

Dairy Producers Co-Operative Limited, of the City of Prince Albert, in the Province of Saskatchewan (*Respondent*) *Appellant*;

and

Clarence Lyons, of the City of Saskatoon, in the Province of Saskatchewan, on his own behalf and on behalf of all members of United Food and Commercial Workers (formerly Canadian Food and Allied Workers) (*Appellant*) *Respondent*.

File No.: 16418.

1982: February 22; 1982: March 18.

Present: Laskin C.J. and Ritchie, Dickson, Estey and McIntyre JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR SASKATCHEWAN

Labour relations — Arbitration — Dismissal — Collective agreement allowing reinstatement with compensation in cases of unjust dismissal — Severity of penalty in relation to infraction — Authority of Board to order reinstatement but without compensation — The Trade Union Act, R.S.S. 1978, c. T-17, s. 25(3).

This appeal arose out of a discharge grievance pursued to arbitration under the terms of a collective agreement. The arbitration board did not sustain the penalty of dismissal and ordered reinstatement but without payment of wages or commission for the time between dismissal and reinstatement. The Court of Appeal allowed an appeal from an order dismissing the union's application to quash that part of the arbitration board's decision denying the grievor compensation. Unlike the lower court, the Court of Appeal considered s. 25(3) of *The Trade Union Act*, which provided for the substitution of a lesser penalty, to be inapplicable, in the absence of a specific penalty for a particular infraction being imposed by the collective agreement.

Held: The appeal should be allowed.

In discharge cases, the cause and penalty are inter-related, and unless the infraction carries a specified penalty which may be discharged, there is no escape from the application of s. 25(3) to enable the arbitration board to substitute a lesser penalty when it concludes that the penalty of dismissal could not be sustained. In view of the board's finding, it was open to it to impose a lesser penalty as authorized by s. 25(3).

Dairy Producers Co-Operative Limited, de la ville de Prince Albert, province de la Saskatchewan (*Intimée*) *Appelante*;

et

Clarence Lyons, de la ville de Saskatoon, province de la Saskatchewan, personnellement et au nom de tous les membres de United Food and Commercial Workers (auparavant Canadian Food and Allied Workers) (*Appelant*) *Intimé*.

N° du greffe: 16418.

1982: 22 février; 1982: 18 mars.

Présents: Le juge en chef Laskin et les juges Ritchie, Dickson, Estey et McIntyre.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE LA SASKATCHEWAN

Relations de travail — Arbitrage — Congédiement — La convention collective permet la réintégration avec rémunération dans les cas de congédiement injuste — Sévérité de la sanction par rapport à l'infraction — Pouvoir du conseil d'ordonner la réintégration mais sans rémunération — The Trade Union Act, R.S.S. 1978, chap. T-17, art. 25(3).

Ce pourvoi résulte d'un grief de congédiement qui a été soumis à l'arbitrage conformément à une convention collective. Le conseil arbitral n'a pas confirmé le congédiement et a ordonné la réintégration mais sans paiement de salaire ou de commissions pour la période entre le congédiement et la réintégration. La Cour d'appel a accueilli l'appel formé à l'encontre d'une ordonnance rejetant la demande du syndicat d'annuler la partie de la sentence du conseil arbitral qui privait le plaignant de sa rémunération. Contrairement à la cour d'instance inférieure, la Cour d'appel a conclu que le par. 25(3) de *The Trade Union Act*, qui permet la substitution d'une sanction moindre, ne s'applique pas si la convention collective n'impose pas une sanction précise pour une infraction déterminée.

Arrêt: Le pourvoi est accueilli.

Dans les cas de renvoi, le motif et la sanction sont intimement liés, et à moins que l'infraction n'entraîne une sanction précise qui peut être imposée, on ne peut échapper à l'application du par. 25(3) qui permet au conseil arbitral de substituer une sanction moindre lorsqu'il conclut qu'il n'y a pas lieu de confirmer la sanction de congédiement. Compte tenu de la décision du conseil arbitral, ce dernier pouvait imposer une sanction moindre comme le permet le par. 25(3).

