire to submit the difference or allegation to adjudication. The parties shall, within seven days after the receipt by the other party of such notice, appoint an adjudicator to hear and determine the difference or allegation. If within such period of time the parties fail to appoint an adjudicator, the appointment shall, on the written request of either party, be made by the Labour and Employment Board. The adjudicator shall hear and determine the difference or allegation and shall issue a decision. The decision is final and binding on the parties and on any employee affected by it.

arbitrable, ou lorsqu'une allégation est faite établissant que la présente convention ou qu'une sentence arbitrale liant les parties a été violée, l'une ou l'autre des parties peut, après avoir épuisé toute procédure de grief établie par la présente convention ou la sentence arbitrale, aviser l'autre partie par écrit de son désir de présenter le désaccord ou l'allégation à l'arbitrage. Les parties doivent dans les sept jours qui suivent la réception par l'autre partie de cet avis, nommer un arbitre pour entendre et décider le désaccord ou l'allégation. Si dans ce délai les parties font défaut de nommer un arbitre, la nomination doit, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, être faite par la Commission du travail et de l'emploi. L'arbitre doit entendre et décider le désaccord ou l'allégation et doit rendre une décision. La décision est finale et définitive pour les parties et pour tout employé affecté par elle.

[9] La section locale 821 du Syndicat canadien de la fonction publique est l'unique agent négociateur accrédité pour représenter l'unité de négociation qui regroupe les personnes qui, comme l'employée mise en disponibilité, travaillent à l'Hôpital Georges L. Dumont. L'intimé, Réseau de santé Vitalité (Zone 1B), est l'employeur de l'employée en question, Suzanne Laforge-Cormier.

[10] Mme Laforge-Cormier travaille à l'Hôpital Georges L. Dumont depuis le 15 septembre 1997. À l'époque déterminante, elle occupait le poste de commis-comptable à temps partiel (0,4 ETP) au service des Finances. Ce poste permanent à temps partiel correspondait à ses besoins personnels.

[11] Le 13 avril 2010, l'employeur apprend qu'un financement additionnel de 22 500 \$ lui est consenti afin d'apporter des améliorations au service des Finances. Au terme d'une révision des tâches afférentes à ce service, l'employeur conclut à l'insuffisance d'un seul poste de commis-comptable à temps partiel (0,4 ETP).

[12] Prenant acte de ce constat, l'employeur fait parvenir à Mme Laforge-Cormier une lettre datée du 24 mars 2011 dans laquelle il lui offre un poste de commis-comptable à temps plein. La lettre précise que deux mesures seront prises si Mme Laforge-Cormier refuse. Premièrement, « un poste temps plein commis-comptable sera affiché ». Deuxièmement, son poste à temps partiel (0,4 ETP) sera aboli « afin de procéder à la restructuration au niveau des comptes clients ».

[13] Le 28 mars 2011, Mme Laforge-Cormier décline l'offre de l'employeur. Des « raisons personnelles » faisant barrage à son acceptation d'un poste à temps plein, Mme Laforge-Cormier veut continuer à travailler à temps partiel (0,4 ETP) au service des Finances. À l'époque, le poste à temps plein n'avait pas encore été affiché, un fait dont l'importance n'a pas été débattue, du moins devant nous.

[14] Le 31 mars 2011, l'employeur fait parvenir à Mme Laforge-Cormier un rappel portant que, malgré son rejet de l'offre du poste de commis-comptable à temps plein, elle avait le droit de postuler lorsque celui-ci sera affiché.

[15] Le 12 avril 2011, le poste de commis-comptable à temps plein est affiché. Il s'agit d'un « nouveau » poste.

[16] Le 28 juin 2011, l'employeur embauche une autre personne pour combler le poste de commis-comptable à temps plein.

[17] Le lendemain, l'employeur avise Mme Laforge-Cormier par écrit que son poste à temps partiel (0,4 ETP) sera « éliminé en raison des besoins opérationnels de l'organisation, et ce, prenant effet le 29 juillet 2011 ». Il renvoie à l'article 20 de la convention collective, et confirme que Mme Laforge-Cormier bénéficiera « des dispositions relatives à la mise en disponibilité et au rappel ».

[18] Le 13 juillet 2011, Mme Laforge-Cormier dépose un grief personnel alléguant une violation par l'employeur du paragraphe 20.07 de la convention collective. Quelques semaines plus tard, elle retire son grief et accepte un poste à temps partiel (0,4

ETP) comme soutien administratif au programme extramural car elle ne « pouvait pas se permettre d'être mise en disponibilité », et ce pour « des raisons familiales ».

[19] Le syndicat avait aussi déposé un grief le 13 juillet. Il y est allégué que la décision de l'employeur d'abolir le poste occupé précédemment par Mme Laforge-Cormier constitue une violation du paragraphe 20.07. Lors de l'audience de son grief, le syndicat a fait valoir qu'il en était ainsi parce que Mme Laforge-Cormier avait été mise en disponibilité alors qu'il n'y avait pas de « manque de travail » au sens de l'al. 20.07a). Le syndicat demande une déclaration confirmant la violation de cette disposition et une ordonnance prescrivant le retour de Mme Laforge-Cormier à son poste (0,4 ETP) et l'affichage d'un nouveau poste (0,6 ETP).

[20] Pour sa part, l'employeur a soutenu devant l'arbitre qu'il y avait bel et bien un « manque de travail » pour Mme Laforge-Cormier dès que le nouveau poste à temps plein a été accordé à une autre personne. À ce moment-là, tout le travail pouvait être accompli par la nouvelle employée; il y avait donc, selon l'employeur, un « manque de travail » pour Mme Laforge-Cormier lorsqu'elle a été mise en disponibilité.

[21] Il va sans dire que le retrait du grief personnel de Mme Laforge-Cormier ne fait aucunement obstacle au grief syndical. Les enjeux du litige transcendent les intérêts personnels de Mme Laforge-Cormier. En effet, le différend porte sur l'interprétation d'importantes dispositions de la convention collective qui sont d'application générale.

III. Les questions en appel

[22] Dans l'avis d'appel et le premier mémoire qu'il a déposé, le syndicat soutient que le juge saisi de sa demande en révision aurait dû faire droit à sa prétention : (1) que l'arbitre n'avait pas respecté les principes établis en matière d'interprétation d'une convention collective et qu'il avait effectivement mal interprété les articles 9 et 20 de la convention collective, erreurs qui ont mené à la conclusion déraisonnable que l'al. 20.07a) n'était pas engagé et que la mise en disponibilité était autorisée aux termes de

l'art. 9 (« Droits de la direction »); et (2) que cette conclusion de l'arbitre, ainsi que le dispositif qui en a résulté sont déraisonnables puisqu'ils modifient la convention collective, telle qu'elle a été interprétée au fil des ans par divers arbitres, en excluant les employés à temps partiel du champ d'application de l'al. 20.07a). Le syndicat soutient que seul un « manque de travail » pouvait ouvrir la voie à la mise en disponibilité et que, à l'évidence, celle-ci a été effectuée dans un contexte de surabondance de travail puisque le poste de commis-comptable à temps partiel de l'employée a été aboli et remplacé par un poste de commis-comptable à temps plein.

[23] Je m'empresse de faire remarquer que le syndicat n'a pas soulevé la question d'une violation par l'arbitre des principes de justice naturelle, que ce soit dans son avis de requête ou lors de l'audience devant le juge de la Cour du Banc de la Reine. Il n'est donc guère surprenant que le juge n'a pas abordé le sujet dans ses motifs et sa décision ne saurait être infirmée pour cette raison (voir la règle 69.09(2)). Comme nous le verrons, d'autres raisons commandent néanmoins ce résultat. Cela dit, il convient de noter que le défaut du syndicat de soulever cette question résulte d'une appréciation erronée, mais honnête, de la décision de l'arbitre. En effet, quoiqu'il avait relevé, dans le mémoire qu'il a déposé en Cour du Banc de la Reine et son mémoire en appel, la contradiction entre, d'une part, la conclusion de l'arbitre selon laquelle le poste n'avait pas été aboli et, d'autre part, ses observations antérieures sur le sujet, le syndicat n'a pas réalisé, avant les débats en appel, l'essentialité de cette conclusion dans le raisonnement de l'arbitre et son ultime décision. Il semblerait que ni l'une, ni l'autre des parties ne pouvait concevoir que l'arbitre avait réellement fait fi du dossier et, tout particulièrement, de leur acceptation du fait de l'abolition du poste. Cela étant, nous avons reporté l'audience en appel afin de permettre des mémoires supplémentaires et un débat sur cette question, ce qui a été fait. Il y a donc lieu de modifier l'avis d'appel de sorte à mettre en jeu la question de la violation des règles de justice naturelle dans le contexte du débat portant sur la décision que la Cour devrait rendre advenant l'infirmité de la décision en révision.

[24] Pour sa part, l'employeur reconnaît, dans son mémoire en appel, que le poste de Mme Laforge-Cormier a été aboli. Toutefois, il soutient, comme il l'a fait devant l'arbitre et le juge en révision, qu'au moment précis de la mise en disponibilité, il y avait bel et bien un manque de travail pour Mme Laforge-Cormier étant donné que tout le travail requis était effectué par la personne à qui le poste de commis-comptable à temps plein avait été attribué.

[25] Dans un mémoire supplémentaire et lors de la dernière audience en appel, le syndicat a peaufiné ses représentations sur le bien-fondé de la décision de l'arbitre, arguant que son annulation est requise pour deux raisons complémentaires. Premièrement, la décision est fondée sur la conclusion déraisonnable que le poste de commis-comptable à temps partiel n'a pas été aboli. Deuxièmement, l'arbitre a tiré cette conclusion clé sans accorder aux parties l'occasion de produire des éléments de preuve et de faire des représentations sur le sujet.

[26] Quant à l'employeur, il a fait valoir dans son mémoire supplémentaire et lors de la dernière audience en appel que, malgré son appréciation erronée du raisonnement de l'arbitre, le juge pouvait conclure à bon droit que le rejet du grief n'était pas exclu de l'éventail des issues à la disposition de l'arbitre. Il s'ensuivrait que la Cour n'a d'autre choix que de confirmer la décision du juge de débouter le syndicat. Comme je l'ai indiqué, l'employeur préférerait que nous tranchions le grief si nous estimons que ni la décision du juge en révision, ni celle de l'arbitre ne saurait être confirmée.

IV. Analyse et décision

[27] D'entrée de jeu, il importe de rappeler que l'appel met en cause le jugement inscrit en Cour du Banc de la Reine et que celui-ci ne saurait être écarté à moins que la Cour ne réponde par l'affirmative à la première des questions suivantes et par la négative à la seconde. La première : le dispositif (le rejet de la demande en révision) est-il le résultat d'une erreur déterminante ? La seconde : si une telle erreur a été commise, ce dispositif devrait-il quant même être confirmé parce qu'il demeure

indiqué ? Après mûre réflexion, j'estime qu'il faut répondre « oui » à la première question et « non » à la seconde.

[28] Les motifs du juge sont brefs, et ils ont été livrés oralement. Cela explique sûrement, du moins en partie, les erreurs que ces motifs renferment, mais le blâme pour cet état de choses doit être porté principalement par les parties qui ont induit le juge en erreur par leur appréciation erronée du raisonnement de l'arbitre, notamment en ce qui concerne son interprétation de la convention collective et l'importance qu'il fallait attribué, selon lui, au fait que le poste de Mme Laforge-Cormier n'avait pas été aboli.

[29] Compte tenu de ces circonstances et des réponses aux questions clés qui, à mon avis, s'imposent en l'espèce, il importe, dans un premier temps, de situer la décision de l'arbitre dans son contexte et de préciser la justification qu'il a mise de l'avant pour l'issue qu'il a privilégiée, soit le rejet du grief syndical. J'expliquerai, au passage, pourquoi la Cour ne peut avaliser ce résultat et j'exposerai ensuite les motifs qui m'ont amené à la conclusion que la décision en révision doit être infirmée. Je termine avec une discussion portant sur la réparation indiquée en l'espèce.

