

William McLeod and George McPherson
Appellants;

and

Rory F. Egan and Galt Metal Industries Limited *Respondents.*

1974: May 2, 3; 1974: May 27.

Present: Laskin C. J. and Martland, Judson, Spence, Pigeon, Dickson and Beetz JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR ONTARIO

Labour relations—Arbitration—Overtime in excess of statutory maximum—Specific consent or agreement required—The Employment Standards Act, 1965 (Ont.), c. 35, s. 11(2).

Arbitration—Review by courts—Interpretation of statute—Reasonableness test not applicable.

A collective agreement provided for a standard working week of 40 hours, 8 hours daily, Monday to Friday and for overtime rates. An employee, to whom the agreement and *The Employment Standards Act*, 1968 (Ont.), c. 35, now R.S.O. 1970, c. 147 applied, was disciplined by the respondent Company for refusing to work in excess of 48 hours in a week. The grievance proceeded to arbitration where the arbitrator construed a stipulation in the collective agreement that the Company could require overtime beyond the basic 40 hours per week as constituting "the consent or agreement of the employee or his agent" required by s. 11(2) of the Act. Morand J. quashed the award but the Court of Appeal was of the opinion that the construction by the arbitrator of the agreement in the light of s. 11(2) of the Act was one which it would reasonably bear and therefore could not be impeached.

Held: The appeal should be allowed.

Per Laskin C. J. and Spence and Beetz JJ.: Where an arbitrator is required, in deciding a dispute, to construe a document subscribed by the parties who chose the arbitrator the Courts will not readily interfere with the award of the arbitrator and, where the document lends itself to two different constructions,

William McLeod et George McPherson
Appelants;

et

Rory F. Egan et Galt Metal Industries Limited *Intimés.*

1974: les 2 et 3 mai; 1974: le 27 mai.

Présents: Le Juge en chef Laskin et les Juges Martland, Judson, Spence, Pigeon, Dickson et Beetz.

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

Relation de travail — Arbitrage — Heures supplémentaires au-delà de la durée maximum statutaire—Consentement ou accord spécifique requis—The Employment Standards Act, 1965 (Ont.), c. 35, art. 11(2).

Arbitrage—Révision par les tribunaux—Interprétation d'une loi—Le critère du caractère raisonnable de l'interprétation ne s'applique pas.

Une convention collective stipule que la durée normale de travail sera de 40 heures par semaine, 8 heures par jour, du lundi au vendredi et prévoit les taux pour les heures supplémentaires. Un employé, qui est assujéti à la convention et à la loi *The Employment Standards Act*, 1968 (Ont.), c. 35, maintenant R.S.O., 1970, c. 147, a été l'objet d'une mesure disciplinaire de la part de la compagnie intimée pour avoir refusé de travailler au-delà de 48 heures dans une semaine. Le grief a été soumis à l'arbitrage, où l'arbitre a interprété comme constituant «le consentement ou l'accord de l'employé ou de son représentant» requis par le par. (2) de l'art. 11 de la Loi une disposition de la convention collective selon laquelle la compagnie pouvait exiger des heures supplémentaires au-delà de la durée normale de 40 heures par semaine. Le Juge Morand a infirmé la sentence arbitrale mais la Cour d'appel a été d'avis que l'interprétation que l'arbitre avait donnée à la convention à la lumière du par. (2) de l'art. 11 de la Loi était une interprétation qu'elle pouvait raisonnablement supporter et, par conséquent, une interprétation qui ne pouvait pas être attaquée.

Arrêt: Le pourvoi doit être accueilli.

Le Juge en chef Laskin et les Juges Spence et Beetz: Lorsqu'un arbitre doit, en décidant un grief, interpréter un document soumis par les parties qui ont choisi l'arbitre, les tribunaux ne modifieront pas facilement la sentence de l'arbitre, et lorsque le document peut se prêter à deux interprétations différentes

neither of which is unreasonable, will defer to the choice of the arbitrator. However should an arbitrator find it necessary to construe a statute then it lies with the Court to determine what meaning the statute should bear and there can be no policy of deference to the adjudication of the arbitrator.

