

Douglas Aircraft Company of Canada Ltd.*Appellant;*

and

Andrew McConnell, Ray Hopkinson, Archie P. Wilson and Al Benjamin, on their own behalf and on behalf of all the other members of the International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America, Local 1967 Respondents.

and

J. D. O'Shea, Q.C.

1978: November 7; 1979: June 28.

Present: Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz, Estey and Pratte JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR ONTARIO

Labour relations — Strike — "Sick-in" a strike — Grievance arbitration — Judicial review — Plant Chairman relieved of all production duties — Whether "employee".

The four grievors, now respondents, were members of the union bargaining committee at appellant's plant. The grievances were taken against the action of the appellant in discharging the grievors for their participation in a "sick-in". Some of the appellant's employees had been involved in a demonstration in support of the employees of the Artistic Woodworking Company, a dispute completely unrelated to Douglas Aircraft and Local 1967. Due to their involvement in the demonstration several Local 1967 members were late for work. One of them was Harbinson a member of the union bargaining committee and he during a meeting between management and that committee was called out to receive notice of his suspension for late arrival at work by reason of his participation in the Artistic dispute. During the meeting the respondent Wilson on hearing of Harbinson's suspension indicated to the management personnel present: "If you discipline people for this, you are going to have troubles," and thereupon he and the rest of the committee left the meeting. None of the other union committee members (who included the respondents Benjamin and McConnell) dissociated themselves from Wilson's statement. That afternoon a number of employees were seen to leave earlier than the scheduled

Douglas Aircraft Company of Canada Ltd.*Appelante;*

et

Andrew McConnell, Ray Hopkinson, Archie P. Wilson et Al Benjamin, en leur nom personnel et au nom de tous les autres membres du Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique et de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, local 1967 Intimés.

et

J. D. O'Shea, c.r.

1978: 7 novembre; 1979: 28 juin.

Présents: Les juges Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz, Estey et Pratte.

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

Relations de travail — Grève — «Sick-in» équivalant à une grève — Arbitrage de griefs — Contrôle judiciaire — Le Président du comité d'entreprise libéré de ses fonctions de production — S'agit-il d'un «employé»?

Les quatre réclamants, intimés devant cette Cour, étaient membres du comité syndical de négociation dans l'usine de l'appelante. Les griefs ont été présentés par les réclamants contre l'appelante qui les a congédiés en raison de leur participation à un «sick-in». Certains employés de l'appelante avaient participé à une manifestation d'appui aux employés d'Artistic Woodworking Company, dont le conflit était étranger à toute relation entre Douglas Aircraft et le local 1967. En raison de leur participation à la manifestation, plusieurs membres du local 1967 se sont présentés en retard au travail. L'un d'eux, un nommé Harbinson, membre du comité syndical de négociation, au cours d'une réunion entre la direction et le syndicat, a été appelé hors de la salle pour se voir remettre un avis de suspension pour son retard en raison de sa participation au conflit Artistic. Informé de la suspension de Harbinson, l'intimé Wilson a déclaré aux représentants de la direction présents à la réunion: «Si vous punissez les gens pour ça vous allez avoir des problèmes», sur quoi M. Wilson et le reste du comité ont quitté la réunion. Aucun autre membre du comité syndical (y compris les intimés Benjamin et McConnell) n'a exprimé son désaccord avec la déclaration de Wilson. Au cours de l'après-midi, on a vu certains employés

time. Wilson and Benjamin were seen speaking to employees after which the employees were seen to leave their work; Benjamin was heard to request some employees to stop work and leave. Subsequently Wilson was asked by a company officer if he was attempting to encourage a concerted illegal action and denied it. There were however rumours that union representatives were asking employees to book off sick the following day, October 2nd. The company called a meeting with the Union that day (October 2) and met with the bargaining committee on which Hopkinson had replaced the suspended Harbinson. On October 2 there was abnormal absenteeism at the plant with the heaviest concentration in the areas where the bargaining committee men worked. With the exception of Wilson, who by reason of his position had no production duties, all the bargaining committee were absent. The appellant responded by convening another meeting with union representatives and sending a notice of termination of employment to the respondent grievors because of the role played by them in the work interruption of October 2, 1973. The first grievance, that of Hill was heard by another arbitrator who reduced the penalty of discharge to four weeks suspension and ordered reinstatement. An application for judicial review was dismissed in Weekly Court (1974), 4 O.R. (2d) 521. The other four grievances were heard by J. D. O'Shea who dismissed them and an application to quash these four awards was granted in the Divisional Court (1976), 14 O.R. (2d) 1, 72 D.L.R. (3d) 453 whose decision was affirmed by the Ontario Court of Appeal (1977), 19 L.A.C. (2d) 237.

Held (Estey J. dissenting in part): The appeal should be allowed with respect to all the respondents.

Per Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz and Pratte JJ.: As stated by Estey J. there was no error in the disposition by the arbitrator in relation to McConnell, Hopkinson and Benjamin whose discharge was a consequence of their participation in an illegal strike when they were members of the union bargaining committee appointed under the collective agreement. The appeal should also be dismissed with respect to the respondent Archie Wilson. The arbitrator correctly held that a distinction in wording between Article 8 of the agreement (dealing with the Plant Chairman) and Article 51 (dealing with the Union President) indicated on intention not to give the respective incumbents the same status. The latter is given "Leave of Absence" and becomes an employee of the Union, the former is only

quitter l'usine avant l'heure prévue. On a vu Wilson et Benjamin parler à des employés après quoi ces employés ont quitté le travail. On a entendu Benjamin demander à certains employés d'arrêter de travailler et de partir. Un dirigeant de la compagnie a par après demandé à Wilson s'il essayait d'encourager une action illégale concertée. M. Wilson a répondu non. Il courait cependant de nombreuses rumeurs selon lesquelles des représentants syndicaux demandaient aux employés de se déclarer malades le jour suivant, le 2 octobre. La compagnie a le 1^{er} octobre convoqué une réunion avec le syndicat, et a rencontré le comité de négociation dont faisait partie M. Hopkinson qui remplaçait M. Harbinson pendant la suspension de ce dernier. Le 2 octobre, l'usine a connu un niveau d'absentéisme inhabituel particulièrement élevé dans les endroits où travaillaient les membres du comité de négociation. À l'exception de M. Wilson qui ne participait pas à la production en raison de son poste, tout le comité de négociation était absent du travail. L'appelante a réagi aux événements en convoquant une autre réunion avec les représentants du syndicat et en envoyant à chaque réclamant intimé un avis de cessation d'emploi en raison du rôle joué par chacun d'eux dans l'arrêt de travail du 2 octobre 1973. Le premier grief, celui de M. Hill, a été entendu par un autre arbitre qui a réduit le congédiement à une suspension de quatre semaines et ordonné sa réintégration. La Cour des sessions hebdomadaires a rejeté une demande de contrôle judiciaire (1974), 4 O.R. (2d) 521. Les quatre autres griefs ont été entendus par J. D. O'Shea qui les a rejetés. La Cour divisionnaire a accueilli une demande visant à annuler la décision de ce dernier (1976), 14 O.R. (2d) 1, 72 D.L.R. (3d) 453. La décision de la Cour divisionnaire a été confirmée par la Cour d'appel de l'Ontario (1977), 19 L.A.C. (2d) 237.

Arrêt (le juge Estey étant dissident en partie): Le pourvoi doit être accueilli à l'égard de tous les intimés.

Les juges Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz et Pratte: Comme l'a affirmé le juge Estey, l'arbitre n'a pas fait d'erreur dans ses décisions relatives à McConnell, Hopkinson et Benjamin qui ont été congédiés en raison de leur participation à une grève illégale, alors qu'ils étaient membres du comité syndical de négociation formé en vertu de la convention collective. Le pourvoi doit également être rejeté à l'égard de l'intimé Archie Wilson. L'arbitre a eu raison de conclure que la distinction entre la rédaction de l'article 8 de la convention (qui traite du Président du comité d'entreprise) et l'article 51 (qui traite du Président du syndicat) indique une intention de ne pas donner à chacun de ces titulaires le même statut. Le dernier reçoit un «congé autorisé» et devient employé du syndicat; le premier est seulement

relieved of production duties for time spent on union duties albeit that in this case he was allowed full time for such union activities. Although Wilson's activities were not a breach of duty to the Company because no such duty existed, they were misconduct which is another possible cause for which an employee may be dismissed and this in effect was what the arbitrator found. He mentioned "unlawfulness" and in light of ss. 63(1)(3), 67(1) of *The Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232, Wilson could not claim to have been improperly disciplined for activities as Plant Chairman for which he was answerable only to the Union. By engaging in unlawful activity he did something for which he could claim no immunity.

Per Estey J. dissenting in part: The case raised the difficult and fundamental question as to the scope for judicial review of a labour arbitration board's decision. The board is not by the terms of *The Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232 as amended protected from judicial review by *certiorari* or otherwise as is the Ontario Labour Relations Board established under that Act. The law of judicial review of inferior tribunals generally is applicable. The question was what limits to such judicial review are embodied by law. Adopting the reasoning of the Ontario Court of Appeal in *R. v. Barber*, [1968] 2 O.R. 245. The Court could proceed to determine the scope in the present case unhindered by any issue as to whether or not a specific question of law was referred to the statutory arbitrator. On a review of the authorities it is clear that all boards, are subject to the jurisdictional supervision of the Superior Court. A *certiorari* review of a statutory board free of a privative cloak brings with it the added ground of review for error on the face of the record. Such reviewable error exceeds a difference of opinion by the reviewing tribunal on an interpretative issue and falls short of an error resulting in an excess of its jurisdiction on the part of the board. Where the error in the award relates to the statute whose interpretation is required of the board in the course of determining the dispute the test is the same save that an error in law in statutory interpretation is not subject to the qualification that the assigned interpretation must be one which the words will not reasonably bear to permit review. Questions of admission and interpretation of evidence and procedure are all matters exclusively for the board as are all questions of fact. Unfairness, procedures contrary to natural justice, arbitrary conduct, refusal to discharge their function, fraud and bias in law are all matters that transcend the classification of error of law on the face of the record. They are jurisdictional and reviewable by *certiorari* or

libéré de ses fonctions de production pendant le temps consacré aux affaires syndicales bien qu'en l'espèce il se soit occupé de ces activités à plein temps. Même si, par ses activités, Wilson ne s'est pas rendu coupable d'inexécution d'une obligation puisqu'il n'en avait aucune, il a toutefois commis une faute grave, autre motif possible de renvoi d'un employé. C'est effectivement ce à quoi a conclu l'arbitre. Ce dernier a parlé d'«illégalité» et, compte tenu des par. 63(1)(3) et 67(1) de *The Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, chap. 232, Wilson ne pouvait prétendre avoir été injustement congédié en raison de ses activités de Président du comité d'entreprise dont il ne devait répondre qu'au syndicat. Par cet acte illégal, Wilson faisait quelque chose pour quoi il ne pouvait se prévaloir d'aucune immunité.

Le juge Estey dissident en partie: L'affaire soulève la question difficile et fondamentale de l'étendue du pouvoir judiciaire de réviser la décision d'un conseil d'arbitrage en matière de relations de travail. En vertu de *The Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, chap. 232 et modifications, le conseil n'est pas à l'abri du contrôle judiciaire par voie de *certiorari* ou autrement comme l'est la Commission des relations de travail de l'Ontario constituée en vertu de cette loi. Les principes généraux du contrôle judiciaire des tribunaux d'instance inférieure sont applicables. La question consiste à déterminer les limites que la loi impose à ce contrôle judiciaire. Adoptant le raisonnement de la Cour d'appel de l'Ontario dans *R. v. Barber*, [1968] 2 O.R. 245, la Cour peut entreprendre de préciser la portée du contrôle judiciaire dans l'affaire dont elle est saisie sans se demander si une question de droit précise a été soumise à l'arbitre nommé en vertu de la loi. Il ressort clairement d'après une étude de la jurisprudence que tous les conseils sont en matière de compétence soumis à la surveillance d'une cour supérieure. Un recours en *certiorari* contre un conseil que ne protège aucune clause privative permet en outre d'utiliser comme motif de révision l'erreur apparente à la lecture du dossier. Une erreur semblable susceptible de révision va plus loin qu'une simple divergence d'opinions du tribunal supérieur quant à un problème d'interprétation et il ne s'agit pas d'une erreur qui amène le conseil à outrepasser sa compétence. Lorsque l'erreur dans la sentence porte sur la loi que le conseil doit interpréter pour trancher le différend, le critère de révision est le même sauf qu'une erreur de droit sur l'interprétation d'un texte de loi n'est pas soumise à la réserve que le texte ne doit pas pouvoir raisonnablement justifier l'interprétation donnée. Les questions relatives à la réception et à l'interprétation de la preuve et à la procédure relèvent exclusivement du conseil puisque ce sont des questions de fait. L'injustice, l'adoption de procédures

its equivalent with or without a privative clause.

In the present appeal as to the respondent Wilson, the company's obligation to pay him salary, as Plant Chairman, is analogous to a fringe benefit to the members of the bargaining unit to be provided by the Company under the agreement. Wilson was not an employee of the Company in that he was chosen by the Union in accordance with the terms of the Agreement. The Company could not discharge him from that office.

To hold that Wilson had any duty toward the Company for which he was accountable in law would create a fundamental conflict of interest in his position. Such a concept is hostile to the basic principle of the rights of labour. The arbitrator's decision is susceptible to attack on two grounds. First, there was in the award an indication of a possible grievance or action at law against the Union rather than grounds for a grievance discharge against Wilson personally. There was also some confusion as to the nature of Wilson's duty to the members of the bargaining unit, owing to the terminology of Article 8. In interpreting Article 8, the learned arbitrator assigned to its terms a meaning which the words would not reasonably bear. Hence on the above principles the award is quashed.

As to the respondents Benjamin, McConnell and Hopkinson there were no errors of law or reviewable questions justifying a judicial review. A court in judicial review is not however a court sitting on an appeal and a court in the latter position might well have responded differently to the awards.

[*Re Federation of Telephone Workers of British Columbia and British Columbia Telephone Co.* (1971), 23 D.L.R. (3d) 18; *Kent v. Elstob*, [1802] 3 East 18; *British Westinghouse Electric and Manufacturing Company, Limited v. Underground Electric Railways Company of London, Limited*, [1912] A.C. 673; *Howe Sound Company v. International Union of Mine, Mill & Smelter Workers (Canada), Local 663*, [1962] S.C.R. 318; *Port Arthur Shipbuilding Company v. Arthurs et al.*, [1969] S.C.R. 85; *Hodgkinson v. Fernie and Another* (1857), 3 C.B. (N.S.) 189; *In the Matter of an Arbitration Between King and Duveen and Others*, [1913] 2 K.B. 32; *R. v. Barber et al.*, [1968] 2 O.R. 245; *Government of Kelantan v. Duff Development Company Limited*, [1923] A.C. 395; *Re International Nickel Co.*

contraires à la justice naturelle, une conduite arbitraire, le refus d'exercer ses fonctions, la fraude et la partialité constituent des motifs juridiques qui transcendent l'erreur de droit apparente à la lecture du dossier. Il s'agit là d'excès de compétence et ces erreurs sont susceptibles de révision par voie de *certiorari* ou de recours semblables, qu'il y ait ou non une clause privative.

Quant à l'intimé Wilson, l'obligation de la compagnie de lui payer un salaire à titre de président du comité d'entreprise est analogue aux avantages sociaux que la compagnie doit fournir aux membres de l'unité de négociation en vertu de la convention collective. Wilson n'est pas un employé de la compagnie en ce qu'il a été choisi par le syndicat conformément aux termes de la convention. La compagnie ne pouvait le congédier de ce poste.

Le fait de conclure que Wilson avait certaines obligations légales envers la compagnie aurait pour effet de le placer dans une position de conflit d'intérêts. Une telle idée s'oppose à la conception fondamentale des droits des travailleurs. La décision de l'arbitre peut être attaquée sur deux moyens. Premièrement, la sentence peut fonder un grief ou une poursuite judiciaire contre le syndicat plutôt que le congédiement de Wilson. Il existe également une certaine confusion quant à la nature des obligations de Wilson envers les membres de l'unité de négociation, vu le texte de l'article 8. En interprétant l'article 8, le savant arbitre a donné à ses dispositions un sens qu'elles ne peuvent raisonnablement avoir. Par conséquent, vu les principes précités, la sentence devrait être annulée.

En ce qui concerne les intimés Benjamin, McConnell et Hopkinson, il n'y a pas eu d'erreur de droit ou de question susceptible de révision qui puisse donner lieu à un contrôle judiciaire. Le rôle d'une cour en matière de contrôle judiciaire n'est pas le même que celui d'une cour qui siège en appel. Cette dernière aurait fort bien pu adopter une attitude différente à l'égard de ces sentences.

[*Jurisprudence: Re Federation of Telephone Workers of British Columbia and British Columbia Telephone Co.* (1971), 23 D.L.R. (3d) 18; *Kent v. Elstob*, [1802] 3 East 18; *British Westinghouse Electric and Manufacturing Company, Limited v. Underground Electric Railways Company of London, Limited*, [1912] A.C. 673; *Howe Sound Company c. International Union of Mine, Mill & Smelter Workers (Canada), Local 663*, [1962] R.C.S. 318; *Port Arthur Shipbuilding Company c. Arthurs et al.*, [1969] R.C.S. 85; *Hodgkinson v. Fernie and Another* (1857), 3 C.B. (N.S.) 189; *In the Matter of an Arbitration Between King and Duveen and Others*, [1913] 2 K.B. 32; *R. v. Barber et al.*, [1968] 2 O.R. 245; *Government of Kelantan v. Duff Development Company Limited*, [1923] A.C. 395; *Re International Nickel Co.*

of Canada Ltd. and Rivando, [1956] O.R. 379; *F.R. Absalom, Limited v. Great Western (London) Garden Village Society Limited*, [1933] A.C. 592; *Rex v. Nat. Bell Liquors Ltd.*, [1922] 2 A.C. 128; *Rex v. Northumberland Compensation Tribunal*, [1952] 1 K.B. 338; *Re The Ontario Labour Relations Board et al.*, [1957] O.R. 316 referred to.]

APPEAL from a judgment of the Court of Appeal for Ontario affirming without reasons, a judgment of the Divisional Court¹ setting aside the arbitrator's award² in the matter of employee grievances alleging unjust discharge.

G. Finlayson, Q.C., and *T. Heintzman*, for the appellant.

L. A. MacLean, Q.C., for the respondents.

The judgment of Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz and Pratte J.J. was delivered by

PIGEON J.—I have had the privilege of reading the reasons for judgment prepared for delivery by my brother Estey and I agree with him that there was no error in the dispositions made by the arbitrator in relation to respondents McConnell, Hopkinson and Benjamin whose discharge was a consequence of their participation in an illegal strike when they were members of the Union Bargaining Committee appointed under the collective agreement between the appellant Company and the Union.

With respect to respondent Archie Wilson I find myself unable to agree with Mr. Justice Estey's view that the arbitrator was in error and, in the circumstances, I find it necessary to quote the essential part of the award on Wilson's grievance in which the arbitrator sets forth his findings and reasons for dismissing it. This is as follows:*

Having considered all the evidence and the very able representations of the parties I have no hesitation in finding that a great number of employees acted in concert on October 2nd and engaged in a work interruption known as a "sick-in" as a means of protesting the company's action in disciplining employees who reported late for work because they were engaged in picketing

of Canada Ltd. and Rivando, [1956] O.R. 379; *F.R. Absalom, Limited v. Great Western (London) Garden Village Society Limited*, [1933] A.C. 592; *Rex v. Nat. Bell Liquors Ltd.*, [1922] 2 A.C. 128; *Rex v. Northumberland Compensation Tribunal*, [1952] 1 K.B. 338; *Re The Ontario Labour Relations Board et al.*, [1957] O.R. 316.]

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario confirmant sans motifs un jugement de la Cour divisionnaire¹ qui a écarté la sentence de l'arbitre² rendue par suite de griefs présentés par des employés qui alléguaient un congédiement injustifié.

G. Finlayson, c.r., et *T. Heintzman*, pour l'appelante.

L. A. MacLean, c.r., pour les intimés.

Version française du jugement des juges Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz et Pratte rendu par

LE JUGE PIGEON—J'ai eu l'avantage de lire les motifs de mon collègue le juge Estey et conviens avec lui que l'arbitre n'a pas fait d'erreur dans ses décisions relatives aux intimés McConnell, Hopkinson et Benjamin qui ont été congédiés en raison de leur participation à une grève illégale, alors qu'ils étaient membres du comité syndical de négociation formé en vertu de la convention collective conclue entre la compagnie appelante et le syndicat.

Je ne peux cependant être d'accord avec le juge Estey lorsqu'il dit que l'arbitre a erré au sujet de l'intimé Wilson et j'estime dans les circonstances qu'il me faut citer la partie essentielle de la sentence sur le grief de Wilson, où l'arbitre expose les motifs et conclusions qui l'amènent à le rejeter. Cela se lit comme suit:*

[TRADUCTION] Après avoir étudié toute la preuve et l'argumentation habile des parties, je n'hésite pas à conclure que de nombreux employés ont agi de concert le 2 octobre et ont participé à un arrêt de travail connu sous le nom de «sick-in», afin de protester contre les mesures disciplinaires que la compagnie avait prises contre des employés arrivés en retard au travail parce

* (1975), 8 L.A.C. (2d) 118, at pp. 130-133.

¹ (1976), 14 O.R. (2d) 1.

² (1977), 15 L.A.C. (2d) 102.

* (1975), 8 L.A.C. (2d) 118, aux pp. 130-133.

¹ (1976), 14 O.R. (2d) 1.

² (1977), 15 L.A.C. (2d) 102.

Artistic Woodwork Company in support of the strike at that plant. This penalty had been announced on Friday, September 28th and I find that the absences on October 2nd did not result from a spontaneous reaction by employees but rather was a planned response to the company's actions.

When assessing the grievor's statements which were made on September 28th and October 1st and 2nd it would be improper to attempt to interpret them in isolation. The true meaning of what the grievor said must be determined in light of all the surrounding events of which the grievor had knowledge. For these reasons I am unable to find that his statements were as innocuous as counsel for the union suggested. In this regard I am unable to agree with the findings of Mr. Gorsky in the Hill grievance award. Although the grievor's failure to testify cannot be construed as an admission of guilt in view of the fact that the onus rests on the company to establish just cause however in the absence of any explanation from the grievor, I must attach meaning to the words used by Mr. Wilson which would make his statements consistent with the events that took place. The statements made by the grievor are not only consistent with the unlawfulness of the acts complained of but to treat his statements as innocent remarks in light of all the surrounding circumstances would be naive to the extreme. Mr. Wilson was acknowledged to be a "hard nosed" union leader who was not adverse to the use of tough and at times abusive language. By repeating, without explanation, that there would be trouble if the company disciplined the Artistic Woodwork picketers who were late for work on September 26th and also by criticising the employees who reported for work on October 2nd the grievor clearly demonstrated, not only his support for the sick-in but his leadership in causing the unlawful activities. His participation was not merely passive. I find that the evidence clearly demonstrates his leadership in causing employees to contravene the collective agreement. In this regard the evidence in this case is distinguishable from the evidence in the Sunar Industries Case referred to above.

Although nothing can be inferred from the fact that the grievor did not testify, when considered in isolation, the failure of the grievor to testify permits me to draw inferences from the evidence before me, if that evidence is unexplained or qualified by evidence adduced through union witnesses. In the instant case I find that the company's evidence was sufficiently strong and substantial so as to cast a duty of explanation on the grievor to rebut the conclusions and inferences which the company has suggested should be drawn from that evidence.

qu'ils faisaient du piquetage devant la Artistic Woodwork Company en guise d'appui à la grève touchant cette usine. Ces mesures avaient été annoncées le vendredi 28 septembre et je conclus que les absences du 2 octobre ne constituaient pas une réaction spontanée des employés mais étaient plutôt une action concertée en réponse aux mesures prises par la compagnie.

