

Central Broadcasting Company Ltd.*Appellant;*

and

**Canada Labour Relations Board and
International Brotherhood of Electrical
Workers, Local Union No. 529 Respondents.**

1976: June 14, 15; 1976: June 29.

Present: Laskin C.J. and Martland, Judson, Ritchie,
Spence, Pigeon, Dickson, Beetz and de Grandpré JJ.**ON APPEAL FROM THE FEDERAL COURT OF
APPEAL**

Labour relations — Illegal strike — Dismissal of employees — Complaint of unfair labour practice — Dismissed employees ordered reinstated by Canada Labour Relations Board — Determination that employees listed in complaint were in fact union members — No presumption created against employer — Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1, ss. 184(3)(a)(i), 187, 188 — Interpretation Act, R.S.C. 1970, c. I-23, s. 24(1).

A number of employees of the appellant company went on strike in violation of the *Canada Labour Code*. The appellant then terminated their employment as a result of which a complaint of unfair labour practice was lodged by the employees' bargaining agent, the respondent union. Thereafter, the Canada Labour Relations Board issued an order of reinstatement as to all of the employees mentioned in the complaint, less three, stipulating that the reinstated employees would be entitled to compensation. An application filed by the employer to set aside the Board's order was dismissed by the Federal Court of Appeal. By leave of this Court, the employer appealed from the judgment of the Federal Court of Appeal on the following points: (1) Did the Federal Court of Appeal err in failing to hold that the appellant could not be guilty of an offence under s. 184(3)(a)(i) of the *Canada Labour Code* unless the persons whose employment was discontinued by the appellant were, in fact, at that time, members of a trade union? (2) Did the said Court err in failing to hold that s. 188(3) of the *Canada Labour Code* did not create a presumption of failure on the part of the appellant to comply with the provisions of s. 184(3)(a) when a complaint in writing had been made pursuant to s. 187?

Held: The appeal should be dismissed.**Central Broadcasting Company Ltd.***Appelante;*

et

**Le Conseil canadien des relations du travail
et la Fraternité internationale des ouvriers en
électricité, section locale n° 529 Intimés.**

1976: les 14 et 15 juin; 1976: le 29 juin.

Présents: Le juge en chef Laskin et les juges Martland,
Judson, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz et
de Grandpré.**EN APPEL DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE**

Relations de travail — Grève illégale — Congédiement d'employés — Plainte alléguant des pratiques déloyales — Ordonnance du Conseil canadien des relations du travail réintégrant les employés congédiés — Décision selon laquelle les employés nommés dans la plainte étaient, en fait, membres du syndicat — Aucune présomption contre l'employeur — Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1, art. 184(3)a)(i), 187 et 188 — Loi d'interprétation S.R.C. 1970, c. I-23, art. 24(1).

Certains employés de la compagnie appelante se sont mis en grève, contrevenant aussi au *Code canadien du travail*. L'appelante a alors mis fin à leur emploi. L'agent négociateur des employés, le syndicat intimé, a déposé une plainte alléguant des pratiques déloyales. Après cela, le Conseil canadien des relations du travail a ordonné la réintégration de tous les employés mentionnés dans la plainte, sauf trois, et l'indemnisation des employés réintégrés. Une demande présentée par l'employeur visant à annuler l'ordonnance du Conseil a été rejetée par la Cour d'appel fédérale. Avec l'autorisation de cette Cour, l'employeur a interjeté appel de l'arrêt de la Cour d'appel fédérale sur les deux questions suivantes: (1) Est-ce que la Cour d'appel fédérale a commis une erreur en ne statuant pas que la requérante ne pouvait pas être déclarée coupable d'une infraction en vertu de l'art. 184(3)a)(i) du *Code canadien du travail* à moins que les personnes mises à pied par la requérante n'aient effectivement été, à cette époque, membres d'un syndicat? (2) Est-ce que ladite Cour a commis une erreur en ne statuant pas que l'art. 188(3) du *Code canadien du travail* ne crée pas une présomption voulant que la requérante ne se soit pas conformée aux dispositions de l'art. 184(3)a) lorsqu'une plainte a été déposée par écrit aux termes de l'art. 187?

Arrêt: Le pourvoi est rejeté.

In making the determination that the employees listed in the complaint were in fact union members, the Board was not limited to a strict and technical interpretation of union constitution and by-laws; as underlined by the Court of Appeal, the Board may take a broader approach. In the present instance, this broad approach was actually taken by the Board.