A. *La décision de l'arbitre*

[30] Une lecture attentive des motifs que l'arbitre a formulés confirme qu'il privilégie une interprétation de l'al. 20.07a) qui s'inspire, non seulement de son libellé, mais du contexte en général et de son objet. Cette interprétation l'amène à conclure qu'il doit cerner la cause « du manque de travail » invoqué pour justifier la mise en disponibilité. Il s'agit d'une détermination fondée sur la totalité des circonstances, et le fait qu'il y avait un manque de travail pour Mme Laforge-Cormier au lendemain de sa mise en disponibilité n'est pas dispositif. Prenant acte de cette interprétation de l'al. 20.07a), l'arbitre constate que « la réorganisation n'a pas résulté en un manque de travail, au contraire le travail a augmenté ». Il statue néanmoins que l'al. 20.07a) est inapplicable en l'espèce pour deux raisons : (1) le poste de Mme Laforge-Cormier n'a pas été aboli ; et (2) la mise en disponibilité résulte de son refus de travailler à temps plein. À mon avis,

la première raison avancée pour conclure à l'inapplicabilité de l'al. 20.07a) ne résiste pas à l'examen, alors que la seconde est discutable.

[31] Dans la partie de ses motifs intitulée « Les Faits », l'arbitre reconnaît que le « poste à temps partiel 0,4 ETP a été aboli ». Qui plus est, il indique, dans la partie intitulée « Questions en litige », que la question de savoir si l'employeur a contrevenu à l'al. 20.07a) en abolissant ce poste constitue « la seule question en litige ». D'ailleurs, le grief du syndicat disposait que : « [l]a Section Locale 821 fut avisé le 29 juin 2011 que le poste de Madame Suzanne Laforge-Cormier commis-comptable avec un poste de permanence [0,4 ETP] va être aboli en date du 29 juillet 2011». Qui plus est, dans ses réponses au grief, l'employeur n'a pas contesté l'allégation que le poste avait été aboli.

[32] Dans la partie intitulée « Arguments des parties », l'arbitre fait remarquer que les représentations des deux parties tiennent pour acquis que l'abolition du poste de Mme Laforge-Cormier constitue un fait avéré :

18. Pour le Syndicat, l'Employeur a violé l'article 20.07a) de la Convention collective. Il soutient que l'Employeur n'avait pas le droit de placer Mme Laforge-Cormier en disponibilité, ni d'abolir son poste, car il n'y avait pas à ce moment de manque de travail. Lorsque l'employeur a obtenu un financement additionnel lui permettant d'ajouter un 0.5 ETP, il aurait dû, selon le Syndicat, afficher un nouveau poste. Au lieu, l'Employeur a procédé à créer un poste à temps plein et, sans l'afficher, il a offert ce poste à Mme Laforge-Cormier. Selon le Syndicat, les clauses les plus importantes dans une convention collective sont celles qui protègent l'ancienneté et la sécurité d'emploi et, en l'espèce, l'Employeur a violé l'article 20.07a) dont l'objectif est d'assurer la sécurité d'emploi. La conduite de l'Employeur dans ce dossier démontre, selon le Syndicat, qu'il ne respecte pas les dispositions de la convention collective.

19. La partie syndicale soutient également que l'Employeur ne pouvait abolir le poste à temps partiel et placer l'employée qui occupait ce poste en disponibilité à moins de démontrer qu'il y avait un manque de travail. Le Syndicat ajoute que l'Employeur n'a pas démontré qu'il y

avait un manque de travail pour justifier l'abolition du poste. Au contraire, la preuve démontre qu'il y a eu une augmentation dans les heures de travail.

[...]

21. Pour l'Employeur, le présent cas porte sur son droit de gérer et d'organiser le travail. La question fondamentale en est donc une de gérance. Il allègue que ses besoins opérationnels ont entraîné une réorganisation de ses services financiers. Il ajoute que c'est cette réorganisation qui a mené à l'abolition du poste à temps partiel. Selon l'Employeur, il a agi en tout temps de bonne foi et dans le respect de la convention collective et des droits de l'employée. [par. 18, 19 et 21]

[J'ai souligné.]

[33] Dans la partie intitulée « Analyse », l'arbitre réitère l'allégation du syndicat portant que la décision patronale « de créer un poste de 1,0 ETP et d'abolir le poste de 0,4 ETP est contraire à la convention collective puisque cette décision a résulté en la mise en disponibilité [de Mme Laforge-Cormier] » (par. 26) (j'ai souligné).

[34] L'arbitre passe ensuite à la jurisprudence arbitrale. Il observe que les cinq sentences citées par le syndicat semblent étayer la thèse selon laquelle la mise en disponibilité est contraire à l'al. 20.07a). Cela l'amène à faire porter le faisceau de son analyse sur les faits de chacune :

27. La première est la décision arbitrale rendue par l'arbitre MacPherson (tel était alors son titre) dans l'affaire *Burse c Sa Majesté la Reine*, non publiée, rendu le 22 février 1989. Dans cette affaire, la plaignante une assistance en thérapie respiratoire à l'Hôpital régional de Saint-Jean fut mise en disponibilité. L'arbitre conclut que l'Employeur avait violé la convention collective. Selon l'arbitre, rien ne prouvait qu'il y avait un manque de travail pour les assistantes en thérapie respiratoire mis à part le fait que trois thérapeutes respiratoires enregistrés avaient été embauchés durant l'été 1988 et que trois assistantes en thérapie respiratoire enregistrés et les assistantes en thérapie respiratoire ne faisaient pas partie de la même unité de négociation.

28. Dans l'affaire *Marzoll c Board of Management*, non publiée, rendue le 6 avril 1990, l'arbitre Cedric L. Haines avait à [interpréter] une disposition de la convention collective similaire à l'article 20.07 de la présente convention collective. Dans cette affaire la plaignante, une commis-dactylo, avait été mise en disponibilité et ses tâches avaient été assignées à deux infirmières, membres d'une autre unité de négociation. Dans sa décision, l'arbitre Haines accepte que le libellé de la clause de la convention collective n'empêche pas l'employeur de réorganiser le lieu de travail pour le rendre plus efficace et productif, même si cette réorganisation résulte et un manque de travail pour certains employés. Toutefois, il conclut que le cas devant lui n'en est pas un où l'employeur a décidé qu'un ensemble particulier de tâches n'a plus besoin d'être effectué. Ce qui est arrivé, c'est que la majeure partie des tâches de l'employée ont été assignées à deux autres employés dans une autre unité de négociation. L'arbitre conclut que cela constitue une violation de la convention collective.

29. Dans l'affaire *Arseneault c Conseil de gestion*, non publiée, rendue le 13 juin 1990, l'arbitre Rita Godin devait trancher la question à savoir si l'Employeur avait violé la convention collective en abolissant le poste du plaignant. Le plaignant, un préposé aux soins, avait obtenu le 9 mars 1989, un poste au service d'orthopédie. Le 27 octobre 1989, il apprenait qu'il serait affecté à un autre service pour une période minimale de six mois. Le 10 janvier 1990, l'Employeur l'informait que son poste de préposé aux soins au service d'orthopédie serait annulé à partir du 30 janvier 1990. Le Syndicat reprochait à l'Employeur d'avoir aboli le poste du plaignant non en raison d'un manque de travail, mais parce qu'il voulait réorganiser le département pour des relais de 12 heures. L'arbitre en arriva à la conclusion qu'il n'y avait pas, en l'espèce, de manque de travail pour le poste de préposé aux soins et que la seule raison de l'Employeur pour abolir le poste était en raison d'une réorganisation des heures de travail.

30. Cette décision fut suivie par celle dans *Saulnier et Ferron c Conseil de gestion*, non publiée, rendue le 20 septembre 1996. L'arbitre Aldéa Landry, avait à traiter dans cette affaire de la même disposition que celle que j'ai à traiter dans le présent grief. Dans cette affaire, l'Employeur avait décidé d'abolir tous les postes à temps

partiels de son service d'entretien ménager à l'exception de deux afin de pouvoir se conformer à une ordonnance rendue par un autre arbitre dans un grief antérieur. La question que l'arbitre avait à déterminer était donc à savoir si le mot « travail », dans le bout de phrase « manque de travail », se réfère à du travail régulier ou s'il peut également se référer à du « travail occasionné par des congés de maladie ou autres. » L'arbitre conclut que puisque la disposition ne définissait pas le sens de « travail », celui-ci pouvait inclure l'un ou l'autre de ces sens.

31. Finalement, dans *Canadian Union of Public Employees, Local 1252 c New Brunswick (Department of Health and Community Services)*, [1999] NBLAA No. 2, la question était à savoir si l'Employeur pouvait mettre en disponibilité un employé à temps partiel, lorsque la preuve démontrait qu'il existait suffisamment de travail pour des travailleurs occasionnels. L'arbitre MacLean en arriva à la conclusion que l'Employeur n'avait pas été en mesure de prouver qu'il y avait un manque de travail. Bien au contraire, la preuve établissait qu'il y avait suffisamment de travail de disponible pour que l'Employeur puisse planifier au moins de travail à temps partiel pour le plaignant. [par. 27 à 31]

[35] L'arbitre formule ensuite les raisons qui le portent à conclure qu'aucune de ces décisions n'appuie l'argument du syndicat et que, par voie de conséquence, le grief doit être rejeté :

32. Aucune de ces décisions n'appuie l'argument du Syndicat. Nous ne sommes pas comme dans les affaires *Bursey* et *Marzoll* en présence d'une situation où l'Employeur a aboli la position de l'employée et a par la suite transféré ses tâches à des employés dans une autre unité de négociation démontrant ainsi qu'il n'y avait pas vraiment de manque de travail. Dans le cas qui nous intéresse, les tâches de Mme Laforge-Cormier n'ont pas été transférées à un employé se trouvant dans une autre unité de négociation, mais sont demeurées à l'intérieur de la même unité. Nous ne sommes pas non plus dans une situation comme celle dans l'affaire *Arseneault* où l'Employeur a tout simplement aboli le poste de l'employé. Dans le cas en l'espèce, l'Employeur n'a pas aboli le poste

de Mme Laforge-Cormier, il a tout simplement augmenté le nombre d'heures pour ce poste. De plus, il a offert ce poste à l'employée et c'est elle qui pour des raisons personnelles a refusé l'offre. Il serait pour le moins singulier que l'Employeur ne puisse augmenter les heures d'un poste simplement parce qu'une employée ne veut pas travailler à temps plein. Ce serait donner aux employés un droit de véto sur les décisions de l'Employeur de réorganiser le lieu et les heures de travail et ceci même quand ces décisions ne sont pas nécessairement au détriment des employés. L'article 20.07 n'a certainement pas été inséré dans la convention collective pour régir une situation comme celle qui se présente en l'espèce.

33. En ce qui concerne les décisions dans *Saulnier et Ferron* et dans *Canadian Union of Public Employees, Local 1252*, les situations factuelles sont tellement différentes de la présente affaire qu'il serait difficile de leur trouver une application.

34. Il est clair à mon avis que l'article 20.07 de la convention collective n'empêche pas l'employeur de réorganiser le lieu de travail pour le rendre plus efficace et productif même si cette réorganisation résulte en un manque de travail pour certains employés. Ce qui rend la présente affaire unique cependant c'est que la réorganisation n'a pas résulté en un manque de travail, au contraire le travail a augmenté. C'est toutefois la décision de Mme Laforge-Cormier de refuser le poste pour des raisons personnelles qui a entraîné sa mise en disponibilité. L'Employeur a, par la suite, agi de bonne foi en aidant cette employée à se trouver un autre poste à temps partiel qui répondait mieux à ses besoins.