Il ne conviendrait pas d'interpréter hors contexte les propos tenus par le réclamant le 28 septembre et les 1^{er} et 2 octobre. Il faut en déterminer la véritable signification compte tenu de tous les événements connexes dont était informé le réclamant. Pour ces motifs, je ne puis conclure que ses déclarations étaient aussi anodines que l'a suggéré l'avocat du syndicat. Je ne puis être d'accord à cet égard avec les conclusions de M. Gorsky dans la sentence sur le grief Hill. Bien que l'omission de témoigner du réclamant ne puisse être considérée comme un aveu de culpabilité étant donné que la compagnie a le fardeau de prouver la juste cause du congédiement, je dois cependant, le réclamant n'ayant offert aucune explication, donner aux mots employés par M. Wilson un sens compatible avec les incidents qui ont eu lieu. Ses déclarations ne sont pas seulement compatibles avec l'illégalité des actes dont on se plaint, mais il faudrait être extrêmement naïf pour considérer ses remarques anodines compte tenu de toutes les circonstances. M. Wilson avait une réputation de dirigeant syndical «dur» qui ne se privait pas d'user d'un langage acerbe et parfois grossier. En répétant sans explications qu'il y aurait des problèmes si la compagnie imposait des mesures disciplinaires aux piqueteurs d'Artistic Woodwork qui étaient arrivés en retard le 26 septembre, et en critiquant les employés présents au travail le 2 octobre, le réclamant a montré sans équivoque non seulement son appui au «sick-in», mais aussi son rôle de meneur des agissements illégaux. Sa participation n'était pas purement passive. La preuve démontre clairement qu'il a comme leur chef poussé les employés à violer la convention collective. Sous ce rapport, la preuve en l'espèce est différente de celle qui a été apportée dans l'affaire Sunar Industries mentionnée ci-haut.

Bien qu'on ne puisse tirer aucune conclusion de la simple omission de témoigner du réclamant, ce silence me permet de tirer certaines déductions de la preuve soumise, alors qu'elle n'est pas expliquée ou nuancée par des témoins du syndicat. Dans la présente affaire, je conclus que la preuve de la compagnie était suffisamment forte et substantielle pour imposer au réclamant l'obligation de fournir des explications à l'encontre des conclusions et déductions que, selon la compagnie, on peut en tirer.

I further find that the evidence established that the grievor played a role in the work interruption as alleged in the company's reply to the grievance. That role, as established by the evidence, was more than a passive role. Usually a union official, by reason of his office, does not owe a higher duty to the employer than any other employee. Accordingly, if a union official is merely a passive participant in a work stoppage that is led by others, he normally should bear no greater responsibility than other employees who are merely passive participants. Again there is usually no responsibility on a union official to act as an arm of management. Such are not the facts in the instant case however. Rather than being a passive participant, I am satisfied that the grievor's role was one of active leadership. As a union leader, his position of leadership within the bargaining unit made his actions in leading the sick-in more authoritative and therefore more culpable. Although it is obvious from Mr. Wilson's remarks to the general foreman on October 2nd concerning certain employees who had reported for work that day that the sick-in was not as successful as he had wished it to be, it was apparently not the fault of any efforts the grievor had made to cause the sick-in to occur. In addition, the collective agreement in this matter is distinguishable from the collective agreement with which the Court was concerned in the British Columbia Telephone Company case cited above. In that case the Court found that there was no implied obligation on an employee who holds union office which is greater than on a rank and file employee. In the instant case, the parties have addressed themselves to the functions and responsibilities of the plant chairman. The plant chairman has no production functions to perform in common with other bargaining unit employees. His full time duties are directed to the administering of the collective agreement and in this he is responsible to the manager, labour relations, pursuant to the provisions of Article 8 of the collective agreement. Since he is paid by the company solely for administering the collective agreement as plant chairman, he must assume more responsibility for its proper and lawful administration than if he were not paid for this function. The company is entitled to look to the bargaining committee and particularly its chairman to deal with matters arising under the collective agreement. The bargaining committee as a whole and its chairman in particular frustrated the company's efforts to enforce the provisions of the collective agreement on October 2nd and indeed the bargaining committee appeared to support the threat of trouble made by Mr. Wilson on February 28th* since no member of the bargaining committee disassociated himself from Mr. Wilson's remarks but on

Je conclus en outre que la preuve a établi que le réclamant a joué un rôle dans l'arrêt de travail, comme le prétend la compagnie dans sa réponse au grief. La preuve a démontré qu'il s'agissait de plus qu'un rôle passif. Un responsable syndical n'a généralement pas, du fait de ses fonctions, de plus grandes obligations envers l'employeur que tout autre employé. Par conséquent, si un responsable syndical ne participe que passivement à un arrêt de travail provoqué par d'autres employés, il ne doit pas encourir de plus grandes responsabilités que les autres simples participants. Là encore, le responsable syndical n'a généralement aucune obligation d'agir à titre d'agent de la direction. Ce n'est toutefois pas le cas ici. Je suis convaincu que le réclamant a joué le rôle actif de meneur plutôt que celui de simple participant. Ses fonctions de direction à titre de chef syndical conféraient plus d'autorité à ses actes durant le *sick-in*, et le rendaient donc plus coupable. Bien qu'il soit évident—d'après les remarques faites le 2 octobre par Wilson au contremaître général au sujet de certains employés qui s'étaient présentés au travail ce jour-là—que le *sick-in* n'a pas eu le succès escompté, cela n'était apparemment pas dû au manque d'efforts déployés par le réclamant pour le provoquer. De plus, en l'espèce, la convention collective se distingue de celle dont la Cour était saisie dans l'affaire British Columbia Telephone Company, précitée, et où la Cour a décidé qu'un représentant syndical n'avait pas d'obligations implicites plus étendues que celles d'un employé ordinaire. Ici, les parties ont défini les fonctions et responsabilités du président du comité d'entreprise. Ce dernier ne participe d'aucune façon à la production comme les autres employés de l'unité de négociation. Il doit s'occuper à plein temps de l'application de la convention collective et, à ce titre, il relève du gérant des relations de travail, conformément à l'article 8 de la convention collective. Vu que la compagnie le paie seulement pour voir à l'application de la convention collective à titre de président du comité d'entreprise, il doit assumer pour sa bonne application suivant la loi une plus grande responsabilité que s'il n'était pas payé pour ces fonctions. La compagnie est en droit de s'attendre à ce que le comité de négociation dans son ensemble, et son président en particulier, s'occupent des questions relatives à la convention collective. Le comité de négociation dans son ensemble, et son président en particulier, ont frustré les efforts de la compagnie pour faire respecter la convention collective le 2 octobre. Les membres du comité de négociation ont d'ailleurs semblé appuyer les remarques faites par Wilson le 28 février* puisqu'aucun d'entre eux ne s'en est dissocié; au contraire, ils ont tous participé au *sick-in* mettant ainsi à exécution les menaces profé-

* (read September 28th.)

* (lire le 28 septembre)

the contrary participated in the sick-in thereby enforcing the threat of trouble made by Mr. Wilson.

In view of the provisions of Article 8, even if Mr. Wilson's participation in a work stoppage were merely passive his culpability would be greater than other employees. The extent of the benefits provided by the collective agreement for the position of any union office is usually a reliable guide to the degree of responsibility which flows to that position under the collective agreement. For this reason, if for no other, Mr. Wilson must bear the greatest responsibility for what occurred on October 2nd since he failed to demonstrate that he had actively attempted to enforce the provisions of the collective agreement at the direction of the manager of labour relations and to cause the members of the bargaining unit to do likewise. In this respect Mr. Kirkby was in a different position than Mr. Wilson. Mr. Kirkby was on a full time leave of absence from the bargaining unit for the duration of his term of office as president of the local union. He was not paid by the company. During his leave of absence he owed no duty to the company as an employee. His only duty was to the union. In this regard Mr. Kirkby's duty to the company was similar to that of Mr. Fairchild, the international representative. If Mr. Kirkby was guilty of unlawful conduct the remedy would be within the jurisdiction of the Courts or by way of an application for leave to prosecute under the Ontario Labour Relations Act., in my view.

The first question I will consider arises out of the latter part of the last quoted paragraph. Was the arbitrator correct in holding that, although appointed by the Union as full time Plant Chairman of the Union Bargaining Committee and thereby relieved of any production duties, Wilson nevertheless remained an employee of the Company subject to dismissal for cause? In this respect consideration is to be given to the following provisions of the Collective Agreement which, among others, were quoted by the arbitrator at the beginning of the award.

UNION REPRESENTATION

Bargaining Committee

8. The Company acknowledges the right of the Union to select a Bargaining Committee of five (5) members of whom one (1) shall be the Chairman and one (1) the Skilled Trades Committeeman. The Company will recognize and bargain with the said committee on any matter properly arising from time to time during the

reés par M. Wilson.

Compte tenu des dispositions de l'article 8, même si la participation de M. Wilson à un arrêt de travail était purement passive, il serait plus coupable que d'autres employés. Les avantages conférés par la convention collective en considération d'un poste syndical constituent d'habitude une bonne mesure du degré de responsabilité qui en découle. Pour cette raison, à tout le moins, M. Wilson doit porter la plus grande part de la responsabilité des incidents du 2 octobre puisqu'il n'a pas démontré qu'il avait essayé concrètement de faire respecter les dispositions de la convention collective selon les directives du gérant des relations de travail, et d'inciter les membres de l'unité de négociation à en faire autant. M. Kirkby n'avait pas à cet égard le même statut que M. Wilson. M. Kirkby bénéficiait d'un congé autorisé de l'unité de négociation à plein temps pour la durée de son mandat de président du syndicat local. Il n'était pas payé par la compagnie. Il n'avait aucune obligation à l'égard de la compagnie durant son congé. Il n'avait d'obligations qu'envers le syndicat. Les obligations de M. Kirkby envers la compagnie étaient à cet égard semblables à celles de M. Fairchild, le représentant international. A mon avis, si M. Kirkby était coupable de conduite illégale, l'affaire serait du ressort des tribunaux ou une requête pour permission de poursuivre pourrait être présentée en vertu de *The Ontario Labour Relations Act*.

La première question dont je traiterai ressort de la fin du dernier alinéa cité. L'arbitre avait-il raison de statuer que Wilson continuait d'être un employé de la compagnie passible de congédiement pour cause, malgré que le syndicat l'ait nommé Président à plein temps du comité d'entreprise et qu'il n'ait pas de fonctions de production? Il faut prendre en considération les dispositions suivantes de la convention collective que l'arbitre a citées, entre autres, au début de sa sentence:

[TRADUCTION] REPRÉSENTATION SYNDICALE

Comité de négociation

8. La compagnie reconnaît le droit du syndicat de choisir un comité de négociation de cinq (5) membres dont un (1) président et un (1) représentant des métiers spécialisés. La compagnie reconnaît ce comité et doit négocier avec lui toute question survenant pendant la durée de la convention. Le Président du syndicat local,

continuance of the Agreement. The President, or in his absence the Vice-President, of the Local, will be *ex officio* members of the Committee if not elected thereto.

The Plant Chairman of the Union Bargaining Committee shall be known as the full time Plant Chairman. He shall be on a full time basis for the purpose of administering the Agreement in co-operation with the regular Stewards and Committeemen. He shall be allowed free access to the Company's operations in the performance of his duties. He will be provided with an office and office facilities including desk, chair, telephone and filing cabinet, and he will be supplied with copies of Company forms concerning starts, lay-offs, discharges, releases, re-calls and changes in job classification. The Company will continue the present practice of providing Company forms involving transfers of employees.

The Vice-Chairman of the Union Bargaining Committee, or because of his unavailability, another designated representative of the Union Plant Committee shall substitute for the full time Plant Chairman should he be absent from the Plant.

The full time Plant Chairman or his substitute shall receive the rate of pay equal to the highest rate in the Bargaining Unit, and will be limited to forty (40) hours per week at straight time. He shall be responsible to the Manager, Labour Relations or his nominee.

When the Plant Chairman ceases to hold office, he shall be returned, consistent with his seniority, to the classification and to the department in which he was employed at the time of his selection as Plant Chairman, or to a job classification embracing comparable job duties to that which he held prior to his selection.

Zone Committeemen

9. The Company agrees that Union representation in each of the thirteen (13) geographical zones of the Bargaining Unit shall consist of one Zone Committeeman and two Shop Stewards. Zone Committeemen and Shop Stewards shall be elected or otherwise appointed from the employees in the geographical zone they are to represent. In addition, there will be one Skilled Trade Zone in the Bargaining Unit, represented by one Zone Committeeman and two Shop Stewards

Stewards

10. If the number of employees in a geographical zone exceeds two hundred (200) in number, then the Union may add one (1) Shop Steward, and one (1) additional Shop Steward for each additional one hundred (100) employees added to the Zone. One of the said Stewards shall be known as the Chief Steward. The Chief Stew-

ou en son absence le Vice-Président, est membre *ex officio* du Comité s'il n'y est pas élu.

Le Président du comité syndical de négociation porte le nom de Président à plein temps du comité d'entreprise. Il exerce ses fonctions à plein temps afin d'appliquer la convention en coopération avec les délégués réguliers et les membres du comité. Il a libre accès aux opérations de la compagnie dans l'exécution de ses fonctions. On lui fournit un bureau avec le mobilier, dont un pupitre, une chaise, un téléphone et un classeur, ainsi que des exemplaires des formulaires qu'utilise la compagnie pour l'embauche, les mises à pied, les congédiements, les renvois, les rappels au travail et les changements de classification d'emploi. La compagnie doit continuer à fournir les formulaires relatifs aux mutations d'emploi.

Le Vice-Président du comité syndical de négociation, ou s'il n'est pas disponible, un autre représentant désigné du comité syndical d'entreprise remplace le Président du comité d'entreprise en son absence.

Le Président à plein temps du comité d'entreprise, ou son remplaçant, est payé au taux le plus élevé de l'unité de négociation, et il travaille un maximum de quarante (40) heures à temps simple. Il relève du gérant des relations de travail ou de son représentant.

Lorsque le Président du comité d'entreprise quitte son poste, il retourne, compte tenu de son ancienneté, au département où il était employé avec la classification qu'il avait au moment où il a été choisi comme Président du comité d'entreprise, ou à un poste comportant des fonctions comparables à celles qu'il exerçait avant d'être choisi.

Représentants de secteur

9. La compagnie convient que la représentation syndicale sera assurée dans chacun des treize (13) secteurs géographiques de l'unité de négociation par un représentant de secteur et deux délégués d'atelier. Les représentants de secteur et les délégués d'atelier sont élus ou autrement nommés parmi les employés du secteur géographique à représenter. De plus, l'unité de négociation comprend un secteur des métiers spécialisés, à être représenté par un représentant de secteur et deux délégués d'atelier . . .

Délégués

10. S'il y a plus de deux cents (200) employés dans un secteur géographique, le syndicat peut ajouter un (1) délégué d'atelier et un (1) délégué d'atelier supplémentaire pour chaque centaine (100) d'employés ajoutés dans ce secteur. L'un desdits délégués est le délégué en chef. Le délégué en chef a droit à quatre heures aux

ard shall be allowed four hours each Friday afternoon, on Company time, in order to consult with his fellow Stewards on matters related to the administration of the Agreement

Performance of Regular Duties—Union Business

12. The Union recognizes and agrees that Stewards, Zone Committeemen and Members of the Bargaining Committee have regular duties to perform in connection with their employment and that only such time as is reasonably necessary will be consumed by such persons during working hours in order to attend to the business of administering the Agreement

Union Business

13. Before leaving his regular duties on behalf of the Company to investigate or process a grievance or otherwise attend to the business of administering the Agreement, the Steward or Zone Committeeman must obtain the permission of his Foreman to do so, and before permission is granted, may be required to complete a form supplied by the Foreman indicating the nature of his business and the time anticipated to transact such business, it being understood that, if permission is granted and the Foreman's permission will not be unreasonably withheld, the time in excess of such may, at the Company's discretion, and after notice to the Union, be disallowed.

In accordance with this understanding, except as provided in Clause 23, the Company will compensate such employees for the time spent during their working hours in dealing with employee grievances at their regular rate of pay. The Company reserves the right to withhold payment if the Steward or Zone Committeeman does not conform to the accepted practice when dealing with grievances or if an unreasonable or abnormal amount of time is consumed in dealing with grievances. Any dispute arising from the above may be the subject of the Grievance Procedure.

I must also quote the provisions of the Collective Agreement under which, as the arbitrator noted, the local union president had been granted "Leave of Absence". This is Article 51 as follows:

Union Leave of Absence

51. (a) An employee who is elected or appointed to a full time office with the International Union or Local 1967, will be granted Leave of Absence upon written application of the International Union or the senior officer of Local 1967 as the case may be. Such Leave of Absence shall be, upon request, extended and it is understood that the Company will receive written notice

frais de la compagnie, tous les vendredis après-midi, afin de s'entretenir avec les délégués sur des sujets relatifs à l'application de la convention . . .

Exécution du travail régulier—Affaires syndicales

12. Le syndicat reconnaît et convient que les délégués, les représentants de secteur et les membres du comité de négociation doivent accomplir un travail régulier en rapport avec leur emploi, et qu'ils ne doivent prendre que le temps raisonnablement requis pour s'occuper de l'application de la convention durant les heures de travail . . .

Affaires syndicales

13. Avant de quitter le travail qu'il exécute normalement pour la compagnie, afin d'enquêter sur un grief ou le préparer, ou pour autrement s'occuper de l'application de la convention, le délégué ou le représentant de secteur doit obtenir la permission de son contremaître qui, avant d'accorder cette permission, peut lui demander de remplir un formulaire qu'il lui fournira, indiquant la nature des affaires et le temps prévu pour s'en acquitter; il est entendu que si la permission est accordée, et elle ne sera pas refusée de façon déraisonnable, le temps pris en trop pourra être déduit, à la discrétion de la compagnie, après avis au syndicat.

Conformément à cette entente, sous réserve de l'article 23, la compagnie doit payer ces employés au taux régulier, pour le temps consacré aux griefs des employés durant les heures de travail. La compagnie se réserve le droit de retenir le paiement si le délégué ou le représentant de secteur ne se conforme pas à la pratique acceptée pour s'occuper des griefs, ou s'il y consacre un temps déraisonnable ou anormal. Tout différend concernant les dispositions ci-dessus peut faire l'objet d'un grief.

Je dois également citer les dispositions de la convention collective en vertu desquelles, comme l'a remarqué l'arbitre, le président du syndicat local a eu droit à un «congé autorisé». Il s'agit de l'article 51 qui se lit comme suit:

Congé syndical autorisé

51. (a) Un employé qui est élu ou nommé à un poste à plein temps du Syndicat international ou du Local 1967, a droit à un congé autorisé, sur demande écrite du Syndicat international ou de l'agent principal du Local 1967, selon le cas. Ce congé est prolongé sur demande, et il est entendu que le Syndicat international ou le Local 1967 doivent aviser respectivement par écrit la

from the International Union or Local 1967 respectively to this effect.

(b) The International Union or Local 1967 agrees also to advise the Company in writing once annually of the names of those Douglas employees who are engaged in full time duties with the Union.

(c) Upon similar application, leave will be granted for periods up to ten (10) days to permit members of the Bargaining Unit to attend conventions, educational seminars or conferences called by the International Union or other Labour Councils. It is understood that not more than fifteen (15) members will be absent at one time under this clause and that applications for leave will be presented in writing as soon as possible—in any case not less than five (5) working days—in order that the Company may provide replacements, if necessary.

(d) It is understood that requests which exceed the numbers quoted above may be granted providing the individuals can be spared from production.

(e) If an employee returns to the Bargaining Unit from a full time office with the International Union, the return shall be to the former Job Classification or a Job Classification embracing comparable job duties to that which he held prior to leave of absence, providing such return does not result in a lay-off or bumping of an employee holding greater seniority.

(f) When an employee returns to the Bargaining Unit from a full time office with Local 1967, he shall be returned consistent with his seniority, to the classification and to the department in which he was employed at the time of his selection to such office, or to a Job Classification embracing comparable job duties to that which he held prior to his selection.

It appears to me that the arbitrator correctly held that the difference in wording between Article 8 and Article 51 indicated an intention not to give the Plant Chairman the same status as the Union President. The latter is given "Leave of Absence" and becomes an employee of the Union. The Plant Chairman is only relieved of production duties just as other committee members and stewards are for the time they are allowed to spend on "Union business" in "administering the Agreement" on "Company time" (See Art. 10, 12, 13). It is clear that stewards and committee members do not cease to be employees for the time devoted to such activities and it does not appear to me that

compagnie en ce sens.

(b) Le Syndicat international ou le Local 1967 conviennent également d'aviser par écrit la compagnie, une fois par an, des noms des employés de Douglas s'occupant à plein temps d'activités syndicales.

(c) Sur semblable demande, il sera accordé aux membres de l'unité de négociation jusqu'à dix (10) jours de congé afin de leur permettre d'assister à des congrès, des séminaires de formation ou des conférences organisées par le Syndicat international ou d'autres Conseils du travail. Il est entendu qu'en vertu de cette clause, au plus quinze (15) membres seront absents en même temps, et que les demandes de congé seront présentées par écrit dès que possible—au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance—afin que la compagnie puisse prévoir les remplacements, si nécessaire.

(d) Il est entendu qu'un plus grand nombre de demandes peuvent être accordées si la production n'exige pas la présence de ces personnes.

(e) Si un employé réintègre l'unité de négociation après avoir occupé un poste à plein temps auprès du Syndicat international, il retourne à un poste de sa classification antérieure ou à un poste comportant des fonctions comparables à celles qu'il exerçait avant son congé autorisé, dans la mesure où cette réintégration ne cause pas la mise à pied ou la rétrogradation d'un employé qui a plus d'ancienneté.

(f) Lorsqu'un employé réintègre l'unité de négociation après avoir occupé un poste à plein temps auprès du Local 1967, il retourne, compte tenu de son ancienneté, au département où il était employé avec la classification qu'il avait au moment où il a été choisi pour ce poste, ou à un poste comportant des fonctions comparables à celles qu'il exerçait avant d'être choisi.

Il me paraît que l'arbitre a eu raison de décider que la rédaction différente des articles 8 et 51 indique une intention de ne pas donner au Président du comité d'entreprise le même statut qu'au Président du syndicat. Ce dernier reçoit un «congé autorisé» et devient employé du syndicat. Le Président du comité d'entreprise est seulement libéré de ses fonctions de production, tout comme le sont les autres membres du comité et les délégués, pendant le temps qu'il leur est permis de consacrer aux «affaires syndicales», à «l'application de la convention», aux frais de la compagnie (Voir art. 10, 12 et 13). Il est clair que les délégués et les membres du comité ne cessent pas d'être employés durant le

it is otherwise for the Plant Chairman just because he is allowed full time for such activities rather than part time only. Where it was intended that union officials should cease to be "on Company time" it was clearly provided for "leave of absence". This was not done for the Plant Chairman and, in this connection I would draw attention to the following provision in Appendix III, Letters of Intent, No 34. "*Re: Union Business Practice*".

(13) In the event the Plant Chairman requires the presence of a zone committeeman and/or a Steward in his office, he will contact the Manager of Labour Relations or his designee, who will make the necessary arrangements as soon as possible.

The Chairman will have the responsibility to ensure that persons will not congregate nor spend excessive time in his office when they are given permission to be there.

It is argued that the duties of the Plant Chairman are to the Union, not to the Company and reference is made to the judgment in *Re Federation of Telephone Workers of British Columbia and British Columbia Telephone Co.*³ on which the Divisional Court relied. I do not disagree with that proposition and I accept that the Company could not complain of a breach of duty to it by Wilson because none existed. However, breach of duty, is not the only possible cause for which an employee may be dismissed, there is also misconduct. Although he did not use the word, this is clearly what the arbitrator found when he said:

The statements made by the grievor are not only consistent with the unlawfulness of the acts complained of but to treat his statements as innocent remarks in light of all the surrounding circumstances would be naive to the extreme ... His participation was not merely passive. I find that the evidence clearly demonstrates his leadership in causing employees to contravene the collective agreement.