Per Martland, Judson, Spence, Pigeon, Dickson and Beetz JJ.: The Act provides that the consent or agreement of the employee or his agent is necessary before an employee can be required to perform work beyond the statutory legal limits of eight hours per day and forty-eight hours per week. Such consent or agreement must relate specifically to the performance of work beyond these limits. To construe anything in the agreement as satisfying the requirements of s. 11(2) of the Act was an error of law on the face of the award.

[*Re Ford Motor Co. of Canada Ltd. and International Union, United Automobile Workers of America*, [1972] 1 O.R. 36 disapproved].

APPEAL from a judgment of the Court of Appeal for Ontario¹ allowing an appeal from Morand J. granting an order in lieu of *certiorari* to quash an arbitration award of the respondent Rory F. Egan. Appeal allowed with costs to the respondents.

Ian G. Scott, Q.C., and Chris G. Paliare, for the appellants.

Bruce Stewart, for the respondents.

The judgment of the Chief Justice was concurred in by Spence and Beetz JJ.

THE CHIEF JUSTICE—I agree with my brother Martland in his disposition of this appeal, but I wish to add for myself why I cannot accept the approach taken by the Ontario Court of Appeal, namely that there was an issue of construction and the construction adopted by the arbitrator was one which the language which he had to construe would reasonably bear. Although the issue before the arbitrator arose by virtue of a grievance under a collective agreement, it became necessary for him to go outside the collective agreement and to construe and apply

¹ [1972] 2 O.R. 602.

dont ni l'une ni l'autre ne peut être considérée déraisonnable, ils déféreront au choix de l'arbitre. Cependant si un arbitre considère nécessaire d'interpréter une loi il appartient alors à la Cour de décider du sens à donner à la loi et il ne peut y avoir alors de politique de respect envers la sentence de l'arbitre.

Les Juges Martland, Judson, Spence, Pigeon, Dickson et Beetz: La Loi requiert le consentement ou l'accord de l'employé ou de son représentant avant d'exiger qu'un employé travaille au-delà de la durée statutaire maximum de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine. Ce consentement ou cet accord doit se rapporter spécifiquement à du travail exécuté au-delà de la durée maximum. Interpréter la convention comme incluant quelque disposition répondant aux exigences du par. (2) de l'art. 11 de la Loi était une erreur de droit à la lecture de la sentence.

[Arrêt désapprouvé: *Re Ford Motor Co. of Canada Ltd. and International Union, United Automobile Workers of America*, [1972] 1 O.R. 36].

POURVOI à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario¹ accueillant un appel formé à l'encontre d'un jugement du Juge Morand qui avait accordé une ordonnance tenant lieu de *certiorari* en vue d'annuler une sentence arbitrale rendue par l'intimé Rory F. Egan. Pourvoi accueilli avec adjudication des dépens en faveur des intimés.

Ian G. Scott, c.r., et Chris G. Paliare, pour les appelants.

Bruce Stewart, pour les intimés.

Les Juges Spence et Beetz ont souscrit au jugement du Juge en chef.

LE JUGE EN CHEF—Je souscris au règlement proposé par mon collègue le Juge Martland, mais j'aimerais ajouter, pour ma satisfaction personnelle, pourquoi je ne puis accepter le point de vue de la Cour d'appel de l'Ontario, à savoir qu'il y avait une question d'interprétation et que l'interprétation adoptée par l'arbitre en était une que le texte à interpréter pouvait raisonnablement supporter. Bien que la question devant l'arbitre ait été soulevée de par un grief présenté en vertu d'une convention collective, l'arbitre a dû porter son regard au-delà de la

¹ [1972] 2 O.R. 602.

a statute which was not a projection of the collective bargaining relations of the parties but a general public enactment of the superior provincial Legislature. On such a matter, there can be no policy of curial deference to the adjudication of an arbitrator, chosen by the parties or in accordance with their prescriptions, who interprets a document which is in language to which they have subscribed as a domestic charter to govern their relationship.