35. Dans ce contexte, [ce] serait étendre au-delà du raisonnable la portée de l'article 20.07 que de déclarer qu'il s'applique dans le cas où employé, suite à une réorganisation administrative des tâches de travail, refuse pour des raisons personnelles un poste tout aussi, sinon plus avantageux, que son ancien poste. Pour ces raisons, je conclus que l'Employeur n'ai pas violé l'article 20.07 et qu'il a exercé son droit de direction à bon escient en réorganisant les heures de travail du poste sans mettre en péril l'intégrité ni du poste, ni de l'unité de négociation. S'il y a eu manque de travail pour Mme Laforge-Cormier,

de manque de travail est dû à sa décision et non à celle de l'Employeur. [par. 32 à 35]

[J'ai souligné.]

[36] Ce résumé des sentences invoquées par le syndicat à l'appui de la thèse qu'il véhiculait, particulièrement *Arseneault c. Conseil de gestion*, apporte un éclairage révélateur sur le raisonnement de l'arbitre. En effet, dans l'affaire *Arseneault c. Conseil de gestion*, l'arbitre avait statué qu'une disposition identique à l'al. 20.07a) interdisait une mise en disponibilité consécutive à l'abolition d'un poste. Or, selon l'arbitre en l'espèce, l'affaire *Arseneault c. Conseil de gestion* n'appuie pas l'argument du syndicat pour une seule et unique raison : l'employeur « n'a pas aboli le poste de Mme Laforge-Cormier ». Selon l'arbitre, l'employeur n'a fait qu'augmenter les heures de travail reliées au poste.

[37] Comme je me suis évertué à le démontrer, les parties s'entendent, depuis le début des procédures, sur le fait que le poste de Mme Laforge-Cormier (0,4 ETP) a été aboli. À mon avis, la conclusion contraire de l'arbitre apporte une modification fondamentale au dossier que les parties ont constitué d'un commun accord et qui a servi d'assise à leurs représentations à l'audience du grief. Compte tenu du dossier, il s'agit d'une conclusion déraisonnable. Qui plus est, le changement de donne s'est fait sans que les parties soient entendues à son égard, ce qui est contraire aux règles de justice naturelle.

[38] Aux termes du par. 97(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, l'arbitre devait donner « toute latitude aux deux parties au grief de lui présenter des preuves et de faire des représentations ». Il ne fait aucun doute que cette obligation s'étendait à la question de savoir si, compte tenu du dossier, l'arbitre avait la compétence et, le cas échéant, s'il était juste et équitable de changer un des faits clés (le fait que le poste de Mme Laforge-Cormier avait été aboli) alors que les parties tenaient pour acquis qu'il était avéré. Cette obligation et le droit correspondant des parties d'être entendues font partie des règles de justice naturelle (voir Brown & Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, Toronto, Thomson Reuters Canada, 2014 (feuilles mobiles mises à jour en 2014, version 39) ch. 1, au par. 1).

[39] Selon la common law, la justice naturelle s'articule autour de deux règles de base : la règle *audi alteram partem*, suivant laquelle les parties ont le droit d'être entendues pour faire valoir, selon le cas, leurs moyens de défense ou leur point de vue, et la règle *nemo judex in sua causa*, selon laquelle chaque partie a le droit d'être traitée avec impartialité et sans préjugé (voir, notamment, Patrice Garant, « Le devoir d'équité procédurale et le contrôle judiciaire ou quasi judiciaire de la procédure administrative », (1982) 23 : 3 Les cahiers de droit 587 à la p. 592).

[40] Dans l'arrêt *Supermarchés Jean Labrecque Inc. c. Flamand*, [1987] 2 R.C.S. 219, [1987] A.C.S. n° 54 (QL), la juge l'Heureux-Dubé souligne la place de choix qu'occupe, dans le paysage juridique canadien, le droit des parties d'être entendues :

46 Cette règle est si fondamentale dans notre droit que je ne crois pas nécessaire d'en faire une longue démonstration.

47 Ce droit d'une partie d'être entendue, particulièrement lorsqu'elle se retrouve au banc des accusés, est bien antérieur à la Charte canadienne des droits et libertés, qui n'est pas ici invoquée puisqu'elle n'était pas en vigueur au moment où s'est engagée cette affaire.

48 Le respect de la primauté du droit remonte à l'origine de nos institutions démocratiques et fait partie de notre héritage juridique le plus cher.

[...]

50 À ce sujet, dans le *Traité de droit administratif* (2e éd. 1984), t. I, les auteurs Dussault et Borgeat écrivent (aux pp. 160 et 352):

[Le] manque d'unité procédurale n'empêche pas l'Application, à des degrés variant selon les circonstances, à la plupart des « tribunaux administratifs » de certains principes de « justice naturelle » : la règle *Audi alteram partem*, qui oblige un tribunal appelé à rendre une décision de nature judiciaire ou quasi judiciaire à permettre à la personne visée de se faire entendre pour présenter son point de vue, s'impose implicitement aux tribunaux administratifs et, depuis l'arrêt *Nicholson*,

l'obligation d'agir équitablement : s'applique également la règle selon laquelle les membres de ces tribunaux doivent être désintéressés et impartiaux. Quant à l'obligation de motiver leurs décisions, elle est fréquemment inscrite dans les lois constituant ces tribunaux. Les Chartes des droits et libertés contiennent enfin certaines dispositions qui les forcent à respecter des garanties procédurales.

[...]

[...] lorsqu'un organisme rend une décision de nature judiciaire, il doit, normalement, non seulement tenir des séances publiques d'enquête et d'audition, mais également consigner la décision par écrit, la motiver, la communiquer aux parties et en faciliter l'accès à tout intéressé. De plus, dans le cours de la procédure, l'organisme doit permettre aux personnes, dont les droits et intérêts risquent d'être touchés, de se faire entendre et de présenter leurs points de vue; ce qui suppose que ces personnes doivent être averties de la date de l'enquête ou de l'audition dans un délai raisonnable, peuvent en obtenir l'ajournement pour des raisons sérieuses et, aussi, se faire représenter par une personne compétente, qui peut interroger ou contre-interroger.

[...]

52 Sur l'obligation pour le tribunal de fournir à l'administré l'occasion de faire valoir ses moyens, le professeur Garant écrit (à la p. 725):

Avoir l'opportunité de se faire entendre, cela signifie essentiellement, suivant l'expression même du juge Pigeon, avoir "le droit de faire valoir ses moyens". Suivant la jurisprudence, l'administré concerné doit avoir au minimum la possibilité de faire valoir ses représentations ou sa défense, quelle que soit la méthode utilisée; le tribunal quasi judiciaire doit ainsi pouvoir prendre connaissance du point de vue de l'administré. [par. 46-52]

[J'ai souligné]

[41] Dans cet arrêt, la Cour Suprême du Canada a fait remarquer que la violation de la règle *audi alteram partem* a été considérée comme « portant atteinte à la compétence, constituant un excès de compétence ou un abus de compétence (par. 54). Voir, également, *Canadian Labour Arbitration*, ch 1 au par. 1: 5320 ; *Cardinal c. Directeur de l'Établissement Kent*, [1985] 2 R.C.S. 643, [1985] A.C.S. n° 78 (QL), *Université du Québec à Trois-Rivières c. Larocque*, [1993] 1 R.C.S. 471, [1993] A.C.S. n° 23 (QL), le juge en chef Lamer ; et *Emballages Stone (Canada) Inc. c. International Union of Operating Engineers, Local 894* (1997), 192 R.N.-B. (2^e) 1, [1997] A.N.-B. n° 360 (C.A.) (QL), au par. 39, le juge Turnbull au nom de la majorité.

[42] Force est de constater cependant que, contrairement à la décision de l'arbitre, celle du juge en révision est fondée sur la conclusion que le poste de Mme Laforge-Cormier a bel et bien été aboli. Comme je l'ai relevé, l'employeur soutient que cette remise des pendules à l'heure rectifie l'erreur de l'arbitre et rend théorique toute entorse aux règles de justice naturelle. Il s'ensuit, selon l'employeur, que la Cour devrait confirmer la décision du juge et rejeter l'appel. Avec égard, je ne peux souscrire à cette conclusion.

[43] Il est incontestable que le rejet du grief n'était pas et n'est toujours pas la seule issue raisonnable même si l'on accepte, à l'instar du juge en révision et comme les parties l'ont convenu, que le poste de Mme Laforge-Cormier a bel et bien été aboli. À cet égard, divers éléments du dossier alimentent ma conviction que l'arbitre n'aurait pas nécessairement débouté le syndicat de son grief s'il n'avait pas fait fausse route en concluant que le poste n'avait pas été aboli.

[44] En effet, les observations que renferment les motifs de décision de l'arbitre donnent à penser qu'il est tout à fait concevable que le grief aurait été accueilli s'il avait retenu comme fait avéré l'abolition du poste. Après tout, la mise en disponibilité a été imposée sans une réduction du personnel au service des Finances et à la suite d'une réorganisation qui, selon l'arbitre, « n'a pas résulté en un manque de travail, au contraire le travail a augmenté ». Il importe de rappeler que l'arbitre ne rejette aucunement l'interprétation de la convention collective qui avait mené l'arbitre dans l'affaire

Arseneault c. Conseil de gestion à accueillir un grief semblable à celui qui nous occupe en l'espèce. Selon l'arbitre, ce précédent arbitral ciblait une mise en disponibilité d'une employée d'hôpital consécutive à l'abolition de son poste dans le cadre d'une réorganisation des heures de travail dans son service. Or, cette situation s'apparente à celle qui nous occupe, et l'interprétation en question portait sur une disposition identique, à toutes fins utiles, à l'al. 20.07a).

[45] Par ailleurs, s'il est vrai que l'arbitre était d'avis que l'employeur avait exercé à bon escient les droits de la direction préservés à l'art. 9 « en augmentant les heures de travail pour le poste » de Mme Laforge-Cormier, il n'a pas, pour autant, tranché la question de savoir si ces droits autorisaient l'abolition de ce poste. De plus, l'arbitre n'a pas résolu d'autres questions qui, à mon avis, méritent d'être pleinement débattues, ce qui n'a pas encore été fait. Comme nous le verrons, j'estime que ces questions devraient être tranchées par un arbitre.

[46] La première question est celle de savoir si l'al. 20.07a) autorise une mise en disponibilité qui n'est pas consécutive ou associée à une réduction de personnel. Le besoin de débattre de cette question me paraît évident à la lumière de la jurisprudence arbitrale, et je prends pour témoin les observations sur le sujet dans les ouvrages de référence. Ainsi, dans *Canadian Labour Arbitration*, ch 6 à la page 16, on retrouve les énoncés suivants :

[TRADUCTION]

[...] La Cour suprême du Canada a ramené l'essentiel de la mise en disponibilité à une « perturbation de la relation de travail » ou « cessation » d'emploi, initiée par l'employeur, en réaction contre un manque de travail. Bien que des arbitres aient reconnu que la mise en disponibilité peut être permanente, elle est habituellement considérée comme un moment d'arrêt temporaire puisqu'« [i]l y a encore espoir ou expectative d'un retour au travail ». On a également laissé entendre que ni l'existence d'une perte financière ni l'absence de perte financière pour l'employé ne sont des facteurs déterminants lorsqu'il s'agit d'établir s'il y a eu mise en disponibilité.

[...]

L'objet de la mise en disponibilité est économique : réagir à une situation où les besoins en personnel sont réduits. Lorsqu'il n'y a aucune réduction des effectifs, les arbitres ont fortement tendance à conclure qu'il n'y a pas eu mise en disponibilité. De même, les employés qui ont été suspendus ou renvoyés pour infractions disciplinaires n'ont pas été mis en disponibilité. Toutefois, les arbitres s'entendent généralement pour dire que, sauf lorsque le syndicat ou les employés sont à la source de la perturbation de la relation de travail, la cause du manque d'occasions de travail n'est pas pertinente lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a eu mise en disponibilité. Par exemple, les réductions d'effectifs attribuables à une situation d'urgence, aux changements technologiques, à la fermeture d'une entreprise, à la vente d'une entreprise ou à la fusion d'entreprises, à la sous-traitance, voire à des grèves qui perturbent une partie des activités de l'employeur, peuvent toutes faire intervenir les droits de rappel des employés. [ch. 6 à la p. 16]

Voir également la définition de l'expression « mise en disponibilité » dans Earl E. Palmer et Bruce M. Palmer, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 3^e éd, Markham, Ont., Butterworths Canada, 1991 à la p. 538.