Concerning the "unlawfulness" mentioned by the arbitrator the following provisions of *The*

temps consacré à ces activités, et je ne crois pas qu'il en aille autrement du Président du comité d'entreprise simplement parce qu'on lui permet de s'occuper de ces tâches à plein temps plutôt qu'à temps partiel. Lorsqu'on a voulu que des représentants syndicaux cessent d'être rémunérés «aux frais de la compagnie», on a clairement prévu un «congé autorisé». Cela n'est pas le cas du Président du comité d'entreprise et je signale à cet égard la disposition suivante de l'Annexe III, Lettres d'intention, n° 34. «*Objet: Pratique relative aux affaires syndicales*».

[TRADUCTION] (13) Si le Président du comité d'entreprise requiert la présence d'un représentant de secteur et/ou d'un délégué dans son bureau, il doit entrer en contact avec le gérant des relations de travail ou la personne que celui-ci a désignée, qui prendra dès que possible les dispositions nécessaires.

Le Président aura la responsabilité de s'assurer que ces personnes ne se réunissent, ni ne passent un temps excessif dans son bureau lorsqu'elles ont la permission d'y être.

On allègue que le Président du comité d'entreprise a des obligations envers le syndicat, pas envers la compagnie, et on réfère au jugement rendu dans l'affaire *Re Federation of Telephone Workers of British Columbia and British Columbia Telephone Co.*³, sur lequel s'est fondée la Cour divisionnaire. Je n'en disconviens pas et admetts que la compagnie ne pouvait se plaindre de l'inexécution d'une obligation de la part de Wilson puisqu'il n'en avait aucune. Cependant, l'inexécution d'une obligation n'est pas le seul motif possible de renvoi d'un employé: il y a aussi toute faute grave. Bien qu'il n'ait pas utilisé cette expression, c'est clairement ce à quoi conclut l'arbitre lorsqu'il dit:

[TRADUCTION] Ses déclarations ne sont pas seulement compatibles avec l'illégalité des actes dont on se plaint, mais il faudrait être extrêmement naïf pour considérer ses remarques anodines, compte tenu de toutes les circonstances ... Sa participation n'était pas purement passive. La preuve démontre clairement qu'il a comme leur chef poussé les employés à violer la convention collective.

En ce qui concerne «l'illégalité» mentionnée par l'arbitre, il faut remarquer les dispositions suivantes

³ (1971), 23 D.L.R. (3d) 18.

³ (1971), 23 D.L.R. (3d) 18.

Labour Relations Act (R.S.O. 1970; c. 232) should be noted.

63. (1) Where a collective agreement is in operation, no employee bound by the agreement shall strike and no employer bound by the agreement shall lock out such an employee.

(3) No employee shall threaten an unlawful strike and no employer shall threaten an unlawful lock-out of an employee.

67. (1) No person shall do any act if he knows or ought to know that, as a probable and reasonable consequence of the act, another person or persons will engage in an unlawful strike or an unlawful lock-out.

In the light of these provisions, Wilson could not claim to have been improperly disciplined for activities as Plant Chairman for which he was answerable only to the Union. Those activities properly embraced only the "administering of the Agreement". The instigation of a strike contrary to the provisions of the Agreement was completely outside the range of activities which could be considered as within the scope of the duties of the Plant Chairman. By engaging in this unlawful activity Wilson did something for which he could claim no immunity just as would be the case for any public official committing an illegal act while on public duty.

I do not find it necessary to comment on what the arbitrator said he would hold "if Mr. Wilson's participation in a work stoppage were merely passive". There is a clear finding of "active leadership" which cannot be challenged and, in my view, fully supports the conclusion reached by the arbitrator both as respects the cause of the disciplinary discharge and the severity of the penalty. What the situation would be otherwise is immaterial. I wish to make it clear that I am purposely refraining from any reference to decisions respecting the situation of labour union officials with respect to injunctions or cease and desist orders, what I am presently saying is intended to be limited to a consideration of the situation disclosed in the present case.

tes de *The Labour Relations Act* (R.S.O. 1970, chap. 232):

[TRADUCTION] 63. (1) Lorsqu'une convention collective est en vigueur, un employé lié par la convention ne doit pas faire la grève et un employeur lié par la convention ne doit pas décréter le lock-out à l'égard d'un tel employé.

(3) Un employé ne doit pas menacer de faire une grève illégale et un employeur ne doit pas menacer de décréter le lock-out illégal à l'égard d'un employé.

67. (1) Nul ne doit poser un acte quelconque s'il sait ou doit savoir que cet acte aura pour conséquence probable et raisonnable d'entraîner une personne ou des personnes à une grève illégale ou un lock-out illégal.

Compte tenu de ces dispositions, Wilson ne pouvait prétendre avoir été injustement congédié en raison de ses activités de Président du comité d'entreprise, dont il ne devait répondre qu'au syndicat. Ces activités se limitaient exclusivement à «l'application de la convention». L'incitation à une grève, en violation des dispositions de la convention, débordait complètement le cadre des activités qui pouvaient faire partie des fonctions du Président du comité d'entreprise. Par cet acte illégal, Wilson faisait quelque chose pour quoi il ne pouvait se prévaloir d'aucune immunité, tout comme n'importe quel fonctionnaire public qui commet un acte illégal au cours de ses fonctions officielles.

Je n'estime pas nécessaire de commenter les propos de l'arbitre au sujet de ce qu'il déciderait [TRADUCTION] «si la participation de M. Wilson à un arrêt de travail était purement passive»? Il a clairement conclu que le réclamant a joué «le rôle actif de meneur». Cette conclusion est incontestable et à mon avis, justifie pleinement la décision de l'arbitre quant à la juste cause de congédiement disciplinaire et à la sévérité de la sanction. Il n'y a pas lieu de rechercher quel serait le résultat dans une autre situation. Je tiens à souligner que je m'abstiens intentionnellement de toute référence à des décisions sur le statut des responsables syndicaux à l'égard d'injonctions et d'ordonnances de ne pas faire; mes propos se limitent à l'étude de la situation dans la présente affaire.

In the result, I would allow the appeal with respect to all the respondents, set aside the judgments of the Courts below and restore the awards of the arbitrator. The appellant is entitled to its costs throughout against the respondent grievors.

The following reasons were delivered by

ESTEY J. (*dissenting in part*)—An arbitration resulting from an illegal work stoppage at the appellant's plant in Malton comes to us by way of the Divisional Court of the High Court of Ontario whose judgment setting aside the arbitrator's award was confirmed without reasons by the Ontario Court of Appeal. The arbitrator by agreement amongst counsel heard four grievance arbitrations consecutively and issued four separate awards although cross-references, particularly with reference to the facts, appear in these awards.

The four grievors, now respondents, were four of five members of the union bargaining committee at the appellant's plant. The fifth member of that committee, one William Hill, was the subject of another arbitration and I will refer to this later. In each case, the grievance is taken against the action of the appellant in discharging the grievors by reason of their participation in a "sick-in." The facts can be briefly stated. On Wednesday, September 26, 1973 some of the appellant's employees were involved in a demonstration in support of the employees of the Artistic Woodworking Company, which dispute was completely unrelated to any dealing between Douglas Aircraft and Local 1967. Due to their involvement in the Artistic dispute, five members of Local 1967, including one Harbinson, a member of the bargaining committee for Local 1967, reported late for work. On September 28, 1973, management representatives met with the union bargaining committee to deal with a grievance not connected with the issues now arising. In the course of the meeting, Harbinson was called out to meet his supervisor for the purpose of receiving notice of his suspension for late arrival at work by reason of participation in the Artistic dispute. During this meeting, the respondent Wilson, on hearing of Harbinson's suspension, stated to the management personnel present: "If

En conséquence, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi à l'égard de tous les intimés, d'infirmier le jugement des cours d'instance inférieure et de rétablir les sentences de l'arbitre. L'appelante a droit à ses dépens dans toutes les cours contre les réclamants intimés.

Version française des motifs rendu par

LE JUGE ESTEY (*dissident en partie*)—Le pourvoi vise une sentence arbitrale rendue à la suite d'un arrêt de travail illégal dans l'usine de l'appelante à Malton. La Cour d'appel de l'Ontario a confirmé sans publier de motifs le jugement de la Cour divisionnaire de la Haute Cour de l'Ontario qui a écarté la sentence de l'arbitre. Avec le consentement des avocats, l'arbitre a entendu les quatre griefs consécutivement et a rendu quatre sentences distinctes bien qu'on y retrouve des éléments communs, particulièrement en ce qui concerne les faits.

Les quatre réclamants, intimés devant cette Cour, étaient quatre des cinq membres du comité syndical de négociation dans l'usine de l'appelante. Il y a eu un autre arbitrage à l'égard du cinquième membre de ce comité, un nommé William Hill; j'y reviendrai plus tard. Tous ces griefs ont été présentés par les réclamants contre l'appelante qui les a congédiés en raison de leur participation à un «sick-in». On peut brièvement résumer les faits. Le mercredi 26 septembre 1973, certains employés de l'appelante ont participé à une manifestation d'appui aux employés d'Artistic Woodworking Company, dont le conflit était étranger à toute relation entre Douglas Aircraft et le local 1967. En raison de leur participation au conflit Artistic, cinq membres du local 1967, y compris un nommé Harbinson, membre du comité de négociation du local 1967, se sont présentés en retard au travail. Le 28 septembre 1973, des représentants de la direction ont rencontré le comité syndical de négociation afin d'examiner un grief étranger aux questions ici en litige. Pendant la réunion, Harbinson a été appelé hors de la salle afin de rencontrer son supérieur qui lui a remis un avis de suspension pour son retard en raison de sa participation au conflit Artistic. Informé de la suspension de Harbinson, l'intimé Wilson a déclaré aux représentants de la direction présents à la réunion: [TRADUC-

you discipline people for this, you are going to have troubles," and thereupon Mr. Wilson and the rest of the committee left the meeting. The respondents Benjamin and McConnell did not disassociate themselves from Wilson's statement, nor did the other remaining member of the committee, Mr. Hill. On the afternoon of September 28, a number of employees were seen to leave the appellant's premises earlier than the scheduled termination of their work. The respondent Wilson and the respondent Benjamin were seen speaking to employees of the appellant in the plant after which the employees were seen to leave their work. The respondent Benjamin was heard to request some employees to stop work and leave. What ensued is summarized by J. D. O'Shea, Q.C., Arbitrator, in his award concerning the grievance of the respondent Wilson:

Mr. Nash contacted the guard house and requested that Mr. Wilson be asked to come to Mr. Birch's office. When Wilson arrived, accompanied by Mr. Naples, a union steward, Mr. Birch asked if Mr. Wilson was attempting to encourage a concerted illegal action. This was denied by Mr. Wilson. The following Monday, October 1st, the plant was in full operation. However there were many rumours that union representatives were asking employees to book off sick the following day, October 2nd. The company called a meeting with the bargaining committee at 3.00 p.m. on October 1st. In attendance at this meeting were Messrs. Wilson, Benjamin, Hill, McConnell and Mr. Hopkinson (who replaced Mr. Harbinson as a member of the bargaining committee for the period of Mr. Harbinson's suspension). Mr. Kirkby, the president of the local union was also in attendance. Kirkby was on a full time leave of absence for the term of his office as president. He was paid by the union and had no production duties to perform.

On October 2nd, there was an abnormal amount of absenteeism in the plant. The heaviest concentration of absenteeism was in the areas where the bargaining committeemen worked. With the exception of Mr. Wilson, all the bargaining committee were absent from work on October 2nd. By reason of his position, Mr. Wilson had no production duties on October 2nd.

The daily absences at the plant averaged 180 employees or less. However on October 2nd there were a total of 525 absences. The evidence also established that while three or four union officers might be absent on

TION] «Si vous punissez les gens pour ça vous allez avoir des problèmes», sur quoi M. Wilson et le reste du comité ont quitté la réunion. Ni les intimés Benjamin et McConnell ni l'autre membre du comité, M. Hill, n'ont exprimé leur désaccord avec la déclaration de Wilson. Dans l'après-midi du 28 septembre, on a vu certains employés quitter l'usine de l'appelante avant l'heure prévue. On a vu les intimés Wilson et Benjamin parler à des employés de l'appelante dans l'usine, après quoi ces employés ont quitté le travail. On a entendu l'intimé Benjamin demander à certains employés d'arrêter de travailler et de partir. La suite des événements est résumée par l'arbitre J. D. O'Shea, c.r., dans sa sentence sur le grief de l'intimé Wilson:

[TRADUCTION] M. Nash a communiqué avec le bureau des gardiens pour qu'on demande à M. Wilson de venir au bureau de M. Birch. Lorsque Wilson est arrivé, accompagné de M. Naples, délégué syndical, M. Birch a demandé si M. Wilson essayait d'encourager une action illégale concertée. M. Wilson a répondu non. Le lundi suivant, 1^{er} octobre, l'usine fonctionnait normalement. Il courait cependant de nombreuses rumeurs selon lesquelles des représentants syndicaux demandaient aux employés de se déclarer malades le jour suivant, le 2 octobre. La compagnie a convoqué une réunion avec le comité de négociation à 15h le 1^{er} octobre. Étaient présents à cette réunion MM. Wilson, Benjamin, Hill, McConnell et Hopkinson (qui remplaçait M. Harbinson à titre de membre du comité de négociation pendant la suspension de ce dernier). Le président du syndicat local, M. Kirkby, était également présent. Kirkby était en congé à plein temps pour la durée de son mandat de président. Il était payé par le syndicat et ne participait pas à la production.

Le 2 octobre, l'usine a connu un niveau d'absentéisme inhabituel particulièrement élevé dans les endroits où travaillaient les membres du comité de négociation. À l'exception de M. Wilson, tout le comité de négociation était absent du travail le 2 octobre. En raison de son poste, M. Wilson ne participait pas à la production le 2 octobre.

La moyenne des absences quotidiennes à l'usine était de 180 employés ou moins. Cependant, le 2 octobre 525 personnes étaient absentes. La preuve a également démontré que trois ou quatre représentants syndicaux

any given day, on October 2nd 66 officers or officials of the union were absent from work.

At about 8:20 a.m. on October 2nd the general foreman met Mr. Wilson in the plant. The general foreman expressed surprise at seeing Mr. Wilson in the plant at that time. Mr. Wilson replied that he was only there to see what was going on. Mr. Wilson then pointed to a couple of drivematic machine operators and said, "Look at the bastards, they can't even look me straight in the face". He then pointed to another employee and said, "That little Portuguese bastard was saying yesterday that we should all be out in the street, but he comes in to work today". Mr. Wilson then made inquiries as to the number of operators and maintenance men who were to work.

At about 8:50 a.m. on October 2nd, Mr. Wilson telephoned the company and advised that the regular step 3 grievance meeting which was scheduled that day would have to be cancelled since all the bargaining committee and all the executive board were absent from work. Only one out of fourteen zone committeemen and two out of some forty-nine stewards were at work on October 2nd.

An employee also testified that Mr. Benjamin had approached him on October 1st and asked him and two other employees not to come into work the following day but to phone in and report that they were sick. The employee further testified that Mr. Benjamin had approached him and two other employees around 2:30 p.m. on Friday, September 28th and asked them "to get the hell out otherwise it would be rough on the guys already out". The witness further testified that he had seen a number of employees punching out between 2:00 p.m. and 2:30 p.m. on Friday. After this time no work was accomplished because a lot of employees were standing around in small groups discussing the matter. The witness testified that he did not punch out as requested because he did not want to lose wages.

The appellant responded to these actions on the 2nd of October by convening a meeting with union representatives and sending a notice to each of the respondent grievors which stated in part as follows:

Further to our discussion of Tuesday, October 2nd, 1973 this will confirm that your employment has been terminated for the role you played in the work interruption of October 2nd, 1973.

pouvaient être absents le même jour, mais que le 2 octobre, 66 représentants ou agents syndicaux étaient absents du travail.

Vers 8h20 le 2 octobre, le contremaître général a rencontré M. Wilson dans l'usine, et s'est dit étonné de l'y voir à cette heure. M. Wilson a répondu qu'il était là seulement pour voir ce qui se passait. M. Wilson a ensuite désigné quelques opérateurs de machine automatiques et dit, «Regarde ces bâtarde, ils ne peuvent même pas me regarder droit dans les yeux». Il a ensuite désigné un autre employé et dit, «Ce petit bâtard de Portugais disait hier que nous devrions tous sortir dans la rue, mais il est au travail aujourd'hui». M. Wilson s'est ensuite enquis du nombre d'opérateurs et d'employés d'entretien qui étaient au travail.

Vers 8h50 le 2 octobre, M. Wilson a téléphoné à la compagnie pour annoncer que la réunion régulière de la troisième étape de griefs qui était prévue ce jour-là devrait être annulée puisque tous les membres du comité de négociation et du conseil de direction étaient absents du travail. Seulement un des quatorze représentants de secteur et deux des quelque quarante-neuf délégués syndicaux étaient au travail le 2 octobre.

Un employé a également témoigné que M. Benjamin l'avait abordé le 1^{er} octobre pour lui demander, ainsi qu'à deux autres employés, de ne pas se présenter au travail le jour suivant, mais de téléphoner et de se déclarer malade. Cet employé a en outre déclaré que M. Benjamin l'avait abordé, lui et deux autres employés, vers 14h30 le vendredi 28 septembre, et leur avait demandé «de sortir au plus vite, sinon cela serait difficile pour les employés déjà sortis». Le témoin dit également avoir vu un certain nombre d'employés poinçonner leurs cartes de sortie entre 14h00 et 14h30 le vendredi. Il ne s'est fait aucun travail après cette heure-là parce que beaucoup d'employés s'étaient réunis en petits groupes pour discuter de l'affaire. Le témoin a déclaré qu'il n'avait pas poinçonné sa carte de sortie comme on le lui avait demandé parce qu'il ne voulait pas perdre de salaire.

L'appelante a réagi aux événements du 2 octobre en convoquant une réunion avec les représentants du syndicat et en envoyant à chaque réclamant intimé un avis qui se lit en partie comme suit:

[TRADUCTION] Suite à notre conversation du mardi 2 octobre 1973, la présente confirme qu'il a été mis fin à votre emploi en raison de votre rôle dans l'arrêt de travail du 2 octobre 1973.

The Company response included other actions such as the suspension of the six-man executive committee of the union for varying periods from 5 to 23 days; the suspension of zone committeemen for 3 days; and the issuance to 47 union stewards of a final warning and to the rank and file employees, a warning.

Apparently the "sick-in" was the continuation or repetition of earlier episodes which had culminated in the incorporation into the collective agreement current in 1973 of an exchange of correspondence between the appellant and the international union to which the local, the bargaining agent of the grievors, belonged. These letters included one from the Staff Vice-President - Personnel of the Appellant's parent company, McDonnell Douglas Corporation, to the Vice-President and Director, Aerospace Department, United Automobile Workers, dated November 12, 1971 which, after reciting (a) that the author of the letter regarded work-to-rule, slowdowns, etc. as violations of the law and (b) that, due to the competitive nature of the business in which the appellant is engaged, namely aircraft manufacturing, concerted work stoppages operated to the detriment of the Company and the job security of the employees, stated:

The Company, therefore, is prepared to take appropriate action against any individual or groups of individuals who lead, direct, participate or engage in such concerted activities either as a violation of the no-strike provisions of our agreement or under the applicable provisions of the Labour Relations Act, or both.

The letter continued:

This letter is directed to the attention of those appropriate personnel in your organization and represented by your organization, so all concerned will be aware that such violations will be infractions, on which the management intends to invoke immediate discipline.

The International Union replied and its letter is incorporated into the collective agreement as well. It reads in part:

... we will not condone any slowdowns, work stoppages or illegal strikes ... [and] the International Union will not support any such action morally or financially if such action should occur.

La compagnie a également pris d'autres mesures comme la suspension des six membres du comité de direction du syndicat pour des périodes de 5 à 23 jours, la suspension des représentants de secteur pour 3 jours, un avertissement final aux 47 délégués syndicaux, et un avertissement aux simples employés.

Le «sick-in» constituait apparemment le prolongement ou la répétition d'événements antérieurs qui avaient abouti à l'incorporation à la convention collective en vigueur en 1973 d'un échange de correspondance entre l'appelante et le syndicat international auquel adhérait le local, agent négociateur des réclamants. Parmi ces lettres, il en est une que le vice-président du personnel de la compagnie-mère de l'appelante, McDonnell Douglas Corporation, avait envoyée le 12 novembre 1971 au vice-président et directeur des Travailliers unis de l'automobile, Division de l'aéronautique; après avoir déclaré a) que l'auteur de la lettre considérait la grève du zèle, les ralentissements de travail, etc ... comme des violations des règles applicables et b) que, vu la nature concurrentielle des affaires de l'appelante, soit la construction aéronautique, les arrêts de travail concertés nuisaient à la compagnie et à la sécurité d'emploi des employés, la lettre disait:

[TRADUCTION] La compagnie est donc prête à prendre les mesures appropriées contre toute personne ou tout groupe de personnes qui conduisent ou ordonnent ce genre d'activités concertées ou y participent, que ce soit en violation des dispositions qui interdisent la grève dans notre convention ou des dispositions pertinentes de *The Labour Relations Act*, ou les deux.

La lettre poursuit:

[TRADUCTION] Nous attirons l'attention des membres de votre organisation et des personnes qu'elle représente sur cette lettre, afin que toutes les personnes concernées sachent que des violations de ce genre constituent des infractions contre lesquelles la direction a l'intention de sévir immédiatement.

La réponse du syndicat international fait également partie de la convention collective. En voici un extrait:

[TRADUCTION] ... nous n'excuserons aucun ralentissement de travail, arrêt de travail ou grève illégale ... [et] le syndicat international n'appuiera aucun mouvement de ce genre, moralement ou financièrement, s'il devait se produire.

A similar exchange of letters between the appellant and the Vice-President and Director, U.A.W., Canada was likewise incorporated into the collective agreement. The letter from the appellant to D. McDermott, Vice-President and Director of U.A.W., Canada reads in part as follows:

We wish to reiterate however, the position also taken in negotiations that we intend to enforce the terms of the new Collective Agreement and prevent any repetition of the type of conduct set forth in the grievance. This enforcement may involve the discipline of employees including discharge and will of necessity result in more severe discipline being applied to any Union representatives involved. In as much as the Company should not suffer any damage as a result of any future breach of the Collective Agreement for which the Union has been responsible we will again look to the Union for recovery of any loss suffered through the filing of a Policy Grievance under the arbitration procedure provided by the Ontario Labour Relations Act.

It is our honest desire to improve Union/Management relations, but we wish to impress upon you our intention to ensure future compliance with the Collective Agreement.

Article 8 establishing the bargaining committee under the collective agreement is of considerable significance in these proceedings and I set it out in full.

8. The Company acknowledges the right of the Union to select a Bargaining Committee of five (5) members of whom one (1) shall be the Chairman and one (1) the Skilled Trades Committeeman. The Company will recognize and bargain with the said committee on any matter properly arising from time to time during the continuance of the Agreement. The President, or in his absence the Vice-President, of the Local, will be *ex officio* members of the Committee if not elected thereto.