Port Arthur Shipbuilding Company v. Arthurs [1969] S.C.R. 85, distinguished.

APPEAL from a decision of the Saskatchewan Court of Appeal, [1981] 2 W.W.R. 496; (1980), 117 D.L.R. (3d) 212; 5 Sask. R. 277, allowing an appeal from an order of Noble J. dismissing an application to quash part of an award made by an arbitration board. Appeal allowed.

Ronald Barclay, Q.C., and *L. B. LeBlanc*, for the appellant.

George Taylor, Q.C., for the respondent.

The judgment of the Court was delivered by

THE CHIEF JUSTICE—This appeal, which is here by leave of this Court, arises out of a discharge grievance which was pursued to arbitration under the terms of a collective agreement between the appellant employer and an employee union now known as the United Food and Commercial Workers. The dismissal was contested on the one hand and supported on the other but, after a hearing at which evidence was adduced and witnesses examined and cross-examined and submissions made, the arbitration board, in short reasons found that “it cannot sustain the penalty of dismissal, particularly in the presence of the Employer’s evidence that the grievor was not dismissed for theft”. The arbitration board ordered immediate reinstatement without loss of seniority “but because of all the circumstances presented to and considered by the Board without payment of any wages or commission between the time of dismissal and reinstatement as herein required”. The result was that the grievor was disciplined by loss of pay and commission for a fourteen-month period.

The assigned reason for discharge was that the grievor, who was a driver-salesman for the employer, had “altered figures on his load sheet”. Article 6 of the collective agreement sets out the grievance procedure up to and including arbitration. Sections 4 and 5 of the article read as follows:

Jurisprudence: distinction faite avec l’arrêt *Port Arthur Shipbuilding Company c. Arthurs*, [1969] R.C.S. 85.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d’appel de la Saskatchewan, [1981] 2 W.W.R. 496; (1980), 117 D.L.R. (3d) 212; 5 Sask. R. 277, qui a accueilli l’appel d’une ordonnance du juge Noble rejetant une demande d’annulation d’une partie d’une sentence prononcée par un conseil arbitral. Pourvoi accueilli.

Ronald Barclay, c.r., et *L. B. LeBlanc*, pour l’appelante.

George Taylor, c.r., pour l’intimé.

Version française du jugement de la Cour prononcé par

LE JUGE EN CHEF—Ce pourvoi, interjeté avec l’autorisation de cette Cour, résulte d’un grief de congédiement qui a été soumis à l’arbitrage conformément à une convention collective entre l’employeur appelant et le syndicat maintenant connu sous le nom de United Food and Commercial Workers. Le congédiement a été contesté d’une part et défendu d’autre part, mais après une audition où on a produit des preuves, interrogé et contre-interrogé des témoins et plaidé, le conseil arbitral a conclu dans de brefs motifs qu’[TRADUCTION] «il ne peut confirmer le congédiement, compte tenu en particulier du témoignage de l’employeur que le plaignant n’a pas été congédié pour vol». Le conseil arbitral a ordonné qu’il soit immédiatement rétabli dans ses fonctions sans perte d’ancienneté [TRADUCTION] «mais compte tenu des circonstances soumises au conseil et examinées par lui, sans paiement de salaire ou de commissions entre la date du congédiement et celle de la réintégration requise aux présentes». En conséquence, le plaignant a subi comme sanction la perte de salaire et de commissions pour une période de quatorze mois.