[47] La seconde question est celle de savoir si l'al. 20.07a) permet une mise en disponibilité lorsque l'employeur peut raisonnablement éviter un manque de travail pour l'employé visé (voir, entre autres, la décision de l'arbitre McLean dans l'affaire *Canadian Union of Public Employees, Local 1252 c. New Brunswick (Department of Health and Community Services)*, [1999] N.B.L.A.A. No. 2). À ce propos, je ferais remarquer que l'arbitre n'a pas expliqué pourquoi la création d'un nouveau poste à temps plein constituait un exercice raisonnable des droits de la direction alors que l'employeur était au courant de la volonté de Mme Laforge-Cormier de continuer dans son poste à temps partiel (0,4 ETP), et que le résultat escompté (un service de commis-comptable à temps plein) était réalisable sans mise en disponibilité par la création d'un poste à temps partiel (0,6 ETP).

[48] Toutefois, et comme je l'ai indiqué, à défaut d'une erreur justifiant l'infirmité de la décision du juge en révision, la Cour doit s'abstenir d'intervenir.

B. *La décision de la Cour du Banc de la Reine*

[49] D'entrée de jeu, il convient de noter que le juge a mal compris la justification que l'arbitre a mise de l'avant pour sa décision de rejeter le grief. Tout comme les parties l'ont fait à l'audience devant lui, le juge fait la constatation erronée que « [l]'arbitre a conclu que la mise en disponibilité était le résultat de l'abolition du poste de Mme Laforge-Cormier ». Le juge continue avec l'observation tout aussi erronée que l'arbitre était d'avis que la décision de l'employeur d'abolir le poste en question ne contrevenait pas à l'al. 20.07a). En définitive, il formule les motifs suivants pour rejeter la requête en révision :

En l'espèce, les parties se sont acharnées à vouloir conclure que l'abolition du poste de commis-comptable n'a pas eu l'effet pour Mme Laforge-Cormier d'un manque de travail. L'arbitre en arrive à la bonne conclusion dans sa décision mais lui aussi conclu qu'il y a absence d'un manque de travail.

Cette conclusion erronée des faits sur le manque de travail découle sûrement du fait que le Réseau a aboli un poste, i.e. celui de 0.4 ETP occupé par Mme Laforge-Cormier et qu'il a créé un nouveau poste englobant celui de Mme Laforge-Cormier. Toutes les parties semblent croire que son poste est demeuré existant même s'il a été aboli. Ce n'est pas le cas et c'est un non sens.

[...]

Il n'y a aucune pertinence que le Réseau ait, avec raison ou non, offert le nouveau poste à Mme Laforge-Cormier sans l'affiché selon la convention collective. Le refus de cette dernière de l'accepter est tout autant non-pertinent.

La conséquence directe de ce nouveau poste était pour Mme Laforge-Cormier que son poste allait être aboli, et qu'elle n'aurait, par conséquence, plus de travail.

Lorsque Mme Laforge-Cormier s'est retrouvée sans travail pour le motif de l'abolition de son poste, elle était en manque de travail. Rien ne m'apparaît plus évident.

[...]

Tous s'entendent que le poste de 0.4 ETP a été aboli, mais le Syndicat voudrait que l'on retienne que cette abolition n'a pas eu comme résultat un manque de travail et, en conséquence, le Réseau ne pouvait mettre en disponibilité

Mme Laforge-Cormier en vertu de l'article 20.07 de la convention collective sans [...] un manque de travail. Ceci est une interprétation tout à fait erronée de la convention collective.

[...]

Dans sa décision, l'arbitre écrit:

Analyse

25. Des changements dans les modes de prestations des services ont un impact direct et immédiat sur l'organisation de la main-d'œuvre. Pour les mêmes raisons qui peuvent amener l'Employeur à réorganiser ou assigner des tâches à des entrepreneurs indépendants pour répondre à ces changements, il peut également percevoir la nécessité de réorganiser les procédures et les méthodes de travail au sein même de sa main d'œuvre. Les décisions arbitrales sont généralement d'avis que la réorganisation du travail fait partie du droit de gestion de l'Employeur pourvu qu'elle soit faite de bonne foi et qu'elle ne contrevienne pas à la convention collective.

L'arbitre écrit au paragraphe 34 ce qui suit :

34. Il est clair à mon avis que l'article 20.07 de la convention collective n'empêche pas l'employeur de réorganiser le lieu de travail pour le rendre plus efficace et productif même si cette réorganisation résulte en un manque de travail pour certains employés.

Le Tribunal est du même avis que l'arbitre jusqu'alors, mais où il fait erreur, c'est lorsqu'il ajoute :

Ce qui rend la présente affaire unique cependant c'est que la réorganisation n'a pas résulté en un manque de travail au contraire le travail a augmenté. C'est toutefois la décision de Mme Laforge-Cormier de refuser le poste pour des raisons personnelles qui a entraîné sa mise en disponibilité. L'Employeur a, par la suite, agi de bonne foi en aidant cette employée à se trouver un autre poste à temps partiel qui répondait mieux à ses besoins.

L'erreur de l'Arbitre est que la disponibilité est le résultat du refus de Mme Laforge-Cormier de refuser le poste. Le tribunal est plutôt d'avis que le manque de travail résulte de l'abolition du poste de commis-comptable 0.4 ETP. L'offre n'est qu'une expression de la bonne foi du Réseau nonobstant ce qu'en dise le Syndicat. Pour Mme Laforge-Cormier, sa mise en disponibilité est en raison du manque de travail résultat à l'abolition de son poste, rien d'autre.

Dans l'arrêt *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve et Labrador (Conseil du trésor)* [2001] S.C.J. No. 62 la juge Abella écrit :

Il se peut que les motifs ne fassent pas référence à tous les arguments, dispositions législatives, précédents ou autres détails que le juge siégeant en révision aurait voulu y lire, mais cela ne met pas en doute leur validité ni celle du résultat au terme de l'analyse du caractère raisonnable de la décision. Le décideur n'est pas tenu de tirer une conclusion explicite sur chaque élément constitutifs du raisonnement, si subordonné soit-il, qui a mené à sa conclusion finale (*Union internationale des employés des services, local no 333 c. Nipawin District Staff Nurses Assn.*, [1975] 1 R.C.S 382, à la p. 391). En d'autres termes, les motifs répondent aux critères établis dans *Dunsmuir* s'ils permettent à la cour de révision de comprendre le fondement de la décision du tribunal et de déterminer si la

conclusion fait partie des issues possibles acceptables.

Bien que l'arbitre ait pu tirer certaines conclusions qui ne se prêtent pas au fait d'espèce, il n'a pas pour conséquence de rendre sa décision déraisonnable.

Il ressort que l'Arbitre avait bien saisi la question en litige et qu'il est parvenu à un résultat faisant sans aucun doute partie des issues possibles raisonnables.

Le tribunal est d'avis que l'Arbitre n'a pas erré dans l'interprétation de la convention collective, ni fait quelconque modification à celle-ci. Mme Laforge-Cormier pouvait et devait être mise en disponibilité et conformément à l'article 20.07, le Réseau n'a pas violé l'article 20.07 de la convention collective. [par. 11-12, 15-17, 21 et 23-29]

[J'ai souligné.]

[50] En bref, le juge rejette certaines conclusions de fait tirées par l'arbitre et sur lesquelles son rejet du grief était fondé. Par ailleurs, il écarte l'interprétation de l'al. 20.07a) que l'arbitre a préconisée, ce qui est inconciliable avec son affirmation que l'arbitre « n'a pas erré dans l'interprétation de la convention collective ». Malgré ces modifications fondamentales, le juge en vient à la conclusion que le dispositif privilégié au terme de l'arbitrage, soit le rejet du grief syndical, « fait partie des issues possibles raisonnables ».

[51] Avec égard, la décision du juge et les motifs qui la sous-tendent ne résistent pas à l'examen. Selon moi, les erreurs que je recense dans les deux paragraphes qui suivent nous obligent à intervenir.

[52] À l'évidence, l'arbitre était d'avis que l'al 20.07a), interprété contextuellement et selon son objet fondamental, requiert une prise en considération des circonstances qui ont mené au « manque de travail » que l'employeur invoque pour

légitimer la mise en disponibilité. Il lui fallait donc tenir compte d'un encadrement plus large que la situation qui existait au lendemain de la mise en disponibilité, soit un manque de travail pour Mme Laforge-Cormier. C'est cette démarche interprétative qui a conduit l'arbitre à la conclusion portant que « la réorganisation n'a pas résulté en un manque de travail, au contraire le travail a augmenté ». En revanche, le juge favorise une interprétation beaucoup plus étroite de l'al. 20.07a), et celle-ci exclut toute considération du contexte antérieur à la mise en disponibilité. Selon moi, il n'est pas nécessaire de valider l'une ou l'autre de ces interprétations. Il suffit de constater que l'interprétation de l'arbitre ne pouvait être rejetée que si elle était déraisonnable. Or, le juge n'a pas exprimé un tel avis, et je ne suis pas convaincu que l'interprétation retenue par l'arbitre est déraisonnable. Bien entendu, l'intervention judiciaire ne saurait être justifiée à partir d'une simple erreur d'interprétation : *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34, [2013] 2 R.C.S. 458, aux par. 7-8, 16 et 65.

[53] Par ailleurs, l'arbitre a conclu que la mise en disponibilité visée par le grief résultait du refus de Mme Laforge-Cormier de travailler à temps plein. Le syndicat soutient que cette conclusion de fait met en cause le bien-fondé du rejet de son grief car une mise en disponibilité relève exclusivement de l'employeur et c'est un non-sens d'en attribuer la cause à une décision de l'employé : *Collective Agreement Arbitration in Canada*, à la p. 538. Quoi qu'il en soit, seule une conclusion différente de celle de l'arbitre sur la question de la causalité permet de contourner cet obstacle. Le juge le contourne en substituant la conclusion suivante à celle de l'arbitre : la mise en disponibilité résulte uniquement de la décision de l'employeur d'abolir le poste de Mme Laforge-Cormier. Bien entendu, le juge devait accepter la conclusion de l'arbitre sur la question de la causalité à moins qu'elle ne soit déraisonnable : *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, aux par. 7-8, 16 et 65. Or, le juge n'a pas exprimé cet avis, et je ne suis pas convaincu que la conclusion de fait tirée par l'arbitre est déraisonnable.

[54] Pour ces raisons, je suis d'avis qu'il faut infirmer la décision du juge en révision. Reste la question de savoir si la Cour devrait trancher le grief ou prescrire un nouvel arbitrage.

D. Dispositif

[55] Le principe de proportionnalité occupe depuis longtemps une place importante dans le paysage juridique canadien. Dans l'arrêt *Hryniak c. Mauldin*, 2014 CSC 7, [2014] 1 R.C.S. 87, la Cour suprême du Canada confirme que ce principe doit être pris en compte lorsqu'il s'agit d'exercer un pouvoir discrétionnaire en vertu des règles de procédure. Dans cet arrêt, la Cour suprême fait siennes, au par. 31, les observations dans l'arrêt *Szeto c. Dwyer*, 2010 NLCA 36, [2010] N.J. No. 187 (QL), portant que, selon la common law, le principe de proportionnalité commande la prise en considération « de l'opportunité de la procédure, de son coût, de son incidence sur le litige et de sa célérité, selon la nature et la complexité du litige » (par. 52).

