

**Retail, Wholesale and Department Store
Union, Local 544 and Marcella
Peters** *Appellants*

v.

**Battlefords and District Co-operatives
Limited** *Respondent*

INDEXED AS: BATTLEFORDS AND DISTRICT CO-OPERATIVES
LTD. v. RWDSU, LOCAL 544

File No.: 25366.

1998: January 27; 1998: June 4.

Present: L'Heureux-Dubé, Gonthier, Cory, McLachlin,
Iacobucci, Major and Bastarache JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
SASKATCHEWAN

*Labour law — Collective agreement — Judicial
review — Reduction of hours of work — Whether reduc-
tion of hours of work constituted a layoff — Whether
arbitration board decision finding breach of collective
agreement patently unreasonable.*

The appellant employee's hours of work were gradually diminished when the size of her department was reduced and effectively combined with another department. While her hours were being reduced, staff from the other department (all junior to her) were assigned hours for tasks normally performed by her department and her request to transfer to that department was refused. The grievance alleged that the substantial reduction in hours of work amounted to a partial layoff. A labour arbitration board allowed the grievance and declared that the terms of the collective agreement had been breached and that a layoff had occurred. The respondent's application for judicial review was dismissed by the Court of Queen's Bench but an appeal from that decision was allowed by the Court of Appeal. At issue here is whether it is patently unreasonable for an arbitration board to conclude that a significant reduction in work hours in circumstances where a part-time employee was singled out can amount to a constructive layoff.

Held: The appeal should be allowed.

**Syndicat des détaillants, grossistes et
magasins à rayons, section locale 544 et
Marcella Peters** *Appelants*

c.

**Battlefords and District Co-operatives
Limited** *Intimée*

RÉPERTORIÉ: BATTLEFORDS AND DISTRICT CO-OPERATIVES
LTD. c. SDGMR, SECTION LOCALE 544

N° du greffe: 25366.

1998: 27 janvier; 1998: 4 juin.

Présents: Les juges L'Heureux-Dubé, Gonthier, Cory,
McLachlin, Iacobucci, Major et Bastarache.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE LA
SASKATCHEWAN

*Droit du travail — Convention collective — Contrôle
judiciaire — Réduction des heures de travail — La
réduction des heures de travail constituait-elle une mise
à pied? — La décision dans laquelle le conseil d'arbi-
trage a conclu à une violation de la convention collec-
tive est-elle manifestement déraisonnable?*

L'employée appelante a vu ses heures de travail diminuer progressivement quand son rayon a été réduit et, en fait, fusionné avec un autre rayon. Alors que le nombre de ses heures de travail diminuait, les employés de l'autre rayon (qui avaient tous moins d'ancienneté qu'elle) se voyaient confier des tâches normalement accomplies par les employés de son rayon, et sa demande de mutation à ce rayon a été refusée. Dans le grief, il était allégué que la réduction considérable des heures de travail équivalait à une mise à pied partielle. Un conseil d'arbitrage a accueilli le grief et a déclaré que les conditions de la convention collective avaient été violées et qu'il y avait eu mise à pied. La demande de contrôle judiciaire de l'intimée a été rejetée par la Cour du Banc de la Reine, mais un appel de cette décision a été accueilli par la Cour d'appel. Il s'agit, en l'espèce, de décider s'il est manifestement déraisonnable qu'un conseil d'arbitrage conclue qu'une réduction appréciable des heures de travail, dans des circonstances où un employé à temps partiel était visé, peut équivaloir à une mise à pied déguisée.

Arrêt: Le pourvoi est accueilli.

The appropriate standard of review in this case is that of patent unreasonableness and the principles set out in *Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454* are applicable.

The Board's conclusion that the reduction in hours amounted to a constructive layoff was not patently unreasonable. A significant reduction in hours, in circumstances where a particular employee is singled out, may amount to a constructive layoff. The collective agreement did not define "layoff". In these circumstances the Board had jurisdiction to interpret "layoff" as it appeared in the general provision dealing with layoffs in the context of the entire agreement.