La raison qu’on a donnée pour le congédiement était que le plaignant, qui était chauffeur et vendeur pour l’employeur, avait [TRADUCTION] «modifié des chiffres sur sa feuille de chargement». La clause 6 de la convention collective énonce la procédure de grief y compris la procédure d’arbitrage. Les articles 4 et 5 de cette clause se lisent:

4. If an employee is dismissed for any reason whatsoever and feels that he has been unjustly dealt with, he shall within 48 hours (exclusive of Saturdays, Sundays and Statutory Holidays) from receipt of notice of dismissal, notify the grievance committee, who shall within a further 24 hours (exclusive of Saturdays, Sundays and Statutory Holidays) notify the Company in writing. The dismissal shall then constitute a grievance and shall be dealt with according to the grievance procedure, beginning with the second step. If subsequently it is decided that the employee was unjustly dismissed, he shall be reinstated in his former position and shall be paid for this period during which he has not worked as if he had not been dismissed.

5. When settlement is reached at any stage of these proceedings, such decision shall be final and binding. It is understood that no decision will be made unless representatives of the Union be present.

Further provision for dismissals is made by article 12(12)(a) which is in these terms:

12. (a) Dismissal for Cause: Drunkenness, Dishonesty, abuse of equipment, absence without good reason and permission where practical and possible to obtain the same, shall be reasons for dismissal.

All charges must be proven. Notice of Dismissal shall be in the hands of the Committee, hereinbefore referred to, within twenty-four (24) hours after action has been taken. Any employee suspended or discharged upon grounds which, after investigation are found to be insufficient, shall be reinstated to his position and shall receive full pay for the time lost. Protest regarding the dismissal of any employee shall be given by the Committee, in writing, to the Branch Manager, within twenty-four (24) hours after the notice of dismissal has been given to the Committee.

Arbitration of grievances which remain unsettled is prescribed by article 6(2)(d) in the following words:

2. The following procedure shall be applicable progressively to the adjustment of disputes or grievances:

(d) In case settlement is not reached in the third step, the matter will be referred immediately to arbitration by a board whose decision shall be final and binding. The Board shall consist of one member named by the Union, one named by the Company and third agreed upon by the two parties. In the event of failure to agree to a third party within one week, he shall be appointed by the Minister of Labour for the Province of Saskatchewan.

[TRADUCTION] 4. Si un employé est congédié pour une raison quelconque et estime qu'il a été traité injustement, il doit, dans les 48 heures (sans compter les samedis, dimanches et les fêtes légales) qui suivent la réception de l'avis de congédiement, en informer le comité des griefs qui doit, dans les 24 heures qui suivent (sans compter les samedis, les dimanches et les fêtes légales) en donner avis écrit à la compagnie. Le congédiement constitue alors un grief et doit être soumis à la procédure de grief, en commençant à la deuxième étape. S'il est décidé par la suite que l'employé a été congédié de façon injuste, il doit être rétabli dans ses fonctions antérieures et doit être payé pour la période durant laquelle il n'a pas travaillé comme s'il n'avait pas été congédié.

5. Si un règlement intervient à un stade quelconque de ces procédures, cette décision est finale et exécutoire. Il est entendu qu'aucune décision ne doit être prise sans la présence d'un représentant du syndicat.

La clause 12(12)a) suivante vise d'autres cas de renvois:

[TRADUCTION] 12. a) Congédiement motivé: L'ivresse, la malhonnêteté, le dommage causé au matériel, l'absence sans motif valable et sans permission lorsqu'il est possible de l'obtenir, sont des motifs de congédiement.

La preuve des accusations doit être faite. L'avis de congédiement doit être remis au comité déjà mentionné dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent. Un employé suspendu ou congédié pour des motifs qui, après enquête, sont jugés insuffisants, doit être rétabli dans ses fonctions et recevoir son plein salaire pour les heures de travail perdues. Le comité doit remettre par écrit au gérant de succursale la contestation relative au congédiement d'un employé dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la réception de l'avis de congédiement.