[56] Certaines provinces, dont le Nouveau-Brunswick depuis 2013, ont expressément codifié le principe de proportionnalité. La règle 1.02.1 des *Règles de Procédure* dispose comme suit :

1.02.1 Proportionality

In applying these rules, the court shall make orders and give directions that are proportionate to what is at stake in the proceeding and the importance and complexity of the issues.

1.02.1 Proportionnalité

Lorsqu'elle applique les présentes règles, la cour rend des ordonnances et donne des directives qui sont proportionnées aux enjeux de l'instance ainsi qu'à l'importance et à la complexité des questions en litige.

[57] Il vaut de souligner que la règle 1.02.1 ne modifie pas les principes applicables à l'interprétation des dispositions des *Règles de procédure*. En d'autres mots, elle n'a pas de valeur interprétative (voir les observations du juge LeBel, au nom de la majorité, dans l'arrêt *Marcotte c. Longueuil (Ville)*, 2009 CSC 43, [2009] 3 R.C.S. 65, aux par. 43 et 68-71). Aux termes de la règle 1.02.1, la cour doit tenir compte du principe de proportionnalité lorsqu'elle applique les règles.

[58] Cela dit, le libellé de la règle 1.02.1 lui donne une portée très large. Ainsi, comme la règle ontarienne, elle autorise la cour à prendre en considération l'importance

et la complexité des questions en litige même si le litige lui-même pourrait ne pas être considéré important ou complexe. En outre, aux termes de la règle 1.02.1, les « enjeux » comprennent, mais ne sont pas limités à des enjeux financiers.

[59] La règle 62.21(1) autorise la cour à rendre toute décision ou ordonnance qui aurait dû être rendue en première instance. Dans l'arrêt *J.H. c. T.H.*, 2014 NBCA 52, 422 R.N.-B. (2^e) 388, la Cour a donné suite au principe de proportionnalité que codifie la règle 1.02.1 en tranchant elle-même le litige, au lieu de renvoyer l'affaire à la Cour du Banc de la Reine. Mais dans *J.H. c. T.H.*, tout comme ce fut le cas dans *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1773 c. Shédiac (Ville)*, 2005 NBCA 20, 280 R.N.-B. (2^e) 324, la Cour avait à sa disposition tous les moyens requis pour trancher le litige.

[60] En l'espèce, le débat relativement à l'interprétation des articles 9 et 20 de la convention collective n'a pas été vidé et, à l'audience en appel, le syndicat a exprimé une préférence pour le renvoi du grief en arbitrage. Par ailleurs, les réparations demandées par le syndicat dans son grief mettent en jeu les intérêts non seulement de Mme Laforge-Cormier, qui a retiré son grief personnel et accepté un poste à temps partiel (0,4 ETP) au programme extramural, mais aussi ceux de la personne qui occupe le poste de commis-comptable à temps plein au service des Finances. Enfin, la Cour suprême du Canada a reconnu l'expertise des arbitres dans la résolution des différends en milieu de travail, notamment ceux qui portent sur l'interprétation des conventions collectives. En définitive, le renvoi du grief à un autre arbitre pour qu'il le tranche dans les meilleurs délais me semble la réparation indiquée en l'espèce. Il va sans dire qu'il s'agira d'une audience *de novo*, et l'arbitre doit trancher le grief à partir des conclusions de fait qui s'imposeront au regard du dossier et selon l'interprétation de la convention collective qui lui semble indiquée.

[61] Pour tous ces motifs, j'accueillerais l'appel. Accessoirement, j'écarterais la décision du juge en révision, je confirmerais, pour les besoins de la forme (voir la règle 69.13(1)), que la décision de l'arbitre a été soumise à la Cour et annulée et je prescrirais

que le grief soit entendu et tranché par un autre arbitre, et ce dans les meilleurs délais.
Enfin, je condamnerais l'intimé au paiement des dépens au montant de 5 000 \$.

DRAPEAU, C.J.N.B.

I. Introduction

[1] The appellant, Canadian Union of Public Employees, Local 821, was unsuccessful on its application for judicial review of an adjudicator's decision to dismiss its grievance against the layoff of one of its members who worked at Georges L. Dumont Hospital. The term of the collective agreement between the parties that is central to the dispute (Article 20.07(a)) provides "the Hospital shall not lay off any employee for any reason other than lack of work". In the adjudicator's view, the only issue was whether the respondent, Vitalité Health Network (Zone 1B), had breached that provision by eliminating the position of the employee in question.

[2] On judicial review, the judge noted the adjudicator had correctly identified the pivotal issue. However, he substituted his own findings of fact and his own interpretation of Article 20.07(a) for those of the adjudicator. Significantly, the findings of fact and the interpretation the judge set aside are integral to the justification the adjudicator offered for dismissing the grievance. Despite all of that, the judge found the adjudicator's dismissal of the grievance [TRANSLATION] "was within the range of acceptable outcomes" and he dismissed the application on that basis.

[3] The union appeals against the decision on review, arguing it should be overturned, *inter alia*, because: (1) it is anchored to findings that are different from the adjudicator's findings with respect to key facts even though the adjudicator's findings, except for the finding that the position had not been eliminated, are not unreasonable; and (2) it is based on a narrow interpretation of Article 20.07(a) that is contrary to the adjudicator's interpretation even though it, too, is not unreasonable. As for the adjudicator's decision, the union submits it should be quashed because it fails to deal with the pivotal issue and its cornerstone is the unreasonable finding that the position had

not been eliminated. Finally, the union contends this finding was made without it being afforded the opportunity to make representations on point. It would follow that the finding in question and, in turn, the decision upon which it rests, are umbilically tied to an infringement of the union's right to be heard on any relevant issue and the breach by the adjudicator of his duty to give the parties a chance to present admissible evidence and make pertinent representations. In the union's submission, the only redress susceptible of rendering justice to the parties is a new hearing before another adjudicator.

[4] The employer, on the other hand, contends the judge's decision should be upheld because it is well founded in fact and in law. His finding that the position had indeed been eliminated is above reproach and remedies any violation of the rules of natural justice the adjudicator may have committed. However, the employer would prefer the Court dispose itself of the grievance should it conclude the judge's decision must be overturned, and the adjudicator's breach of the rules of natural justice has not become moot.

[5] For the reasons set out below, I conclude both the judge's and the adjudicator's decision must be set aside on the grounds adumbrated in paragraph 3 hereinabove. I would therefore allow the appeal, with costs, and, pursuant to Rule 62.21(1) of the *Rules of Court*, grant the order that ought to have been made: an order quashing the adjudicator's decision and directing a new hearing be held before another adjudicator as soon as reasonably practicable.

II. Context

[6] The respondent's submission acknowledges the accuracy of the facts set out in Part I of the appellant's submission. That being so, the brief account that follows draws freely from the latter.

[7] Throughout the relevant period, the following provisions formed part of the collective agreement:

[TRANSLATION]

ARTICLE 9 – MANAGEMENT RIGHTS

9.01 All the functions, rights, powers and authority which are not specifically abridged, delegated or modified by this Agreement are recognized by the Union as being retained by the Employer.

ARTICLE 20 – LAYOFF AND RECALL

[...]

20.07 Unless the employee was notified in writing at the time of hiring that the position was a temporary appointment:

a) the Hospital shall not layoff any employee for any reason other than lack of work; [...]

[8] It is common ground that a part-time employee is an “employee” for the purposes of Article 20.07(a). The part-time employee, whose layoff is grieved by the union, was not notified in writing, when she was hired, that her position was a temporary appointment. Accordingly, the management rights preserved by Article 9.01 did not entitle the employer to lay her off for any reason other than “lack of work”. The meaning and scope of this expression are the focus of the present case and, of course, s. 92(1) of the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-25 deems the following provision to be included in the collective agreement:

Where a difference arises between the parties relating to the interpretation, application or administration of this agreement or an arbitral award binding on the parties, including any question as to whether a matter is adjudicable, or where an allegation is made that this agreement or an arbitral award binding on the parties has been violated, either of the parties may, after exhausting any grievance procedure established by this agreement or the arbitral award, notify the other party in writing of its desire to submit the difference or	Lorsqu’un désaccord survient entre les parties relativement à l’interprétation, l’application ou l’administration de la présente convention ou d’une sentence arbitrale liant les parties, y compris toute question à savoir si une affaire est arbitrale, ou lorsqu’une allégation est faite établissant que la présente convention ou qu’une sentence arbitrale liant les parties a été violée, l’une ou l’autre des parties peut, après avoir épuisé toute procédure de grief établie par la présente convention ou la sentence arbitrale, aviser l’autre partie par
---	---

allegation to adjudication. The parties shall, within seven days after the receipt by the other party of such notice, appoint an adjudicator to hear and determine the difference or allegation. If within such period of time the parties fail to appoint an adjudicator, the appointment shall, on the written request of either party, be made by the Labour and Employment Board. The adjudicator shall hear and determine the difference or allegation and shall issue a decision. The decision is final and binding on the parties and on any employee affected by it.

écrit de son désir de présenter le désaccord ou l'allégation à l'arbitrage. Les parties doivent dans les sept jours qui suivent la réception par l'autre partie de cet avis, nommer un arbitre pour entendre et décider le désaccord ou l'allégation. Si dans ce délai les parties font défaut de nommer un arbitre, la nomination doit, à la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, être faite par la Commission du travail et de l'emploi. L'arbitre doit entendre et décider le désaccord ou l'allégation et doit rendre une décision. La décision est finale et définitive pour les parties et pour tout employé affecté par elle.

[9] Local 821 of the Canadian Union of Public Employees is the exclusive bargaining agent authorized to represent the bargaining unit that includes persons who, like the laid-off employee, work at Georges L. Dumont Hospital. The respondent, Vitalité Health Network (Zone 1B), is the employer of the employee in question, Suzanne Laforge-Cormier.

[10] Ms. Laforge-Cormier has worked at Georges L. Dumont Hospital since September 15, 1997. At the material time, she held the position of part-time accounting clerk (0.4 FTE) in the Finance Department. This permanent part-time position met her personal needs.

[11] On April 13, 2010, the employer learned it had been granted \$22,500 in additional funding for improvements to the Finance Department. Following a review of department-related tasks, the employer concluded a part-time (0.4 FTE) accounting clerk position was inadequate.

[12] As a result, the employer sent Ms. Laforge-Cormier a letter dated March 24, 2011, offering her a full-time accounting clerk position. The letter advised two measures would be taken if Ms. Laforge-Cormier refused. First, [TRANSLATION] “a full-time accounting clerk position [would] be posted”. Second, her part-time (0.4 FTE)

position would be eliminated [TRANSLATION] “in order to restructure accounts receivable”.

[13] On March 28, 2011, Ms. Laforge-Cormier declined the employer’s offer. “Personal reasons” precluding acceptance of a full-time position, Ms. Laforge-Cormier wanted to continue working in the Finance Department on a part-time (0.4 FTE) basis. At the time, the full-time position had not yet been posted, a fact whose significance has not been debated, at least before us.

[14] On March 31, 2011, the employer sent Ms. Laforge-Cormier a reminder of her entitlement, despite her rejection of the initial offer, to apply for the full-time accounting clerk position once it was posted.

[15] On April 12, 2011, the full-time accounting clerk position was posted. It was a “new” position.

[16] On June 28, 2011, the employer hired someone else to fill the full-time accounting clerk position.

[17] The next day, the employer informed Ms. Laforge-Cormier in writing that her part-time (0.4 FTE) position would be [TRANSLATION] “eliminated due to the operational needs of the organization, effective July 29, 2011”. It referred to article 20 of the collective agreement and confirmed [TRANSLATION] “the layoff and recall provisions” would apply to Ms. Laforge-Cormier.

[18] On July 13, 2011, Ms. Laforge-Cormier filed a personal grievance claiming the employer had breached Article 20.07 of the collective agreement. A few weeks later, she withdrew her grievance and accepted a part-time (0.4 FTE) position as administrative support for the extramural program because she [TRANSLATION] “could not afford to be laid off” for [TRANSLATION] “family reasons”.