Employers must have the ability to reorganize their departments and staff. Nevertheless, absent a clearly expressed intention to the contrary, the provisions in a collective agreement should not generally be interpreted in a way that undermines acquired seniority rights of employees and fundamentally alters the nature of the employment.

The Board's decision was not patently unreasonable merely because the appendix provision, which entitled part-time workers with seniority to work in their department, was not applied or because practical difficulties might arise in other circumstances. In reaching its decision the Board made use of the concept of constructive layoff. The fact that the concept was unknown at the time the collective agreement was entered into did not have the effect of changing the Board's decision from one of interpreting the agreement to one of amending it. Finally, as an expert tribunal, the Board could collaterally observe the significant number of part-time employees in the retail industry and its decision would not be patently unreasonable even if this observation were wrong.

Cases Cited

Applied: *Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454*, [1998] 1 S.C.R. 1079; **referred to:** *Re City of Edmonton and Energy and Chemical Workers Union, Local 829* (1984), 15 L.A.C. (3d) 137; *Re Cove Guest Home and C.B.R.T. & G.W.* (1988), 1 L.A.C. (4th) 42; *Re Colonial Cookies (Division of Beatrice Foods Inc.) and U.F.C.W., Loc. 617P* (1990), 13 L.A.C. (4th) 405.

La norme de contrôle appropriée en l'espèce est celle du caractère manifestement déraisonnable, et les principes énoncés dans l'arrêt *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454* s'appliquent.

Il n'était pas manifestement déraisonnable que le conseil conclue que la réduction des heures de travail équivalait à une mise à pied déguisée. Une réduction appréciable des heures de travail, dans des circonstances où un employé en particulier est visé, peut équivaloir à une mise à pied déguisée. La convention collective ne définissait pas la «mise à pied». Dans ces circonstances, le conseil avait compétence pour interpréter, dans le cadre de toute la convention, l'expression «mise à pied» figurant dans la disposition générale traitant des mises à pied.

Des employeurs doivent pouvoir réorganiser leurs rayons et leur personnel. Néanmoins, en l'absence d'une intention contraire clairement exprimée, les dispositions d'une convention collective ne devraient pas généralement être interprétées de façon à miner les droits acquis des employés en matière d'ancienneté et à modifier fondamentalement la nature des emplois.

La décision du conseil n'était pas manifestement déraisonnable du simple fait que la disposition de l'annexe, qui donne aux employés à temps partiel ayant de l'ancienneté le droit de travailler dans leur rayon, n'a pas été appliquée ou que des difficultés pratiques pourraient se poser dans d'autres circonstances. En rendant sa décision, le conseil s'est servi de la notion de mise à pied déguisée. Le fait que cette notion était inconnue au moment de la signature de la convention collective n'a pas transformé la décision du conseil en une modification de la convention au lieu d'une interprétation de celle-ci. Enfin, en tant que tribunal spécialisé, le conseil pouvait observer de façon secondaire le grand nombre d'employés à temps partiel dans le secteur de la vente au détail et sa décision ne serait pas manifestement déraisonnable même si cette observation était erronée.

Jurisprudence

Arrêt appliqué: *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454*, [1998] 1 R.C.S. 1079; **arrêts mentionnés:** *Re City of Edmonton and Energy and Chemical Workers Union, Local 829* (1984), 15 L.A.C. (3d) 137; *Re Cove Guest Home and C.B.R.T. & G.W.* (1988), 1 L.A.C. (4th) 42; *Re Colonial Cookies (Division of Beatrice Foods Inc.) and U.F.C.W., Loc. 617P* (1990), 13 L.A.C. (4th) 405.

APPEAL from a judgment of the Saskatchewan Court of Appeal (1996), 144 Sask. R. 20, 124 W.A.C. 20, [1996] S.J. No. 199 (QL), allowing an appeal from a judgment of Matheson J. (1993), 114 Sask. R. 200, dismissing an application for judicial review from a labour arbitration board decision. Appeal allowed.