L'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement est prévu comme suit à la clause 6(2)d):

[TRADUCTION] 2. La procédure qui suit s'applique par étape au règlement des litiges ou des griefs:

d) Si aucun règlement n'intervient à la troisième étape, la question est immédiatement déférée à l'arbitrage d'un conseil dont la décision est finale et exécutoire. Le conseil est composé d'un membre nommé par le syndicat, d'un membre nommé par la compagnie et d'un troisième choisi par les deux parties. Si on ne peut s'entendre sur le choix du troisième membre en une semaine, il doit être nommé par le ministre du Travail

In case of the appointment of a third member to an Arbitration Board as provided in the preceding clause, any expense incurred as a result of the appointment of the third party shall be borne in equal shares by the Company and the Union. The third step may be eliminated where deemed desirable in the interest of an expeditious settlement. In the first two steps the aggrieved employee or employees may be present or not, as he or they choose.

Grievances may be submitted in writing in any step of the grievance procedure, should either party consider it desirable.

Following the arbitration board's decision, the Union applied to quash that part of the award which deprived the grievor of compensation for a fourteen-month period. Noble J. dismissed the application, holding that the board had the power under s. 25(3) of *The Trade Union Act*, R.S.S. 1978, c. T-17, to substitute a lesser penalty when, as that statutory provision stipulated, the collective agreement did not contain a specific penalty for the particular infraction. He held that that was the case here.

Section 25(3) reads as follows:

25. ...

(3) Where an arbitrator or arbitration board determines that an employee has been discharged or otherwise disciplined by an employer and the collective agreement governing in whole or in part the employment of the employee by the employer does not contain a specific penalty for the infraction that is the subject-matter of the arbitration, the arbitrator or arbitration board may substitute such other penalty for the discharge or discipline as to the arbitrator or arbitration board seems just and reasonable in the circumstances.

The Saskatchewan Court of Appeal, to which the Union appealed from the order of Noble J., held that s. 25(3) was inapplicable and went on to allow the appeal in the terms sought by the Union. The court took the view that the only question before the board of arbitration was whether the grievor had been unjustly dismissed, and it read the award as having so concluded. On this view, the only remedy was reinstatement with full compensation, as provided by article 6(4) of the collective agreement. In my opinion, this is too narrow an

de la province de la Saskatchewan. En cas de nomination du troisième membre du conseil arbitral de la façon prévue à la disposition qui précède, la compagnie et le syndicat se partagent les frais qu'occasionne la nomination du troisième membre du conseil. Lorsque les parties l'estiment souhaitable pour un règlement rapide, elles peuvent sauter la troisième étape. Les employés qui logent un grief peuvent être présents aux deux premières étapes, mais n'y sont pas tenus.

A toute étape de la procédure de grief, les griefs peuvent être soumis par écrit si une ou l'autre des parties l'estime souhaitable.

Après la sentence arbitrale, le syndicat a demandé l'annulation de la partie de la sentence qui privait le plaignant de sa rémunération pendant une période de quatorze mois. Le juge Noble a rejeté la demande et a conclu qu'en vertu du par. 25(3) de *The Trade Union Act*, R.S.S. 1978, chap. T-17, le conseil arbitral avait le pouvoir de substituer une sanction moindre lorsque, comme le prévoit cette disposition législative, la convention collective n'impose pas de sanction précise pour l'infraction dont il s'agit. Il a conclu que c'était le cas en l'espèce.

Le paragraphe 25(3) se lit comme suit:

25. ...

[TRADUCTION] (3) Lorsqu'un arbitre ou un conseil arbitral constate qu'un employé a été congédié ou que son employeur lui a infligé une autre sanction et que la convention collective qui s'applique en totalité ou en partie à l'emploi de l'employé ne prévoit aucune sanction précise pour l'infraction soumise à l'arbitrage, l'arbitre ou le conseil arbitral peut substituer au congédiement ou à la sanction toute autre sanction qu'il estime juste et raisonnable dans les circonstances.

