

Air-Care Ltd. *Appellant;*

and

United Steel Workers of America *et al.*
Respondents.

1974: March 21, 22; 1974: October 1.

Present: Spence, Pigeon, Dickson, Beetz and de Grandpré JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF QUEEN'S
BENCH, APPEAL SIDE, PROVINCE OF QUEBEC

Labour relations—Collective agreement—Temporary shortage of work—Company's right to reduce the number of working hours rather than the number of employees—Definition of "lay-off".

The appellant Air-Care Ltd. reduced the regular work week of its employees because of a temporary lack of work. The respondent union filed a grievance, claiming that the company had violated the collective agreement. The union contended that employees were entitled to a forty-hour work week and that the company should lay off employees instead of reducing the work week of all employees. A majority of the Arbitration Board set up to consider the grievance found for the union. This award was set aside by the Superior Court. The Quebec Court of Appeal (Casey J.A. dissenting) allowed the union's appeal and restored the Arbitration Board award.

Held: The appeal should be allowed.

Article 10.01 of the collective agreement, dealing with lay-offs due to a shortage of work, has no application because none of Air-Care Ltd.'s employees were "laid off". There was no reduction in the working force and the status of the employees as employees was unaffected. Article 10.01 provides a procedure to follow when lay-offs due to a shortage of work occur, but it does not impose a duty to lay off in the event of a shortage of work.

Under the Management Rights clause (Art. 4.01), the company retains the right to schedule production as it determines in its best interest and the right to reduce the work week if operational needs require. The company has the right, under the terms of the agreement, to reduce the hours of work for a period rather than impose a lay-off.

By imposing a duty to lay off in the event of a shortage of work, the Arbitration Board acted in violation of Art. 7.03, which expressly limits the jurisdiction

Air-Care Ltd. *Appelante;*

et

United Steel Workers of America *et al.*
Intimés.

1974: les 21 et 22 mars; 1974: le 1^{er} octobre.

Présents: Les juges Spence, Pigeon, Dickson, Beetz et de Grandpré.

EN APPEL DE LA COUR DU BANC DE LA REINE,
PROVINCE DE QUÉBEC

Relations de travail—Convention collective—Manque temporaire d'ouvrage—Droit de la compagnie de réduire les heures de travail plutôt que le nombre des employés—Définition de «mise-à-pied».

L'appelante, Air-Care Ltd., a réduit la semaine régulière de travail de ses employés à cause d'un manque temporaire d'ouvrage. Le syndicat a présenté un grief prétendant que la compagnie avait violé la convention collective, que les employés avaient droit à la semaine de travail de quarante heures et que la compagnie devait réduire le nombre d'employés plutôt que de réduire la semaine régulière de travail. La majorité du tribunal d'arbitrage a décidé en faveur du point de vue du syndicat mais cette sentence a été infirmée par la Cour supérieure. La Cour d'appel (avec dissidence de M. le juge Casey) a accueilli l'appel du syndicat et restauré la décision du tribunal d'arbitrage. D'où le pourvoi à cette Cour.

Arrêt: Le pourvoi doit être accueilli.

L'article 10.01 de la convention collective, qui a trait aux cas de mise-à-pied pour manque d'ouvrage, ne peut avoir d'application parce qu'aucun des employés de Air-Care Ltd. n'a été mis à pied. Il n'y a pas eu de réduction des effectifs et le statut des employés n'a pas été modifié. L'article 10.01 décrit la procédure à suivre lorsque des mises-à-pied se produisent pour manque d'ouvrage, mais il ne comporte pas l'obligation de mettre à pied des employés chaque fois qu'il y a un manque d'ouvrage.

En vertu de la clause de l'art. 4.01, la compagnie a conservé le droit de planifier la production selon ce qu'elle juge être au mieux de ses intérêts, ainsi que le droit de réduire la semaine de travail si les besoins de l'exploitation l'exigent. La compagnie a le droit, en vertu des dispositions de la convention, de réduire les heures de travail pour une période donnée plutôt que de procéder à des mises-à-pied.