In so far as *Re Ford Motor Co. of Canada Ltd. and International Union, United Automobile Workers of America*² would apply the same test to the construction of a statute called for in a grievance arbitration as to the construction of the collective agreement itself under which the grievance arises, I would hold it to be wrong. No doubt, a statute like a collective agreement or any other document may present difficulties of construction, may be ambiguous and may lend itself to two different constructions neither of which may be thought to be unreasonable. If that be the case, it nonetheless lies with the Court, and ultimately with this Court, to determine what meaning the statute should bear. That is not to say that an arbitrator, in the course of his duty, should refrain from construing a statute which is involved in the issues that have been brought before him. In my opinion, he must construe, but at the risk of having his construction set aside by a Court as being wrong.

I would allow the appeal and make the same award as to costs as proposed by my brother Martland.

The judgment of Martland J. was concurred in by Judson, Spence, Pigeon, Dickson and Beetz JJ.

MARTLAND J.—This appeal is concerned with an application by the appellants, on their own behalf and on behalf of all other members of The United Steelworkers of America, Local 2894 (hereinafter referred to as “the Union”)

² [1972] 1 O.R. 36.

convention collective et interpréter et appliquer une loi qui n'était pas une projection des relations de négociation collective des parties mais un texte législatif général d'intérêt public émanant de la législature provinciale supérieure. Sur une question de ce genre, il ne peut y avoir de politique de respect par les tribunaux de la sentence d'un arbitre, choisi par les parties ou conformément à leurs prescriptions, qui interprète un document au libellé duquel les parties ont souscrit comme étant la charte interne régissant leurs relations.

Dans la mesure où l'arrêt *Re Ford Motor Co. of Canada Ltd. and International Union, United Automobile Workers of America*², appliquerait à l'interprétation qu'on doit donner à une loi dans l'arbitrage d'un grief le même critère qu'à l'interprétation de la convention collective même en vertu de laquelle le grief est porté, je dirais qu'il est mal fondé. Il n'y a pas de doute qu'une loi, comme une convention collective ou n'importe quel autre document, peut présenter des difficultés d'interprétation, peut être ambiguë et peut se prêter à deux interprétations différentes dont ni l'une ni l'autre peut être considérée déraisonnable. Si tel est le cas, il n'en appartient pas moins aux tribunaux, et en définitive à cette Cour, de décider du sens à donner à la loi. Cela ne revient pas à dire qu'un arbitre, dans le cours de ses fonctions, devrait s'abstenir d'interpréter une loi qui est reliée aux questions qui lui sont soumises. A mon avis, il doit l'interpréter, mais au risque de voir son interprétation infirmée par un tribunal comme étant erronée.

J'accueillerais l'appel et ferais à l'égard des dépens la même adjudication que celle que propose mon collègue le Juge Martland.

Les Juges Judson, Spence, Pigeon, Dickson et Beetz ont souscrit au jugement du Juge Martland.

LE JUGE MARTLAND—Cet appel concerne une demande qu'ont faite les appelants en leur nom et au nom de tous les autres membres des Métallurgistes unis d'Amérique (*The United Steelworkers of America*), Local 2894 (ci-après

² [1972] 1 O.R. 36.

for an order, in lieu of a writ of *certiorari*, to quash an award made by the respondent, Rory F. Egan, who had acted as arbitrator, appointed pursuant to the provisions of a collective agreement, dated October 14, 1969, between the Union and the respondent, Galt Metal Industries Limited (hereinafter referred to as "the Company"). The application was granted by Morand J. The Court of Appeal allowed an appeal by the Company. The Union appeals from this judgment with leave of the Court of Appeal.

The collective agreement, in art. 4.01, provided that the standard working week should consist of 40 hours, 8 hours daily, Monday to Friday inclusive, with provision for the rates payable for overtime.

Section 7(1) of *The Employment Standards Act* (hereinafter referred to as "the Act"), 1968 (Ont.), c. 35 (now s. 12(1), R.S.O. 1970, c. 147), provides:

Subject to subsection 2, the working hours of an employee shall not exceed eight in the day and forty-eight in the week.

Subsection 2 is not relevant to the issues in this appeal.