As to the second point, s. 188(3) of the *Canada Labour Code* must be read with s. 24(1) of the *Interpretation Act*, R.S.C. 1970, c. I-23. There is no onus against the employer whenever some evidence is adduced in addition to the complaint; in that situation, to reach a conclusion the Board must weigh the whole of the evidence taking all the circumstances into account. The statute simply enacts that the fact mentioned in the complaint "shall be deemed to be established in the absence of any evidence to the contrary". If evidence to the contrary is presented by any of the parties, there is no justification for the Board to conclude that, should on all of the evidence the scale be evenly balanced, the complaint must be considered as having been established. Such a conclusion would amount to a statement that an onus exists against the employer and the *Code* does not permit of such a conclusion.

However it was obvious that, quite apart from any presumption, the Board had looked at the entire evidence and had come to the conclusion that on the whole thereof, taking into account the credibility of the witnesses and other circumstances, "the fact that the employees listed in the complaint were union members was, at the very least, a proximate cause for their dismissal".

APPEAL from a judgment of the Federal Court of Appeal¹, dismissing an application to set aside a decision of the Canada Labour Relations Board. Appeal dismissed.

D. K. MacPherson, Q.C., for the appellant.

J. Baigent and R. Germaine, for the respondent Canada Labour Relations Board.

G. Taylor, Q.C., for the respondent International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union No. 529.

The judgment of the Court was delivered by

DE GRANDPRÉ J.—By leave of this Court appellant was authorized to lodge an appeal from the

Pour trancher la question de savoir si les employés nommés dans la plainte étaient, en fait, membres du syndicat, le Conseil n'était pas astreint à une interprétation stricte et procédurale des statuts du syndicat et de ses règlements; comme l'a souligné la Cour d'appel, le Conseil peut adopter une interprétation plus large. En l'espèce, c'est ce qu'il a fait.

Quant à la seconde question, il faut lire le par. 188(3) du *Code canadien du travail* en corrélation avec le par. 24(1) de la *Loi d'interprétation*, S.R.C. 1970, c. I-23. L'employeur n'a pas la charge de la preuve lorsque des éléments de preuve sont présentés en plus de la plainte; dans ce cas, pour arriver à une conclusion, le Conseil doit examiner l'ensemble de la preuve en tenant compte de toutes les circonstances. La Loi édicte simplement que le fait mentionné dans la plainte «est alors réputé établi en l'absence de toute preuve contraire». Si l'une ou l'autre des parties présente une preuve contraire, le Conseil n'est pas fondé à conclure que, si la preuve n'est pas plus probante dans un sens que dans l'autre, la plainte est établie. Cela reviendrait à dire que l'employeur a la charge de la preuve et rien dans le *Code* ne nous permet de tirer une telle conclusion.

Cependant, il était évident qu'abstraction faite de la présomption, le Conseil avait examiné l'ensemble de la preuve et en était venu à la conclusion que, compte tenu de celle-ci, de la crédibilité des témoins et des autres circonstances, «le fait que ces employés aient été membres d'un syndicat est, à tout le moins, une cause immédiate de leur congédiement».

POURVOI interjeté à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel fédérale¹, rejetant une demande d'annulation d'une décision du Conseil canadien des relations du travail. Pourvoi rejeté.

D. K. MacPherson, c.r., pour l'appelante.

J. Baigent et R. Germaine, pour l'intimé, le Conseil canadien des relations du travail.

G. Taylor, c.r., pour l'intimée, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale n° 529.

Le jugement de la Cour a été rendu par

LE JUGE DE GRANDPRÉ—Avec l'autorisation de cette Cour, l'appelante interjette appel de l'ar-

¹ [1975] F.C. 314.

¹ [1975] C.F. 314.

judgment of the Federal Court of Appeal, on the two following points:

Did the Federal Court of Appeal err in failing to hold that the appellant could not be guilty of an offence under s. 184(3)(a)(i) of the Canada Labour Code unless the persons whose employment was discontinued by the appellant were, in fact, at that time, members of a trade union?

Did the said Court err in failing to hold that s. 188(3) of the Canada Labour Code did not create a presumption of failure on the part of the appellant to comply with the provisions of s. 184(3)(a) when a complaint in writing had been made pursuant to s. 187?