En imposant une obligation de mise-à-pied dans le cas de manque d'ouvrage le tribunal d'arbitrage est allé à l'encontre de l'art. 7.03 qui limite expressément la juri-

of the Board to deciding the matter within the existing provisions of the agreement without altering or amending the agreement.

The Board did not lose jurisdiction by failing to give its decision within the mandatory thirty days from the end of the hearing (Art. 7.02). The right of a party should not be lost or in any way prejudiced as the result of dilatory conduct on the part of a Board over which it has little or no control.

Bell Canada v. Office and Professional Employees' International Union Local 131, [1974] S.C.R. 335, referred to.

APPEAL from a judgment of the Court of Queen's Bench, Province of Quebec, Appeal Side, setting aside a judgment of the Superior Court on an award from the Arbitration Board. Appeal allowed.

K. J. MacDougall and *P. J. Perrault*, for the appellant.

P. Lesage, for the respondents.

The judgment of the Court was delivered by

DICKSON J.—The issue in this appeal is whether Air-Care Ltd. under the terms of its collective agreement with Local 7010 of the United Steel Workers of America was obliged, during a temporary shortage of work, to lay off employees, as the Union contends, or whether it was entitled to place all employees on a short work week, as the Company maintains. None of the facts are in dispute.

On September 30, 1970, Mr. G. O. Burton, Manager of the Air Distribution Division of the Company caused to be posted in the Air Distribution Division Plant, a notice advising all employees that due to a temporary lack of work the plant would operate on a short work week for the following periods:

Closing Friday, October 9, 1970, at 0:30 a.m., and

reopening, Tuesday, October 13, at 7:30 a.m.; also

Closing Friday, October 23, 1970, at 0:30 a.m., and

diction du tribunal au pouvoir de décider la question selon les clauses de la convention sans le pouvoir de changer ou d'amender la convention.

Le tribunal d'arbitrage n'a pas perdu sa juridiction par suite de son défaut de rendre sa décision dans les trente jours de la fin de l'audition, tel qu'exigé par l'art. 7.02. Le droit d'une partie ne doit pas se perdre ni subir de préjudice quelconque parce qu'un tribunal sur lequel elle a peu ou pas de contrôle tarde à agir.

Arrêt mentionné: *Bell Canada c. Office and Professional Employees' International Union Local 131*, [1974] R.C.S. 335.

APPEL d'un jugement de la Cour du banc de la reine, province de Québec, infirmant un jugement de la Cour supérieure sur une sentence du tribunal d'arbitrage. Appel accueilli.

K. J. MacDougall et *P. J. Perrault*, pour l'appelante.

P. Lesage, pour les intimés.

Le jugement de la Cour a été rendu par

LE JUGE DICKSON—La question en litige en ce pourvoi est de savoir si Air-Care Ltd. devait, selon les dispositions de sa convention collective avec le local 7010 des Métallurgistes unis d'Amérique, et durant un manque temporaire d'ouvrage, mettre à pied des employés, comme le syndicat le prétend, ou si la compagnie avait droit, comme elle le soutient, de réduire la semaine régulière de travail de tous les employés. Il n'y a aucune contestation sur les faits.

Le 30 septembre 1970, Monsieur G. O. Burton, directeur de la division «Air Distribution» de la compagnie, a fait afficher à l'usine de la division «Air Distribution», un avis informant tous les employés qu'à cause d'un manque temporaire d'ouvrage la semaine de travail serait de quatre jours pour les périodes suivantes:

Fermeture le vendredi, 9 octobre 1970, à minuit trente, et

réouverture le mardi, 13 octobre 1970, à 7h30 de l'avant-midi, et,

Fermeture le vendredi, 23 octobre 1970, à minuit trente, et

reopening, Monday, October 26, 1970, at 7:30 a.m.

On October 14, 1970, Mr. J. A. Baillies, Manager of the Air Handling Division of the Company caused to be posted in the Air Handling Division Plant a notice that due to temporary lack of work the plant would operate on a short work week for the following periods:

Closing Friday, October 23, 1970, at 0:30 a.m., and

reopening Monday, October 26, 1970, at 7:30 a.m., also

Closing Friday, October 30, 1970, at 0:30 a.m., and

reopening Monday, November 2, 1970, at 7:30 a.m.