An employee of the Company, to whom the provisions of the Act applied and who had already worked 48 hours in a particular week, was disciplined by the Company by reason of his refusal to work overtime in excess of 48 hours in that week. Pursuant to the provisions of the collective agreement, a grievance was filed in which it was alleged that the employee could not lawfully be required to work in excess of 48 hours per week. The grievance proceeded to arbitration before the respondent arbitrator.

Section 9 (now s. 16) of the Act allows the Director of Employment Standards to issue a permit authorizing hours of work in excess of those prescribed by s. 7. Such a permit had been obtained by the Company in respect of the overtime period which the employee had been asked to work.

appelés le «syndicat»), pour l'obtention d'une ordonnance tenant lieu de *certiorari* en vue d'annuler une sentence rendue par l'intimé Rory F. Egan en sa qualité d'arbitre nommé conformément aux dispositions d'une convention collective conclue le 14 octobre 1969 par le syndicat et l'intimée Galt Metal Industries Limited (ci-après appelée «la compagnie»). M. le Juge Morand a accordé la demande mais la Cour d'appel a accueilli l'appel interjeté par la compagnie. Le syndicat se pourvoit devant nous, avec l'autorisation de la Cour d'appel, à l'encontre de l'arrêt de cette dernière.

La convention collective, à l'art. 4.01, stipule que la durée normale du travail sera de 40 heures par semaine, 8 heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, et prévoit les taux payables pour les heures supplémentaires.

Le par. (1) de l'art. 7 de la loi dite *The Employment Standards Act* (ci-après appelée «la Loi»), (Ont.) 1968, c. 35, (maintenant le par. (1) de l'art. 12 des R.S.O. 1970, c. 147), énonce:

[TRADUCTION] Sous réserve du paragraphe 2, la durée du travail d'un employé ne doit pas dépasser huit heures par jour ni quarante-huit heures par semaine.

Le paragraphe 2 n'est pas pertinent quant aux questions qui sont en litige en cet appel.

Un employé de la compagnie, lequel était assujetti aux dispositions de la Loi et avait déjà travaillé 48 heures durant la semaine, a été l'objet d'une mesure disciplinaire de la part de la compagnie en raison de son refus de travailler au-delà des 48 heures qu'il avait faites. En vertu des dispositions de la convention collective, un grief fut présenté alléguant qu'un employé ne pouvait pas être légalement enjoint de travailler au-delà de 48 heures par semaine. Le grief a été soumis à l'arbitrage devant l'arbitre intimé.

L'article 9 (maintenant l'art. 16) de la Loi permet au directeur des normes d'emploi de délivrer un permis autorisant une durée du travail supérieure à la durée prescrite à l'art. 7. La compagnie avait obtenu ce permis à l'égard des heures supplémentaires que l'employé avait été requis de fournir.

Section 11 (now s. 18) of the Act provides that:

11. (1) No employer may require or permit work, and no employee may work or agree to work, any hours that exceed the maximum hours determined under this Act.

(2) The issuance of a permit under section 9 does not require an employee to work any hours in excess of those prescribed by section 7 without the consent or agreement of the employee or his agent.

The arbitrator determined that the consent or agreement of the employee or his agent required by s. 11(2) of the Act was found in art. 2.01 of the collective agreement.

Article 2.01 provides:

2.01 The management and operation of the Company's plant, the efficiency, direction, supervision and control of all operations and all working forces including the right to discipline, hire, suspend and discharge employees for cause and to make and enforce reasonable rules to promote safety, efficiency, order, discipline and protection of the Company's materials, tools and machinery and to promote or demote employees or transfer employees temporarily or permanently to new duties or to decide as to the relative skill, ability and efficiency of employees in the performance of their duties, or to relieve employees from duty because of lack of work or for other legitimate reasons, or to schedule its operations or to extend, limit, curtail or reschedule its operations when in its sole discretion it may deem it advisable to do so shall remain vested solely in the Company, subject to the provisions of Article 9 hereof and to the right of an employee to lodge a grievance under the provisions of Article 10 in the manner and to the extent therein provided.