Leila J. Gosselin and Larry W. Kowalchuk, for the appellants.

Dale K. Hallson, for the respondent.

The judgment of the Court was delivered by

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de la Saskatchewan (1996), 144 Sask. R. 20, 124 W.A.C. 20, [1996] S.J. No. 199 (QL), qui a accueilli l'appel d'un jugement du juge Matheson (1993), 114 Sask. R. 200, qui avait rejeté une demande de contrôle judiciaire d'une décision d'un conseil d'arbitrage. Pourvoi accueilli.

Leila J. Gosselin et Larry W. Kowalchuk, pour les appelants.

Dale K. Hallson, pour l'intimée.

Version française du jugement de la Cour rendu par

¹ CORY AND McLACHLIN JJ. — This appeal was heard at the same time as that of *Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454*, [1998] 1 S.C.R. 1079. The issue raised is the same: namely whether it is patently unreasonable for an arbitration board to conclude that a reduction in the work hours of a part-time employee can amount to a constructive layoff. However, the factual background and the reasons of the Board are significantly different.

Factual Background

² Marcella Peters was a regular part-time employee in the bakery department of the Battlefords and District Co-operatives Ltd. The employer decided to reduce the size of the bakery department and effectively combine it with the deli department. As a consequence, Ms. Peters' hours were reduced progressively over a period of time from an average of 30 to 35 hours per week to 28 hours per week. By the time the grievance had been filed, she was averaging only 13 hours per week.

³ While Ms. Peters' hours were being reduced, staff from the deli department, who were all junior to her, were assigned tasks normally performed by those in the bakery department. When Ms. Peters complained to the manager, she was informed that the bakery department was losing money and as a result the reductions in hours were necessary. As a consequence of the amalgamation of the bakery

LES JUGES CORY ET McLACHLIN — Le présent pourvoi a été entendu en même temps que l'affaire *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454*, [1998] 1 R.C.S. 1079. La question soulevée est la même, à savoir s'il est manifestement déraisonnable qu'un conseil d'arbitrage conclue qu'une réduction des heures de travail d'un employé à temps partiel peut équivaloir à une mise à pied déguisée. Cependant, les faits et les motifs du conseil d'arbitrage sont sensiblement différents.

Les faits

Marcella Peters était une employée permanente à temps partiel du rayon de la boulangerie de la Battlefords and District Co-operatives Ltd. L'employeur a décidé de réduire la taille du rayon de la boulangerie et, en fait, de le fusionner avec celui de la charcuterie. Par conséquent, le nombre d'heures de travail de M^{me} Peters est passé progressivement d'une moyenne de 30 à 35 heures par semaine à 28 heures par semaine. Lors du dépôt du grief, elle ne travaillait plus en moyenne que 13 heures par semaine.

Alors que le nombre d'heures de travail de M^{me} Peters diminuait, les employés du rayon de la charcuterie, qui avaient tous moins d'ancienneté qu'elle, se voyaient confier des tâches normalement accomplies par les employés du rayon de la boulangerie. Lorsque M^{me} Peters s'est plainte au chef de service, il lui a répondu que le rayon de la boulangerie perdait de l'argent et qu'il fallait donc

and deli departments, there was limited need for bakery staff to be involved in sales. There was only one person junior to Ms. Peters in the bakery department, and his hours were reduced even more than Ms. Peters' hours. Ms. Peters request to be transferred to the deli department was refused.

In her grievance, Ms. Peters claimed that the substantial reduction of her hours of work amounted to a partial layoff. She claimed the right to exercise her seniority rights under the collective agreement and as well she sought monetary compensation.