The Union filed a grievance in which it claimed the Company did not have the right to reduce the work week; that all employees must be paid on the basis of a forty-hour week, and in the event of shortage of work the work force must be reduced. A majority of the Arbitration Board set up to consider the grievance found for the Union, while commending the Company for wishing to retain all employees at work at reduced salary rather than favouring some to the detriment of others. Mr. Justice Nichols of the Superior Court, District of Montreal set aside the arbitration award. The Court of Appeal (Tremblay C.J.Q. and Deschenes J.A. with Casey J.A. dissenting) allowed the appeal and dismissed the petition of the Company.

The articles of the Collective Agreement which are of particular concern are these:

ARTICLE 2. PURPOSE OF AGREEMENT

2.01 It is the intent and purpose of this Agreement to maintain cordial relations in the Plant, to clearly define hours of work and other working conditions, to provide a method for the orderly adjustment of differences and grievances, and to protect the safety and health of employees.

réouverture le lundi, 26 octobre 1970, à 7h30 de l'avant-midi.

Le 14 octobre 1970, Monsieur J. A. Baillies, directeur de la division «Air Handling», a fait afficher à l'usine de la division «Air Handling» un avis selon lequel à cause d'un manque temporaire d'ouvrage la semaine de travail serait de quatre jours de travail pour les périodes suivantes:

Fermeture le vendredi, 23 octobre 1970, à minuit trente, et

réouverture le lundi, 26 octobre 1970, à 7h30 de l'avant-midi, et,

Fermeture le vendredi, 30 octobre 1970, à minuit trente, et

réouverture le lundi, 2 novembre 1970, à 7h30 de l'avant midi.

Le syndicat a présenté un grief dans lequel il prétend que la compagnie n'avait pas le droit de réduire la semaine de travail; que tous les employés doivent être payés sur la base d'une semaine de quarante heures, et qu'en cas de manque d'ouvrage, on doit réduire le nombre d'employés. La majorité du tribunal d'arbitrage désigné pour étudier le grief a décidé en faveur du point de vue du syndicat, tout en trouvant louable le désir de la compagnie de vouloir garder tous ses employés au travail avec un salaire réduit plutôt que d'en favoriser un certain nombre au détriment des autres. M. le juge Nichols, de la Cour supérieure du district de Montréal, a infirmé la sentence d'arbitrage. La Cour d'appel (M. le Juge en chef et M. le juge Deschenes, avec dissidence de M. le juge Casey) a accueilli l'appel et rejeté la requête de la compagnie.

Les articles de la convention collective particulièrement pertinents sont ceux-ci:

ARTICLE 2. L'OBJET DE CETTE CONVENTION

2.01 Il est dans l'intention et l'objet de cette Convention de maintenir des relations cordiales dans l'usine, définir clairement les heures de travail et autres conditions de travail, à prévoir une méthode de règlement ordonné des griefs, et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

ARTICLE 4. MANAGEMENT RIGHTS

4.01 The Union recognizes the inherent right of the Company to manage the business and agrees that this right shall remain unimpaired except insofar as the express provisions of this Agreement stipulate otherwise. Always provided that any dispute as to whether any Rules and Regulations are reasonable, or any dispute involving claims of discrimination against any employee in the application of such Rules and Regulations, shall be subject to the grievance procedure of this Agreement.

ARTICLE 7. ARBITRATION

7.03 The decision of the majority shall be the decision of the Arbitration Board, and if there is no majority, the decision of the Chairman shall be the decision of the Board, but the jurisdiction of the Arbitration Board shall be limited to deciding the matter at issue within the existing provisions of the Agreement and in no event shall the Arbitration Board have the power to add to, subtract from, alter or amend this Agreement in any respect.