A short statement of the facts will suffice. For many years, the appellant has operated a radio and television broadcasting business in Prince Albert, Saskatchewan. In May 1974, the Canada Labour Relations Board issued its certification order whereby the respondent union was certified as the bargaining agent for certain of the employees of the appellant. Thereafter, a number of meetings took place and eventually the union requested the services of a conciliation officer and one was appointed by the Minister of Labour on November 6, 1974. This officer subsequently arranged to meet with the parties from December 11th to 13th.

On December 2, 1974, a number of appellant's employees went on strike. It is common ground that this step was in violation of the *Canada Labour Code*. On the same date, the appellant terminated their employment as a result of which on January 24, 1975, the union lodged a complaint of unfair labour practice alleging that the conduct of appellant constituted

- a) refusal to employ or continue to employ any person because the person is a member of a trade union, contrary to Section 184(3)(a)(i) of the Canada Labour Code;
- b) intimidation, threat of dismissal or other threat to compel a person to refrain from becoming or cease to be a member, officer or representative of a trade union, contrary to Section 184(3)(e) of the Canada Labour Code.

On February 19, 1975, the Canada Labour Relations Board issued its order of reinstatement as to

rêt de la Cour d'appel fédérale, sur les deux questions suivantes:

Est-ce que la Cour d'appel fédérale a commis une erreur en ne statuant pas que la requérante ne pouvait pas être déclarée coupable d'une infraction en vertu de l'art. 184(3)(a)(i) du Code canadien du travail à moins que les personnes mises à pied par la requérante n'aient effectivement été, à cette époque, membres d'un syndicat?

Est-ce que ladite Cour a commis une erreur en ne statuant pas que l'art. 188(3) du Code canadien du travail ne crée pas une présomption voulant que la requérante ne se soit pas conformée aux dispositions de l'art. 184(3)(a) lorsqu'une plainte a été déposée par écrit aux termes de l'art. 187?

Un bref exposé des faits suffira. Depuis bon nombre d'années, l'appelante exploite une entreprise de radiodiffusion et de télévision à Prince Albert (Saskatchewan). En mai 1974, le Conseil canadien des relations du travail a accrédité le syndicat intimé à titre d'agent négociateur de certains des employés de l'appelante. Après plusieurs réunions, le syndicat a finalement demandé les services d'un conciliateur. Le ministre du Travail en a nommé un le 6 novembre 1974. Le conciliateur a organisé des rencontres avec les parties les 11, 12 et 13 décembre.

Le 2 décembre 1974, certains employés de l'appelante se sont mis en grève. Il est admis que cette action contrevenait au *Code canadien du travail*. Le même jour, l'appelante a mis fin à l'emploi de ces grévistes et, le 24 janvier 1975, le syndicat a déposé une plainte contre l'appelante alléguant qu'elle avait eu recours à des pratiques déloyales, à savoir:

- [TRADUCTION] a) le refus d'embaucher ou de continuer à employer une personne parce qu'elle est membre d'un syndicat, en violation de l'al. 184(3)a)(i) du Code canadien du travail;
- b) une mesure d'intimidation, une menace de congédiement ou un autre genre de menace pour contraindre une personne soit à s'abstenir de devenir soit à cesser d'être membre, dirigeant ou représentant d'un syndicat, en violation de l'al. 184(3)e) du Code canadien du travail.

Le 19 février 1975, le Conseil canadien des relations du travail a ordonné la réintégration de tous

all of the employees mentioned in the complaint, less three, stipulating that the reinstated employees would be entitled to compensation. On May 14, the s. 28 application filed by the employer was dismissed by the Federal Court of Appeal.

I now turn to the two issues before this Court.

I—ACTUAL MEMBERSHIP

Section 184(3)(a)(i) of the *Canada Labour Code* reads:

No employer and no person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ any person or otherwise discriminate against any person in regard to employment or any term or condition of employment, because the person

(i) is a member of a trade union.

Appellant submits that both the Board and the Federal Court of Appeal interpreted this section to mean that actual membership in the union is not necessary for there to be a finding against the employer. There is no doubt that in the reasons of the Board (75 CLLC 16,711) there are expressions going far in that direction. For example (p. 16,723):

Thus, what really matters is not whether, in fact, the employee is a union member but whether the employer so believed and has terminated him for this reason.