[19] The union had also filed a grievance on July 13, claiming the employer's decision to eliminate the position previously held by Ms. Laforge-Cormier was in violation of Article 20.07. At the hearing into its grievance, the union argued this was the case because Ms. Laforge-Cormier had been laid off when there was no "lack of work" within the meaning of Article 20.07(a). The union sought a declaration that this provision had been breached, and an order directing Ms. Laforge-Cormier be reinstated in her position (0.4 FTE) and that a new position (0.6 FTE) be posted.

[20] The employer, for its part, contended before the adjudicator that there was in fact a "lack of work" for Ms. Laforge-Cormier once the new full-time position was given to someone else. At that point, all of the work could be done by the new employee; therefore, in the employer's submission, there was a "lack of work" for Ms. Laforge-Cormier when she was laid off.

[21] It goes without saying that the withdrawal of Ms. Laforge-Cormier's personal grievance in no way precludes the union grievance. The issues in the dispute transcend Ms. Laforge-Cormier's personal interests. Indeed, the dispute relates to the interpretation of important provisions of the collective agreement that are of general application.

III. Issues on Appeal

[22] In the Notice of Appeal and the first submission it filed, the union argues the reviewing judge ought to have agreed with its contention: (1) that the adjudicator failed to comply with settled principles of collective agreement interpretation and that he actually misinterpreted Articles 9 and 20 of the collective agreement, errors which led to the unreasonable conclusions that Article 20.07(a) did not apply and that the layoff was authorized under Article 9 ("Management Rights"); and (2) that these conclusions by the adjudicator and the resulting disposition of the grievance are unreasonable because, by excluding part-time employees from the scope of Article 20.07(a), they amend the collective agreement, as it has been interpreted by various adjudicators over the years.

The union submits only a “lack of work” could lead to a layoff and that, since the employee’s part-time accounting clerk position was eliminated and replaced with a full-time one, the employee was obviously laid off when there was an overabundance of work.

[23] I hasten to point out that the union did not raise the issue of the adjudicator’s violation of the principles of natural justice in its Notice of Application or during the hearing before the judge of the Court of Queen’s Bench. It is, therefore, hardly surprising that the judge did not address the issue in his reasons, and his decision cannot be overruled on this basis (see Rule 69.09(2)). As we will see, that is nonetheless the appropriate result, but for other reasons. Having said that, it should be noted the union’s failure to raise this issue results from an honest but mistaken assessment of the adjudicator’s decision. In fact it did reference, in its submission in the Court of Queen’s Bench and its first written submission on appeal, the contradiction between the adjudicator’s finding that the position had not been eliminated and his previous observations on the subject. However, the union did not appreciate until the appeal hearing that this finding was critical to the adjudicator’s reasoning and ultimate decision. It would appear neither party could conceive the adjudicator had actually disregarded the record and, in particular, their acceptance of the elimination of the position as a fact. That being so, we adjourned the appeal hearing to allow for supplementary written submissions and argument on this issue. Accordingly, the Notice of Appeal should be amended to raise the breach of the rules of natural justice as an issue in the context of the debate over what redress the Court should prescribe in the event the review decision is set aside.

[24] The employer, for its part, acknowledges in its written submission on appeal that Ms. Laforge-Cormier’s position was eliminated. However, it contends, as it did before the adjudicator and the reviewing judge, that there was indeed a lack of work for Ms. Laforge-Cormier at the time of the layoff given that all of the required work was being done by the individual who had been hired to fill the full-time accounting clerk position.

[25] In its supplementary written submission and during the final hearing on appeal, the union refined the case for reversal of the adjudicator's decision, arguing it should be quashed for two complementary reasons. First, the decision is based on the unreasonable finding that the part-time accounting clerk position was not eliminated. Second, the adjudicator made this key finding without giving the parties the opportunity to present evidence and make submissions on the issue.

[26] As for the employer, it argued in its supplementary written submission and during the final hearing on appeal that, despite his misapprehension of the adjudicator's reasoning, the judge could rightly find the dismissal of the grievance was within the range of outcomes open to the adjudicator. It would follow that the Court has no other option but to uphold the judge's decision to dismiss the union's application. As I have indicated, the employer would prefer that we dispose of the grievance if we are of the view that neither the reviewing judge's nor the adjudicator's decision should be upheld.

IV. Analysis and Decision

[27] I begin by underscoring that the appeal is concerned with the sustainability of the judgment entered in the Court of Queen's Bench, which cannot be set aside unless the Court responds in the affirmative to the first of the following questions and in the negative to the second. The first: was the disposition (the dismissal of the review application) the result of a material error? The second: if such an error was committed, should the disposition be upheld nonetheless on the basis that it remains appropriate? After careful consideration, I conclude the answer to the first question must be "yes" and the answer to the second "no".

[28] The judge's reasons are brief and were given orally. At the very least, this set of circumstances provides a partial explanation for the errors found in those reasons. However, the blame for this state of affairs must be borne primarily by the parties, who led the judge astray with their misapprehension of the adjudicator's reasoning, especially as it relates to his interpretation of the collective agreement and the importance which, in

his view, had to be attributed to the fact that Ms. Laforge-Cormier's position had not been eliminated.

[29] In light of these circumstances and having regard to the answers to the key questions that, in my view, are warranted in this case, it is important to begin by contextualizing the adjudicator's decision and to identify the justification articulated for the outcome he settled upon, namely the dismissal of the union grievance. In doing so, I will explain why the Court cannot endorse this outcome, and then flesh out my reasons for concluding the decision on judicial review must be set aside. I close with observations regarding the appropriate remedy in this case.

A. *The adjudicator's decision*

[30] A careful reading of the adjudicator's reasons confirms he accepts an interpretation of Article 20.07(a) that is informed not only by its wording, but also by its purpose and the wider context. This interpretation leads him to conclude he must determine the cause [TRANSLATION] "of the lack of work" invoked to justify the layoff. That determination stands to be made upon the basis of the totality of the circumstances, and the fact that there was a lack of work for Ms. Laforge-Cormier after she was laid off is not dispositive. In furtherance of this understanding of Article 20.07(a), the adjudicator observes [TRANSLATION] "the reorganization did not result in a lack of work; on the contrary, the work increased". He nevertheless decides that Article 20.07(a) does not apply in this case for two reasons: (1) Ms. Laforge-Cormier's position was not eliminated; and (2) the layoff resulted from her refusal to work full time. In my view, the first reason given for concluding Article 20.07(a) is inapplicable does not stand up to scrutiny, while the second is debatable.

[31] In the section of his reasons entitled [TRANSLATION] "The Facts", the adjudicator acknowledges the [TRANSLATION] "part-time (0.4 FTE) position was eliminated". He further indicates, in the section entitled [TRANSLATION] "Issues", that the issue of whether the employer breached Article 20.07(a) by eliminating the position is

[TRANSLATION] “the only issue”. In point of fact, the union grievance alleged [TRANSLATION] “Local 821 was informed on June 29, 2011, that the position of Suzanne Laforge-Cormier, an accounting clerk with a permanent position [0.4 FTE], [would] be eliminated as of July 29, 2011”. Moreover, in its responses to the grievance, the employer did not take issue with the allegation that the position had been eliminated.

[32] In the section entitled [TRANSLATION] “Submissions of the Parties”, the adjudicator points out that both submissions assume the elimination of Ms. Laforge-Cormier’s position is a proven fact:

[TRANSLATION]

18. In the Union’s view, the Employer breached art. 20.07(a) of the Collective Agreement. It contends that the Employer was not entitled to lay off Ms. Laforge-Cormier or to eliminate her position, because there was no lack of work at the time. According to the Union, when the Employer received additional funding that allowed it to add a 0.5 FTE, it ought to have posted a new position. Instead, the Employer created a full-time position and, without posting it, offered that position to Ms. Laforge-Cormier. In the Union’s view, the most important clauses of a collective agreement are those that protect seniority and job security, and in this case the Employer breached art. 20.07(a), the purpose of which is to provide job security. According to the Union, the Employer’s conduct in this case reveals its failure to comply with the provisions of the collective agreement.

19. The Union further contends that the Employer could not eliminate the part-time position and layoff the employee who held that position unless it could show that there was a lack of work. It adds that the Employer did not demonstrate that there was a lack of work to justify eliminating the position. On the contrary, the evidence reveals an increase in working hours.

[...]

21. In the Employer’s view, this case has to do with its right to manage and organize the work. The core issue is, therefore, one of management. It claims that its operational needs led to a reorganization of its financial services. It

adds that it was this reorganization that led to the elimination of the part-time position. According to the Employer, it acted in good faith, complied with the collective agreement and respected the employee's rights at all times. [paras. 18, 19 and 21]

[Emphasis added.]

[33] In the part entitled [TRANSLATION] "Analysis", the adjudicator reiterates the union's claim that the employer's decision [TRANSLATION] "to create a 1.0-FTE position and eliminate the 0.4-FTE position is contrary to the collective agreement because the decision resulted in the layoff [of Ms. Laforge-Cormier]" (para. 26) (emphasis added).

[34] The adjudicator then moves on to the arbitral jurisprudence. He notes the five awards cited by the union appear to support the argument that the layoff is contrary to Article 20.07(a). The adjudicator then focuses on the facts of each award:

[TRANSLATION]

27. The first is the arbitral decision handed down by adjudicator MacPherson (as she then was) in *Bursey v Her Majesty the Queen*, unpublished, issued on February 22, 1989. In that case, the complainant, a respiratory therapy assistant at Saint John Regional Hospital, was laid off. The adjudicator found that the Employer had breached the collective agreement. According to the adjudicator, there was no evidence of a lack of work for respiratory therapy assistants, apart from the fact that three registered respiratory therapists had been hired during the summer of 1988 and that three registered respiratory therapy assistants and the respiratory therapy assistants were not part of the same bargaining unit.

28. In *Marzoll v Board of Management*, unpublished, issued on April 6, 1990, adjudicator Cedric L. Haines had interpreted a provision of the collective agreement that was similar to art. 20.07 of the collective agreement here. The complainant in that case, a clerk-typist, had been laid off and her duties assigned to two nurses, who were members of another bargaining unit. In his decision, adjudicator Haines accepts that the wording of the clause of the collective agreement does not preclude the employer from

reorganizing the workplace for greater efficiency and productivity, even if that reorganization results in a lack of work for some employees. However, he concluded that the case before him is not one in which the employer decided that a particular set of tasks no longer has to be carried out. What happened is that most of the employee's tasks were assigned to two other employees in another bargaining unit. The adjudicator found that this breached the collective agreement.

29. In *Arseneault c Conseil de gestion*, unpublished, issued on June 13, 1990, adjudicator Rita Godin had to determine whether the Employer had breached the collective agreement by eliminating the complainant's position. The complainant, an orderly, had obtained a position in the orthopaedics department on March 9, 1989. On October 27, 1989, he learned that he would be assigned to another department for at least six months. On January 10, 1990, the Employer informed him that his position as an orderly in the orthopaedics department would be eliminated effective January 30, 1990. The Union complained that the Employer had eliminated the complainant's position not due to a lack of work, but because it wanted to reorganize the department for 12-hour shifts. The adjudicator came to the conclusion that, in this case, there was no lack of work for the orderly position and that the Employer's only reason for eliminating the position was a reorganization of working hours.

30. This decision was followed by the one in *Saulnier et Ferron c Conseil de gestion*, unpublished, issued on September 20, 1996. In this case, adjudicator Aldéa Landry had to deal with the same provision as the one with which I have to deal in this grievance. In this case, the Employer had decided to eliminate all but two of the part-time positions in its housekeeping department in order to comply with an order issued by another adjudicator in a previous grievance. The issue that the adjudicator had to determine was, therefore, whether the word "work" in the phrase "lack of work" refers to regular work or whether it may also refer to "work resulting from sick leave or other leave periods". The adjudicator found that the provision could include either of those meanings because it did not define the term "work".