Dealing with the effect of s. 11(2) of the Act, the arbitrator said:

The effect of the words "without the consent or agreement of the employee or his agent" is, in the present case, to leave the question as to whether overtime is voluntary or compulsory for determination under the terms of the collective agreement between the Company and the employees' bargaining

L'article 11 (maintenant l'art. 18) de la Loi prévoit que:

[TRADUCTION] 11. (1) Nul employeur ne peut enjoindre ou permettre de travailler, et aucun employé ne peut travailler ou accepter de travailler, au-delà de la durée maximum du travail déterminée sous le régime de la présente loi.

(2) La délivrance d'un permis visé par l'article 9 n'a pas pour effet d'obliger un employé à travailler au-delà de la durée maximum du travail prescrite par l'article 7, sans le consentement ou l'accord de l'employé ou de son représentant.

L'arbitre a considéré que le consentement ou l'accord de l'employé ou de son représentant, requis par le par. (2) de l'art. 11 de la Loi, se trouvait à l'art. 2.01 de la convention collective.

L'article 2.01 stipule:

[TRADUCTION] 2.01 La gestion et l'exploitation de l'usine de la compagnie, l'efficacité, la direction, la surveillance et le contrôle de toutes les opérations et de toute la main-d'œuvre, y inclus le droit de prendre des mesures disciplinaires, d'embaucher, de suspendre et de congédier pour cause et d'édicter et de faire respecter des règles raisonnables visant à encourager la sécurité, l'efficacité, l'ordre, la discipline et la protection des matériaux, outils et machines de la compagnie, et de promouvoir ou rétrograder des employés ou de les affecter temporairement ou de façon permanente à de nouvelles tâches ou de déterminer leur habileté, capacité ou efficacité relative dans l'accomplissement de leurs tâches, ou de relever des employés de leurs fonctions en raison d'un manque de travail ou d'autres motifs légitimes, ou d'établir un calendrier des opérations, de les étendre, de les limiter, de les diminuer ou d'en refaire le calendrier lorsque, à sa seule discrétion, il lui apparaît raisonnable de le faire, demeurent du ressort exclusif de la compagnie, sous réserve des dispositions de l'article 9 des présentes et du droit d'un employé de présenter un grief en vertu des dispositions de l'article 10 de la façon et dans la mesure y prescrite.

Traitant ensuite des conséquences du par. (2) de l'art. 11 de la Loi, l'arbitre a dit:

[TRADUCTION] Les mots «sans le consentement ou l'accord de l'employé ou de son représentant» ont, en l'espèce, pour effet de faire en sorte que la question de savoir si le travail supplémentaire est volontaire ou obligatoire doit être tranchée d'après la convention collective intervenue entre la compagnie et l'agent

agent. That being so, the finding made earlier herein that the collective agreement provides that overtime is compulsory remains unaffected by the provisions of *The Employment Standards Act* and governs the situation before me.

He had, earlier in his reasons, said, in relation to art. 2.01 of the collective agreement:

In the absence of language limiting the broad powers vested in the Company in Article 2, it is beyond dispute that, under the provisions of the Collective Agreement, overtime is compulsory.

His conclusion was:

Since overtime is compulsory under the terms of the collective agreement, I find that the conduct of the grievor in the circumstances described above was such as to render him liable to discipline.

These passages from the award make it clear that the arbitrator did not find in the agreement anything which could be construed as a specific consent to overtime beyond the normal statutory limit of 48 hours per week by any employee. What he relied on was an agreement that the Company could require overtime work beyond the total of 40 hours per week stipulated in the collective agreement.

The arbitrator's award was quashed by Morand J. His opinion was that, while overtime work could normally be demanded as a management right, that right had been limited by *The Employment Standards Act* which prescribes a maximum total work week of 48 hours. Beyond that, it is the right of the employee to decide whether to consent. Article 2.01 of the collective agreement did not contain any such consent, and by reading it into that article the arbitrator had varied the agreement, which he could not do.

He is here referring to the provision contained in art. 10.08 of the collective agreement defining the arbitrator's authority:

négociateur des employés. Cela étant, la conclusion à laquelle je suis arrivé plus haut dans les présentes selon laquelle la convention collective prévoit que le travail supplémentaire est obligatoire, n'est pas touchée par les dispositions de *The Employment Standards Act* et elle régit la situation que j'ai devant moi.