The Plant Chairman of the Union Bargaining Committee shall be known as the full time Plant Chairman. He shall be on a full time basis for the purpose of administering the Agreement in co-operation with the regular Stewards and Committeemen. He shall be allowed free access to the Company's operations in the performance of his duties. He will be provided with an office and office facilities including desk, chair, telephone and filing cabinet, and he will be supplied with copies of Company forms concerning starts, lay-offs, discharges, releases, re-calls and changes in job classification. The Company will continue the present practice

La convention collective contient également un échange semblable de correspondance entre l'appelante et le vice-président et directeur des T.U.A. du Canada. La lettre de l'appelante à D. McDermott, vice-président et directeur des T.U.A. du Canada se lit en partie comme suit:

[TRADUCTION] Nous voulons toutefois rappeler la position que nous avons aussi adoptée lors des négociations, savoir qu'il entre dans nos intentions de faire respecter les conditions de la nouvelle convention collective et d'empêcher toute répétition du genre de conduite décrite dans le grief. Cela peut signifier à l'égard d'employés des mesures disciplinaires, y compris le renvoi, et entraînera forcément des mesures plus sévères si des représentants syndicaux sont concernés. Étant donné que la compagnie ne devrait subir aucun dommage par suite de toute violation future de la convention collective dont le syndicat serait responsable, nous réclamerons encore le dédommagement de toute perte subie en présentant un grief collectif en vertu de la procédure d'arbitrage prévue par *The Ontario Labour Relations Act*.

Nous désirons sincèrement améliorer les relations patronales-syndicales, mais nous tenons à vous faire bien comprendre que nous avons la ferme intention d'assurer le respect de la convention collective.

L'article 8 qui crée le comité de négociation en vertu de la convention collective présente une importance considérable en l'espèce; je le reproduis intégralement.

[TRADUCTION] 8. La compagnie reconnaît le droit du syndicat de choisir un comité de négociation de cinq (5) membres dont un (1) président et un (1) représentant des métiers spécialisés. La compagnie reconnaît ce comité et doit négocier avec lui toute question survenant pendant la durée de la convention. Le Président du syndicat local, ou en son absence le Vice-Président, est membre *ex officio* du Comité s'il n'y est pas élu.

Le Président du comité syndical de négociation porte le nom de Président à plein temps du comité d'entreprise. Il exerce ses fonctions à plein temps afin d'appliquer la convention en coopération avec les délégués réguliers et les membres du comité. Il a libre accès aux opérations de la compagnie dans l'exécution de ses fonctions. On lui fournit un bureau avec le mobilier, dont un pupitre, une chaise, un téléphone et un classeur, ainsi que des exemplaires des formulaires qu'utilise la compagnie pour l'embauche, les mises à pied, les congédiements, les renvois, les rappels au travail et les changements de classification d'emploi. La compagnie doit

of providing Company forms involving transfers of employees.

The Vice-Chairman of the Union Bargaining Committee, or because of his unavailability, another designated representative of the Union Plant Committee shall substitute for the full time Plant Chairman should he be absent from the Plant.

The full time Plant Chairman or his substitute shall receive the rate of pay equal to the highest rate in the Bargaining Unit, and will be limited to forty (40) hours per week at straight time. He shall be responsible to the Manager, Labour Relations or his nominee.

When the Plant Chairman ceases to hold office, he shall be returned, consistent with his seniority, to the classification and to the department in which he was employed at the time of his selection as Plant Chairman, or to a job classification embracing comparable job duties to that which he held prior to his selection.

The first grievance, that of Mr. William Hill, was heard by another arbitrator who reduced the penalty of discharge imposed by the appellant employer to a suspension of four weeks together with an order for reinstatement. An application for judicial review was dismissed in Weekly Court⁴.

The four respondents fall into two categories so far as their activities during the events in question are concerned. Wilson and Benjamin took an active part in the sense that the evidence includes several references, some of which are noted above, where these respondents ordered, persuaded, directed or somehow attempted to cause employees either the cease work or to join the "sick-in". The respondent Benjamin also absented himself from work on October 2, 1973. Wilson, of course, had no production duties to perform in the plant. The other group, being Messrs. Hopkinson and McConnell, are not the subject of any such evidence, their attachment to the events being as members of the union bargaining committee and their absence from work on October 2, 1973. They had full knowledge of the collective agreement and of the announced policy of the appellant as to its response in the event of work stoppages contrary to the agreement. They did not report for work on the 2nd of October. In the case of McConnell, he was present on the 28th of September when the

continuer à fournir les formulaires relatifs aux mutations d'emploi.

Le Vice-Président du comité syndical de négociation, ou s'il n'est pas disponible, un autre représentant désigné du comité syndical d'entreprise remplace le Président du comité d'entreprise en son absence.

Le Président à plein temps du comité d'entreprise, ou son remplaçant, est payé au taux le plus élevé de l'unité de négociation, et il travaille un maximum de quarante (40) heures à temps simple. Il relève du gérant des relations de travail ou de son représentant.

Lorsque le Président du comité d'entreprise quitte son poste, il retourne, compte tenu de son ancienneté, au département où il était employé avec la classification qu'il avait au moment où il a été choisi comme Président du comité d'entreprise, ou à un poste comportant des fonctions comparables à celles qu'il exerçait avant d'être choisi.

Le premier grief, celui de M. William Hill, a été entendu par un autre arbitre qui a réduit le congédiement imposé par l'employeur appelant à une suspension de quatre semaines et ordonné sa réintégration. La Cour des sessions hebdomadaires a rejeté une demande de contrôle judiciaire⁴.

Les quatre intimés appartiennent à deux catégories distinctes en ce qui concerne leurs activités au cours des événements en question. Wilson et Benjamin ont joué un rôle actif en ce sens que plusieurs parties des témoignages, j'en ai déjà signalé quelques-unes, mentionnent que ces intimés ont ordonné à des employés soit de cesser le travail soit de se joindre au «*sick-in*», ou les y ont entraînés ou ont autrement essayé de les inciter à le faire. De plus, l'intimé Benjamin s'est lui-même absenté du travail le 2 octobre 1973. Wilson n'avait bien sûr aucun travail à effectuer dans l'usine. Il n'existe pas de preuve semblable à l'égard de l'autre groupe, soit MM. Hopkinson et McConnell, leur participation aux événements se limite à leur qualité de membres du comité syndical de négociation et à leur absence du travail le 2 octobre 1973. Ils connaissaient parfaitement la convention collective et la politique déclarée de l'appelante en cas d'arrêt de travail en violation de la convention. Ils ne se sont pas présentés au travail le 2 octobre. McConnell était présent le 28

⁴ (1974), 4 O.R. (2d) 521.

⁴ (1974), 4 O.R. (2d) 521.

respondent Wilson made his statement, quoted above, relating to the discipline of employees for participation in a demonstration at a plant in no way connected with that of the appellant. Hopkinson did not join the committee until after the meeting of the 28th of September.

The learned arbitrator dismissed all four grievances. The Divisional Court quashed the arbitrator's decision. Osler J. for the court stated:

It may well be thought that in each case the conduct found by the arbitrator was sufficient to justify the penalty of discharge, even if it went no further than has been indicated above. The difficulty arises, however, because the arbitrator applied the provisions of the agreement and in particular the provisions of article 8 thereof, and concluded that there was a positive obligation resting upon members of the bargaining committee, (a) to disassociate themselves from the remarks made by other members indicating instigation or support of the sick-in, and (b) to attempt to bring the sick-in to a conclusion.

We are all of the view that no such interpretation can reasonably be placed upon the language of the agreement and in particular the language of the article mentioned.

This case raises the difficult and fundamental question as to the scope for judicial review of a labour arbitration board's decision. Such an arbitration board is not, by the terms of *The Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232 as amended, protected from judicial review by *certiorari* or otherwise as is the Ontario Labour Relations Board established under that Act, because the section in question, generally referred to as a privative clause, is limited to the Ontario Labour Relations Board. *Vide s. 97, The Labour Relations Act*. Thus we are here examining the award of a statutory tribunal through the eyes of a court sitting in judicial review which, by *The Judicial Review Procedure Act*, 1971 (Ont.), c. 48, s. 2, includes all the powers and judicial authority formerly exercised in an application for a writ of *certiorari*, and which judicial review is not reduced in scope by any applicable privative clause. That the tribunal in question is a labour arbitration board established under a collective agreement

septembre lorsque l'intimé Wilson a fait sa déclaration, citée précédemment, au sujet des mesures disciplinaires contre des employés pour participation à une manifestation chez une entreprise tout à fait étrangère à celle de l'appelante. Hopkinson ne s'est joint au comité qu'après la réunion du 28 septembre.

Le savant arbitre a rejeté les quatre griefs. La Cour divisionnaire a annulé la décision de l'arbitre. Le juge Osler a dit au nom de la Cour:

[TRADUCTION] Il est permis de penser que les conclusions que l'arbitre a tirées dans chaque cas quant à la conduite pouvaient justifier le congédiement, même si cette conduite s'est limitée à ce que l'on a indiqué précédemment. Toutefois, la difficulté vient de ce que l'arbitre a appliqué les dispositions de la convention, en particulier les dispositions de l'article 8, et a conclu que les membres du comité de négociation avaient l'obligation ferme a) de se dissocier des remarques faites par d'autres membres pour inciter et appuyer le «sick-in», et b) d'essayer de mettre fin au «sick-in».

Nous sommes d'avis qu'on ne peut raisonnablement donner cette interprétation à la convention et en particulier à l'article mentionné.

La présente affaire soulève la question difficile et fondamentale de l'étendue du pouvoir judiciaire de réviser la décision d'un conseil d'arbitrage en matière de relations de travail. En vertu de *The Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, chap. 232 et modifications, un tel conseil n'est pas à l'abri du contrôle judiciaire par voie de *certiorari* ou autrement comme l'est la Commission des relations de travail de l'Ontario constituée en vertu de cette loi, parce que l'article en question, généralement qualifié de clause privative, s'applique seulement à la Commission des relations de travail de l'Ontario. Voir l'art. 97, *The Labour Relations Act*. Dans l'exercice du contrôle judiciaire, cette Cour étudie donc ici la sentence d'un tribunal établi en vertu d'une loi, ce qui, aux termes de *The Judicial Review Procedure Act*, 1971 (Ont.), chap. 48, art. 2, inclut tous les pouvoirs et l'autorité judiciaire autrefois exercés à l'occasion d'une demande de bref de *certiorari*, l'étendue de ce contrôle judiciaire n'étant limitée par aucune clause privative.

between private contracting parties is, in-law, of no significance. The law of judicial review of inferior tribunals generally is applicable. The question is what limits to such judicial review are embodied by law.

The law in this field has developed over the centuries in a manner which reflects the growth of the forms of government and commerce. From our earliest judicial history, the courts of superior jurisdiction, such as the Divisional Court of Ontario, have exercised a supervisory power over inferior tribunals by means of the prerogative writs, including the writ of *certiorari* or the successor remedy established by the rules of the Supreme Court of Ontario. Such courts have for the past two centuries also exercised some supervisory control over non-statutory tribunals, sometimes referred to as consensual boards, by a motion to set aside the award of the board, originally made in the proceedings taken to enforce the award in a court, but in modern times, by an application to the court to set aside the award. *Kent v. Elstob*⁵; *British Westinghouse Electric and Manufacturing Company, Limited v. Underground Electric Railways Company of London, Limited*⁶. The law relating to private arbitrations has greatly influenced the parallel development in the case of statutory tribunals whose awards were not protected by a privative clause especially in the area of labour relations arbitrations. In some provinces such tribunals are consensual, for example British Columbia (*vide Howe Sound Company v. International Union of Mine, Mill and Smelter Workers (Canada), Local 663*⁷) and in other provinces such as Ontario, such tribunals are statutory (*vide Port Arthur Shipbuilding Company v. Arthurs et al.*⁸). By 1857 it was well settled that a consensual board's decision could be set aside for fraud and by reason of an error of law appearing on the face of the record of the board. *Hodgkinson v. Fernie*

Du point de vue juridique, il importe peu que le tribunal en question soit un conseil d'arbitrage constitué en vertu d'une convention collective intervenue entre des parties privées. Les principes généraux du contrôle judiciaire des tribunaux d'instance inférieure sont applicables. La question consiste à déterminer les limites que la loi impose à ce contrôle judiciaire.

Dans ce domaine, le droit a évolué au cours des siècles d'une façon qui reflète la croissance des formes de gouvernement et de commerce. Dès le début de notre histoire judiciaire, les cours de juridiction supérieure, comme la Cour divisionnaire de l'Ontario, ont exercé un pouvoir de surveillance sur les tribunaux d'instance inférieure au moyen des brefs de prérogative, y compris le bref de *certiorari* ou la procédure qui l'a remplacé dans les règles de la Cour suprême de l'Ontario. Durant les deux derniers siècles, ces cours ont également exercé une certaine surveillance sur les tribunaux non établis en vertu de lois, parfois appelés conseils choisis par les parties, au moyen d'une requête qui visait à faire infirmer la sentence du conseil et qui était présentée à l'origine au cours des procédures d'exécution de la sentence. Plus récemment, cette surveillance a été exercée sur demande à la cour d'écarter la sentence. *Kent v. Elstob*⁵; *British Westinghouse Electric and Manufacturing Company, Limited v. Underground Electric Railways Company of London, Limited*⁶. Le droit relatif à l'arbitrage privé a exercé une profonde influence sur l'évolution parallèle dans le cas des tribunaux constitués par des lois et dont les sentences n'étaient pas protégées par une clause privative, spécialement dans le domaine des arbitrages en matière de relations de travail. Dans certaines provinces, ces tribunaux sont choisis par les parties, par exemple la Colombie-Britannique (voir *Howe Sound Company c. International Union of Mine, Mill and Smelter Workers (Canada), Local 663*⁷), mais ils sont constitués par des lois dans d'autres provinces comme l'Ontario, (voir *Port Arthur Shipbuilding Company c. Arthurs et al.*⁸).

⁵ (1802), 3 East 18.

⁶ [1912] A.C. 673.

⁷ [1962] S.C.R. 318.

⁸ [1969] S.C.R. 85.

⁵ (1802), 3 East 18.

⁶ [1912] A.C. 673.

⁷ [1962] R.C.S. 318.

⁸ [1969] R.C.S. 85.

and *Another*⁹. It is also clear that in such a proceeding, a court would set aside an award where the arbitrator determined matters outside the area of his authority as described in the constituting contract. See Halsbury's *Laws of England*, 4th ed., Vol. 2, p. 330, para. 622. Finally, there evolved the sub-rule, or at least a clarification of the old rule, in the judgment of Channell J. in *In the Matter of an Arbitration Between King and Duveen and Others*¹⁰, at pp. 35-6:

It is no doubt a well-established principle of law that if a mistake of law appears on the face of the award of an arbitrator, that makes the award bad, and it can be set aside ... but it is equally clear that if a specific question of law is submitted to an arbitrator for his decision, and he does decide it, the fact that the decision is erroneous does not make the award bad on its face so as to permit of its being set aside. Otherwise it would be futile ever to submit a question of law to an arbitrator.

In the case of *R. v. Barber et al., Ex parte Warehousemen and Miscellaneous Drivers' Union Local 419*¹¹, the Ontario Court of Appeal found that the rule applicable to the review of awards of consensual tribunals denying the courts authority to review the correctness in law of a decision on the very question of law specifically referred to the board, but at the same time permitting the court to review an error of law made by the consensual board with reference to material matters 'arising but not specifically referred,' does not apply to the review of a decision by a statutory board. This was so according to Jessup J. A. speaking on behalf of the court " ... because in such cases the resort to arbitration is compulsory." (at p. 248).

Dès 1857, il était bien établi que la décision d'un conseil choisi par les parties peut être écartée pour fraude et en raison d'une erreur de droit apparente à la lecture du dossier. *Hodgkinson v. Fernie and Another*⁹. Dans ce genre de procédures, il est également clair qu'une cour écartera la sentence d'un arbitre qui tranche des questions qui ne relèvent pas des pouvoirs conférés par le contrat constitutif. Voir Halsbury's *Laws of England*, 4^e éd., vol. 2, p. 330, par. 622. Enfin, il y a la règle secondaire, ou au moins une clarification de l'ancienne règle, exposée dans les motifs du juge Channell dans *In the Matter of an Arbitration Between King and Duveen and Others*¹⁰, aux pp. 35 et 36:

[TRADUCTION] C'est sans aucun doute un principe de droit bien établi que si une erreur de droit apparaît à la lecture de la sentence arbitrale, cela rend la sentence irrégulière, et elle peut être écartée ... mais il est également clair que si une question de droit précise est soumise à la décision d'un arbitre et qu'il rend effectivement une décision, le fait que la décision soit erronée ne rend pas la sentence irrégulière à sa lecture de sorte qu'il soit permis de la rejeter. Autrement, soumettre une question de droit à un arbitre serait toujours futile.

Dans *R. v. Barber et al., Ex parte Warehousemen and Miscellaneous Drivers' Union Local 419*¹¹, la Cour d'appel de l'Ontario a conclu qu'il ne faut pas appliquer aux décisions d'un conseil établi en vertu d'une loi, la règle applicable en matière de révision des sentences de tribunaux choisis par les parties suivant laquelle les cours n'ont pas le pouvoir de réviser le bien-fondé d'une décision sur le point de droit spécifiquement soumis au tribunal, mais suivant laquelle elles peuvent cependant réviser une erreur de droit commise par ce tribunal sur des points importants [TRADUCTION] «qui sont soulevés sans être spécifiquement soumis». Rendant le jugement au nom de la Cour d'appel, le juge Jessup a dit qu'il en va ainsi [TRADUCTION] « ... parce que dans ces cas le recours à l'arbitrage est obligatoire.» (à la p. 248).

⁹ (1857), 3 C. B. (N.S.) 189.

¹⁰ [1913] 2 K.B. 32.

¹¹ [1968] 2 O.R. 245.

⁹ (1857), 3 C.B. (N.S.) 189.

¹⁰ [1913] 2 K.B. 32.

¹¹ [1968] 2 O.R. 245.

This Court in *Port Arthur* (*supra*) adopted the ratio of the Ontario Court of Appeal in *Re International Nickel Co. of Canada Ltd. and Rivando*¹², and held that an arbitration pursuant to *The Labour Relations Act* (Ontario) is a statutory arbitration. However, this Court has not explicitly stated that the rule limiting judicial review in the situation where a specific question of law has been submitted to an arbitrator does not apply in the case of a statutory arbitrator. Such a decision may be implicit from the absence in decisions of this Court involving statutory tribunals, of any discussion with respect to whether or not a specific question of law had been referred to the arbitrator.

I make these comments in an attempt to bring some clarity to a very confusing area of law. I adopt the reasoning of the Ontario Court of Appeal with respect to this issue in *Barber* (*supra*), and proceed to determine the scope for judicial review in the case before me unhindered by any issue as to whether or not a specific question of law was referred to the statutory arbitrator. Through *Rivando*, *supra*, and *Port Arthur* in this Court, *supra*, this statutory route leads back to review by *certiorari*, which in our judicial history was never extended to consensual arbitrators, and likewise has never been limited or circumscribed by the rule as enunciated in *Government of Kelantan v. Duff Development Company Limited*¹³, or as it may have been modified in its restatement in *F. R. Absalom, Limited v. Great Western (London) Garden Village Society, Limited*¹⁴.

The supervisory power of the court over proceedings in inferior statutory tribunals, in the words of Lord Sumner, "goes to two points: one is the area of inferior jurisdiction and the qualifications and conditions of its exercises; the other is the observance of the law in the course of its exercise." *R. v. Nat. Bell Liquors Ltd.*¹⁵ at p. 156. It must be noted as Lord Denning points out in *R.*

Dans l'arrêt *Port Arthur* (précité), cette Cour a adopté le raisonnement de la Cour d'appel de l'Ontario dans *Re International Nickel Co. of Canada Ltd. and Rivando*¹², et a conclu qu'un arbitrage tenu en vertu de *The Labour Relations Act* (Ontario) constitue un arbitrage par un tribunal établi en vertu d'une loi. Cette Cour n'a cependant pas explicitement déclaré que la règle qui exclut le contrôle judiciaire au cas où une question de droit précise a été soumise à un arbitre ne s'applique pas à un arbitre nommé en vertu d'une loi. On pourrait tirer une conclusion en ce sens à partir du fait que, dans aucun arrêt portant sur des tribunaux établis en vertu de lois, cette Cour ne s'est demandé si on avait soumis une question de droit précise à l'arbitre.

Je fais ces commentaires afin d'essayer de clarifier quelque peu un aspect fort embrouillé du droit. J'adopte le raisonnement de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'arrêt *Barber* (précité) sur cette question, et j'entreprends maintenant de préciser la portée du contrôle judiciaire dans l'affaire dont je suis saisi, sans me demander si une question de droit précise a été soumise à l'arbitre nommé en vertu de la loi. Le cheminement législatif, jalonné par *Rivando*, précité, et l'arrêt *Port Arthur* de cette Cour, précité, remonte jusqu'à la révision par *certiorari* qui, dans notre histoire judiciaire, ne s'est jamais appliquée aux arbitres choisis par les parties et qui, de la même façon, n'a jamais été limitée ou circonscrite par la règle élaborée dans *Government of Kelantan v. Duff Development Company Limited*¹³, telle quelle ou avec les modifications qu'elle a pu subir lorsqu'elle a été reformulée dans *F. R. Absalom, Limited v. Great Western (London) Garden Village Society, Limited*¹⁴.

Selon l'expression de lord Sumner, le pouvoir de surveillance de la cour sur les procédures des tribunaux d'instance inférieure établis en vertu de lois [TRADUCTION] «porte sur deux points: d'une part l'étendue, la nature et les conditions d'exercice de la compétence du tribunal inférieur, d'autre part, le respect de la loi dans l'exercice de cette compétence.» *R. v. Nat. Bell Liquors Ltd.*¹⁵, à la p.

¹² [1956] O.R. 379.

¹³ [1923] A.C. 395.

¹⁴ [1933] A.C. 592.

¹⁵ [1922] 2 A.C. 128.

¹² [1956] O.R. 379.

¹³ [1923] A.C. 395.

¹⁴ [1933] A.C. 592.

¹⁵ [1922] 2 A.C. 128.

*v. Northumberland Compensation Tribunal*¹⁶, at p. 351 that *certiorari* is available only to quash an arbitration award for an error of law if that error appears on the face of the record. The use of *certiorari* to review decisions of statutory tribunals fell into disuse for about a century commencing in 1848 (presumably because of the advent of statutory rights of appeal from inferior tribunals and, in criminal law the incidence of *certiorari* fell off following the *Summary Jurisdiction Act 1857* which reduced the practical effectiveness by limiting the scope of the reviewable record. As Lord Sumner stated: "The fact of the record 'spoke' no longer: it was the inscrutable face of a sphinx." (*R. v. Nat. Bell Liquors Ltd.*, *supra*, at p. 159)), but with the birth and rapid growth of the administrative body in the post-World War II era in the United Kingdom, the review of the determinations of statutory tribunals by *certiorari* revived on a large scale. (See Wade *Administrative Law*, 4 ed., pp. 262 and 273, and S.A. de Smith, *Judicial Review of Administrative Action*, 3 ed., p. 354.)

For many years there was a thinly disguised sense of rivalry between the traditional courts and the statutory tribunals, now generally referred to as administrative boards. Lord Hewart, then Chief Justice of England, reflected the view initially prevalent in some parts of the legal world when he wrote:

Between the "rule of law" and what is called "administrative law" (happily there is no English name for it) there is the sharpest possible contrast. One is substantially the opposite of the other It is a system which is fundamentally opposed to the English conception of the "rule of law" especially as regards exemption from the jurisdiction of the ordinary legal tribunals, in the case of public officials acting in performance or purported performance of their official duties.

(The New Despotism, p. 37)

¹⁶ [1952] 1 K.B. 338.