31. Finally, in *Canadian Union of Public Employees, Local 1252 v New Brunswick (Department of Health and Community Services)*, [1999] NBLAA No. 2, the issue was whether the Employer could lay off a part-time employee when the evidence showed that there was enough work for casual employees. Adjudicator MacLean came to the conclusion that the Employer had been unable to prove that there was a lack of work. On the contrary, the evidence established that there was enough work available for the Employer to be able to plan at least part-time work for the complainant. [paras. 27 to 31]

[35] The adjudicator continues with an articulation of his reasons for concluding none of these awards supports the union's argument and, as a result, the grievance must be dismissed:

[TRANSLATION]

32. None of these decisions supports the Union's argument. This is not, like in the cases of *Bursey* and *Marzoll*, a situation where the Employer eliminated the employee's position and subsequently transferred her duties to employees in another bargaining unit, thereby demonstrating that there was not really a lack of work. In the case before us, Ms. Laforge-Cormier's duties were not transferred to an employee in another bargaining unit, but remained in the same unit. This is also not a situation like the one in *Arseneault*, where the Employer simply eliminated the employee's position. In this case, the Employer did not eliminate Ms. Laforge-Cormier's position but simply increased the number of hours for that position. It also offered the position to the employee, who declined the offer for personal reasons. It would be strange, to say the least, for the Employer to be unable to increase the hours for a position simply because an employee does not want to work full time. It would mean giving employees a veto right over the Employer's decisions to reorganize the workplace and working hours, even when those decisions are not necessarily detrimental to the employees. Art. 20.07 was certainly not included in the collective agreement to govern a situation like the one in this case.

33. As for the decisions in *Saulnier et Ferron* and *Canadian Union of Public Employees, Local 1252*, the

factual situations are so different from this case that it would be difficult to find an application for them.

34. In my opinion, art. 20.07 of the collective agreement clearly does not preclude the employer from reorganizing the workplace for greater efficiency and productivity, even if that reorganization results in a lack of work for some employees. What makes this case unique, however, is that the reorganization did not result in a lack of work; on the contrary, the work increased. However, Ms. Laforge-Cormier was laid off due to her decision to decline the position for personal reasons. The Employer subsequently acted in good faith by helping the employee to find another part-time position that better met her needs.

35. In this context, to determine that art. 20.07 applies in cases where, following an administrative reorganization of employment assignments, an employee declines, for personal reasons, a position that is as good as, if not better than, her former position, would be to extend its scope beyond what is reasonable. For these reasons, I find that the Employer did not breach art. 20.07 and that it exercised its management right properly in reorganizing the working hours for the position without jeopardizing the integrity either of the position or of the bargaining unit. If there was a lack of work for Ms. Laforge-Cormier, it was due to her decision and not to the Employer's decision. [paras. 32 to 35]

[Emphasis added.]

[36] This summary of the awards cited by the union in support of its core argument, especially *Arseneault v. Conseil de gestion*, provides telling insights into the adjudicator's reasoning. Indeed, in *Arseneault v. Conseil de gestion*, the adjudicator had ruled a provision identical to Article 20.07(a) prohibited a layoff consequent upon the elimination of a position. However, the adjudicator in the present case concludes *Arseneault v. Conseil de gestion* does not support the union's argument because the employer [TRANSLATION] "did not eliminate Ms. Laforge-Cormier's position". In the adjudicator's view, the employer merely increased the working hours associated with the position.

[37] As I have endeavoured to demonstrate, the parties agreed, from the outset of the proceedings, that Ms. Laforge-Cormier's position (0.4 FTE) was eliminated. In my view, the adjudicator's finding to the contrary fundamentally changes the record that was assembled by the mutual agreement of the parties and which constituted the springboard for their representations at the hearing on the grievance. Given that record, the adjudicator's finding is unreasonable. Moreover, this fundamental change was made without the parties being heard on the subject, which is contrary to the rules of natural justice.

[38] Pursuant to s. 97(1) of the *Public Service Labour Relations Act*, the adjudicator had to give "full opportunity to both parties to the grievance to present evidence and make representations". This duty undoubtedly extended to the issue of whether, given the record, the adjudicator had jurisdiction and, if so, whether it was fair and equitable to change one of the key facts (the fact that Ms. Laforge-Cormier's position had been eliminated), when the parties took this fact for granted. This duty and the corresponding right of the parties to be heard are part of the rules of natural justice (see Brown & Beatty, *Canadian Labour Arbitration* (Toronto: Thomson Reuters Canada, 2014) (loose-leaf updated 2014, release 39) ch. 1 at 1).

[39] At common law, natural justice centers on two basic rules: the *audi alteram partem* rule, under which the parties have the right to be heard in order to present their case or their point of view, as the case may be, and the *nemo iudex in sua causa* rule, which recognizes the right of every party to be treated impartially and without bias (see, in particular, Patrice Garant, "Le devoir d'équité procédurale et le contrôle judiciaire ou quasi judiciaire de la procédure administrative", (1982) 23:3 *Les cahiers de droit* 587 at 592).

[40] In *Supermarchés Jean Labrecque Inc. v. Flamand*, [1987] 2 S.C.R. 219, [1987] S.C.J. No. 54 (QL), Justice L'Heureux-Dubé highlights the prominence, in the Canadian legal landscape, of the parties' right to be heard:

46 This rule is so fundamental in our legal system that I do not think there is any necessity to discuss it at length.

47 The right of a party to be heard, especially when that party is in the dock, long antedates the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which was not relied upon here, if only because it was not in effect at the time this case began.

48 Respect for the rule of law goes back to the origins of our democratic institutions and is part of our most cherished legal heritage.

[...]

50 In this regard the commentators Dussault and Borgeat write, in the *Administrative Law: A Treatise* (2nd ed. 1985), vol. I (at pp. 125 and 276):

[The] lack of procedural unity does not prevent certain principles of "natural justice" from being applied to most "administrative tribunals": the rule *audi alteram partem*, which compels a court required to make a decision of a judicial or quasi-judicial nature to allow the person in question to be heard in order to present his or her point of view. This rule is implicitly imposed upon "administrative tribunals" and, since the *Nicholson* decision, the duty to act fairly is also binding upon them. Similarly, there is a rule by which members of these tribunals must be unbiased and impartial. In addition, the obligation to provide reasons for their decisions is frequently found in the Acts setting up these administrative tribunals. Finally, the *Charter of Rights and Freedoms* and quasi-constitutional legislation of this sort also contain certain provisions compelling administrative tribunals to respect procedural guarantees.

[...]

[...] when an agency makes a decision of a judicial nature, normally it must not only hold public hearings but also reduce the decision to writing, provide reasons for it, communicate it to the parties and facilitate access to it for everyone affected. Moreover, in the course of the proceeding, the agency must allow persons whose rights and

interests may be affected, to be heard and to present their points of view. This assumes that these persons must be notified of the date of the inquiry or of the hearing within a reasonable period, that they may seek an adjournment for serious reasons and, also, that they may be represented by a competent person with the power to examine or cross-examine.

[...]

52 On the tribunal's duty to give the individual an opportunity to present his case, Professor Garant writes (at p. 725):

[TRANSLATION] Having an opportunity to be heard means essentially, in the words of Pigeon J., having "the right to present his case". The courts have held that the individual in question must at a minimum have an opportunity to make his representations or put forward his defence, whatever the method used: the quasi-judicial tribunal must accordingly be able to hear the individual's point of view. [paras. 46-52]

[Emphasis added.]

[41] In that case, the Supreme Court of Canada pointed out that non-compliance with the *audi alteram partem* rule has been held to “constitute a want or excess of jurisdiction” (para. 54). See also: *Canadian Labour Arbitration*, ch. 1 at 1:5320; *Cardinal v. Director of Kent Institution*, [1985] 2 S.C.R. 643, [1985] S.C.J. No. 78 (QL); *Université du Québec à Trois-Rivières v. Larocque*, [1993] 1 S.C.R. 471, [1993] S.C.J. No. 23 (QL), per Lamer C.J.; and *Stone Container (Canada) Inc. v. International Union of Operating Engineers, Local 894*, (1997), 192 N.B.R. (2d) 1, [1997] N.B.J. No. 360 (C.A.) (QL), at para. 39, per Turnbull J.A. for the majority.

[42] The fact is, however, that, unlike the adjudicator’s decision, the reviewing judge’s decision is based upon the conclusion that Ms. Laforge-Cormier’s position was indeed eliminated. As mentioned, the employer contends this rectification of the record remedies the adjudicator’s error, rendering moot any breach of the rules of natural justice.

In the employer's submission, it follows the Court should uphold the judge's decision, and dismiss the appeal. With respect, I cannot agree.

[43] It is beyond dispute that the dismissal of the grievance was not, and is not, the sole reasonable outcome, even if one accepts, as the reviewing judge did and as the parties agreed, that Ms. Laforge-Cormier's position was indeed eliminated. In that regard, several features of the record fuel my conviction that the adjudicator would not necessarily have dismissed the union's grievance had he not disregarded the record by finding the position had not been eliminated.

[44] Indeed, remarks in the adjudicator's reasons for decision suggest it is quite conceivable the grievance would have been allowed had he accepted as a fact that the position was eliminated. After all, the layoff was made without any downsizing in the Finance Department and following a reorganization, which, according to the adjudicator [TRANSLATION] "did not result in a lack of work; on the contrary, the work increased". Recall the adjudicator does not reject the interpretation of the collective agreement that led the adjudicator in *Arseneault v. Conseil de gestion* to allow a grievance similar to the one at hand. In the view of the adjudicator in the present case, this adjudicatory precedent had to do with the layoff of a hospital employee following the elimination of her position as part of a reorganization of working hours in her department. That set of circumstances is comparable to the one under consideration here, and the interpretation adopted in *Arseneault v. Conseil de gestion* pertained to a provision that was, for all intents and purposes, identical to Article 20.07(a).

[45] Moreover, while it is true the adjudicator concludes the employer properly exercised the management rights preserved in Article 9 [TRANSLATION] "by increasing the working hours for [Ms. Laforge-Cormier's] position", he does not deal with the issue of whether those rights authorized the elimination of the position. Additionally, the adjudicator does not resolve a number of other issues that, in my opinion, should be argued fully, which has yet to be done. As will be seen, it is my view that those issues should be determined by an adjudicator.

[46] The first issue is whether Article 20.07(a) authorizes a layoff that is neither the result of, nor associated with downsizing. The need for a fulsome debate on this issue seems obvious in light of the arbitral jurisprudence, and observations on the subject in leading textbooks bear witness to this fact. Suffice it to spotlight the following propositions found in *Canadian Labour Arbitration*, ch. 6 at 16:

[...] The Supreme Court of Canada has distilled the essence of a layoff as a “disruption” or “cessation” of work, initiated by an employer, as a way of responding to a lack of available work. Although arbitrators have recognized that layoffs can be permanent, usually they are thought of as a temporary interval and “the hope or expectation of future work remains”. It has also been suggested that the existence or absence of a financial loss to an employee cannot be determinative of whether a layoff has occurred.

[...]

The purpose of a layoff is economic: to respond to a situation of reduced staffing requirements. Where there is no reduction in the workforce, arbitrators are strongly inclined to find that no layoff has occurred. Similarly, employees who have been suspended or dismissed for disciplinary reasons have not been laid off. However, arbitrators are generally agreed that, except when the disruption was brought about by the union and/or employees, the cause of the shortfall of work opportunities is not relevant in determining whether a layoff has occurred. For example, reductions in the workforce caused by emergency conditions, technological change, business closure, the sale or merger of a business, contracting out, or even strikes that disrupt part of an employer’s business, can all trigger layoff and recall rights. [ch. 6 at 16]

See also the definition of the term “layoff” in Earl E. Palmer & Bruce M. Palmer, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 3rd ed. (Markham, Ont.: Butterworths Canada, 1991) at 538.