La Cour d'appel de la Saskatchewan, saisie de l'appel interjeté par le syndicat de l'ordonnance du juge Noble, a conclu que le par. 25(3) ne s'appliquait pas et a accueilli l'appel suivant les conclusions recherchées par le syndicat. La Cour était d'avis que la seule question soumise au conseil arbitral était de savoir si le plaignant avait été injustement congédié, et elle a interprété la sentence arbitrale en ce sens. Dans cette optique, le seul redressement possible était la réintégration avec rémunération complète, comme le prévoit la

approach to the issue before the board of arbitration.

I do not think that there is any warrant in this case for applying the same strictures against the appellant employer that this Court applied against a union in *Port Arthur Shipbuilding Company v. Arthurs*, [1969] S.C.R. 85. If anything, s. 25(3) of the *Saskatchewan Trade Union Act* was designed to obviate a return to the draconian principle applied in that case, and there have been similar statutory responses in other provinces, as set out in the appendix to the employer's factum in this case. It is somewhat ironic that the Union here should press for a result in terms of the *Port Arthur Shipbuilding* case when the employer is content to submit to the larger remedial authority exercised by the board of arbitration.

In my opinion, the Saskatchewan Court of Appeal erred in its assessment of the issue in this case as being strictly one concerned with whether the grievor was unjustly dismissed, and it erred further in saying that the arbitration board must have so concluded when it ordered reinstatement. Article 6(4) speaks of a grievance against dismissal where the grievor feels that he has been "unjustly dealt with", a phrase which is certainly broad enough to entitle the employee to claim that discharge was too severe a penalty for the infraction alleged. Moreover, to say, as did the Saskatchewan Court of Appeal, that by ordering reinstatement the arbitration must have found unjust dismissal is to segment the award which must be considered as a whole.

It is, of course, clear from a reading of articles 6(4) and 12(12)(a) that there may be discharges within article 6(4) which are for reasons other than those specified in article 12(12)(a). Consequently, an arbitration board may find that if the assigned cause is outside of article 12(12)(a) it may merit a penalty less than discharge, and may accordingly substitute such a penalty under s. 25(3) of the Act. If the assigned cause for dismis-

clause 6(4) de la convention collective. A mon avis, c'est une façon trop étroite d'envisager la question soumise au conseil arbitral.

Je crois qu'il n'y a rien en l'espèce qui justifie d'appliquer à l'égard de l'employeur appelant des règles aussi strictes que celles que cette Cour a appliquées à l'égard d'un syndicat dans l'affaire *Port Arthur Shipbuilding Company c. Arthurs*, [1969] R.C.S. 85. Si on peut établir un lien, on peut dire que le par. 25(3) de *The Trade Union Act* de la Saskatchewan a été conçu pour prévenir un retour au principe draconien appliqué dans cette affaire, et d'autres provinces ont pris des mesures législatives semblables, comme l'indique l'annexe du mémoire de l'employeur en l'espèce. Ironie de la situation, le syndicat en l'espèce cherche à obtenir une réponse semblable à celle donnée dans l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding* alors que l'employeur accepte de se soumettre au pouvoir de redressement plus étendu qu'a exercé le conseil arbitral.

A mon avis, la Cour d'appel de la Saskatchewan a commis une erreur en décidant que la question en litige en l'espèce consiste strictement à établir si le plaignant a été injustement congédié, et elle a en outre commis une erreur en disant que le conseil arbitral doit avoir conclu en ce sens lorsqu'il a ordonné la réintégration. La clause 6(4) parle d'un grief de congédiement lorsque le plaignant estime qu'il a été «traité injustement», une expression qui est certainement assez large pour permettre à l'employé de prétendre que le congédiement était une sanction trop sévère pour l'infraction qu'on lui reproche. De plus, si on dit, comme l'a fait la Cour d'appel de la Saskatchewan, qu'en ordonnant la réintégration, le conseil arbitral doit avoir conclu à un congédiement injuste, on divise la sentence arbitrale qui doit être considérée comme un tout.