156. Il faut noter, comme l'a fait remarquer lord Denning dans *R. v. Northumberland Compensation Tribunal*¹⁶, à la p. 351, qu'on ne peut avoir recours au *certiorari* pour faire annuler une sentence arbitrale pour une erreur de droit que si cette erreur apparaît à la lecture du dossier. A partir de 1848, l'usage du *certiorari* aux fins de réviser des décisions de tribunaux établis en vertu de lois a été abandonné pendant environ un siècle (sans doute à cause de l'introduction par des lois du droit d'appel des décisions de tribunaux d'instance inférieure, et en droit criminel le *certiorari* est tombé en désuétude suite à l'adoption de la *Summary Jurisdiction Act 1857* qui en réduisait l'efficacité pratique en limitant le contenu du dossier susceptible d'examen. Comme l'a dit lord Sumner: [TRADUCTION] «le dossier était devenu «muet»: il était aussi insondable qu'un sphinx.» (*R. v. Nat. Bell Liquors Ltd.*, précité, à la p. 159)), cependant, parallèlement à l'avènement et à la croissance rapide du corps administratif au Royaume-Uni durant la période qui a suivi la Seconde Guerre mondiale, le *certiorari* fut de nouveau largement utilisé pour attaquer les décisions des tribunaux établis en vertu de lois. (Voir Wade *Administrative Law*, 4 ed., pp. 262 et 273, et S.A. de Smith, *Judicial Review of Administrative Action*, 3 ed., p. 354.)

Pendant de nombreuses années, il y a eu une rivalité à peine déguisée entre les cours traditionnelles et les tribunaux établis en vertu de lois qu'on appelle aujourd'hui généralement conseils administratifs. Lord Hewart, alors juge en chef de l'Angleterre, exprimait l'opinion partagée initialement par certains éléments du milieu juridique, lorsqu'il a écrit:

[TRADUCTION] Il y a la plus grande différence possible entre la «règle de droit» et ce qu'on appelle «le droit administratif» (il n'existe heureusement pas de nom anglais pour le désigner). Ils sont essentiellement à l'opposé l'un de l'autre . . . Il s'agit d'un système qui s'oppose fondamentalement à la conception anglaise de la «règle de droit», particulièrement en ce qui a trait aux fonctionnaires publics qui exercent ou prétendent exercer leurs fonctions officielles et qui ne sont pas soumis à la juridiction des tribunaux ordinaires.

(The New Despotism, p. 37)

¹⁶ [1952] 1 K.B. 338.

The first comprehensive examination of the relationship between court and board in labour law in our country was undertaken by Roach J.A. in *Re The Ontario Labour Relations Board, Bradley et al. and Canadian General Electric Co. Ltd.*¹⁷, where the court was concerned with the decision of a statutory tribunal, the Labour Relations Board established under a statute containing a privative clause. The court started with a recital of the basic authority of a court acting through *certiorari* to review and to quash the decision of such a board:

In absence of a privative clause, the Court in *certiorari* proceedings, has power to examine the record returned to it by the inferior tribunal and if that record discloses error on the part of that tribunal, to quash its decision as having been made in error. Also, if it appears to the Court that the inferior tribunal acted beyond its jurisdiction then the Court has the power in *certiorari* proceedings to quash the decision of that tribunal as having been made without jurisdiction. However, where there is a privative clause, the Court is restricted to determining whether or not the inferior Court acted within the limits of its jurisdiction:

(at p. 333)

The court then proceeded to determine whether a decision that certain employees were properly included by the board in the bargaining unit as certified, was a decision in a collateral manner only and thus reviewable, or was a decision on the merits of the application and thus not reviewable; the former going to jurisdiction of the board and the latter to its exercise of jurisdiction. His Lordship phrased the test:

Where the matter is not collateral but constitutes part or the whole of the main issue which the inferior tribunal had to decide, the Court is limited to examining the record to determine whether there was any evidence before the inferior tribunal. I hasten to add, however, that the Court can do that only in the absence of a privative clause. If there is a privative clause in the Act creating the tribunal, the Court cannot do that.

(p. 335)

¹⁷ [1957] O.R. 316.

C'est le juge Roach de la Cour d'appel qui, le premier, a étudié en détail la relation entre les cours et les conseils d'arbitrage en droit du travail dans notre pays, dans *Re The Ontario Labour Relations Board, Bradley et al. and Canadian General Electric Co. Ltd.*¹⁷, où la Cour était saisie d'une décision d'un tribunal, la Commission des relations de travail, créé en vertu d'une loi qui contient une clause privative. La Cour commence par un rappel des pouvoirs fondamentaux d'une cour qui agit par voie de *certiorari* pour réviser et annuler la décision d'un tribunal de ce genre:

[TRADUCTION] Dans les procédures de *certiorari*, la Cour, en l'absence de clause privative, a le pouvoir d'étudier le dossier qui lui est transmis par le tribunal d'instance inférieure et, si elle y décèle une erreur commise par ce tribunal, elle peut en annuler la décision pour cause d'erreur. En outre, s'il apparaît à la Cour que le tribunal d'instance inférieure a outrepassé sa compétence, elle a également le pouvoir d'annuler la décision de ce tribunal pour absence de compétence. Cependant, s'il existe une clause privative, le pouvoir de la Cour se limite à déterminer si le tribunal d'instance inférieure a excédé sa compétence.

(à la p. 333)

La Cour a ensuite entrepris de déterminer si une décision relative à l'inclusion de certains employés dans l'unité de négociation accréditée ne constituait qu'une décision accessoire, et donc susceptible de révision, ou constituait plutôt une décision sur le fond de la demande, auquel cas elle ne pouvait être révisée; la première question concernait la compétence de la Commission et la deuxième l'exercice de cette compétence. Le juge a formulé le critère suivant:

[TRADUCTION] Lorsque le point n'est pas accessoire mais forme plutôt une partie ou l'ensemble de la question principale dont a été saisi le tribunal d'instance inférieure, la Cour peut seulement étudier le dossier afin de déterminer si ce tribunal était saisi d'une preuve quelconque. Je m'empresse d'ajouter toutefois, que la Cour ne peut agir ainsi qu'en l'absence d'une clause privative. La Cour ne peut le faire si la loi qui crée le tribunal contient une clause privative.

(p. 335)

¹⁷ [1957] O.R. 316.

The same court later addressed the problem of judicial review of an arbitration board constituted as in these proceedings and likewise without the presence of a privative clause restricting the ambit of review. The principle guiding a court in such a circumstance was stated on behalf of the court by Aylesworth J.A.:

I content myself by stating at once that upon a perusal and consideration of the agreement I find it impossible to say that it may not upon its very terms reasonably receive the interpretation and application given to it by a majority of the Board of Arbitration. It is immaterial whether or not the Court from whom an order of *certiorari* is sought agrees with the interpretation given to the agreement by an arbitrator; it is sufficient to defeat the application if it can be said that the interpretation given to the agreement by the arbitrator is one which the language of the agreement reasonably will bear. The Court has no appellate function to discharge with respect to the interpretation of the agreement except to decide whether or not the interpretation applied by the arbitrator is one which, as I have said, the language of the agreement reasonably will bear.

Re Canadian Westinghouse Co. Ltd. and Local 164 Draftsmen's Association of Ontario [1962] O.R. 17 at pp. 19-20.

The development of the rules of review in the Ontario Court of Appeal was brought to its present state by its judgment in *R. v. Barber et al., Ex parte Warehousemen and Miscellaneous Drivers' Union Local 419, supra*, where the court was concerned with an application to quash an award of a labour arbitration board. Jessup J.A. stated the law as follows:

... where a matter of law referred to an arbitration board for determination is one of construction, error of law will not be found simply because the Court considers some other interpretation more apt if the interpretation of the language is one it will reasonably bear.

(p. 250)

Jessup J.A. concluded on the facts of the case that the errors of law led the board to act "without or in excess of jurisdiction by in effect amending the agreement." (p. 254).

Boards of the type here involved have been the subject of appeals to this Court in *Port Arthur*

La même cour a étudié par la suite le problème du contrôle judiciaire de la sentence d'un tribunal d'arbitrage constitué comme c'est le cas en l'espèce, lorsqu'aucune clause privative ne vient limiter les pouvoirs de révision. S'exprimant au nom de la Cour, le juge Aylesworth a énoncé le principe directeur dans de telles circonstances:

[TRADUCTION] Je dois déclarer tout de suite qu'après avoir étudié la convention, il m'est impossible de dire qu'elle ne peut pas raisonnablement être interprétée comme l'a fait la majorité du conseil d'arbitrage. Il importe peu que la cour à laquelle on s'adresse pour obtenir un ordre de *certiorari* soit d'accord avec l'interprétation que l'arbitre a donnée à la convention; il suffit, pour rejeter la demande, que le sens donné par l'arbitre à la convention soit une interprétation raisonnable des termes de la convention. La cour ne siège pas en appel de l'interprétation de la convention sauf pour décider si, comme je l'ai dit, l'arbitre a donné une interprétation raisonnable des termes de la convention.

Re Canadian Westinghouse Co. Ltd. and Local 164 Draftsmen's Association of Ontario [1962] O.R. 17, aux pp. 19 et 20.

Les règles actuelles de révision de la Cour d'appel de l'Ontario résultent de l'arrêt qu'elle a rendu dans l'affaire *R. v. Barber et al., Ex parte Warehousemen and Miscellaneous Drivers' Union Local 419*, précité, où on lui demandait d'annuler la sentence d'un conseil d'arbitrage en matière de travail. Le juge Jessup a énoncé le droit comme suit:

[TRADUCTION] ... lorsqu'une question de droit soumise à un conseil d'arbitrage en est une d'interprétation, la Cour ne conclura pas à une erreur de droit simplement parce qu'elle préfère une autre interprétation, si les dispositions de la convention ont été raisonnablement interprétées.

(p. 250)

Le juge Jessup a conclu sur les faits de l'espèce que les erreurs de droit avaient amené le conseil à agir [TRADUCTION] «sans compétence ou à outrepasser sa compétence en modifiant à toutes fins pratiques la convention.» (p. 254).

Cette Cour a entendu des pourvois concernant des conseils de ce genre dans *Port Arthur Ship-*

Shipbuilding Company v. Harry W. Arthurs et al., (*supra*); *Union Carbide Canada Limited v. Weiler et al.*¹⁸; *General Truck Drivers Union, Local 938, et al. v. Hoar Transport Company Limited*¹⁹; *Air-Care Ltd. v. United Steel Workers of America et al.*²⁰; *McLeod et al. v. Egan et al.*²¹; and *The Board of Industrial Relations of the Province of Alberta and Sheet Metal Auto Body, Motor Mechanics, and Allied Production Workers, Local 414, Edmonton, Alberta v. Stedelbauer Chevrolet Oldsmobile Ltd.*²² The basis for quashing an order of such a board has been variously stated as being a lack "of inherent power(s) to amend, modify or ignore the collective agreement" (*Port Arthur, supra*, at p. 96, *per* Judson J.; *Hoar Transport, supra*, at p. 637), a lack of jurisdiction or power to hear a grievance after an improper preliminary finding contrary to the terms of the collective agreement (*Union Carbide, supra*, at p. 970), and an excess of jurisdiction by doing that which is expressly forbidden in the agreement (*Air-Care Ltd., supra*, at p. 7).

The standard of review established in this Court in the case of the statutory board sitting in the absence of a privative clause in the constituting statute, is that expressed in *Stedelbauer, supra*, wherein Martland J. stated:

In my opinion, such a review can be made, not only on a question of jurisdiction, but in respect of an error of law on the face of the record. That *certiorari* would issue to quash the decision of a statutory administrative tribunal for an error of law on the face of the record, although the error did not go to jurisdiction, was clearly stated in *R. v. Northumberland Compensation Appeal Tribunal, Ex p. Shaw*. That case was referred to by Kerwin J. (as he then was) in *Toronto Newspaper Guild v. Globe Printing Company*.

(p. 143)

In *McLeod v. Egan, supra*, the majority, speaking through Martland J., quashed an award made

building Company c. Harry W. Arthurs et al. (précité); *Union Carbide Canada Limited c. Weiler et al.*¹⁸; *General Truck Drivers Union, Local 938, et al. c. Hoar Transport Company Limited*¹⁹; *Air-Care Ltd. c. United Steel Workers of America et al.*²⁰; *McLeod et al. c. Egan et al.*²¹; et *The Board of Industrial Relations of the Province of Alberta and Sheet Metal Auto Body, Motor Mechanics, and Allied Production Workers, Local 414, Edmonton, Alberta c. Stedelbauer Chevrolet Oldsmobile Ltd.*²² Les motifs d'annulation des décisions de ces conseils ont été tour à tour décrits comme l'absence [TRADUCTION] «de pouvoir inhérent d'amender, de modifier ou de méconnaître la convention collective» (*Port Arthur*, précité, à la p. 96, le juge Judson; *Hoar Transport*, précité, à la p. 637), l'absence de compétence ou de pouvoir d'entendre un grief, après une décision préliminaire contraire aux dispositions de la convention collective (*Union Carbide*, précité, à la p. 970), et un excès de compétence si le conseil fait ce que la convention interdit expressément (*Air-Care Ltd.*, précité, à la p. 7).

Le critère de révision élaboré par cette Cour dans le cas d'un conseil dont la loi constitutive ne contient pas de clause privative, a été énoncé dans l'arrêt *Stedelbauer*, précité, où le juge Martland a dit:

[TRADUCTION] A mon avis, on peut exercer ce pouvoir de révision, non seulement sur une question de compétence, mais aussi à l'égard d'une erreur de droit qui apparaît à la lecture du dossier. L'arrêt *R. c. Northumberland Compensation Appeal Tribunal, Ex p. Shaw*, dit clairement qu'on peut annuler par *certiorari* la décision d'un tribunal administratif établi en vertu d'une loi dans le cas d'une erreur apparente à la lecture du dossier, même si cette erreur ne touche pas à sa compétence. Le juge Kerwin (plus tard juge en chef) a mentionné cet arrêt dans *Toronto Newspaper Guild c. Globe Printing Company*.

(p. 143)

Dans *McLeod c. Egan*, précité, le juge Martland, au nom de la majorité, a annulé une sentence

¹⁸ [1968] S.C.R. 966.

¹⁹ [1969] S.C.R. 634.

²⁰ [1976] 1 S.C.R. 2.

²¹ [1975] 1 S.C.R. 517.

²² [1969] S.C.R. 137.

¹⁸ [1968] R.C.S. 966.

¹⁹ [1969] R.C.S. 634.

²⁰ [1976] 1 R.C.S. 2.

²¹ [1975] 1 R.C.S. 517.

²² [1969] R.C.S. 137.

in arbitration proceedings for "an error in law on the face of the award in respect of the legal requirements of s. 11(2) of the Employment Standards Act" (p. 524). The Court of Appeal had taken the view that in construing the collective agreement, the board had placed thereon an interpretation that the language "will reasonably bear." The Chief Justice of Canada in concurring in the result reached by the majority concluded that the Court below had applied the test of "reasonableness" to the arbitrator's interpretation of a statute and not to the interpretation of the collective agreement. In doing so, the error of construction with reference to a statute appears to have been treated as an error with reference to a collateral or jurisdictional matter, and hence reviewable but on a different branch of the Court's authority.

arbitrale qui révélait «une erreur de droit à sa lecture même relativement aux exigences légales du par. (2) de l'art. 11» de *The Employment Standards Act* (p. 524). La Cour d'appel avait décidé que l'arbitre avait donné aux dispositions de la convention collective une interprétation «qu'elle pouvait raisonnablement supporter». Souscrivant à la décision de la majorité, le Juge en chef du Canada a conclu que la Cour d'appel avait appliqué le critère du caractère raisonnable à l'interprétation donnée par l'arbitre à une loi, et non à la convention collective. L'erreur d'interprétation relativement à une loi paraît ainsi avoir été considérée comme une erreur sur une question accessoire ou juridictionnelle, donc susceptible de révision, mais en vertu d'un autre pouvoir de la Cour.

This Court had occasion to discuss and apply the principles of judicial review, including review by motion to set aside, applicable to the awards of consensual tribunals in *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Flin Flon Lodge No. 1848 et al. v. Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited*²³; *Bell Canada v. Office and Professional Employees' International Union, Local 131*²⁴; *Metropolitan Toronto Police Association et al. v. Metropolitan Toronto Board of Commissioners of Police*²⁵; and *Zeller's (Western) Limited v. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 955 et al.*²⁶ The rule or principle of review in consensual circumstances has been expressed in different ways in these judgments, as for example in *I.A.M.A.W., Flin Flon, supra*, where the arbitrator's decision was held to be beyond review because it did not amend the collective agreement and "whether right or wrong, ... the board interpreted and did not amend the agreement. This being so, it did not exceed its jurisdiction and its award is valid." (*per* Martland J. at p. 118) In *Bell Canada, supra*, the majority of the Court, the Chief Justice dissenting, concluded that the award was subject to quashing because it was not a reference for determination of a

Cette Cour a eu l'occasion d'analyser et d'appliquer les principes de contrôle judiciaire, dont le contrôle par voie de requête en infirmation, applicables aux sentences de tribunaux choisis par les parties dans les arrêts *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Flin Flon Lodge No. 1848 et al. c. Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited*²³; *Bell Canada c. Office and Professional Employees' International Union, Local 131*²⁴; *Metropolitan Toronto Police Association et al. c. Le Bureau des Commissaires de Police de la Région métropolitaine de Toronto*²⁵; et *Zeller's (Western) Limited c. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 955 et al.*²⁶ La règle ou le principe applicable au contrôle judiciaire dans le cadre d'un arbitrage choisi par les parties a été exprimé de différentes façons dans ces arrêts; par exemple dans *I.A.M.A.W., Flin Flon*, précité, la Cour a conclu que la sentence n'était pas susceptible de révision parce que l'arbitre n'avait pas modifié la convention collective et, [TRADUCTION] «qu'il ait eu tort ou raison, ... le conseil a interprété la convention mais ne l'a pas modifiée. Il n'a donc pas outrepassé sa compétence et sa sentence est valide.» (le juge Martland, à la p. 118) Dans l'arrêt *Bell Canada*, précité, la majorité

²³ [1968] S.C.R. 113.

²⁴ [1974] S.C.R. 335.

²⁵ [1975] 1 S.C.R. 630.

²⁶ [1975] 1 S.C.R. 376.

²³ [1968] R.C.S. 113.

²⁴ [1974] R.C.S. 335.

²⁵ [1975] 1 R.C.S. 630.

²⁶ [1975] 1 R.C.S. 376.

specific question of law, but rather was a reference to the board for the decision of a grievance arising under a collective agreement but which involved the determination by the arbitrator of a preliminary jurisdictional question and the arbitrator exceeded his jurisdiction by in effect amending the agreement (pp. 340-1). This Court, by a majority decision in the *Toronto Police Association* case, *supra*, determined at p. 656, *per* Martland J., that:

... there was no submission of a question of law to the arbitrator on the basis that his decision would be binding upon the parties and not subject to any review.

and later at pp. 657-8:

The question of law which arose in the arbitration came up in the course of the consideration of a grievance in the ordinary way under the provisions of the collective agreement ... The arbitrator, in making a decision on the grievance put before him, was obligated to make a decision consistent with the agreement. Whether or not such a decision was or was not inconsistent with the agreement is clearly a question which could not be determined by the arbitrator himself.

Consequently, in my opinion, the form of submission made to the arbitrator, considered in the light of the defined restrictions on the arbitrator's powers as contained in the agreement, cannot be considered as a reference of a specific question of law which the parties have agreed to accept as binding and which, in consequence, is not subject to review by reason of an error or law on the face of the award.

In the result, the award was quashed for an error in law on the face of the record. In a more recent contact with this issue, this Court in *Zeller's (Western) Limited*, *supra*, declined to quash the award of a consensual board stating through Dickson J.:

If the board, upon entering the inquiry, is free of jurisdictional error and, in the course of the inquiry, acts in reasonable consonance with the powers which it may properly exercise under the statute or agreement from which its powers flow, the Court will respect both the autonomy and the conclusions of the board: *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Flin Flon Lodge No. 1848 et al. v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.*, [*supra*]

(at pp. 380-1)

de la Cour, le Juge en chef étant dissident, a conclu que la sentence pouvait être annulée parce qu'il ne s'agissait pas d'un compromis sur une question de droit précise, mais plutôt d'un renvoi au conseil pour qu'il décide d'un grief résultant d'une convention collective; l'arbitre devait cependant prendre une décision préliminaire quant à sa compétence, et il l'avait outrepassée en modifiant à toutes fins pratiques la convention (pp. 340 et 341). Dans l'arrêt *Toronto Police Association*, précité, cette Cour a décidé, le juge Martland parlant au nom de la majorité, à la p. 656:

... il n'y a pas eu de présentation d'une question de droit à l'arbitre à partir du principe que sa décision lierait les parties et ne serait pas susceptible de révision.

et plus loin aux pp. 657 et 658:

... La question de droit qui a été soulevée lors de l'arbitrage l'a été dans le cours ordinaire de l'audition d'un grief sous le régime des dispositions de la convention collective. ... L'arbitre, en rendant une décision sur le grief dont il était saisi, était obligé de rendre une décision compatible avec la convention. La question de savoir si cette décision est incompatible ou non avec la convention n'est certainement pas une question que l'arbitre lui-même peut trancher.

Par conséquent, à mon avis, la forme de compromis soumise à l'arbitre, considérée à la lumière des restrictions définies énoncées dans la convention quant aux pouvoirs de l'arbitre, ne peut être considérée comme un renvoi d'une question de droit précise que les parties ont convenu d'accepter comme liant les parties et qui, par conséquent, n'est pas sujet à révision pour erreur de droit à la lecture de la sentence.

La sentence fut donc annulée pour erreur de droit apparente à la lecture du dossier. Plus récemment, cette Cour a fait face à ce problème dans *Zeller's (Western) Limited*, précité, et a refusé d'annuler la sentence d'un conseil choisi par les parties; le juge Dickson a dit au nom de la Cour:

... Si, en procédant à l'enquête, le conseil n'est pas marqué d'une erreur d'ordre juridictionnel et si, au cours de l'enquête, il agit en conformité raisonnable avec les pouvoirs qu'il peut régulièrement exercer en vertu de la loi ou de la convention d'où il tire ses pouvoirs, la Cour respectera à la fois l'autonomie et les conclusions du conseil: *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Flin Flon Lodge No. 1848 et al. v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.* [précité]

(aux pp. 380 et 381)

This terminology would indicate an inclination to move in the direction of the pronouncements in *Westinghouse, supra*, and the *Barber case, supra*.

The spectrum of judicial review is completed by a bare reference to the restricted supervisory role of a court when faced with a privative clause (see *Mrs. Barbara Jarvis v. Associated Medical Services, Incorporated*²⁷; *Service Employees' International Union, Local No. 333 v. Nipawin District Staff Nurses Association*²⁸; and *Canadian Union of Public Employees Local 963 v. New Brunswick Liquor Corporation*²⁹). The only test in this category of judicial review is one of jurisdiction of the administrative tribunal. The structural jurisdiction of a board may not be enhanced by an error of law in the interpretation of the parent statute. *Per* Cartwright J. in *Jarvis, supra*, p. 502. The functional jurisdiction of the board may be destroyed in the course of the proceeding by a failure to meet the standards of natural justice and fairness. (*Hoogendoorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment Company and The United Steel Workers of America, Local 6266*³⁰). This is not the complete catalogue of the grounds for such review as we are not here concerned with this category of arbitration.

What then are the applicable standards of review by a court of an award by a statutory tribunal in the absence of a privative clause. Omnipresent is the duty of the court to enforce the law. The administrative tribunal must perform its mandate from the legislature, no more no less. Beyond that statement, the scope of review is more elusive of description; within that statement, all operations of the administrative tribunal are reviewable. I see no need nor indeed basis in the law for the importation into the legislated world of dispute settlement by compulsory arbitration of the ancient rules which grew up around the contractual dispute and its resolution by private arbitration. There is no real or fictional abandonment of the right of access to the courts by the parties to

Cette terminologie semble indiquer une tendance à se rapprocher des arrêts *Westinghouse* et *Barber*, précités.