And again (p. 16,723):

However, to defend against such a complaint, it is not enough for an Employer to demonstrate that the person aggrieved never in fact became a union member . . .

These bare statements taken by themselves are said by appellant to amount to an error of law and to justify the intervention of the Courts. They should, however, be read in their context. This context is that, six months before the dismissal, the certification order was issued on evidence of membership in the union substantially similar to that submitted to the Board in the case at bar. As I read the evidence, the majority of the employees dismissed on December 2nd had joined the union prior to the hearing that led to the certification order and their status as union members was the

les employés mentionnés dans la plainte, sauf trois, et l'indemnisation des employés réintégrés. Le 14 mai, la demande présentée par l'employeur en vertu de l'art. 28 a été rejetée par la Cour d'appel fédérale.

Je passe maintenant aux deux questions soumises à cette Cour.

I—APPARTENANCE EFFECTIVE AU SYNDICAT

L'alinéa 184(3)a)(i) du *Code canadien du travail* porte que:

Nul employeur et nulle personne agissant pour le compte d'un employeur ne doit

a) refuser d'embaucher ou de continuer à employer une personne, ni autrement prendre contre une personne des mesures discriminatoires en ce qui concerne un emploi ou une condition d'emploi, parce que cette personne

(i) est membre d'un syndicat.

L'appelante prétend que, selon l'interprétation de cet article donnée par le Conseil et par la Cour d'appel fédérale, l'employeur contrevient à l'article en question même si l'employé ne faisait pas effectivement partie du syndicat. Il est évident que certains passages des motifs du Conseil (75 CLLC 16,711) vont assez loin dans ce sens. Par exemple (à la p. 16,723):

Ainsi, ce qui importe vraiment n'est pas de savoir si l'employé est membre du syndicat, mais si l'employeur le croyait tel et l'a congédié pour ce motif.

Et plus loin (à la p. 16,723):

Toutefois, pour réfuter une telle plainte, il ne suffit pas qu'un employeur démontre que la personne lésée n'a jamais, en fait, adhéré à un syndicat . . .

Selon l'appelante, ces affirmations constituent une erreur de droit qui justifie l'intervention des tribunaux. Mais, il faut tenir compte de leur contexte: six mois avant le congédiement, l'ordonnance d'accréditation a été prononcée sur la foi d'éléments de preuve concernant les membres du syndicat, en grande partie similaires à la preuve soumise au Conseil en l'espèce. Ces éléments de preuve semblent à mon avis indiquer que la majorité des employés congédiés le 2 décembre avaient adhéré au syndicat avant l'audition qui a mené à l'ordonnance d'accréditation et que leur statut de

same in May and in December 1974. In the circumstances, I do not see that this is a case where should be applied the principle enunciated by this Court in *Metropolitan Life Insurance Company v. International Union of Operating Engineers, Local 796*². In my view, when the time elapsed between the certification order and the dismissal is relatively short, the matter takes a different colour which the Federal Court of Appeal expressed correctly (p. 315):

The employees certainly believed that they had become members of the union; the employer shared that belief and an official of the union stated that they were members. In those circumstances, the fact that for legal and technical reasons the employees might have not been members of the respondent union is, in our view, irrelevant in determining whether the employer, in dismissing them, has violated section 184(3)(a)(i) of the *Canada Labour Code*.

Under s. 118 of the *Canada Labour Code*,

The Board has, in relation to any proceeding before it, power . . .

(p) to decide . . . any question that may arise in the proceeding, including, . . . any question as to whether

(iii) a person is a member of a trade union.

In making that determination, the Board is not limited to a strict and technical interpretation of union constitution and by-laws; as underlined by the Court of Appeal, the Board may take a broader approach. In the present instance, this broad approach was actually taken by the Board which made a finding "that the employees listed in the complaint are in fact union members" (p. 16,725). It is unfortunate that this finding was accompanied by statements like the ones quoted above which have obscured the issue.