Decisions Below

Arbitration Board

The Board found that the term "layoff" was not defined in the collective agreement and turned to the decisions of other boards for guidance. It found that every reduction in work hours does not amount to a layoff. While it recognized that management should have the discretion to reorganize the workplace and reduce staff or hours where required, the Board distinguished situations where all employees' work hours were reduced for economic reasons from those where the hours of only some of the staff are reduced. Although no layoff can be said to have occurred in the former case, the latter may constitute a layoff. The Board also found that a layoff can occur without there having been a total elimination of an individual's work hours.

The Board held that the reduction of Ms. Peters' hours was not a mere issue of scheduling but one of layoff as well. Further, it was contrary to the collective agreement for "junior employees in other departments [to] be given more hours of work to do a job for which a more senior

réduire le nombre d'heures de travail. Par suite de la fusion des rayons de la boulangerie et de la charcuterie, les employés de la boulangerie n'avaient plus tellement à s'occuper de la vente des produits. Une seule personne avait moins d'ancienneté que M^{me} Peters dans le rayon de la boulangerie, et le nombre de ses heures de travail a été réduit encore plus que dans le cas de M^{me} Peters. Cette dernière a présenté une demande de mutation au rayon de la charcuterie, qui a été refusée.

Dans son grief, M^{me} Peters a prétendu que la réduction considérable de ses heures de travail équivalait à une mise à pied partielle. Elle a revendiqué le droit d'exercer ses droits d'ancienneté en vertu de la convention collective et a également demandé une indemnité financière.

Les décisions des tribunaux d'instance inférieure

Le conseil d'arbitrage

Le conseil a conclu que l'expression «mise à pied» n'était pas définie dans la convention collective et a décidé de consulter les décisions d'autres conseils. Il a estimé qu'une réduction des heures de travail n'équivaut pas toujours à une mise à pied. Tout en reconnaissant que la direction devrait avoir le pouvoir discrétionnaire de réorganiser le lieu de travail et de réduire, au besoin, le personnel ou le nombre d'heures de travail, le conseil a fait une distinction entre les cas où le nombre d'heures de travail de tous les employés était réduit pour des raisons économiques et ceux où il y a réduction du nombre d'heures de travail de certains employés seulement. Bien que l'on ne puisse pas dire qu'il y a eu mise à pied dans le premier cas, il peut y en avoir une dans le dernier cas. Le conseil a également statué qu'il peut y avoir mise à pied sans que les heures de travail d'une personne soient totalement éliminées.

Le conseil a jugé que la réduction des heures de travail de M^{me} Peters était non seulement une question d'aménagement des horaires, mais encore une question de mise à pied. De plus, il était contraire à la convention collective que [TRADUCTION] «des employés d'autres rayons, qui ont moins d'ancienneté, se voient attribuer plus d'heures de

4

5

6

employee is qualified to work”. Ms. Peters’ grievance was upheld.

travail pour exécuter une tâche qu’un employé ayant plus d’ancienneté est qualifié pour exécuter». Le grief de M^{me} Peters a été accueilli.

Court of Queen’s Bench (1993), 114 Sask. R. 200

Cour du Banc de la Reine (1993), 114 Sask. R. 200

⁷ Matheson J. held that the Board’s decision could only be set aside if it was patently unreasonable.

Le juge Matheson a conclu que la décision du conseil ne pouvait être annulée que si elle était manifestement déraisonnable.

⁸ Following a review of leading texts which have discussed the meaning of “layoff”, Matheson J. concluded that the term has generally been interpreted to refer to “temporary severance of the employment relationship for the purpose of reducing the employment force to meet the manning requirements of the employer” (p. 203). He noted that according to this interpretation, a mere reduction in working hours could not constitute a layoff. However, he found that the meaning of “layoff” must be examined in the context of each individual arbitration and that the particular effects of the alleged layoff on the grievor’s seniority rights had to be considered.