ARTICLE 10. SHORTAGE OF WORK

10.01 In all cases of lay-offs, because of shortage of work, employees shall be listed by occupation in order or length of service, the last hired at the bottom of the list. Proceeding upwards from the bottom of the list, the following factors will be considered:

- (a) Service.
- (b) Knowledge, efficiency and ability to perform the work.
- (c) Physical fitness.

Where factors (b) and (c) are relatively equal, factor (a) shall govern.

ARTICLE 23. HOURS OF WORK

23.01 A day is a twenty-four (24) hour period beginning with the start of the employee's shift.

23.02 (a) The work week will be forty (40) hours consisting of eight (8) hours per day, Monday to Friday inclusively.

23.09 Nothing in this Agreement shall be read or construed as a guarantee of hours of work per day or week or a guarantee of days of work per week.

In short compass the case for the Union is that according to the agreement the work week is to be

ARTICLE 4. LES DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît les droits inaliénables de la Compagnie à diriger son entreprise et convient que ce droit doit rester inaltéré, sauf en autant que les dispositions expresses de la présente Convention en stipulent autrement, toujours pourvu que toute dispute pour déterminer si les Règles et Règlements sont raisonnables, ou toute dispute concernant l'allégation de discrimination contre un employé dans l'application de ces Règles et Règlements soit sujette aux procédures de règlement de griefs de cette Convention.

ARTICLE 7. ARBITRAGE

7.03 La décision de la majorité sera la décision du tribunal d'arbitrage, et s'il n'y a pas de majorité, la décision sera la décision du Président, mais la juridiction du tribunal ne pourra décider de la question en litige que selon les clauses de cette Convention et en aucun cas le tribunal d'arbitrage n'aura le pouvoir de changer ou d'amender les présentes ni d'y ajouter ou retrancher quoi que ce soit.

ARTICLE 10. MANQUE D'OUVRAGE

10.01 Dans tous les cas de mise-à-pied pour manque d'ouvrage, une liste des employés doit être faite par occupation et dans l'ordre de leur service continu, le dernier engagé au bas de la liste. Procédant en montant du bas de la liste les facteurs suivants seront considérés:

- a) Service.
- b) Connaissances, efficacité et habileté à exécuter le travail.
- c) Aptitude physique.

Quand les facteurs b) et c) sont relativement égaux, le facteur a) prédominera.

ARTICLE 23. HEURES DE TRAVAIL

23.01 Une journée comprend une période de vingt-quatre (24) heures partant de l'heure du commencement du quart de l'employé.

23.02 a) La semaine de travail sera de quarante (40) heures comprenant huit (8) heures par jour du lundi au vendredi inclusivement.

23.09 Rien dans cette Convention ne sera lu et compris comme étant une garantie des heures de travail journalier ou par semaine, ni une garantie du nombre de journées de travail de la semaine.

En résumé, la prétention du syndicat est qu'en vertu de la convention collective la semaine de

forty hours and in the event of a shortage of work Art. 10.01 applies and obliges the Company to lay off employees with due regard for seniority and the other factors mentioned. The Company, on the other hand, says no employee is assured forty hours per week, that Art. 23.09 makes this clear, and if there is a shortage of work the inherent right of the Company to manage the business, preserved by Art. 4.01, leaves the Company with three options: (i) to retain all employees at full pay though working part time, (ii) to place all employees on a short work week or (iii) to lay off employees in the manner prescribed by Art. 10.01.

The Union's case rests in large measure on the submission that there is no difference between a reduction in the hours of work and a lay-off and the moment one reduces the hours of work of an individual that individual is laid off (*mise à pied*). "Lay-Off" is not defined in the *Quebec Labour Code*, R.S.Q. 1964, c. 141. However, the *Shorter Oxford English Dictionary* defines "lay-off" as follows: "Lay-off, a period during which a workman is temporarily discharged." and *Nouveau Larousse Universel*, Tome 2 "Mise à pied": "retrait temporaire d'emploi". In my opinion none of the employees of Air-Care Ltd. was laid off on the occasions in respect of which the grievance was raised. There was no reduction in the working force and the status of the employees as employees was unaffected by the notices posted by Mr. Burton and by Mr. Baillies. The action taken did not undermine the seniority protection assured by the agreement. I do not think Art. 10.01 has any application whatever, for the reason there were simply no "cases of lay-offs". Article 10.01 describes in detail the procedure to be followed when lay-offs occur due to a shortage of work but it is impossible to read into the language of the article the duty to lay off employees in every event of shortage of work. Under the Management Rights clause Art. 4.01 the Company retained the right to schedule production as it determined in its best interest and the right to reduce the work week if operational needs required; no clause in the