II—PRESUMPTION

Section 188(3) of the *Canada Labour Code* reads:

A complaint in writing made pursuant to section 187 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with

membres du syndicat était le même en mai et en décembre 1974. Dans les circonstances, il ne s'agit pas, selon moi, d'un cas où il faut appliquer le principe énoncé par cette Cour dans *Metropolitan Life Insurance Company c. International Union of Operating Engineers, Local 796*². A mon avis, lorsque la période qui s'est écoulée entre l'ordonnance d'accréditation et le congédiement est relativement courte, la question prend un aspect différent, comme l'explique d'ailleurs la Cour d'appel fédérale (à la p. 315):

Ils pensaient certainement être membres du syndicat; l'employeur partageait leur opinion et un agent du syndicat affirma qu'ils en étaient membres. Dans les circonstances, le fait que pour des raisons juridiques et de procédure les employés peuvent ne pas avoir été membres du syndicat intimé n'est pas pertinent à notre avis pour déterminer si l'employeur, en les congédiant, a enfreint les dispositions de l'article 184(3)a)(i) du *Code canadien du travail*.

En vertu de l'art. 118 du *Code canadien du travail*,

Le Conseil a, relativement à toute procédure engagée devant lui, le pouvoir . . .

p) de trancher . . . toute question qui peut se poser, à l'occasion de la procédure, notamment . . . la question de savoir

(iii) si une personne est membre d'un syndicat.

Pour trancher cette question, le Conseil n'est pas astreint à une interprétation stricte et procédurale des statuts du syndicat et de ses règlements; comme l'a souligné la Cour d'appel, le Conseil peut adopter une interprétation plus large. En l'espèce, c'est ce qu'il a fait en statuant «que les employés nommés dans la plainte sont, en fait, membres du syndicat» (à la p. 16,725). Il est malheureux que cette conclusion soit assortie d'affirmations du genre de celles que j'ai citées plus haut, qui ne font qu'embrouiller la question.

II—PRÉSUMPTION

Le paragraphe 188(3) du *Code canadien du travail* prévoit que:

Une plainte déposée par écrit en application de l'article 187 et portant qu'un employeur ou une personne agissant pour le compte d'un employeur ne se serait pas

² [1970] S.C.R. 425.

² [1970] R.C.S. 425.

paragraph 184(3)(a) is evidence that the employer or person has failed to comply with that paragraph.

Appellant, and quite rightly so, has submitted that this section must be read with s. 24(1) of the *Interpretation Act*, R.S.C. 1970, c. I-23:

Where an enactment provides that a document is evidence of a fact without anything in the context to indicate that the document is conclusive evidence, then, in any judicial proceedings, the document is admissible in evidence and the fact shall be deemed to be established in the absence of any evidence to the contrary.

Appellant has submitted with considerable vigour that these two sections when read together establish the following rules:

- 1) when there exists a complaint in writing, this document is evidence;
- 2) if no other evidence is presented, the fact mentioned in the complaint shall be deemed to be established;
- 3) if, however, there is other evidence, as was the case here through Mr. Rawlinson, the president of the appellant company, then the complaint ceases to be evidence of anything and the Board is left with the unchallenged and uncontradicted evidence of the witness, which it is bound to accept.

This reading of the two sections is based on the assumption that the words "in the absence of any evidence to the contrary" modify not only the words "the fact shall be deemed to be established" which immediately precede them but also the previous words, namely "the document is admissible in evidence". Expressed otherwise, the submission of the appellant is that s. 24(1) of the *Interpretation Act* enacts that the complaint is only admissible in evidence in the absence of any evidence to the contrary.

I cannot accept that submission. To my mind, it does violence to the wording which is clear and plain. The complaint is admissible in evidence and, if it stands alone, the fact therein alleged "shall be deemed to be established". If other evidence is adduced, then the Board has the duty to look at all

conformé à l'alinéa 184(3)a) constitue une preuve que cet employeur ou cette personne ne s'est pas conformé à cet alinéa.

L'appelante a prétendu, à bon escient d'ailleurs, qu'il faut lire cet article en corrélation avec le par. 24(1) de la *Loi d'interprétation*, S.R.C. 1970, c. I-23:

Quand un texte législatif déclare qu'un document constitue la preuve d'un fait sans qu'il y ait, dans le contexte, une indication que le document est une preuve concluante, ce dernier est recevable comme preuve dans toutes procédures judiciaires et le fait est alors réputé établi en l'absence de toute preuve contraire.

L'appelante a prétendu avec beaucoup d'insistance que ces deux articles, interprétés l'un en regard de l'autre, édictent les règles suivantes:

- 1) une plainte écrite constitue un élément de preuve;
- 2) si aucun autre élément de preuve n'est présenté, le fait mentionné dans la plainte est réputé établi;
- 3) si, toutefois, il existe d'autres éléments de preuve, comme c'était le cas en l'espèce, étant donné le témoignage du président de la compagnie appelante, M. Rawlinson, la plainte cesse d'être la preuve de quoi que ce soit et le Conseil n'a plus devant lui qu'un témoignage non contesté et non contredit, qu'il est tenu d'accepter.