Après examen des principaux textes où le sens de l’expression «mise à pied» («*layoff*») a été analysé, le juge Matheson a conclu qu’elle a généralement été interprétée de façon à désigner [TRADUCTION] «toute rupture temporaire de la relation employeur-employé destinée à réduire le personnel afin de satisfaire aux exigences de l’employeur en matière de dotation» (p. 203). Il a noté que, selon cette interprétation, une simple réduction des heures de travail ne pouvait pas constituer une mise à pied. Toutefois, il a statué qu’il faut examiner le sens de «mise à pied» dans le cadre de chaque arbitrage et qu’il fallait tenir compte des effets particuliers de la mise à pied alléguée sur les droits d’ancienneté de la plaignante.

⁹ Matheson J. found it significant that three other arbitration boards had concluded that if a worker’s hours are reduced, while more junior employees are permitted to work without any reduction in their hours, a layoff has occurred. In light of these decisions, he concluded that the Board’s award could not be characterized as patently unreasonable. The application to quash was dismissed.

Le juge Matheson a estimé important que trois autres conseils d’arbitrage aient conclu qu’il y a mise à pied s’il y a réduction du nombre d’heures de travail d’un employé, alors que des employés qui ont moins d’ancienneté sont autorisés à travailler sans faire l’objet d’aucune réduction à cet égard. Compte tenu de ces décisions, il a conclu que la décision du conseil ne pouvait pas être qualifiée de manifestement déraisonnable. La demande d’annulation a été rejetée.

Court of Appeal (1996), 144 Sask. R. 20

Cour d’appel (1996), 144 Sask. R. 20

¹⁰ In a brief oral decision, the appeal was allowed and the Board’s award quashed. The court found the case indistinguishable from *Canada Safeway Ltd.*, *supra*.

L’appel a été accueilli dans une brève décision orale et la décision du conseil a été annulée. La cour a jugé que l’on ne pouvait pas distinguer la présente affaire d’avec *Canada Safeway Ltd.*, précité.

The Standard of Review

The appropriate standard of review in this case is that of patent unreasonableness and the principles set out in *Canada Safeway Ltd.*, *supra*, are applicable. The Board's decision should only be set aside if it fails to meet that standard.

Was the Board's Decision Patently Unreasonable?

Article 8 of the Collective Agreement deals with layoffs. It reads:

ARTICLE 8 — LAYOFFS AND RECALLS

1. When reducing or recalling staff, seniority shall prevail, provided the senior employee has the merit, ability and fitness to handle the work to be performed.

The Board held that "layoff" or "reducing staff" was "capable of meaning either a reduction in the hours of work assigned to one staff person or a total elimination of that person's hours". It emphasized that employees with less seniority were assigned hours which Ms. Peters would otherwise have been entitled to work.

In making this finding, the Board gave no consideration to Appendix B, paragraph 6 of the collective agreement which arguably limits the right of part-time employees to be rescheduled on the basis of seniority, to rescheduling within departments only. It provides:

6. Regular part-time employees' hours of work shall be scheduled and they shall be called to work on the basis of seniority subject to availability and providing the employee has the merit and ability to handle the work to be performed. The provision shall apply on a departmental basis only.

La norme de contrôle

La norme de contrôle appropriée en l'espèce est celle du caractère manifestement déraisonnable, et les principes énoncés dans l'arrêt *Canada Safeway Ltd.*, précité, s'appliquent. La décision du conseil ne devrait être annulée que si elle ne satisfait pas à cette norme.

La décision du conseil était-elle manifestement déraisonnable?

L'article 8 de la convention collective traite des mises à pied. Il est rédigé ainsi:

[TRADUCTION]

ARTICLE 8 — MISES À PIED ET RAPPELS AU TRAVAIL

1. Lors de la réduction ou du rappel du personnel, l'ancienneté prévaut, pourvu que l'employé qui a le plus d'ancienneté ait le mérite, la capacité et l'aptitude requises pour faire le travail.

Le conseil a jugé que les expressions «mise à pied» ou «réduction de personnel» [TRADUCTION] «pouvaient désigner soit une réduction des heures de travail attribuées à un membre du personnel, soit l'élimination totale des heures de travail de cette personne». Il a souligné que des employés ayant moins d'ancienneté se sont vu attribuer des heures de travail auxquelles M^{me} Peters aurait eu droit par ailleurs.