travail doit être de quarante heures et que dans les cas de manque d'ouvrage l'art. 10.01 s'applique et oblige la compagnie à mettre à pied des employés en tenant dûment compte de l'ancienneté et des autres facteurs mentionnés. La compagnie, par contre, dit qu'aucun employé n'est assuré de quarante heures de travail par semaine, que l'art. 23.09 est sans équivoque à ce sujet et que s'il y a un manque d'ouvrage, les droits de direction inaliénables qui appartiennent à la compagnie, et qui sont préservés par l'art. 4.01, laissent à cette dernière trois options: (i) garder à son service tous les employés et leur payer un plein salaire quoique travaillant à temps partiel, (ii) instituer une semaine de travail réduite pour tous les employés ou (iii) procéder à la mise à pied d'employés de la façon décrite à l'art. 10.01.

La prétention du syndicat se fonde en grande partie sur l'argument qu'il n'existe pas de différence entre une réduction des heures de travail et une mise à pied et qu'ainsi, dès qu'un individu voit ses heures de travail réduites, celui-ci est mis à pied (*laid off*). «Mise à pied» n'est pas défini au *Code du travail* du Québec, S.R.Q. 1964, c. 141. Cependant le *Nouveau Larousse Universel*, tome 2, définit «mise à pied» comme étant un «retrait temporaire d'emploi», et le *Shorter Oxford English Dictionary* définit «lay-off» comme étant [TRADUCTION] «une période durant laquelle un salarié est temporairement licencié.» A mon avis aucun des employés de Air-Care Ltd. n'a été mis à pied dans les cas qui ont donné ouverture au grief. Il n'y a pas eu de réduction des effectifs et le statut des employés en tant qu'employés n'a pas été modifié par les avis affichés par M. Burton et M. Baillies. La protection de l'ancienneté, garantie par la convention, n'a subi aucun préjudice par le geste posé. Je ne crois pas que l'art. 10.01 puisse avoir quelque application, pour le motif qu'il n'y a tout simplement pas eu de «cas de mise-à-pied». L'article 10.01 décrit en détail la procédure à suivre lorsque des mises à pied se produisent pour manque d'ouvrage mais il est impossible d'interpréter les termes de l'article comme comportant l'obligation de mettre à pied des employés chaque fois qu'il y a un manque d'ouvrage. En vertu de la clause des droits de la direction, qui se trouve à l'art. 4.01, la compagnie a conservé le droit de

agreement serves to impair or limit either of these rights. The agreement might have required the Company to institute a lay-off of personnel before reducing the work week; it might have placed a limit on the extent of the reduction of the work week or the frequency of any such reduction which would be permissible before applying lay-off machinery; but the agreement is silent on both of these points.

If a shortage of components or a breakdown of machinery or fire or flood had caused the Company to close the plants for a few hours or a day no one could have seriously contended that this amounted to a lay-off and that unless seniority was in some way recognized the employees would be entitled to be paid for hours not worked.

The Company had the right, in my view, under the terms of the agreement, to reduce the hours of work for a period, rather than impose a lay-off. When the Arbitration Board held otherwise it added to the agreement by imposing upon the Company a duty, not assumed through collective bargaining, to lay off employees whenever there was a shortage of work, and in doing so the Board acted in violation of Art. 7.03 which expressly limited the jurisdiction of the Board to deciding the matter within the existing provisions of the agreement and explicitly denied it the power to add to, subtract from, alter or amend the agreement in any respect. *Bell Canada v. Office and Professional Employees' International Union Local 131*¹.