Une simple mention du rôle limité de surveillance d'une cour en présence d'une clause privative complète le tableau du contrôle judiciaire (voir *Dame Barbara Jarvis c. Associated Medical Services, Incorporated*²⁷; *Union internationale des employés des services, local no. 333 c. Nipawin District Staff Nurses Association*²⁸ et *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. La Société des alcools du Nouveau-Brunswick*²⁹). Le seul critère applicable à ce type de contrôle judiciaire est celui de la compétence du tribunal administratif. Une erreur de droit dans l'interprétation de la loi constitutive ne peut étendre la compétence structurelle d'un conseil d'arbitrage (le juge Cartwright dans *Jarvis*, précité, p. 502). Le conseil peut aussi voir disparaître sa compétence fonctionnelle en cours de procédure s'il ne respecte pas les critères de justice naturelle et d'équité. (*Hoogendoorn c. Greening Metal Products and Screening Equipment Company and The United Steel Workers of America, Local 6266*³⁰). Cela ne constitue pas l'éventail complet des moyens donnant ouverture à ce genre de contrôle judiciaire, mais ce type d'arbitrage n'entre pas dans notre propos.

Quels sont donc les critères de révision qu'une cour peut appliquer aux sentences d'un tribunal dont la loi constitutive ne contient aucune clause privative? La cour a le devoir premier de faire respecter la loi. Le tribunal administratif doit s'acquiescer du mandat que lui a confié la législature, ni plus ni moins. Si l'on s'en tient à cet énoncé, tous les actes des tribunaux administratifs sont susceptibles de révision. Au delà de ce critère, il devient périlleux de chercher à délimiter la portée du pouvoir de révision. Je ne vois pas le besoin, ni même de fondement dans la loi, de transposer dans le régime législatif de règlement des conflits de travail par arbitrage obligatoire, les anciennes règles qui se sont élaborées dans le cadre des conflits contractuels et de leur règlement par arbi-

²⁷ [1964] S.C.R. 497.

²⁸ [1975] 1 S.C.R. 382.

²⁹ [1979] 2 S.C.R. 227.

³⁰ [1968] S.C.R. 30.

²⁷ [1964] R.C.S. 497.

²⁸ [1975] 1 R.C.S. 382.

²⁹ [1979] 2 R.C.S. 227.

³⁰ [1968] R.C.S. 30.

the labour dispute and so the law relating to statutory entities and the review of their decisions by *certiorari* applies. It has been the law for centuries that such supervision includes review of all inferior statutory tribunals for error of law on the face of the record. What constitutes an error of law is the core of the problem. Within its assigned field, the board must remain supreme. Its decisions on issues of fact are beyond the judicial reach. Questions of procedure and evidence are likewise the exclusive province of the board save only where the conduct of the tribunal in relation to these and many other matters becomes unfair to a party in the sense of the traditions of natural justice which form such a vital part of our law. All the categories of review by *certiorari* and motion to set aside mentioned above bear some jurisdictional hue. Even the assignment of unreasonable meaning, in the words of the Ontario Court of Appeal, reflects this hue because the giving of an unreasonable meaning to words in a collective agreement would be to thereby alter the charter under which the parties agreed to work. The charter expressly denies the right of an arbitrator to amend the agreement by his award and so it comes back again to a jurisdictional issue in the broadest sense of that term. It is undoubtedly the trend in the application of judicial review, be it *certiorari* or a procedural or statutory equivalent, to limit the scope of review to matters of jurisdiction in the narrow sense and to those errors of law which approximate jurisdictional issues in the broadest sense. Historically, it has been said by the courts on occasion that the parties to an arbitration, however it might have been constituted, would not have contemplated that the arbitrator would, in the making of his award, fail to uphold the applicable general law of the community. While this is so, it is equally, and here more vitally true that the law of review has evolved, even in the absence of a privative clause, to a point of recognition of the purpose of contractually-rooted statutory arbitration: namely, the speedy, inexpensive and certain settlement of differences without interruption of the work of the parties. The scope of review only mirrors this purpose if it concerns itself only with matters of law which assume jurisdictional proportions and this I conclude to be the present state of

trage privé. Les parties au conflit de travail n'ont pas abandonné leur droit de recours aux tribunaux de droit commun et elles ne sont d'ailleurs pas présumées l'avoir fait; par conséquent, il faut appliquer le droit relatif aux organismes établis en vertu de lois ainsi que la révision de leurs décisions par voie de *certiorari*. Il a été de droit constant pendant des siècles que cette surveillance comprend la révision des décisions de tous les tribunaux d'instance inférieure établis en vertu de lois quand une erreur de droit apparaît à la lecture du dossier. Le cœur du problème consiste à définir ce qu'est une erreur de droit. Le conseil doit conserver toute autorité sur le domaine qui lui est attribué. Ses décisions sur des questions de fait échappent au contrôle judiciaire. De même, les questions de preuve et de procédure sont du ressort exclusif du conseil, sauf si, à l'égard de ces questions et de beaucoup d'autres, le conseil agit de façon injuste envers une partie, compte tenu des traditions de justice naturelle qui constituent une partie si importante de notre droit. Une certaine coloration juridictionnelle touche tous les modes de révision par voie de *certiorari* et de requête en annulation mentionnés précédemment. Selon la Cour d'appel de l'Ontario, cela est vrai même dans les cas d'interprétation déraisonnable des dispositions d'une convention collective puisque cela équivaut à modifier le pacte que les parties se sont engagées à respecter. Ce pacte interdit expressément à l'arbitre de modifier la convention par sa sentence, et on en revient encore à un problème de compétence dans le sens le plus vaste de ce terme. Que ce soit par voie de *certiorari* ou de recours procédural ou légal du même genre, il existe en matière de contrôle judiciaire une nette tendance à limiter la portée du contrôle aux questions de compétence au sens restreint et aux erreurs de droit qui se rapprochent des questions de compétence au sens le plus large. Historiquement, les cours ont à l'occasion exprimé l'avis que les parties à un arbitrage, peu importe la façon dont celui-ci est prévu, n'ont pas envisagé que l'arbitre puisse, en rendant sa décision, transgresser le droit généralement applicable dans la collectivité. Bien que ce soit exact, il est tout aussi vrai que le droit relatif au contrôle judiciaire a évolué, même en l'absence de clause privative, au point où l'on reconnaît l'objectif de

the law of judicial review of such statutory tribunals.

The origin of the board here is consensual but, in its final form, statutory. It falls within the historic reach of *certiorari*. All boards, indeed all people and legal entities, are subject to the jurisdictional supervision of the Superior Court. A *certiorari* review of a statutory board free of a privative cloak, brings with it the added ground of review for error on the face of the record. Such error exceeds a difference of opinion by the reviewing tribunal on an interpretative issue and falls short of an error resulting in an excess of its jurisdiction on the part of the board. In the modern era of administrative law, such reviewable error as regards a contract must amount to an error relating to the construction of the constituting contract of such magnitude that the interpretation so adopted by the board may not be reasonably borne by the wording of the document in question, and hence such determination is beyond the contemplation of amount to an amendment of the constituting agreement. Such an error is beyond the authority given to the board in the charter or collective agreement. The arbitrator has indeed the right to be wrong, but not where the wrong amounts to an amendment of the charter itself. Hence the earlier observation that even in this element of error of law on the face of the record, the error must take on a jurisdictional aspect; thus something the parties did not bind themselves by contract not to challenge; something which expands or contracts the relationship between the parties beyond their reasonable contemplation.

Where the error in the award relates to the statute whose interpretation is required of the board in the course of determining the dispute, the test of reviewable error is of the same scope and

l'arbitrage prévu par la loi mais d'origine contractuelle, soit le règlement rapide, sûr et peu coûteux des différends sans interruption du travail des parties. L'étendue du pouvoir de révision ne fait que refléter cet objectif s'il ne s'intéresse qu'aux questions de droit à incidences juridictionnelles, et je conclus qu'il s'agit là de l'état actuel du droit en matière de contrôle judiciaire de ces tribunaux établis en vertu de lois.

Dans la présente affaire, le conseil a été à l'origine choisi par les parties; toutefois, dans sa forme finale, il tombe dans la catégorie des conseils établis en vertu d'une loi. Il étreint donc dans le cadre historique du *certiorari*. Tous les conseils, et d'ailleurs toutes les personnes et entités juridiques, sont en matière de compétence, soumis à la surveillance d'une cour supérieure. Un recours en *certiorari* contre un conseil que ne protège aucune clause privative permet en outre d'utiliser comme motif de révision l'erreur apparente à la lecture du dossier. Pareille erreur va plus loin qu'une simple divergence d'opinion du tribunal supérieur quant à un problème d'interprétation, il ne s'agit pas d'une erreur qui amène le conseil à outrepasser sa compétence. En droit administratif moderne, une erreur susceptible de révision en matière de contrat doit être une erreur d'interprétation d'une gravité telle que le texte du document en question ne peut pas raisonnablement justifier l'interprétation adoptée par le conseil et que cette interprétation équivaut à une modification ou à une transgression de la convention. En faisant une erreur de cette nature, un conseil outrepassse les pouvoirs que lui confère le pacte ou la convention collective. L'arbitre a bien sûr le privilège de se tromper, mais pas au point de modifier le pacte lui-même. D'où la remarque précédente que, même dans les cas d'erreur de droit apparente à la lecture du dossier, l'erreur doit avoir une incidence juridictionnelle; il s'agit donc d'une erreur que les parties ne se sont pas engagées par contrat à ne pas contester; une erreur qui étend ou restreint la relation entre les parties plus que celles-ci ne l'ont voulu.

Lorsque l'erreur dans la sentence porte sur la loi que le conseil doit interpréter pour trancher le différend, le critère de révision est de même nature et de même portée, à une importante exception

type, with one important exception. The test is objective and an error in law in statutory interpretation is unsoftened by the qualification that the assigned interpretation must be one which the words will not reasonably bear. This is so because the parties are not in law deemed to have authorized the board to settle their differences contrary to the statutes of the community. A primary jurisdictional error arising on a misinterpretation of the parent or constituting statute is reviewable as a jurisdictional error as no error in the interpretation of such a statute may increase or diminish the jurisdiction of the board. On the other hand, questions of admission and interpretation of evidence and procedure are all matters assigned exclusively to the board as are all questions of fact. The parties are seeking and must be permitted to achieve a quick, effective and economical yet above all a fair method for the settlement of their grievances without interruption of work. Unfairness, the adoption of procedures contrary to natural justice, arbitrary conduct, refusal to discharge their function, fraud and bias in law, are all matters that transcend the classification of error in law on the face of the record. They are all jurisdictional in the fundamental sense of that term, and hence are reviewable through *certiorari* or its equivalent, with or without a privative clause. Such errors of law are not the same as but are equatable to the jurisdictional error which may arise from wrongful conclusions in statutory interpretation as in the *Jarvis* case, *supra*. Similarly, a decision without any evidence whatever in support is reviewable as being arbitrary; but on the other hand, insufficiency of evidence in the sense of appellate review is not jurisdictional, and while it may at one time have amounted to an error reviewable on the face of the record, in present day law and practice such error falls within the operational area of the statutory board, is included in the cryptic statement that the board has the right to be wrong within its jurisdiction, and hence is free from judicial review.

près. Il s'agit d'un critère objectif, et une erreur de droit sur l'interprétation d'un texte de loi n'est pas soumise à la réserve que le texte ne doit pas pouvoir raisonnablement justifier l'interprétation donnée. Il en est ainsi parce que les parties ne sont pas réputées en droit avoir autorisé le conseil à trancher leurs différends contrairement aux lois de la collectivité. Un excès de compétence fondamental résultant d'une mauvaise interprétation de la loi constitutive est susceptible de révision en tant qu'excès de compétence puisqu'on ne peut étendre ou restreindre la compétence du conseil par une erreur dans l'interprétation de cette loi. Par ailleurs, toutes les questions relatives à la réception et à l'interprétation de la preuve et à la procédure relèvent exclusivement du conseil puisque ce sont des questions de fait. Les parties recherchent avec raison un mécanisme rapide, efficace, économique et surtout équitable de règlement de leurs griefs sans interruption du travail. L'injustice, l'adoption de procédures contraires à la justice naturelle, une conduite arbitraire, le refus d'exercer ses fonctions, la fraude et la partialité constituent des motifs juridiques qui transcendent l'erreur de droit apparente à la lecture du dossier. Il s'agit là d'excès de compétence dans le sens fondamental du terme et ces erreurs sont susceptibles de révision par voie de *certiorari* ou de recours semblable, qu'il y ait ou non une clause privative. Ces erreurs de droit ne sont pas identiques aux excès de compétence qui découlent de l'interprétation erronée d'une loi, comme dans l'affaire *Jarvis*, précitée, mais on peut les y assimiler. De la même façon, une décision qui ne serait étayée par aucune preuve pourrait être révisée parce qu'elle est arbitraire; cependant, l'insuffisance de la preuve au sens donné à cette expression en matière d'appel ne comporte pas un excès de compétence et, bien qu'à une certaine époque elle ait pu équivaloir à une erreur de droit apparente à la lecture du dossier, le droit et la pratique actuels considèrent qu'une telle erreur fait partie du domaine opérationnel d'un conseil établi en vertu d'une loi, ce que traduit l'énoncé sibyllin suivant lequel le conseil a le privilège de se tromper dans les limites de sa compétence, et son erreur n'est donc pas soumise au contrôle judiciaire.

This discussion but points in outline the map of jurisdictional review, its scope and nature, but this is and must remain a remedy with adaptable flexibility. The administrative juridical mechanism itself is still growing and evolving. With it will grow and evolve the concomitant interrelationship between the administrative tribunal and the superior court, for whatever form the administrative board or agency takes on, the interest of the community will always require the supervision which will ensure to the community the first rule of an organized community, and that is that all inhabitants, legal and natural, must participate in the workings of the community within their assigned role or region. As Professor Wade has said in "*Administrative Law*", *supra*, at p. 255:

If administrative tribunals and authorities could trespass uncontrollably outside their proper fields, there would no longer be order in the legal system. Order can be preserved only if jurisdictional demarcation disputes can always be carried to the regular courts of law, and so brought within a unified hierarchy of authority.

For at least a half a century the courts on the one hand and administrative tribunals on the other have sought to produce an interface or interrelationship which will promote the foregoing object of judicial review and at the same time promote and facilitate the response through administrative law to the community need for just yet speedy disposition of the great volume of industrial and commercial disputes arising in the field of labour relations. Hence the search for terminology with a clear and constant meaning, for procedures which will promote the interests of both court and board and through them the community in this rather complex field of political, social and legal relations.

The Award Re the Respondent Wilson

What then is the result on the application of this law to these arbitrations? The four grievors must, in my view, be treated in two different groups, the first group consisting only of the grievor Wilson, and the second group of the other three. I turn first to the grievor-respondent Wilson. Wilson is

Ces commentaires ne donnent qu'une esquisse du pouvoir de révision pour défaut de compétence, de sa portée et de sa nature, mais il s'agit d'un recours souple, et qui doit le rester. Le système juridique administratif lui-même continue à croître et à évoluer. L'interrelation entre les tribunaux administratifs et les cours supérieures croîtra et évoluera parallèlement puisque, quelle que soit la forme des tribunaux ou organismes administratifs, l'intérêt de la collectivité exigera toujours une surveillance qui assure le respect de la règle première de toute collectivité organisée, soit que toutes les personnes qui la composent, morales et physiques, doivent participer aux activités de la collectivité dans les limites de leur rôle et de leur compétence. Comme le dit le professeur Wade dans "*Administrative Law*", précité, à la p. 255:

[TRADUCTION] Si les tribunaux et les organismes administratifs pouvaient déborder sans aucun contrôle du domaine qui leur est assigné, il n'y aurait plus aucun ordre dans le système juridique. On ne peut préserver cet ordre que si les différends sur la délimitation de la compétence peuvent être référés aux tribunaux de droit commun et soumis ainsi à une autorité hiérarchique unifiée.

Pendant au moins un demi-siècle, les cours d'une part et les tribunaux administratifs d'autre part ont tenté de créer un rapport ou une interrelation pour promouvoir les objectifs du contrôle judiciaire décrits précédemment, tout en apportant, grâce au droit administratif, une réponse aux aspirations de la collectivité vers un règlement rapide mais juste du nombre important de différends industriels et commerciaux dans le domaine des relations de travail. D'où la recherche d'une terminologie claire et uniforme, de procédures qui respectent les intérêts des cours et des tribunaux administratifs et, par leur intermédiaire, ceux de la collectivité dans ce domaine plutôt complexe de relations politiques, sociales et juridiques.

La sentence à l'égard de l'intimé Wilson

Quelle est alors la conséquence de ces principes de droit sur ces cas d'arbitrage? A mon avis, il faut séparer les quatre réclamants en deux groupes distincts, le premier qui ne comprend que Wilson, et le deuxième les trois autres. Je traiterai d'abord du réclamant intimé Wilson. Wilson est le

the "Plant Chairman" to use the words of Article 8, and as such he is the Chairman of the Union Bargaining Committee. By reason of Article 8 of the contract, the company is obligated to, and did in fact pay, Wilson according to the highest rate of pay in the bargaining unit calculated on the basis of a straight 40-hour work week. According to the agreement, when the Plant Chairman ceases to hold such office, he shall be reinstated consistent with his seniority to the classification in which he was employed when selected as Plant Chairman. By other terms of the collective agreement, the company is bound to provide the Plant Chairman with an office and certain specified office equipment, as well as information concerning "starts, lay-offs, discharges, releases, re-calls and changes in job classification", as well as providing "Company forms involving transfers of employees".

It is agreed that by reason of the terms of the collective agreement, Wilson, on being elected Chairman of the Union Bargaining Committee, was not required to perform any service to the Company in the plant or elsewhere. No doubt he had considerable duties and responsibilities to the union membership in the discharge of his duty as Plant Chairman, but neither Article 8, nor indeed any other part of the collective agreement, creates in Wilson any duty to perform any services for the Company. The agreement stipulates that the Plant Chairman shall receive "the rate of pay" specified in the agreement, and by implication obligates the Company to pay such moneys to Wilson. Neither by express term nor by any implication is this payment made by the Company to Wilson as Plant Chairman in compensation for any services rendered or to be rendered by Wilson to the Company as an employee; or indeed as Committee Chairman. If indeed such office involved a duty being owed by the Chairman to the Company, it would place the Chairman in a hopeless position of conflict, and even if such duties were hinted at in the agreement, a court would be loath to imply their presence. We are not troubled with any such consideration in this instance because the agreement clearly gives rise to no duty in Wilson to the Company to perform any services as an employee.

«président du comité d'entreprise», pour reprendre les termes de l'article 8, et à ce titre il est président du comité syndical de négociation. En vertu de l'article 8 de la convention, la compagnie doit payer Wilson, ce qu'elle a effectivement fait, au taux le plus élevé dans l'unité de négociation, sur une base hebdomadaire de 40 heures de travail au taux régulier. Selon la convention, lorsque le président du comité d'entreprise quitte son poste, il retourne, compte tenu de son ancienneté, au département où il était employé avec la classification qu'il avait avant d'être choisi président du comité d'entreprise. En vertu d'autres dispositions de la convention collective, la compagnie doit lui fournir un bureau et certains accessoires, des renseignements sur «l'embauche, les mises à pied, les congédiements, les renvois, les rappels au travail et les changements de classification d'emploi», ainsi que «les formulaires (de la compagnie) relatifs aux mutations d'emploi».

Il est admis qu'en vertu des dispositions de la convention collective, après son élection à titre de président du comité syndical de négociation, Wilson n'avait aucune tâche à accomplir pour la compagnie dans l'usine ou ailleurs. Ses fonctions de président du comité d'entreprise lui imposaient sans aucun doute d'importantes responsabilités envers les membres du syndicat, mais ni l'article 8 ni aucun autre article de la convention ne lui imposaient l'obligation d'accomplir quelque travail que ce soit pour la compagnie. La convention prévoit que le président du comité d'entreprise doit être payé au «taux» prévu par la convention, et oblige par conséquent la compagnie à payer cette somme à Wilson. Wilson ne reçoit pas cette rémunération à titre de président du comité d'entreprise, en considération de services rendus ou à rendre en tant qu'employé—ou encore en tant que président du comité de négociation—que ce soit expressément ou implicitement. Si ces fonctions obligeaient le président envers la compagnie, il serait placé dans une situation de conflit intenable, et même si la convention faisait allusion à ce genre d'obligations, une cour hésiterait à conclure à leur existence. Ce problème ne nous concerne pas ici puisque la convention n'impose à Wilson aucune obligation de travailler pour la compagnie à titre d'employé.

Arbitration cases in the field of labour relations in the Province of Ontario have in the past indeed found that "special duties" arise in an employee over and above his duties as an employee where that employee holds a responsible office in the trade union or in the trade union structure recognized in the collective agreement. More recently, the flow is in the other direction, that is to say, a recognition that no duty arises in an employee to the employer by reason of union office over and above his duty arising in law as an employee. A helpful discussion of these cases is found in *Canadian Labour Arbitration*, Brown and Beatty, 1977, p. 375, which states in part as follows:

An issue which has arisen with some frequency, particularly in the context of an unlawful strike, is whether the officers of a union owe a higher duty to their employer than other members of the workforce and, accordingly, whether they may be liable to more severe disciplinary sanctions for engaging in similar acts of misconduct. Until recently, the vast majority of arbitrators had expressed the view without reservation that an employer could properly consider the fact that an employee was an officer of the union, had assumed certain unique responsibilities as a result of his office, and could therefore invoke more severe disciplinary sanctions against such a person for his misbehaviour. A minority of arbitrators, however, has argued that, while such persons may, by virtue of their position in the union, expose the union to certain liabilities as a result of their behaviour, it should not follow that they owe any additional or special personal obligations to the company over and above their normal responsibilities as employees.

In reviewing the arbitration of the related grievances by Hill concerning these same events at the appellant plant, Weatherston J., sitting in Weekly Court, in discussing this same problem, stated:

Union office creates a higher degree of responsibility, but does not create a new duty to the employer.

Re Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd. and International Union, United Automobile Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (1974), 48 D.L.R. (3d) 481 at p. 487.

In the case of *Re Federation of Telephone Workers of British Columbia and British Columbia Tele-*

Les sentences arbitrales en matière de relations de travail en Ontario ont dans le passé conclu qu'un employé a des «obligations particulières» en plus de ses responsabilités d'employé lorsqu'il détient un poste dans le syndicat ou dans la structure syndicale reconnue dans la convention collective. La tendance récente est à l'inverse, c'est-à-dire qu'on admet qu'un employé n'a pas d'obligation envers l'employeur en raison de son poste syndical, en plus des obligations que la loi lui impose à titre d'employé. On trouve dans *Canadian Labour Arbitration*, Brown et Beatty, 1977, p. 375, une analyse intéressante de ces décisions qui se lit en partie comme suit:

[TRADUCTION] Une question qui s'est posée assez souvent, surtout dans le cadre d'une grève illégale, est de savoir si les responsables syndicaux ont de plus grandes obligations que les autres employés à l'égard de leur employeur et, donc, s'ils sont passibles de sanctions disciplinaires plus sévères pour des fautes semblables. Jusqu'à ces derniers temps, la plupart des arbitres avaient émis sans réserve l'opinion qu'un employeur était justifié de tenir compte du fait qu'un employé était un responsable syndical, ce qui imposait à ce dernier certaines obligations particulières, et qu'il pouvait ainsi lui imposer des sanctions disciplinaires plus sévères s'il commettait une faute. Toutefois, une minorité d'arbitres soutenait que, bien que ces personnes puissent faire encourir certaines responsabilités au syndicat en raison de leur poste et de leur conduite, on ne devrait pas en déduire qu'elles ont des obligations personnelles particulières envers la compagnie, en plus de leurs responsabilités normales d'employés.

Le juge Weatherston de la Cour des sessions hebdomadaires disait ce qui suit lors de la révision de l'arbitrage des griefs connexes présentés par Hill à l'égard des mêmes incidents survenus dans l'usine de l'appelante:

[TRADUCTION] Un poste syndical impose de plus grandes responsabilités, sans toutefois créer d'obligations nouvelles envers l'employeur.