En tirant cette conclusion, le conseil n'a pas tenu compte du paragraphe 6 de l'annexe B de la convention collective qui, pourrait-on soutenir, limite le droit des employés à temps partiel de voir leur horaire de travail réaménagé en fonction de leur ancienneté, au réaménagement des horaires à l'intérieur des rayons seulement. Il prévoit:

[TRADUCTION]

6. L'horaire de travail des employés permanents à temps partiel doit être établi et ceux-ci doivent être appelés au travail en fonction de l'ancienneté sous réserve de disponibilité et pourvu que l'employé ait le mérite et la capacité requises pour faire le travail. Cette disposition s'applique seulement à l'intérieur d'un même rayon.

11

12

13

14 The respondent, employer argued: (1) that the Board's finding of an Article 8 layoff on the basis of a reduction of hours was patently unreasonable, particularly in view of Appendix B, paragraph 6; (2) that the Board's interpretation of the collective agreement as a whole was patently unreasonable; (3) that the Board's decision altered the terms of the collective agreement in a patently unreasonable manner.

15 It is true that the case could have been decided differently. However, in light of the facts presented in this case, it cannot be said that the conclusion of the Board, that the reduction in hours amounted to a constructive layoff in the circumstances of this case, was patently unreasonable. Here only two employees had their hours of work substantially reduced while more junior employees replaced them. It was clearly within the jurisdiction of the Board to interpret "layoff" as it appeared in Article 8 of the collective agreement. The collective agreement did not specifically define layoff. It was therefore open to the Board to give the term a meaning in the context of the entire agreement.

16 In the companion case *Canada Safeway Ltd.*, *supra*, consideration was given to the circumstances in which a constructive layoff might be found. It was observed that a significant reduction of hours might be capable of supporting a finding of constructive layoff. When the parties are governed by a collective agreement, the essential question is whether the facts can lead to a finding of constructive layoff in the context of the agreement.

17 It has been held in several arbitral decisions that a significant reduction in hours, in circumstances where a particular employee is singled out, may amount to a constructive layoff: see *Re City of Edmonton and Energy and Chemical Workers Union*, Local 829 (1984), 15 L.A.C. (3d) 137, at p. 140; *Re Cove Guest Home and C.B.R.T. & G.W.* (1988), 1 L.A.C. (4th) 42, at p. 46; *Re Colonial*

L'employeur intimé a fait valoir (1) que la conclusion du conseil qu'il s'agissait d'une mise à pied fondée sur une réduction des heures, au sens de l'article 8, était manifestement déraisonnable, plus particulièrement compte tenu du paragraphe 6 de l'annexe B, (2) que l'interprétation donnée par le conseil à la convention collective dans son ensemble était manifestement déraisonnable, et (3) que la décision du conseil modifiait les conditions de la convention collective d'une manière manifestement déraisonnable.

Il est vrai que l'affaire aurait pu être tranchée différemment. Cependant, compte tenu des faits présentés en l'espèce, on ne peut pas dire qu'il était manifestement déraisonnable que le conseil conclue que la réduction des heures de travail équivalait à une mise à pied déguisée dans les circonstances de la présente affaire. Ici, seuls deux employés ont connu une réduction appréciable de leurs heures de travail alors que des employés ayant moins d'ancienneté les remplaçaient. Il relevait clairement de la compétence du conseil d'interpréter l'expression «mise à pied» figurant à l'article 8 de la convention collective. La convention collective ne définissait pas expressément la mise à pied. Le conseil pouvait donc donner un sens à l'expression dans le cadre de toute la convention.

Dans l'affaire connexe *Canada Safeway Ltd.*, précitée, on a pris en considération les circonstances dans lesquelles il serait possible de conclure à l'existence d'une mise à pied déguisée. On a fait remarquer qu'une réduction appréciable des heures de travail serait susceptible d'étayer une conclusion qu'il y a mise à pied déguisée. Lorsque les parties sont régies par une convention collective, il s'agit essentiellement de savoir si les faits peuvent amener à conclure à l'existence d'une mise à pied déguisée dans le cadre de la convention.