The Company took the further point that the Board had lost jurisdiction and its award was null for failure to give its decision for almost a year (January 20, 1972) from the end of the hearing (February 11, 1971) and almost six months from

planifier la production selon ce qu'elle juge être au mieux de ses intérêts, ainsi que le droit de réduire la semaine de travail si les besoins de l'exploitation l'exigent; il n'y a dans la convention aucune clause qui porte atteinte à l'un de ces droits ou les limite. La convention aurait pu exiger que la compagnie procède à la mise à pied d'employés avant de réduire la semaine de travail; elle aurait pu imposer une limite à l'étendue de la réduction de la semaine de travail, ou à la fréquence de la réduction permise avant l'application d'une procédure de mise à pied; mais la convention demeure silencieuse sur ces deux points.

Si une pénurie de matières premières, un bris de la machinerie, un incendie, ou une inondation avait forcé la compagnie à fermer les usines pour quelques heures ou une journée, personne n'aurait pu sérieusement prétendre que cela équivaut à une mise à pied et qu'à moins d'une certaine reconnaissance de l'ancienneté les employés ont le droit d'être payés pour les heures durant lesquelles ils n'ont pas travaillé.

La compagnie a le droit, à mon avis, en vertu des dispositions de la convention, de réduire les heures de travail pour une période donnée plutôt que de procéder à des mises à pied. En statuant dans un autre sens, le tribunal d'arbitrage s'est trouvé à ajouter à la convention collective en imposant à la compagnie une obligation, qu'elle n'a pas assumée à la suite d'une négociation collective, de mettre à pied des employés chaque fois qu'il se produit un manque d'ouvrage, et en agissant ainsi il est allé à l'encontre de l'art. 7.03 qui limite expressément la juridiction du tribunal au pouvoir de décider la question selon les clauses de la convention et qui lui dénie expressément tout pouvoir de changer ou d'amender la convention ou d'y ajouter ou retrancher quoi que ce soit. *Bell Canada c. Office and Professional Employees' International Union Local 131*¹.

La compagnie a avancé un argument additionnel selon lequel le tribunal d'arbitrage avait perdu sa juridiction et rendu une sentence qui était nulle, vu qu'il avait attendu presque un an (20 janvier 1972) avant de rendre sa décision après la fin de

¹ [1974] S.C.R. 335.

¹ [1974] R.C.S. 335.

the date of the last written submission (July 13, 1971), contrary to Art. 7.02 of the collective agreement, which called for the Board to render a decision within thirty calendar days from the end of the hearings. During argument on this appeal the Court made clear its view that the point was without merit. The right of a party should not be lost or in any way prejudiced as the result of dilatory conduct on the part of a Board over which it has little or no control.

I would allow the appeal, set aside the judgment of the Court of Appeal and restore the judgment of Nichols J. with costs in this Court and in the courts below.

Appeal allowed with costs.

Solicitors for the appellant: Duquet, MacKay, Weldon, Bronstetter & Johnston, Montreal.

Solicitors for the respondents: Trudel, Nadeau, & Associates, Montreal.

l'audition (11 février 1971) et laissé écouler presque six mois après que les dernières notes écrites lui eurent été soumises (13 juillet 1971), alors que l'art. 7.02 de la convention collective exige que le tribunal d'arbitrage rende sa décision dans les trente jours civils de la fin de l'audition. Lorsqu'elle a entendu les plaidoiries en ce pourvoi la Cour a clairement laissé entendre que l'argument est sans fondement. Le droit d'une partie ne doit pas se perdre ni subir de préjudice quelconque parce qu'un tribunal sur lequel elle a peu ou pas de contrôle tarde à agir.

Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, d'infirmier l'arrêt de la Cour d'appel et de rétablir le jugement de M. le juge Nichols avec dépens en cette Cour et dans les cours d'instance inférieure.

Pourvoi accueilli avec dépens.

Procureurs de l'appelante: Duquet, MacKay, Weldon, Bronstetter & Johnston, Montréal.

Procureurs des intimés: Trudel, Nadeau & Associés, Montréal.