Il avait, auparavant dans ses motifs, dit, à l'égard de l'art. 2.01 de la convention collective:

En l'absence de libellé limitant les larges pouvoirs réservés à la compagnie à l'article 2, il est hors de doute que, en vertu des dispositions de la convention collective, le travail supplémentaire est obligatoire.

Il a conclu comme suit:

Puisque le travail supplémentaire est obligatoire en vertu des dispositions de la convention collective, je considère que la conduite de celui qui a présenté le grief était, dans les circonstances décrites ci-dessus, de nature à le rendre passible de mesures disciplinaires.

Ces passages de la sentence indiquent clairement que l'arbitre n'a rien trouvé dans la convention qui pouvait être interprété comme un consentement spécifique à travailler au-delà de la durée de travail normale de 48 heures par semaine prévue dans la Loi pour tout employé. Ce sur quoi il s'est fondé, c'est sur une convention des parties selon laquelle la compagnie pouvait exiger du travail supplémentaire au-delà de la période de 40 heures par semaine prévue dans la convention collective.

La sentence arbitrale a été infirmée par le Juge Morand. Son opinion était que, bien qu'on puisse normalement demander du travail supplémentaire à un employé en invoquant à cet égard les droits de la gestion, le droit de ce faire avait été limité par *The Employment Standards Act*, qui prescrit une durée maximum du travail de 48 heures par semaine. Pour le surplus, il appartenait à l'employé de décider s'il consentait ou non au travail supplémentaire. L'article 2.01 de la convention collective ne contenait pas de consentement semblable, et en l'inférant de cet article l'arbitre avait modifié la convention, ce qu'il n'avait pas le pouvoir de faire.

Il se référait par là à la disposition contenue à l'art. 10.08 de la convention collective qui définit les pouvoirs de l'arbitre:

The arbitrator shall hold a fair hearing on the grievance in the general location of Galt, Ontario. His authority shall be limited to interpreting and applying the express language of this Agreement without altering, varying, adding to it or making a decision inconsistent with its terms.

The Court of Appeal was of the opinion that the arbitrator had construed the collective agreement, particularly art. 2.01, in the light of s. 11(2) of the Act, that the construction he had placed upon it was one which it would reasonably bear, and, accordingly, could not be impeached. The appeal was allowed, and the judgment of Morand J. was set aside.

The basic provision of the Act is that which places a maximum limit upon the working hours of an employee of eight in the day and forty-eight in the week. Any provision of an agreement which purported to give to an employer an unqualified right to require working hours in excess of those limits would be illegal, and the provisions of art. 2.01 of the collective agreement, which provided that certain management rights should remain vested in the Company, could not, in so far as they preserved the Company's right to require overtime work by its employees, enable the Company to require overtime work in excess of those limits.

To go beyond the limits provided in s. 7 of the Act more than this is required. It is first necessary for an employer to obtain a permit from the Director of Employment Standards permitting work in excess of the prescribed limits, as provided in s. 9. But, coupled with this provision, which provides for exceptions to the prescribed maximum limits, is the express requirement of s. 11(2) that such a permit is not effective to require an employee to work the extra hours provided for in the permit unless he, or his agent, has consented or agreed thereto.

In my opinion such consent or agreement must relate specifically to the performance of work by the employee beyond the normal statu-

[TRANSLATION] L'arbitre doit tenir une audition équitable du grief à Galt (Ontario) ou dans les environs. Ses pouvoirs se limitent à l'interprétation et à l'application des dispositions expresses de la présente convention, sans pouvoir de la changer, de la modifier, d'y ajouter ou de rendre une décision incompatible avec ses dispositions.

La Cour d'appel a été d'avis que l'arbitre avait interprété la convention collective, particulièrement l'art. 2.01, à la lumière du par. (2) de l'art. 11 de la Loi, que l'interprétation qu'il en avait donnée était une interprétation qu'elle pouvait raisonnablement supporter et, par conséquent, une interprétation qui ne pouvait pas être attaquée. L'appel a été accueilli et le jugement du Juge Morand infirmé.