Il a été jugé dans plusieurs décisions arbitrales qu'une réduction appréciable des heures de travail, dans des circonstances où un employé en particulier est visé, peut équivaloir à une mise à pied déguisée: voir *Re City of Edmonton and Energy and Chemical Workers Union*, Local 829 (1984), 15 L.A.C. (3d) 137, à la p. 140; *Re Cove Guest Home and C.B.R.T. & G.W.* (1988), 1 L.A.C. (4th)

Cookies (Division of Beatrice Foods Inc.) and U.F.C.W., Loc. 617P (1990), 13 L.A.C. (4th) 405, at p. 411. This conclusion seems eminently reasonable. It follows that it was not patently unreasonable for the Board in this case to conclude that there had been a layoff.

The respondent argued that Appendix B, paragraph 6, makes it clear that Article 8 did not apply to Ms. Peters, and that when it is taken into account, the Board's construction appears to be patently unreasonable. While the Board should have considered Appendix B, paragraph 6, the failure to do so does not of itself make the Board's decision patently unreasonable. The provision entitles part-time workers with seniority to hours of work within their departments. But it does not expressly deal with the situation presented here where tasks traditionally assigned to employees in one department are assigned to employees in another department as part of a workplace reorganization. It cannot be said that Appendix B, paragraph 6, was intended to supersede Article 8 in situations where the significant reductions in hours of apparently targeted employees amounted to constructive layoffs. Rather a strong argument could be made that paragraph 6 contemplates a situation where departments remain more or less stable. It does not address a reorganization which dramatically reduces a department so as to undermine part-time employees' seniority rights. Employers must have the ability to reorganize their departments and staff. Yet, in the absence of a clearly expressed intention to the contrary, the provisions in a collective agreement should not generally be interpreted in a way that undermines acquired seniority rights of employees and fundamentally alters the nature of the employment. Appendix B, paragraph 6 does not demand such an interpretation. Therefore, it cannot be said that it was patently unreasonable for the Board not to apply it to the facts of this case.

42, à la p. 46; *Re Colonial Cookies (Division of Beatrice Foods Inc.) and U.F.C.W., Loc. 617P* (1990), 13 L.A.C. (4th) 405, à la p. 411. Cette conclusion semble parfaitement raisonnable. Il s'ensuit qu'il n'était pas manifestement déraisonnable que le conseil conclue, en l'espèce, qu'il y avait eu mise à pied.

L'intimée a soutenu que, d'après le paragraphe 6 de l'annexe B, il est clair que l'article 8 ne s'appliquait pas à M^{me} Peters et que, lorsqu'on la prend en considération, l'interprétation du conseil semble manifestement déraisonnable. Même si le conseil avait dû tenir compte du paragraphe 6 de l'annexe B, l'omission de le faire ne rend pas en soi la décision du conseil manifestement déraisonnable. La disposition donne aux employés à temps partiel ayant de l'ancienneté le droit à des heures de travail au sein de leurs rayons respectifs. Mais elle ne traite pas expressément de la situation qui se présente en l'espèce, où des tâches attribuées traditionnellement aux employés d'un rayon sont confiées à des employés d'un autre rayon dans le cadre d'une réorganisation du lieu de travail. On ne peut pas dire que le paragraphe 6 de l'annexe B visait à remplacer l'article 8 dans des cas où les réductions appréciables des heures de travail d'employés apparemment ciblés équivalaient à des mises à pied déguisées. Au contraire, on pourrait sérieusement faire valoir que le paragraphe 6 envisage le cas où des rayons restent plus ou moins stables. Il ne traite pas d'une réorganisation qui réduit sérieusement un rayon au point de miner les droits d'ancienneté d'employés à temps partiel. Des employeurs doivent pouvoir réorganiser leurs rayons et leur personnel. Pourtant, en l'absence d'une intention contraire clairement exprimée, les dispositions d'une convention collective ne devraient pas généralement être interprétées de façon à miner les droits acquis des employés en matière d'ancienneté et à modifier fondamentalement la nature des emplois. Le paragraphe 6 de l'annexe B ne commande pas une telle interprétation. Par conséquent, on ne peut pas dire qu'il était manifestement déraisonnable que le conseil ne l'applique pas aux faits de la présente affaire.