Re Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd. and International Union, United Automobile Aerospace and Agricultural Implement Workers of America (1974), 48 D.L.R. (3d) 481, à la p. 487.

Dans *Re Federation of Telephone Workers of British Columbia and British Columbia Tele-*

*Telephone Co.*³¹, Dohm J. in discussing a relationship or status similar to that of the respondent Wilson said:

It may be that this employee wronged his employer by not being loyal to his employer. It could also be said that he wronged his union by not advising the picketers that they were on an unlawful course which could have resulted in damages to the union. It may be that he did not act as a responsible trade union officer should act in the interests of his fellow workers. He could have been disciplined as an ordinary rank-and-file member and received a penalty commensurate with the degree of responsibility. These factors, however, are no basis for implying into the contract of service a special duty by reason of his being a union officer. In my view, there was no error in law on the face of the award and I accordingly dismiss the application. Although it was not urged before me, I would apply the same test above mentioned to the suggestion that this special duty could be implied by law into the collective agreement. I am of the opinion that union officers personally do not owe any special duty to the employer unless specific terms are arrived at in the collective agreement. Responsible union leadership, however, would seem to require, apart from any legal duty, that in the interests of the employer and the union, the leaders should see that the terms of the collective agreement are carried out and should give proper leadership to their fellow employees when the terms of the collective agreement are wrongly broken.

(pp. 20-1)

In my respectful view, the use of the words "duty" and "responsibility" tends to becloud the true relationship between the parties. The law has never recognized that a bargaining representative of a group of employees owed a duty in such a role to the employer. He may owe a duty to the community (but that we do not need to decide here), and he clearly owes a duty to his constituents, but the total fabric and structure of labour relations is predicated upon the integrity in law and in fact of the representatives of both sides to the bargaining process. That integrity is not promoted, and in fact would be defeated, if the law were to place in the representative of the employees a duty enforceable by the company, or indeed a duty, the failure to exercise which would expose the employee repre-

*phone Co.*³¹, le juge Dohm faisait des commentaires sur un employé dont la situation était semblable à celle de l'intimé Wilson:

[TRADUCTION] Il est possible que cet employé ait causé un préjudice à son employeur par manque de loyauté. On pourrait également dire qu'il a causé un préjudice au syndicat en n'avertissant pas les piqueteurs qu'ils agissaient illégalement, ce qui aurait pu entraîner la responsabilité du syndicat. Il se peut qu'il n'ait pas agi comme un agent syndical responsable le devrait dans l'intérêt de ses collègues de travail. Il aurait pu être puni comme un employé ordinaire et recevoir une sanction proportionnelle à son degré de responsabilité. Cependant, ces facteurs ne permettent pas de conclure que le contrat de travail lui impose une obligation particulière en raison de son poste syndical. A mon avis, la sentence ne contenait pas d'erreur apparente à sa lecture, et je rejette donc la demande. Bien que cela n'ait pas été plaidé devant moi, j'appliquerais le même critère si l'on soutenait que ces obligations particulières sont réputées faire partie de la convention collective par l'effet de la loi. Je suis d'avis que les responsables syndicaux n'ont pas d'obligations personnelles particulières envers leur employeur, à moins de dispositions expresses à cet effet dans la convention collective. Mise à part toute obligation légale, il semblerait toutefois que des dirigeants syndicaux responsables devraient s'assurer, dans l'intérêt de l'employeur et du syndicat, que les dispositions de la convention collective sont respectées et devraient également assumer correctement leurs fonctions de direction à l'égard de leurs collègues employés, si la convention collective n'est pas respectée.

(pp. 20 et 21)

A mon humble avis, l'emploi des mots «obligation» et «responsabilité» tend à obscurcir la vraie nature des relations entre les parties. Le droit n'a jamais reconnu qu'un représentant qui négocie pour un groupe d'employés a en cette qualité des obligations envers l'employeur. Il peut avoir des obligations envers la collectivité (mais il n'est pas nécessaire d'en décider ici) et il a certainement des obligations envers ceux qu'il représente, mais la structure et la nature même des relations de travail reposent sur l'autonomie en droit et en fait des représentants des parties dans le processus de négociation. Cette autonomie ne serait pas favorisée, et serait en fait détruite, si la loi imposait aux représentants des employés une obligation que la compagnie pourrait faire exécuter, ou encore une

³¹ (1971), 23 D.L.R. (3d) 18.

³¹ (1971), 23 D.L.R. (3d) 18.

sentative to punitive action of any kind by the company against the employee in his status as employee.

The obligation by the Company to provide a salary to the Plant Chairman under Article 8 is analogous to a fringe benefit to the members of the bargaining unit to be provided by the Company under the collective agreement. If the members of the bargaining unit wished to have a full-time spokesman or administrator acting in their interests in the administration of the agreement, such members would be obligated to provide the necessary income to enable their elected or selected representative to so serve them. Here the obligation to make such payment has been transferred by Article 8 from the union members to the Company, and hence the analogy to the payment by the Company of a fringe benefit to members of the bargaining unit. Gilbert E. Dwyer, in an article entitled 'Employer-Paid "Union Time" Under the Federal Labor Laws' (1961) 12 *Labor Law Journal* 236, at p. 242, stated as follows:

Is a union official or representative *who performs no work* for the employer an employee merely because he is carried on the payroll?

May employer payments to such an individual be reasonably regarded as compensation for service as an employee?

May employer payments to such an individual be reasonably regarded as made "by reason of" his service as an employee?

As to the latter two questions, it is difficult to conceive of adequate union representation being equated with service to the employer.

The matter, however, does not end there. Since Wilson is not an employee of the Company in that he is chosen by the Union and put in office by selection by Union members in the manner prescribed by Article 8, the Company cannot discharge him from that office. He holds no other office. He is not an employee except in the sense that he has a residual right upon ceasing to hold such office to be returned to the classification from whence he came. This right cannot be the subject of unilateral destruction by the Company by

obligation dont l'inexécution exposerait le représentant des employés à une quelconque mesure disciplinaire de la part de la compagnie, en sa qualité d'employé.

L'obligation qu'a la compagnie de payer un salaire au président du comité d'entreprise en vertu de l'article 8 est analogue aux avantages sociaux que la compagnie doit fournir aux membres de l'unité de négociation en vertu de la convention collective. Si les membres de l'unité de négociation voulaient qu'un porte-parole ou un administrateur veille à plein temps à leurs intérêts dans l'application de la convention collective, ils devraient verser une rémunération qui permette à ce représentant élu ou choisi de s'acquitter de ces fonctions. En vertu de l'article 8, l'obligation d'effectuer ce paiement a été transférée des membres du syndicat à la compagnie, d'où l'analogie avec les avantages sociaux payés par la compagnie aux membres de l'unité de négociation. Dans un article intitulé «Employer-Paid «Union Time» Under the Federal Labor Laws» (1961) 12 *Labor Law Journal* 236, Gilbert E. Dwyer écrit à la p. 242:

[TRADUCTION] Un agent ou représentant syndical *qui n'accomplit aucun travail* pour l'employeur est-il un employé, simplement parce qu'il figure sur la liste de paie?

Peut-on raisonnablement considérer que les paiements faits par un employeur à cette personne sont une compensation pour services rendus à titre d'employé?

Peut-on raisonnablement considérer que les paiements faits par l'employeur à cette personne le sont «en raison de» ses services à titre d'employé?

En ce qui concerne les deux dernières questions, on peut difficilement assimiler une représentation syndicale convenable à un service rendu à l'employeur.

Il y a plus toutefois. Étant donné que Wilson n'est pas un employé de la compagnie en ce qu'il est choisi par le syndicat et nommé à son poste par les membres du syndicat conformément à l'article 8, la compagnie ne peut le congédier de ce poste. Il ne détient pas d'autre poste. Il n'est pas un employé sauf dans le sens où il possède un droit résiduel de reprendre sa classification antérieure s'il cesse d'occuper ce poste. Ce droit ne peut être enlevé unilatéralement par la compagnie par suite d'une prétendue faute de la part du président du

reason of alleged misconduct by the Plant Chairman in the discharge of his office. In any case, it is abundantly clear that his status as an "employee" may not be the subject of disciplinary action by the Company, whatever other rights or consequences may flow from the alleged misconduct, and therefore the action taken by the Company on October 3rd, 1973 terminating his employment is a nullity. That notice stated in part:

Further to our telegram of Tuesday, October 2nd 1973 this will confirm that your employment has been terminated for the role you played in the work interruption of October 2nd, 1973.

Since this alleged termination is a nullity and thus has no effect on the status of Wilson under the collective agreement as Plant Chairman, and since he has no other status within reach of the Company's disciplinary action, there is nothing which may serve as the ultimate basis for an award in response to the grievance filed by Wilson, and consequently, the award of the arbitrator in this circumstance should have reflected this nullity.

I must, however, deal with one sentence found in Article 8 which states as follows: "He [the Plant Chairman] shall be responsible to the Manager, Labour Relations, or his nominee". It might be arguable that this sentence in isolation places some duty flowing from Wilson to the Manager, Labour Relations of the appellant-employee. As in the interpretation of contracts and statutes generally, however, sentences can rarely be construed in isolation, and almost always must be construed in the context and circumstances in which they are found in the entire document. If the Plant Chairman does indeed owe some duty to the employer for which he is accountable in law, he has, as I have already stated, a fundamental conflict of interest. In the field of labour relations, it is difficult to contemplate a situation where somehow, by implication, direct or indirect, an officer or representative of members of the bargaining unit may be rejected, discharged or interrupted in the course of performing his duties as a union representative within the four corners of the collective agreement. To construe the agreement otherwise would be to reduce the Bargaining Committee to a managerial

comité d'entreprise dans l'exécution de ses fonctions. Quoi qu'il en soit, il est évident que son statut d'«employé» ne peut faire l'objet de sanctions disciplinaires par la compagnie, quels que soient par ailleurs les autres droits ou effets qui peuvent résulter de la prétendue faute, et par conséquent la mesure prise par la compagnie le 3 octobre 1973 pour mettre fin à son emploi est nulle. Cet avis énonçait en partie ce qui suit:

[TRADUCTION] Suite à notre télégramme du mardi 2 octobre 1973, la présente confirme qu'il a été mis fin à votre emploi en raison de votre rôle dans l'arrêt de travail du 2 octobre 1973.

Puisque ce prétendu congédiement est nul et n'a ainsi aucun effet sur le statut de Wilson à titre de président du comité d'entreprise en vertu de la convention collective, et puisqu'il ne possède aucun autre statut qui le soumette au pouvoir disciplinaire de la compagnie, il n'existe aucun motif qui puisse justifier une sentence en réponse au grief présenté par Wilson, et la sentence de l'arbitre aurait donc dû en l'espèce tenir compte de cette nullité.

Il me faut cependant traiter de la phrase qu'on retrouve à l'article 8: «Il (le président du comité d'entreprise) relève du gérant des relations de travail ou de son représentant». On pourrait soutenir que cette phrase, prise hors contexte, impose à Wilson certaines responsabilités envers le gérant des relations de travail de l'employeur appelante. Tout comme en matière d'interprétation des contrats et des lois cependant, les phrases peuvent rarement être interprétées isolément et doivent presque toujours l'être par rapport au contexte et aux dispositions du document en son entier. Si le président du comité d'entreprise a effectivement certaines obligations légales envers l'employeur, il est alors fondamentalement placé—comme je l'ai déjà dit—dans une position de conflit d'intérêts. En matière de relations de travail, il est difficile d'imaginer une situation où, directement ou indirectement, un agent ou un représentant des membres de l'unité de négociation puisse être renvoyé, congédié ou suspendu alors qu'il s'acquitte de ses fonctions syndicales conformément à la convention collective. Interpréter différemment la convention équivaudrait à réduire les travaux du comité de

puppet show because, in the fullness of time, their individual economic well-being will come to depend upon the maintenance of some relationship with management. This is, of course, fundamentally hostile to the basic concept of the rights of labour and indeed of the rights of management in the long term. Therefore, I have no difficulty in interpreting the above-quoted sentence to refer to an attachment of the Plant Chairman to the office of the Manager, Labour Relations for such administrative details as picking up the monthly or weekly remuneration prescribed by the agreement as his entitlement, arranging his return to plant duty when that time comes, etc. and I read no other significance into the sentence.

The Divisional Court, for the reasons set out above in the excerpt from the reasons of Osler J., quashed the award by reason of the adoption by the arbitrator of a construction of s. 8 of the collective agreement which its words would not reasonably bear. The arbitrator in doing so found Wilson under a duty to the company with reference to the administration of the collective agreement. If I had not concluded, as already stated, that Wilson was not subject to discharge by the company either for wrongfully withholding his services, which he did not do, or by reason of a breach of duty owed by Wilson to the company under the collective agreement, I would reach the same substantive conclusion as the Divisional Court. I would do so because of the attribution of the learned arbitrator to the grievor Wilson of a duty to the company in his labour relations role under the collective agreement. Because the award uses the words "responsibility" and "culpability" interchangeably with reference to the grievor's liability or exposure to discharge as a penalty for breach of duty, it is not entirely clear as to what the "special relationship" between the company and Wilson is, nor the nature of the duty which thereby results. What is clear, however, is that the award includes the following statements with reference to the grievor Wilson:

His full time duties are directed to the administering of the collective agreement and in this he is responsible to

négociation à un spectacle de marionnettes manipulées par la direction puisque le bien-être économique individuel dépendrait, avec le temps, du maintien de certains rapports avec la direction. Il s'agit bien sûr d'une idée essentiellement opposée, à long terme, à la conception fondamentale des droits des travailleurs, ainsi qu'à ceux de la direction. Je n'éprouve donc aucune difficulté à interpréter la phrase citée précédemment de manière que le président du comité d'entreprise relève du bureau du gérant des relations de travail pour des détails administratifs comme recevoir la rémunération mensuelle ou hebdomadaire prévue par la convention collective, voir à son retour à l'usine le temps venu, etc., et je n'y trouve aucun autre sens.

Pour les raisons mentionnées dans l'extrait précité des motifs du juge Osler, la Cour divisionnaire a annulé la sentence parce que l'arbitre avait donné aux dispositions de l'article 8 de la convention collective une signification qu'elles ne peuvent raisonnablement avoir. Ce faisant, l'arbitre a considéré que Wilson avait des obligations envers la compagnie au sujet de l'application de la convention collective. Si je n'avais pas conclu, comme je l'ai déjà dit, que Wilson ne pouvait être congédié par la compagnie soit pour avoir illégalement cessé de travailler—ce qu'il n'a pas fait—soit pour inexécution d'une obligation qu'il aurait eue envers la compagnie en vertu de la convention collective, j'en viendrais sur le fond à la même conclusion que la Cour divisionnaire. Je le ferais parce que le savant arbitre a considéré qu'en vertu de la convention collective, le réclamant Wilson avait une obligation envers la compagnie vu le rôle que lui confie la convention collective dans les relations de travail. Étant donné qu'on utilise indistinctement les mots [TRADUCTION] «responsabilité» et [TRADUCTION] «culpabilité» dans la sentence pour exprimer que le réclamant risquait ou encourait un congédiement pour inexécution de ses obligations, les «rapports spéciaux» entre la compagnie et Wilson ne sont pas tout à fait clairs, pas plus que la nature des obligations qui en découlent. Ce qui est clair cependant, c'est qu'on trouve dans la sentence les remarques suivantes à l'égard du réclamant Wilson:

[TRADUCTION] Il doit s'occuper à plein temps de l'application de la convention collective et, à ce titre, il relève

the manager, labour relations, pursuant to the provisions of Article 8 of the collective agreement. Since he is paid by the company solely for administering the collective agreement as plant chairman, he must assume more responsibility for its proper and lawful administration than if he were not paid for this function.

and later in the award:

For this reason, if for no other, Mr. Wilson must bear the greatest responsibility for what occurred on October 2nd since he failed to demonstrate that he had actively attempted to enforce the provisions of the collective agreement at the direction of the manager of labour relations and to cause the members of the bargaining unit to do likewise.

The union President, Mr. Kirkby (who is not involved in these proceedings because he was not discharged by the company) was on leave of absence and was paid by the union and not by the company. The arbitrator, in pointing out the difference between Kirkby on the one hand and Wilson on the other in their relationship with the company, stated:

In this respect Mr. Kirkby was in a different position than Mr. Wilson. Mr. Kirkby was on a full time leave of absence from the bargaining unit for the duration of his term of office as president of the local union. He was not paid by the company. During his leave of absence he owed no duty to the company as an employee. His only duty was to the union.

After making the foregoing comments successively, though at different stages of the award, the disposition by the arbitrator concludes:

The grievor's leadership position within the bargaining unit made his unlawful actions more culpable than employees who hold lesser positions of leadership within the bargaining unit. It is not the position within the union per se which causes responsibility to the company to attach to the grievor. It was his position as a leader of the bargaining unit members, which was recognized by the parties in the manner described above in the collective agreement that created the greater responsibility for his active role. Indeed, since Article 8 requires the company to deal with the bargaining committee when matters arise under the collective agreement, the company is entitled to rely on the members of the bargaining committee to share the responsibility to inform the

du gérant des relations de travail, conformément à l'article 8 de la convention collective. Vu que la compagnie le paie seulement pour voir à l'application de la convention collective à titre de président du comité d'entreprise, il doit assumer pour sa bonne application suivant la loi une plus grande responsabilité que s'il n'était pas payé pour ces fonctions.

Et on lit plus loin dans la sentence:

[TRADUCTION] Pour cette raison, à tout le moins, M. Wilson doit porter la plus grande part de responsabilité des incidents du 2 octobre puisqu'il n'a pas démontré qu'il avait essayé concrètement de faire respecter les dispositions de la convention collective selon les directives du gérant des relations de travail, et d'inciter les membres de l'unité de négociation à en faire autant.

Le président du syndicat, M. Kirkby, (qui n'est pas partie à ces procédures puisqu'il n'a pas été congédié par la compagnie) était en congé autorisé, payé par le syndicat et non par la compagnie. En soulignant la différence entre Kirkby et Wilson dans leurs rapports avec la compagnie, l'arbitre a dit:

[TRADUCTION] M. Kirkby n'avait pas à cet égard le même statut que M. Wilson. M. Kirkby bénéficiait d'un congé autorisé de l'unité de négociation à plein temps pour la durée de son mandat de président du syndicat local. Il n'était pas payé par la compagnie. Il n'avait aucune obligation à l'égard de la compagnie durant son congé. Il n'avait d'obligations qu'envers le syndicat.

Après avoir successivement fait ces commentaires dans différents passages de sa sentence, l'arbitre a conclu:

[TRADUCTION] Le poste de direction qu'occupait le réclamant dans l'unité de négociation rend ses actions illégales plus graves que celles des employés qui détenaient des postes moins importants au sein de cette unité. Ce n'est pas la fonction syndicale en soi qui entraîne la responsabilité du réclamant envers la compagnie. C'est son poste de dirigeant des membres de l'unité de négociation, reconnu par les parties dans la convention collective de la façon ci-haut décrite, qui entraîne une plus grande responsabilité en raison de son rôle actif. D'ailleurs, puisque l'article 8 oblige la compagnie à traiter avec le comité de négociation lorsque surgissent des problèmes reliés à la convention collective, elle est justifiée de partager avec les membres du comité de

members of the bargaining unit of the company's position when such matters occur. This they failed to do.

Some of the above-quoted remarks by the arbitrator in fact indicate a possible basis for a grievance or an action at law against the union rather than grounds for a grievance discharge against Wilson personally. There also appears to be some confusion between a duty owed to the members of the bargaining unit by Wilson by reason of the chairmanship of the bargaining committee, with a possible duty to the company because of the terminology of s. 8. It is apparent in my view that in assessing the propriety of the company action and the penalty imposed by the company, the learned arbitrator has misinterpreted s. 8, and in so doing has assigned to the terms thereof a meaning which those words will not reasonably bear. Hence the award with respect to the grievor Wilson is subject to judicial review and should be quashed.

Second Group of Grievors

The grievances of the second group, namely the respondents Benjamin, McConnell and Hopkinson, were filed jointly with that of the respondent Wilson, and stated in part:

We protest the action of the Company for unjustly discharging us as members of Local 1967 U.A.W. Bargaining Committee and further protest the Company's action in unjustly discharging us as employees. We request immediate re-instatement and full redress for all losses.

It is necessary to determine the arbitrator's response to each of these three grievances in order to determine whether the awards, or any of them, are amenable to intervention on judicial review according to the principles discussed above. In all three awards the arbitrator found a withholding of services had occurred by personal participation in the sick-in. The issue before the arbitrator therefore reduced itself to a determination in each case whether, on the facts and circumstances, the penalty of discharge was appropriate in the sense of s. 19 of the collective agreement which provides in part:

The Arbitrator, however, in respect of a grievance involving a penalty, shall be entitled to modify such

négociation la responsabilité d'informer les membres de l'unité de négociation de sa position, lorsque les problèmes surviennent. Or, ils ne l'ont pas fait.

Certaines remarques de l'arbitre que je viens de mentionner pourraient peut-être fonder un grief ou une poursuite judiciaire contre le syndicat plutôt que le congédiement de Wilson. Il existe également une certaine confusion entre les obligations de Wilson envers les membres de l'unité de négociation, en sa qualité de président du comité de négociation, et les obligations possibles envers la compagnie, vu le texte de l'article 8. A mon avis, il est clair qu'en évaluant le bien-fondé de la mesure prise par la compagnie et de la sanction qu'elle a imposée, le savant arbitre a mal interprété l'article 8 et, ce faisant, a donné à ses dispositions un sens qu'elles ne peuvent raisonnablement avoir. La sentence à l'égard du réclamant Wilson est donc susceptible de révision et devrait être annulée.

Deuxième groupe de réclamants

Les griefs du second groupe, soit les intimés Benjamin, McConnell et Hopkinson, ont été présentés avec celui de l'intimé Wilson et se lisent en partie comme suit:

[TRADUCTION] Nous protestons contre les mesures prises par la compagnie qui nous a injustement congédiés à titre de membres du comité de négociation des T.U.A., Local 1967, et nous protestons en outre contre notre congédiement injuste à titre d'employés. Nous demandons une réintégration immédiate et le remboursement complet des pertes subies.

Il faut déterminer la réponse qu'a apportée l'arbitre à chacun de ces trois griefs afin de décider si les sentences, ou l'une d'entre elles, donnent ouverture au contrôle judiciaire conformément aux principes étudiés plus haut. Dans les trois sentences, l'arbitre a conclu que les réclamants n'avaient pas exécuté leur prestation de travail en participant personnellement au «*sick-in*». La question dont était saisi l'arbitre se résumait donc à déterminer dans chaque cas si, compte tenu des faits et des circonstances, le congédiement était une sanction appropriée au sens de l'article 19 de la convention collective qui stipule en partie:

[TRADUCTION] En ce qui concerne un grief relatif à une sanction, l'arbitre aura cependant le droit de modifier la

penalty as in the opinion of the Arbitrator is just and equitable.

It will be convenient to deal with each of these three awards separately for this purpose.

The Award Re the Respondent Benjamin

It should be noted that there is a limited cross-reference to the aforementioned Wilson award in these words:

In addition to the evidence concerning the general background of the dispute which is set out in the award in the Archie Wilson grievance ..."

In discussing the position of the respondent Benjamin as a member of the Bargaining Committee, the arbitrator clearly had the terms of s. 8 of the collective agreement in mind although it is not the subject in this award of any specific reference. After finding that Benjamin had attempted during working hours to cause employees to violate the collective agreement, the award continued:

I do not intend to imply that Mr. Benjamin's duties as a member of the bargaining committee are to be exercised as if he were an arm of management. This is clearly not the purpose or function of a member of a union bargaining committee. However, since the company pays the members of the bargaining committee while performing bargaining committee functions during working hours, the company is entitled to expect that such members will not take advantage of their position of leadership under the collective agreement by deliberately trying to cause employees to violate the collective agreement as was done by Mr. Benjamin. His duties as a member of the union bargaining committee in administering the collective agreement are to enforce and uphold the provisions of the collective agreement rather than to violate these provisions.