La disposition fondamentale de la Loi est celle qui fixe la durée maximum du travail d'un employé à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine. Toute disposition d'une convention qui prétendrait donner à l'employeur un droit non restreint d'exiger de ses employés du travail au-delà de cette durée serait illégale, et les dispositions de l'art. 2.01 de la convention collective, qui prévoit que certains droits de la gestion demeurent du ressort de la compagnie, ne peuvent pas, dans la mesure où elles conservent à la compagnie le droit d'exiger du travail supplémentaire de ses employés, habiliter celle-ci à demander qu'ils travaillent au-delà de cette durée maximum.

Pour dépasser le maximum prévu par l'art. 7 de la Loi, on exige davantage. Il est d'abord nécessaire d'obtenir, du directeur des normes d'emploi, un permis autorisant une durée du travail supérieure à la durée maximum prescrite, comme prévu à l'art. 9. Mais, en plus de cette disposition, qui prévoit des exceptions à la durée maximum prescrite, le par. (2) de l'art. 11 prévoit expressément qu'un tel permis n'a pas pour effet d'obliger un employé à travailler les heures supplémentaires mentionnées dans le permis à moins que l'employé, ou son représentant, n'y ait consenti ou ne l'ait accepté.

A mon avis, ce consentement ou cet accord doit se rapporter spécifiquement à du travail exécuté par un employé au-delà de la durée

tory legal limits. There is no such consent or agreement to be found in art. 2.01 of the collective agreement. On the contrary, the stipulation in art. 2.01 is that the rights enumerated "shall remain vested solely in the Company". By the operation of the statute, the right to require overtime beyond 48 hours per week from any individual employee had been taken away from the employer and became subject to the rights of the employee under s. 11(2). There is nothing in the agreement that can possibly be construed as having met the requirements of that subsection and, therefore, it is unnecessary to determine whether this particular consent can be given by a collective agreement.

In my opinion there was an error of law on the face of the award in respect of the legal requirements of s. 11(2) of the Act.

I would allow the appeal, set aside the order of the Court of Appeal and restore the order of Morand J. The appellants are entitled to the costs of their application to the Supreme Court of Ontario and in the Court of Appeal. In accordance with the condition imposed by the Court of Appeal in the order granting leave to appeal to this Court, the respondents are entitled to their costs of the application for leave to appeal and of the appeal to this Court.

Appeal allowed.

Solicitors for the appellants: Cameron, Brewin & Scott, Toronto.

Solicitors for the respondents: Hicks, Morley, Hamilton, Stewart & Storie, Toronto.

statutaire normale prescrite par la Loi. L'article 2.01 de la convention collective ne contient pas de consentement ou d'accord semblable. Au contraire, la stipulation de l'art. 2.01 est que les droits énumérés «demeurent du ressort exclusif de la compagnie». De par l'effet de la Loi, le droit d'exiger d'un employé quelconque qu'il travaille au-delà d'une période de quarante-huit heures par semaine avait été retiré à l'employeur et devenait assujéti aux droits de l'employé prévus au par. (2) de l'art. 11. Il n'y a rien dans la convention collective qu'il soit possible d'interpréter comme répondant aux exigences de ce paragraphe et, par conséquent, il n'est pas nécessaire de décider si ce consentement peut se donner dans une convention collective.

A mon avis, la sentence révèle une erreur de droit à sa lecture même relativement aux exigences légales du par. (2) de l'art. 11 de la Loi.

Je suis d'avis d'accueillir l'appel, d'infirmier l'ordonnance de la Cour d'appel et de rétablir l'ordonnance du Juge Morand. Les appelants ont droit aux dépens de leur demande à la Cour suprême de l'Ontario et en Cour d'appel. Conformément aux conditions imposées par la Cour d'appel dans l'ordonnance autorisant l'appel à cette Cour, les intimés ont droit aux dépens de la demande d'autorisation d'appeler et de l'appel à cette Cour.

Appel accueilli.

Procureurs des appelants: Cameron, Brewin & Scott, Toronto.

Procureurs des intimés: Hicks, Morley, Hamilton, Stewart & Storie, Toronto.