19 The respondents' second argument is that if "layoff" in Article 8 is interpreted to include a reduction in hours, then the logical corollary is that "recall" must be interpreted to include an increase in hours. This, the respondent suggests, is absurd. On this issue, the reasons of Matheson J. are sound. In his view, the suggestion that a decision applying a collective agreement may give rise to practical difficulties in other circumstances did not suffice to show that the decision was patently unreasonable. Moreover, he was not certain that the suggested problem would ever arise.

20 The respondents' third argument is that since the concept of a constructive layoff was not known at the time the collective agreement was made, it is patently unreasonable to interpret the agreement as including this possibility. This, it is said, would amount to the Board amending the agreement. This submission cannot be accepted. The Board, in its decision, interpreted the agreement. It did not amend it.

21 Finally, the respondents characterize the Board's reference to "the significant number of employees in this province who are employed on a part-time basis in the retail industry" as an irrational finding of fact unsupported by the evidence. This is not correct. This is something that the Board, as an expert tribunal, would know and could consider in its reasons. In any event, it is a collateral observation and even if it were wrong, it would not suffice to establish that the Board's decision was patently unreasonable.

22 The appeal will be allowed, the order of the Court of Appeal set aside and the order of the Board restored. The appellants will have their costs throughout.

Appeal allowed with costs.

Solicitors for the appellants: Kowalchuk Law Office, Regina.

Le deuxième argument de l'intimée est que, si la «mise à pied» dont il est question à l'article 8 est interprétée comme incluant une réduction des heures de travail, il s'ensuit logiquement que le «rappel au travail» doit être interprété comme incluant une augmentation des heures de travail. Cela est absurde, selon l'intimée. Le juge Matheson a exposé des motifs valables sur ce point. À son avis, l'idée qu'une décision appliquant une convention collective puisse soulever des difficultés pratiques dans d'autres circonstances n'était pas suffisante pour démontrer que la décision était manifestement déraisonnable. De plus, il n'était pas certain que le problème évoqué se poserait jamais.

Le troisième argument de l'intimée est que, puisque la notion de mise à pied déguisée n'était pas connue au moment de la signature de la convention collective, il est manifestement déraisonnable d'interpréter la convention comme comportant cette possibilité. Cela, dit-on, équivaudrait à une modification de la convention par le conseil. Cet argument ne saurait être retenu. Dans sa décision, le conseil a interprété la convention. Il ne l'a pas modifiée.

Enfin, l'intimée qualifie de conclusion de fait irrationnelle non étayée par la preuve l'allusion faite par le conseil [TRADUCTION] «au grand nombre d'employés dans la province qui travaillent à temps partiel dans le secteur de la vente au détail». Cela est inexact. C'est quelque chose que le conseil, en tant que tribunal spécialisé, savait et dont il pouvait tenir compte dans ses motifs. De toute façon, c'est une observation secondaire qui, même si elle était erronée, ne serait pas suffisante pour établir que la décision du conseil était manifestement déraisonnable.

Le pourvoi est accueilli, l'ordonnance de la Cour d'appel est annulée et l'ordonnance du conseil est rétablie. Les appelants ont droit à leurs dépens dans toutes les cours.

Pourvoi accueilli avec dépens.

Procureurs des appelants: Kowalchuk Law Office, Regina.

Solicitor for the respondent: Federated Co-operatives Limited, Saskatoon.

Procureur de l'intimée: Federated Co-operatives Limited, Saskatoon