Cette interprétation des deux articles suppose que les mots «en l'absence de toute preuve contraire» se rapportent non seulement à la proposition «le fait est alors réputé établi» qui les précède immédiatement mais aussi à la proposition précédant celle-ci, à savoir, «ce dernier est recevable comme preuve». En d'autres mots, l'appelante prétend que le par. 24(1) de la *Loi d'interprétation* édicte que la plainte n'est recevable comme preuve qu'en l'absence de toute preuve contraire.

Je ne puis souscrire à cette prétention. A mon avis, elle fait violence à un texte clair et précis. La plainte est recevable comme preuve et, s'il n'y a pas d'autre preuve, le fait qui y est allégué «est alors réputé établi». Si d'autres éléments de preuve sont présentés, le Conseil alors est tenu d'examiner

the evidence and to weigh both the complaint and all the other material, written or oral.

But continues the appellant, even if the Board was entitled to look at the entire evidence including the complaint in order to reach its conclusion, it committed an error of law when it stated repeatedly throughout its reasons that the *Code* creates against the employer a presumption that must be overturned if there is not to be a finding of unfair labour practice. On this point, appellant is apparently on firmer ground; here again, the choice of words by the Board is unfortunate. There is no doubt that its reasons contain numerous statements that a presumption exists against the employer in matters of this kind. It is true that the word "presumption" may have many meanings and, if it had been used alone, I would have been inclined to accept the explanation that what the Board had really meant was "inference". Taking the words of the Board at their face value, it is not possible to give that meaning to the word "presumption" because on many occasions it is stated in the reasons that the presumption has to be overturned. It follows that the members of the Board apparently had in mind that the *Code* creates a burden against the employer.

If that conclusion had been the turning point of the decision, an error in law would exist entailing nullity. Reading together s. 188(3) of the *Canada Labour Code* and s. 24(1) of the *Interpretation Act*, I am satisfied that there is no onus against the employer whenever some evidence is adduced in addition to the complaint; in that situation, to reach a conclusion the Board must weigh the whole of the evidence taking all the circumstances into account. The statute simply enacts that the fact mentioned in the complaint "shall be deemed to be established in the absence of any evidence to the contrary". If evidence to the contrary is presented by any of the parties, there is no justification for the Board to conclude that, should on all of the evidence the scale be evenly balanced, the complaint must be considered as having been established. Such a conclusion would amount to a

tous ces éléments et de considérer tout aussi bien la plainte que tous ces autres éléments, écrits ou oraux.

Mais, poursuit l'appelante, même si le Conseil était fondé à examiner l'ensemble de la preuve, y compris la plainte, pour arriver à sa conclusion, il a commis une erreur de droit en déclarant à plusieurs reprises dans ses motifs que le *Code* crée contre l'employeur une présomption qui doit être renversée pour pouvoir conclure qu'il n'y a pas eu pratiques déloyales. Sur cette question, l'appelante me semble se fonder sur des moyens plus sérieux; ici encore, le Conseil aurait pu mieux choisir ses mots. Indubitablement, le Conseil affirme à plusieurs reprises dans ses motifs qu'il existe une présomption contre l'employeur dans des affaires de ce genre. Il est vrai que le mot «présomption» peut avoir plusieurs sens et, s'il était employé seul, j'aurais été porté à admettre l'explication selon laquelle le Conseil voulait en fait dire «déduction». Mais si l'on prend de façon littérale les mots employés par le Conseil, il n'est pas possible de donner ce sens au mot «présomption» puisqu'à plusieurs reprises, le Conseil déclare dans ses motifs que la présomption doit être renversée. Les membres du Conseil pensaient donc, apparemment, qu'en vertu du *Code*, l'employeur avait la charge de la preuve.