De fait, il est évident, lorsqu'on lit les clauses 6(4) et 12(12)a), qu'il peut y avoir des renvois relevant de la clause 6(4) qui sont fondés sur d'autres motifs que ceux énoncés à la clause 12(12)a). En conséquence, un conseil arbitral peut estimer que si le motif invoqué n'est pas prévu à la clause 12(12)a), il peut entraîner une sanction moins sévère que le congédiement, et le conseil peut en conséquence y substituer cette sanction en

sal, whether within articles 6(4) or 12(12)(a) is not established at all, nothing meriting any discipline being established, the grievor is entitled to reinstatement without loss of compensation. If the assigned cause is established as coming within article 12(12)(a), then the arbitration board must sustain the dismissal. If the assigned cause is within article 6(4), the board may find that it deserves dismissal if established, or some lesser penalty because dismissal goes too far for the infraction. In this latter situation, it may act under s. 25(3) of the Act.

In discharge cases, the cause and the penalty are interrelated, and unless the infraction carries a specified penalty which may be discharge, I see no escape from the application of s. 25(3) to enable the board of arbitration to substitute a lesser penalty when it concludes, as it did here, that the penalty of dismissal could not be sustained.

Since the Saskatchewan Court of Appeal agreed with the view of Noble J. that the dismissal was not for any of the causes set out in article 12(12)(a), it is clear to me that, in view of the arbitration board's finding, it was open to it to impose a lesser penalty as authorized by s. 25(3) of the Act.

I would, accordingly, allow the appeal, set aside the judgment of the Saskatchewan Court of Appeal and restore the order of Noble J. The appellant is entitled to costs throughout.

Appeal allowed with costs.

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

Solicitors for the respondent: Goldenberg, Taylor, Randall, Buckwold & Halstead, Saskatoon.

vertu du par. 25(3) de la Loi. Si le motif de renvoi invoqué, qu'il soit prévu à la clause 6(4) ou à la clause 12(12)a), n'est aucunement établi, et qu'on n'établit aucun motif qui entraîne une mesure disciplinaire, le plaignant a le droit d'être rétabli dans ses fonctions sans perte de rémunération. Si on établit que le motif invoqué est l'un de ceux prévus à la clause 12(12)a), alors le conseil arbitral doit confirmer le renvoi. Si le motif invoqué relève de la clause 6(4), le conseil peut conclure que le renvoi s'impose si on en fait la preuve, ou il peut imposer une sanction moindre parce que le renvoi est trop sévère en regard de l'infraction. Dans ce dernier cas, il peut agir en vertu du par. 25(3) de la Loi.

Dans les cas de renvoi, le motif et la sanction sont intimement liés, et à moins que l'infraction n'entraîne une sanction précise qui peut être le renvoi, je ne vois pas comment on peut échapper à l'application du par. 25(3) qui permet au conseil arbitral de substituer une sanction moindre lorsqu'il conclut, comme en l'espèce, qu'il n'y a pas lieu de confirmer la sanction de congédiement.

Puisque la Cour d'appel de la Saskatchewan a souscrit à l'opinion du juge Noble que le congédiement n'a pas été imposé pour un des motifs énoncés à la clause 12(12)a), il me paraît évident que, compte tenu de la décision du conseil arbitral, ce dernier pouvait imposer une sanction moindre comme le permet le par. 25(3) de la Loi.

Je suis par conséquent d'avis d'accueillir le pourvoi, d'infirmer l'arrêt de la Cour d'appel de la Saskatchewan et de rétablir l'ordonnance du juge Noble. L'appelante a droit à ses dépens dans toutes les cours.

Pourvoi accueilli avec dépens.

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

Procureurs de l'intimé: Goldenberg, Taylor, Randall, Buckwold & Halstead, Saskatoon.