This excerpt must be read in the light of the balance of the award where the grievor's "culpability" is compared to that of Wilson who held a "greater position of leadership under the collective agreement" and though "slightly less culpable than Wilson, the grievor must share a major portion of the responsibility for the work interruption ..." The arbitrator concluded:

In my view his responsibility was such that his work record could not outweigh the seriousness of his offence, especially in light of the history of the relationship

sanction selon ce qu'il estime juste et équitable.

A ce propos, il convient d'examiner séparément les trois sentences:

La sentence à l'égard de l'intimé Benjamin

Il faut remarquer une brève référence à la sentence Wilson:

[TRADUCTION] En plus de la preuve relative au contexte général du différend, qui est décrite dans la sentence rendue sur le grief d'Archie Wilson ...

En étudiant la situation de l'intimé Benjamin à titre de membre du comité de négociation, il est clair que l'arbitre avait à l'esprit les dispositions de l'article 8 bien qu'il n'en soit pas expressément fait mention dans la sentence. Après avoir conclu que Benjamin avait essayé durant les heures de travail d'inciter des employés à violer la convention collective, l'arbitre poursuit en ces termes:

[TRADUCTION] Je ne veux pas dire par là que M. Benjamin devait exercer ses fonctions de membre du comité de négociation comme s'il était un représentant de la direction. Ce n'est évidemment pas l'objectif ni la fonction d'un membre d'un comité syndical de négociation. Cependant, étant donné que la compagnie paie les membres du comité de négociation pendant qu'ils exécutent des fonctions de négociation durant les heures de travail, elle est en droit de s'attendre à ce que ces membres ne profitent pas de leur poste de direction en vertu de la convention collective pour essayer délibérément d'inciter les employés à violer la convention collective comme l'a fait M. Benjamin. A titre de membre du comité syndical de négociation, ses obligations dans l'application de la convention collective consistent à en faire respecter les dispositions et non à les transgresser.

Il faut lire ce passage dans le contexte du reste de la sentence où la «culpabilité» du réclamant est comparée à celle de Wilson qui détenait [TRADUCTION] «de plus grandes responsabilités de direction en vertu de la convention collective» et bien que «légèrement moins coupable que Wilson, le réclamant doit supporter une large part de responsabilité dans l'arrêt de travail ...». L'arbitre a conclu:

[TRADUCTION] A mon avis, sa responsabilité était telle que son rendement au travail ne pouvait compenser la gravité de l'infraction, compte tenu surtout des relations

between the parties and the importance attached by the company to maintaining its production schedules.

I find no error in law in the construction of the applicable collective agreement provisions nor any other error in law, and certainly no attribution to the agreement which the words thereof would not reasonably bear. It might be that happier expressions could be employed to more sharply etch the distinction between "responsibility" for the grievor's action or his "culpability" therefor on the one hand, and his duty to the company as an employee on the other hand. Such a differentiation between the grievor's duty to the trade union as a member of the committee and his duty to the company as a production employee would have clarified the award but, in my view, this lack of clarity does not amount to a reviewable error of law. Neither is there any apparent reliance upon extraneous material which might involve a consideration of the fairness of the adjudication process as it applied to this grievance. In reviewing matters relevant to penalty, for example, the arbitrator observed:

... the company is entitled to search out the ringleaders and to impose reasonable discipline which is directed to avoiding future concerted activities of this kind.

Applying the rigours of the principles of judicial review to this award, I find no error in law which would support judicial intervention.

The Award Re the Respondent McConnell

Again there is but a limited cross-reference to the awards respecting the Wilson and Benjamin grievances relating to the terms of the agreement and the facts. This grievor was not the subject of any evidence of direct promotion of the 'sick-in' other than his own absence from work on the 2nd of October and his membership in the bargaining committee. The award reveals the arbitrator's reasoning with respect to this respondent:

Although there was no direct evidence of the activities of the grievor, he must accept responsibility for the results that flowed from the concerted efforts made by Mr. Wilson and Mr. Benjamin and is deemed, in the

passées entre les parties et de l'importance qu'attachait la compagnie au maintien de ses échéanciers de production.

Je ne vois aucune erreur de droit dans l'interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective ni aucune autre erreur de droit, et certainement aucune interprétation qu'on ne pourrait raisonnablement donner aux termes de la convention. On aurait peut-être pu employer des expressions plus appropriées pour souligner plus nettement la distinction entre la «responsabilité» du réclamant pour ses actes ou sa «culpabilité» à cet égard d'une part, et ses obligations envers la compagnie à titre d'employé d'autre part. Cette distinction entre les obligations du réclamant envers le syndicat à titre de membre du comité et ses obligations envers la compagnie à titre d'employé aurait clarifié la sentence, mais ce manque de clarté n'équivaut pas à mon avis à une erreur de droit susceptible de révision. L'arbitre ne paraît pas non plus s'être fondé sur des preuves extrinsèques, ce qui pourrait remettre en question le caractère équitable du processus d'arbitrage suivi pour ce grief. En passant en revue les éléments pertinents à la sanction, l'arbitre a par exemple fait remarquer:

[TRADUCTION] ... la compagnie a le droit de chercher les agitateurs et d'imposer des mesures disciplinaires raisonnables en vue d'éviter à l'avenir des activités concertées de cette nature.

En appliquant les principes de contrôle judiciaire à cette sentence, je n'y trouve aucune erreur en droit qui puisse justifier une telle intervention.

La sentence à l'égard de l'intimé McConnell

On ne trouve ici encore qu'une brève référence aux sentences rendues sur les griefs Benjamin et Wilson en ce qui concerne les dispositions de la convention collective et les faits. Aucune preuve ne démontre que ce réclamant a directement encouragé le «sick-in», si ce n'est par sa propre absence le 2 octobre et sa qualité de membre du comité de négociation. On trouve dans la sentence le raisonnement suivant à l'égard de cet intimé:

[TRADUCTION] Bien que l'on n'ait présenté aucune preuve directe des activités du réclamant, il doit porter la responsabilité du résultat des efforts concertés de MM. Benjamin et Wilson et, en l'absence de preuve

absence of evidence to the contrary and in the circumstances of this case, to have acted in concert with the bargaining committee as a whole. Had the grievor disassociated himself from Mr. Wilson's comments and actions on September 28th and had evidence been adduced to indicate that he was merely a passive participant, I might have been prepared to infer that his role in the work interruption was substantially different than was proved against both Mr. Wilson and Mr. Benjamin. Where members of a union bargaining committee are proved to have the necessary knowledge and act in concert to achieve an unlawful result, it is not unreasonable to find that the culpability of individual members of the committee flows to all members of the committee. This is especially true where it is difficult, if not impossible, to obtain detailed evidence of the activities of each and every member of such a committee. If I were to apply the criminal onus of proof I would be compelled to find that there was insufficient evidence to support the discharge of the grievor. However, I must apply the civil onus in this case.

As in the case of the award with reference to the respondent Benjamin, the arbitrator speaks in terms of "responsibility" and "culpability" which are, of course, common expressions in the assessment of penalty, civil and criminal. The award concludes:

The evidence in this case was sufficiently strong to impose an onus of explanation on the grievor. In view of this failure to testify I am of the view that it is not unreasonable to infer that he acted in concert with other members of the union bargaining committee to precipitate the sick-in which took place on October 2nd.

The grievor's support of a work stoppage for this reason is one of the most serious offences that can be committed by an employee.

Apart from one paragraph in the McConnell award which is common to the Hopkinson award, no reviewable question of law arises in the award, and it is convenient to discuss that paragraph as it arises in the Hopkinson award.

The Award Re the Respondent Hopkinson

This award is likewise linked to that of the awards in respect of the respondents Wilson and Benjamin by a cross-reference regarding the "relevant provisions of the collective agreement and the facts of this case" The arbitrator then estab-

contraire dans les circonstances, il est réputé avoir agi de concert avec l'ensemble du comité de négociation. Si le réclamant s'était dissocié des commentaires et des actes de M. Wilson le 28 septembre et si une preuve avait indiqué qu'il était simplement un participant passif, j'aurais pu en déduire que son rôle dans l'arrêt de travail était substantiellement différent de celui de MM. Wilson et Benjamin. Lorsqu'il est prouvé que les membres d'un comité syndical de négociation sont suffisamment informés et agissent ensemble dans un but illégal, il n'est pas déraisonnable de conclure que la culpabilité de membres du comité pris individuellement éclabousse tous les membres de ce comité. Ceci est d'autant plus vrai dans les cas où il est difficile, voire impossible, d'obtenir une preuve détaillée des activités de chaque membre d'un tel comité. Si je devais appliquer le critère du fardeau de la preuve en matière criminelle, je serais obligé de conclure que la preuve n'est pas suffisante pour justifier le congédiement du réclamant. Dans cette affaire, je dois cependant appliquer le fardeau de la preuve en matière civile.

Comme dans la sentence à l'égard de l'intimé Benjamin, l'arbitre emploie les expressions «responsabilité» et «culpabilité» qui sont courantes, bien sûr, dans l'évaluation des sanctions civiles et criminelles. La sentence conclut:

[TRADUCTION] Dans cette affaire, la preuve était suffisamment forte pour imposer au réclamant le fardeau de fournir certaines explications. Vu qu'il n'a pas témoigné, j'estime qu'il n'est pas déraisonnable d'en déduire qu'il a agi de concert avec les autres membres du comité de négociation afin de provoquer le «sick-in» du 2 octobre.

Pour cette raison, l'appui qu'a apporté le réclamant à l'arrêt de travail constitue l'une des plus graves infractions que puisse commettre un employé.

Mis à part un alinéa de la sentence McConnell qu'on retrouve dans la sentence Hopkinson, il n'y a ici aucune question de droit susceptible de révision, et il est plus commode d'analyser cet alinéa dans le cadre de la sentence Hopkinson.

La sentence à l'égard de l'intimé Hopkinson

On trouve également dans cette sentence une référence aux sentences relatives aux intimés Wilson et Benjamin, en ce qui concerne [TRADUCTION] «les dispositions pertinentes de la convention collective et les faits de cette affaire . . . » L'arbitre

lished a more specific linkage between these grievors:

The role played by the grievor assumed greater importance because of his membership in the union bargaining committee, for the reasons referred to in the Wilson and Benjamin awards.

In considering this award it is necessary to remember that the respondent-grievor was not a member of the Union Bargaining Committee on the 28th of September but only joined it thereafter in replacement of the suspended member Harbinson.

The arbitrator found in essence that the committee acted in concert to induce breaches of the master and servant relationship between the company and its employees in the bargaining unit as that relationship is established under the collective agreement. The penalties awarded by the company the arbitrator found matched the grounds for discharge. He considered but did not accept the submission that the individual employment records of these grievors should have dictated a different penalty. The only question to be asked on the judicial review of such an award is whether the arbitrator has, in reaching his conclusion, committed an error of law apparent on the face of the record. (We are here not concerned with an allegation of lack of statutory or contractual jurisdiction to enter into the arbitration proceedings or any technical breach of jurisdictional structures during the conduct of the arbitration.)

I return to the paragraph common to the McConnell and Hopkinson awards to determine whether its content amounts to a reviewable error. The paragraph reads as follows:

In view of his responsibilities to the company under the collective agreement and his failure to properly explain his absence or otherwise adduce evidence to qualify or explain the part he played in the work stoppage, I am prepared to infer from the evidence before me that his role in the work interruption on October 2nd, was not merely passive.

As can be seen from the excerpts from the other awards, the arbitrator in scaling the penalties to the wrong, that is the cause for each discharge, sought out each grievor's "responsibility" or "culpability" as a member of the bargaining committee. The arbitrator has not found cause for discharge

fait ensuite un lien plus direct entre ces réclamants:

[TRADUCTION] Le rôle joué par le réclamant était plus important à cause de sa qualité de membre du comité syndical de négociation, pour les motifs mentionnés dans les sentences Wilson et Benjamin.

Dans ce cas, il faut se souvenir que le réclamant intimé n'était pas membre du comité syndical de négociation le 28 septembre mais qu'il ne s'y est joint que plus tard, pour remplacer le membre suspendu, Harbinson.

L'arbitre a conclu en substance que les membres du comité avaient agi de concert pour inciter les employés à violer la relation employeur-employé qui unissait la compagnie et ses employés membres de l'unité de négociation selon les conditions prévues dans la convention collective. L'arbitre a décidé que les sanctions de congédiement imposées par la compagnie étaient appropriées. Il a examiné l'argument sans toutefois le retenir, que les dossiers individuels des employés auraient commandé une sanction différente. La seule question à se poser lors de la révision d'une telle sentence est de savoir si, en prenant sa décision, l'arbitre a commis une erreur de droit qui apparaît à la lecture du dossier. (En l'espèce, il n'y a aucune allégation d'absence de compétence de l'arbitre fondée sur une disposition de la convention ou d'une loi, ou de violation technique des structures juridictionnelles durant l'arbitrage.)

Je reviens maintenant à l'alinéa commun aux sentences McConnell et Hopkinson afin de déterminer s'il équivaut à une erreur susceptible de révision. Cet alinéa se lit ainsi:

[TRADUCTION] Étant donné ses responsabilités envers la compagnie en vertu de la convention collective, et l'omission d'expliquer son absence de façon satisfaisante ou de soumettre une preuve qui aurait nuancé ou expliqué le rôle qu'il a joué dans l'arrêt de travail, je déduis de la preuve que son rôle dans l'arrêt de travail du 2 octobre n'était pas purement passif.

Comme on l'a vu dans les extraits des autres sentences, en appréciant les sanctions en fonction de la gravité des fautes, c'est-à-dire le motif de chaque congédiement, l'arbitre a évalué la «responsabilité» ou la «culpabilité» de chaque réclamant en tant que membre du comité de négociation. L'arbi-

because the grievor did something in addition to the withholding of services on the 2nd of October. He has stated, however, that the scale of penalty for such a wrong is influenced by such considerations as the prominent position the grievor enjoyed amongst members of the bargaining unit as a member of the plant bargaining committee. In short, the arbitrator considered the impact on the rank and file of the concerted withholding of services by members of the bargaining unit in a position of leadership.

The arbitrator has, however, said at one point in each of the McConnell and Hopkinson awards in the excerpt quoted above that the grievors had "responsibilities to the company." This paragraph in these two awards is the only place where the preposition "to" has been associated with the "responsibilities" of the grievors; all other references refer to responsibilities "of" the grievors for their conduct, or culpability "for" individual actions. For example, the arbitrator concluded in the Hopkinson award:

I find on the evidence before me that the company had good reason to believe that the grievor acted in concert with the other members of the union bargaining committee and he must therefore accept his proper share of the responsibility for the work stoppage of October 2nd, 1973.

For the reasons stated with reference to the award in the respondent Wilson's grievance, a collective agreement does not ordinarily establish bargaining duties in union representatives which are owed to the company over and above duties owed by them in common with the other members of the bargaining unit and which are distinct from duties owed by such representatives to the union and its membership. Any award, be it a finding of proper grounds for discharge or an award of penalty based on the finding of such a super-added duty of an employee, would be founded on an error of law arising out of a wrongful interpretation of the collective agreement unless that contract clearly so provided. Here s. 8 of the agreement does not so provide, and any such interpretation would, in my view, be unreasonable and would be beyond any meaning which the wording of s. 8 could reason-

tre n'a pas décidé que le congédiement était justifié pour le motif que le réclamant ne s'était pas borné à ne pas prêter ses services le 2 octobre. Il a cependant dit que l'éventail des sanctions pour ce genre de faute peut varier en fonction de considérations comme le poste important du réclamant au sein de l'unité de négociation en sa qualité de membre du comité de négociation de l'entreprise. Bref, l'arbitre a tenu compte de l'effet sur les employés ordinaires du retrait concerté des prestations de services des membres dirigeants de l'unité de négociation.

L'arbitre a cependant dit dans l'extrait précité des sentences McConnell et Hopkinson que les réclamants avaient des «responsabilités envers la compagnie». Dans ces deux sentences, cet alinéa est le seul endroit où la préposition «envers» est accolée aux «responsabilités» des réclamants; toutes les autres mentions parlent des responsabilités «des» réclamants pour leur conduite, ou de culpabilité «pour» leurs gestes individuels. Par exemple, l'arbitre a conclu dans la sentence Hopkinson:

[TRADUCTION] La preuve produite me permet de conclure que la compagnie était justifiée de croire que le réclamant a agi de concert avec les autres membres du comité syndical de négociation et il doit donc porter sa juste part de responsabilité pour l'arrêt de travail du 2 octobre 1973.

Pour les motifs énoncés relativement à la sentence rendue dans le grief de l'intimé Wilson, en règle générale une convention collective n'impose pas aux représentants syndicaux plus d'obligations envers la compagnie qu'aux autres membres de l'unité de négociation et leurs obligations ne sont pas différentes de celles qu'ils ont envers le syndicat et ses membres. Toute sentence, qu'elle conclue à l'existence de motifs suffisants de congédiement ou qu'elle impose une sanction en se fondant sur une pareille obligation supplémentaire d'un employé, serait entachée d'une erreur de droit résultant d'une mauvaise interprétation de la convention collective, à moins que celle-ci ne le prévoit clairement. En l'espèce, l'article 8 de la convention ne le prévoit pas et, à mon avis, une interprétation en ce sens ne serait pas raisonnable et irait au-delà de toute interprétation raisonnable

ably bear. Such an interpretation would therefore be a reviewable error of law.

I do not find on considering the terminology employed by the arbitrator in the whole of each of these two awards that he has misinterpreted, and applied such a meaning to, s. 8 so as to thereby, in effect, apply a penalty appropriate to two wrongs instead of one, namely the wrongful withholding of services. Courts must, in examining awards of arbitrators, particularly in the field of labour relations, do so in the awareness of the role of the arbitrator. Usually he is a technician of considerable expertise in a highly specialized field. His terminology will not always or perhaps ever be that of the traditional courts, nor should it be. Precision of conclusion is of course required, and the relationship between the conclusion and the contractual or statutory provisions will be closely scrutinized by the courts. Expressional latitude must, however, be accorded the arbitrator as he applies the law of the contract or the statute to the facts as he finds them. The parties have selected him specifically for this task. The state speaking through the statute requires that his decision be final and binding. The whole atmosphere of the industrial-commercial arena requires that such differences be quickly and fairly settled by this summary procedure, designed as it is to be economical of time and expense. Here the arbitrator has, on the silence of the grievors who neither called nor gave evidence, drawn inferences of fact and concluded that more than a passive role was played by these two grievors. From a technical, legal viewpoint, the expression "responsibility to the company" is no doubt unfortunate, but when read in the context of the whole of the two awards and the history of the relationship between the parties as revealed in the whole of the collective agreement and in all the circumstances of these proceedings, I cannot conclude that the arbitrator has thereby revealed an erroneous construction of s. 8 or any other term of the collective agreement of the magnitude of a reviewable error of law. It therefore cannot be said that he exercised his discretion as to the penalty assigned to these two grievors on any wrong basis in law and thus there is no error of law on the record authorizing judicial review.

des termes de l'article 8. Pareille interprétation constituerait donc une erreur de droit susceptible de révision.

L'examen des termes employés par l'arbitre dans ces deux sentences ne me permet pas de conclure qu'il a mal interprété l'article 8 ou qu'il lui a donné un sens qui aurait pour effet d'imposer une sanction qui s'attaque à deux fautes au lieu d'une seule, savoir le retrait de la prestation de services. Dans la révision des sentences arbitrales, spécialement en matière de relations de travail, les cours doivent tenir compte du rôle de l'arbitre. Celui-ci est habituellement un expert qui possède de grandes connaissances dans un domaine très spécialisé. Les expressions qu'il emploie ne sont pas toujours et ne seront peut-être jamais celles des tribunaux traditionnels; il ne devrait d'ailleurs pas en être ainsi. Il faut bien sûr des conclusions précises et les cours étudieront attentivement la relation entre les conclusions et les dispositions contractuelles ou législatives. L'arbitre doit cependant jouir d'une certaine latitude dans l'application de la convention ou de la loi aux faits qui lui sont présentés. Les parties l'ont précisément choisi pour cela. Le législateur exige que sa décision soit finale et lie les parties. Le caractère même du milieu industriel et commercial requiert que ces différends soient réglés rapidement et équitablement au moyen d'une procédure sommaire, qui permette une économie de temps et d'argent. Dans la présente affaire, vu le silence des réclamants qui n'ont ni cité de témoins ni témoigné eux-mêmes, l'arbitre a déduit que ces deux réclamants ont joué plus qu'un rôle passif. D'un point de vue technique et juridique, l'expression «responsabilité envers la compagnie» est certainement malheureuse, mais lorsqu'on la replace dans le contexte de l'ensemble des deux sentences, de l'historique des relations des parties que révèlent la convention collective et toutes les circonstances de l'espèce, je ne peux pas conclure que l'arbitre a donné une mauvaise interprétation de l'article 8 ou d'aucune autre disposition de la convention collective qui équivaut à une erreur de droit susceptible de révision. On ne peut donc dire que l'exercice de son pouvoir discrétionnaire quant à la sanction imposée à ces deux réclamants soit mal fondée en droit, et il n'y a donc pas d'erreur de droit qui puisse donner lieu à contrôle judiciaire.

In the result therefore the award is quashed in respect of the principal union representative but the awards of the lesser members of the Committee are left intact. Let it therefore be said again for emphasis that the role of the court in judicial review is not that of a court sitting on an appeal. A court in the latter position might well respond differently to these awards. But the parties and the legislature selected the arbitrator and not the court to hear and dispose of these grievances, and the arbitrator must be left free to do so save only in those circumstances and according to the limiting rules of judicial review I have already discussed. I would therefore allow the appeal with respect to the respondent grievors Benjamin, McConnell and Hopkinson, and dismiss the appeal with respect to the respondent grievor Wilson, and accordingly the judgment of the courts below are set aside except with respect to the respondent Wilson and the award of the arbitrator restored in respect of all respondents other than the respondent Wilson.

By reason of the substantial success of the appellant, I would award to the appellant costs here and in the courts below against all respondents other than the respondents O'Shea and Wilson.

Appeal allowed as against all respondents, ESTEY J. dissenting in part.

Solicitors for the appellant: McCarthy & McCarthy, Toronto.

Solicitors for the respondents: Maclean & Chercover, Toronto.

En définitive, la sentence qui concerne le principal représentant syndical devrait être annulée, mais les sentences qui concernent les autres membres du comité devaient être maintenues. Signalons encore ici que le rôle d'une cour en matière de contrôle judiciaire n'est pas le même que celui d'une cour qui siège en appel. Cette dernière pourrait fort bien adopter une attitude différente à l'égard de ces sentences. Mais les parties et la législature ont choisi un arbitre, et non la cour, pour entendre et trancher ces griefs; il faut laisser l'arbitre libre de jouer son rôle, sauf dans les circonstances et le cadre limitatif des règles du contrôle judiciaire dont j'ai déjà parlé. En conséquence, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi en ce qui concerne les réclamants intimés Benjamin, McConnell et Hopkinson et de le rejeter en ce qui concerne le réclamant intimé Wilson; les jugements des cours d'instance inférieure sont en conséquence infirmés sauf en ce qui concerne l'intimé Wilson, et la sentence de l'arbitre est rétablie à l'égard de tous les intimés sauf Wilson.

Vu que l'appelante a eu gain de cause sur la majorité des points, je suis d'avis de lui adjuger les dépens en cette Cour et dans toutes les cours d'instance inférieure contre tous les intimés, à l'exception des intimés O'Shea et Wilson.

Pourvoi accueilli, sentences de l'arbitre rétablies avec dépens, le juge ESTEY étant dissident en partie.

Procureurs de l'appelante: McCarthy & McCarthy, Toronto.

Procureurs des intimés: Maclean & Chercover, Toronto.