[47] The second issue is whether Article 20.07(a) authorizes a layoff where the employer could reasonably have avoided a lack of work for the employee in question (see, among others, the decision of adjudicator McLean in *Canadian Union of Public*

Employees, Local 1252 v. New Brunswick (Department of Health and Community Services), [1999] N.B.L.A.A. No. 2). In this regard, I would point out that the adjudicator does not explain why the creation of a new full-time position was a reasonable exercise of management rights in circumstances where the employer was aware Ms. Laforge-Cormier wished to stay in her part-time position (0.4 FTE), and the anticipated result (full-time accounting clerk service) could be achieved without a layoff simply by the creation of a part-time position (0.6 FTE).

[48] However, and as indicated, the Court must refrain from intervening absent an error that would justify setting aside the reviewing judge's decision.

B. *The decision of the Court of Queen's Bench*

[49] It should be noted from the outset that the judge misunderstood the adjudicator's justification for his decision to dismiss the grievance. Like the parties at the hearing before him, the judge makes the erroneous assertion that [TRANSLATION] "[t]he adjudicator found the layoff resulted from the elimination of Ms. Laforge-Cormier's position". The judge goes on to make the equally inaccurate observation that the adjudicator determined the employer's decision to eliminate the position in question did not breach Article 20.07(a). Ultimately, he adds the following reasons for dismissing the review application:

[TRANSLATION]

In this case, the parties were bent on concluding that the elimination of the accounting-clerk position did not result in a lack of work for Ms. Laforge-Cormier. The adjudicator came to the correct conclusion in his decision but also found that there was no lack of work.

This inaccurate finding of fact on the lack of work most likely stems from the fact that the Network eliminated a position, i.e., the 0.4-FTE position held by Ms. Laforge-Cormier, and created a new position that encompassed Ms. Laforge-Cormier's position. All of the parties seem to think

that her position continued to exist although it was eliminated. This is not the case and it is nonsense.

[...]

The fact that the Network, rightly or wrongly, offered the new position to Ms. Laforge-Cormier without posting it in accordance with the collective agreement is irrelevant. The fact that Ms. Laforge-Cormier declined the position is equally irrelevant.

The direct consequence of this new position for Ms. Laforge-Cormier was that her own position was going to be eliminated and that, as a result, she would no longer have any work.

When Ms. Laforge-Cormier found herself without any work because her position had been eliminated, she had a lack of work. Nothing, in my view, could be more obvious.

[...]

Everyone agrees that the 0.4-FTE position was eliminated, but the Union would like us to accept that this elimination did not result in a lack of work and the Network could not lay off Ms. Laforge-Cormier under art. 20.07 of the collective agreement in the absence of a lack of work. This is a fundamental misinterpretation of the collective agreement.

[...]

In his decision, the adjudicator writes:

Analysis

25. Changes in service delivery methods have a direct and immediate impact on workforce organization. The Employer may perceive the need to reorganize work procedures and processes within its workforce for the same reasons that may prompt it to reorganize tasks or assign them to independent contractors in order to respond to those changes. The arbitral decisions are generally of the view that work reorganization falls within the Employer's management right, provided that it is done in good

faith and that it does not breach the collective agreement.

The adjudicator articulates the following at para. 34:

34. In my opinion, art. 20.07 of the collective agreement clearly does not preclude the employer from reorganizing the workplace for greater efficiency and productivity, even if that reorganization results in a lack of work for some employees.

The Court is of the same opinion as the adjudicator up to this point, but his mistake is adding that:

What makes this case unique, however, is that the reorganization did not result in a lack of work; on the contrary, the work increased. Ms. Laforge-Cormier was laid off due to her decision to decline the position for personal reasons. The Employer subsequently acted in good faith by helping the employee to find another part-time position that better met her needs.

The Adjudicator's mistake lies in the statement that the layoff resulted from Ms. Laforge-Cormier declining the position. The Court is of the view that the lack of work resulted from the elimination of the 0.4-FTE accounting clerk position. The offer is a simple show of the Network's good faith, despite what the Union says. From Ms. Laforge-Cormier's perspective, she was laid off due to the lack of work resulting from the elimination of her position and nothing else.

In Newfoundland and Labrador Nurses' Union v. Newfoundland and Labrador (Treasury Board) [2001] S.C.J. No. 62, Abella J. writes:

Reasons may not include all the arguments, statutory provisions, jurisprudence or other details the reviewing judge would have preferred, but that does not impugn the validity of either the reasons or the result under a reasonableness analysis. A decision-maker is not required to make an explicit finding on each constituent element, however subordinate, leading to its final conclusion (*Service*

Employees' International Union, Local No. 333 v. Nipawin District Staff Nurses Assn., [1975] 1 S.C.R. 382, at p. 391). In other words, if the reasons allow the reviewing court to understand why the tribunal made its decision and permit it to determine whether the conclusion is within the range of acceptable outcomes, the *Dunsmuir* criteria are met.

Although the adjudicator may have made certain findings that were inconsistent with the facts of the case, his decision is not necessarily unreasonable as a result.

It appears that the Adjudicator duly understood the issue and came to a finding that was undoubtedly within the range of acceptable outcomes.

The Court is of the view that the Adjudicator did not misinterpret the collective agreement or alter it in any way. Ms. Laforge-Cormier could and had to be laid off and, pursuant to art. 20.07, the Network did not breach art. 20.07 of the collective agreement. [paras. 11-12, 15-17, 21 and 23-29]

[Emphasis added.]

[50] In short, the judge sets aside findings of fact upon which the adjudicator relied to dismiss the grievance. He also rejects the adjudicator's interpretation of Article 20.07(a), a rejection that cannot be reconciled with his assertion that the adjudicator [TRANSLATION] "did not misinterpret the collective agreement". Despite these fundamental alterations, the judge decides the disposition made at the conclusion of the adjudication process, namely the dismissal of the union grievance, [TRANSLATION] "is within the range of acceptable outcomes".

[51] With respect, the judge's decision and the reasons given in support do not stand up to scrutiny. In my view, the errors identified in the two paragraphs that follow compel intervention by the Court.

[52] The adjudicator was clearly of the view that Article 20.07(a), interpreted contextually and according to its basic purpose, required him to consider the

circumstances that led to the “lack of work” invoked by the employer to legitimize the layoff. Thus, the adjudicator had to take into account a broader framework than the situation that existed in the wake of the layoff, namely a lack of work for Ms. Laforge-Cormier. It is this interpretive approach which led the adjudicator to the finding that [TRANSLATION] “the reorganization did not result in a lack of work; on the contrary, the work increased”. The judge, on the other hand, opts for a much narrower interpretation of Article 20.07(a), one that excludes any consideration of the pre-layoff situation. In my view, we need not endorse either of those interpretations. It is sufficient to note that the adjudicator’s interpretation could be rejected only if it was unreasonable. The judge did not make any such determination, and I have not been persuaded the adjudicator’s interpretation is unreasonable. As is well known, mere interpretative error does not suffice to justify judicial intervention: *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 30 v. Irving Pulp & Paper, Ltd.*, 2013 SCC 34, [2013] 2 S.C.R. 458, at paras. 7-8, 16 and 65.

[53] The adjudicator also found the grieved layoff resulted from Ms. Laforge-Cormier’s refusal to work full time. The union contends this finding of fact undermines the validity of the adjudicator’s dismissal of the grievance because layoffs fall within the exclusive purview of the employer and it is nonsensical to causally link a layoff to a decision of the employee: *Collective Agreement Arbitration in Canada*, at 538. Be that as it may, this objection can only be answered by a finding other than the one the adjudicator made regarding the issue of causation. The judge overcomes the objection by substituting the following finding for the adjudicator’s: the employer’s decision to eliminate Ms. Laforge-Cormier’s position was the only cause of the layoff. Of course, the judge had to accept the adjudicator’s finding on the issue of causation unless it was unreasonable: *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 30 v. Irving Pulp & Paper, Ltd.*, at paras. 7-8, 16 and 65. The judge did not express that opinion, and I am not convinced the adjudicator’s finding of fact is unreasonable.

[54] For these reasons, I conclude the reviewing judge’s decision must be set aside. The only remaining issue is whether the Court itself should dispose of the grievance or refer the matter to another adjudicator for resolution.

D. Disposition

[55] The principle of proportionality has long held an important place in the Canadian legal landscape. In *Hryniak v. Mauldin*, 2014 SCC 7, [2014] 1 S.C.R. 87, the Supreme Court of Canada confirms this principle must be taken into account in the exercise of any discretionary power under rules of procedure. At paragraph 31, the Supreme Court adopts the observations in *Szeto v. Dwyer*, 2010 NLCA 36, [2010] N.J. No. 187 (QL) to the effect that, at common law, the principle of proportionality ordains consideration of “the appropriateness of the procedure, its cost and impact on the litigation, and its timeliness, given the nature and complexity of the litigation” (para. 52).

[56] Some provinces, including New Brunswick since 2013, have expressly codified the principle of proportionality. Rule 1.02.1 of the *Rules of Court* provides as follows:

1.02.1 Proportionality

In applying these rules, the court shall make orders and give directions that are proportionate to what is at stake in the proceeding and the importance and complexity of the issues.

1.02.1 Proportionnalité

Lorsqu’elle applique les présentes règles, la cour rend des ordonnances et donne des directives qui sont proportionnées aux enjeux de l’instance ainsi qu’à l’importance et à la complexité des questions en litige.

[57] It bears emphasizing that Rule 1.02.1 does not alter the principles that govern the interpretation of the provisions of the *Rules of Court*. In other words, it has no interpretive value (see the comments of LeBel J., on behalf of the majority, in *Marcotte v. Longueuil (City)*, 2009 SCC 43, [2009] 3 S.C.R. 65, at paras. 43 and 68-71). Under Rule 1.02.1, the court is duty bound to bring into play the principle of proportionality whenever it applies the rules.

[58] That said, the wording of Rule 1.02.1 gives it a very broad scope. Like the Ontario rule, it authorizes the court to consider the importance and complexity of the issues even if the litigation itself might not be considered important or complex. Moreover, under Rule 1.02.1, the “issues” include, but are not limited to, financial issues.

[59] Rule 62.21(1) authorizes the Court to render any decision and make any order which ought to have been made at first instance. In *J.H. v. T.H.*, 2014 NBCA 52, 422 N.B.R. (2d) 388, the Court gave effect to the principle of proportionality codified in Rule 1.02.1 by disposing itself of the litigation, instead of referring the matter back to the Court of Queen’s Bench. However, in *J.H. v. T.H.*, as was the case in *Canadian Union of Public Employees, Local 1773 v. Town of Shediac*, 2005 NBCA 20, 280 N.B.R. (2d) 324, the Court had at its disposal all the tools required to adjudicate the dispute.

[60] In the present case, some issues regarding the interpretation of Articles 9 and 20 of the collective agreement stand to be more fully debated and, at the appeal hearing, the union expressed a preference for a referral of the grievance back to adjudication. Moreover, the remedies the union seeks in its grievance affect the interests not only of Ms. Laforge-Cormier, who withdrew her personal grievance and accepted a part-time position (0.4 FTE) in the extramural program, but also those of the individual who now holds the full-time accounting clerk position in the Finance Department. Finally, the Supreme Court of Canada has recognized the expertise of adjudicators in resolving workplace disputes, especially those having to do with the interpretation of collective agreements. All things considered, referring the grievance to another adjudicator for resolution as soon as reasonably practicable strikes me as the appropriate remedy in this case. It goes without saying that a hearing *de novo* is required, and the adjudicator will be duty bound to dispose of the grievance on the basis of findings of fact warranted by the record, and according to the interpretation of the collective agreement that he or she considers appropriate.

[61] For all of these reasons, I would allow the appeal. Accessorily, I would set aside the reviewing judge's decision; confirm, for the sake of form (see Rule 69.13(1)), the adjudicator's decision has been removed into the Court and quashed; and order the grievance be heard and determined by another adjudicator as soon as reasonably practicable. Finally, I would order the respondent to pay costs in the amount of \$5,000.