Si cette conclusion avait été le point central de la décision, il y aurait erreur de droit entraînant la nullité. Compte tenu à la fois du par. 188(3) du *Code canadien du travail* et du par. 24(1) de la *Loi d'interprétation*, je conclus que l'employeur n'a pas la charge de la preuve lorsque des éléments de preuve sont présentés en plus de la plainte; dans ce cas, pour arriver à une conclusion, le Conseil doit examiner l'ensemble de la preuve en tenant compte de toutes les circonstances. La loi édicte simplement que le fait mentionné dans la plainte «est alors réputé établi en l'absence de toute preuve contraire». Si l'une ou l'autre des parties présente une preuve contraire, le Conseil n'est pas fondé à conclure que, si la preuve n'est plus probante dans un sens que dans l'autre, la plainte est établie. Cela reviendrait à dire que l'employeur a la charge de la preuve et rien dans le *Code* ne nous permet

statement that an onus exists against the employer and the *Code* does not permit of such a conclusion.

In my opinion though the decision of the Board did not turn on the existence or non-existence of a presumption against the employer which had to be overturned. From the lengthy reasons of the Board, it is obvious that, quite apart from any presumption, the Board has looked at the entire evidence and has come to the conclusion that on the whole thereof, taking into account the credibility of the witnesses and other circumstances, "the fact that the employees listed in the complaint were union members was, at the very least, a proximate cause for their dismissal" (p. 16,728). While it may well be that sitting in first instance I would have reached a different conclusion, this is not the test to be applied and I cannot say that the unfortunate use by the Board of the word "presumption" is sufficient to overturn its conclusion reached "on the evidence as a whole" (p. 16,726).

* * *

Two last points:

- 1) The Board appeared before us after having filed a lengthy factum; inasmuch as the jurisdiction of the Board as such has not been challenged, it was our unanimous view that the Board had really no standing before us and counsel appearing for the Board was not invited to address the Court;
- 2) in the case at bar, as submitted to this Court, nothing turns on the fact that the dismissed employees were participating in a strike prohibited by the *Labour Code*; of course, the impact of an illegal strike on some aspects of the contract of employment was examined in a different context in *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough et al.*³

For these reasons, I would dismiss the appeal with costs.

Appeal dismissed with costs.

Solicitors for the appellant: MacPherson, Leslie & Tyerman, Regina.

³ [1976] 1 S.C.R. 718.

de tirer une telle conclusion.

A mon avis, toutefois, la décision du Conseil ne tenait pas à l'existence ou à l'inexistence d'une présomption contre l'employeur qui devait être renversée. Il ressort des longs motifs du Conseil qu'abstraction faite de la présomption, il a examiné l'ensemble de la preuve et en est venu à la conclusion que, compte tenu de celle-ci, de la crédibilité des témoins et des autres circonstances, «le fait que ces employés aient été membres d'un syndicat est, à tout le moins, une cause immédiate de leur congédiement» (à la p. 16,728). S'il est vrai que, si j'avais été le juge de première instance, j'aurais bien pu arriver à une conclusion différente, ce n'est pas là le critère à appliquer et je ne puis dire que l'emploi malheureux par le Conseil du mot «présomption» suffit à infirmer sa conclusion fondée «sur l'ensemble de la preuve» (à la p. 16,726).

* * *

Deux derniers points:

- 1) Le Conseil a comparu devant nous après avoir produit un long factum; étant donné que la compétence du Conseil n'a pas été contestée comme telle, nous sommes unanimement d'avis que le Conseil n'avait pas véritablement qualité pour comparaître et l'avocat le représentant n'a pas été entendu par la Cour;
- 2) en l'espèce, comme on l'a d'ailleurs signalé à cette Cour, le fait que les employés congédiés aient participé à une grève interdite par le *Code du travail* n'entre pas du tout en ligne de compte; bien sûr, l'effet d'une grève illégale sur certains aspects du contrat de travail a été examiné dans un contexte différent dans *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough et al.*³

Pour ces motifs, je suis d'avis de rejeter le pourvoi avec dépens.

Pourvoi rejeté avec dépens.

Procureurs de l'appelante: MacPherson, Leslie & Tyerman, Regina.

³ [1976] 1 R.C.S. 718.

Solicitors for the respondent union: Goldenberg, Taylor & Tallis, Saskatoon.

Solicitors for the respondent Canada Labour Relations Board: Gibbins, Rosenbloom & Germaine, Vancouver.

Procureurs du syndicat intimé: Goldenberg, Taylor & Tallis, Saskatoon.

Procureurs de l'intimé Conseil canadien des relations du travail: Gibbins, Rosenbloom & Germaine, Vancouver.