

Zeller's (Western) Limited *Appellant*;

and

Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 955, and Dolores Bonsal
Respondents.

1973: May 29; 1973: October 29.

Present: Martland, Judson, Ritchie, Laskin and Dickson JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR SASKATCHEWAN

Labour relations—Collective agreement—Dismissal of employee—Board of arbitration deciding no justification for discharge—Proper exercise of board's powers—Board's decision conclusive against employer.

Following her dismissal from employment with the appellant company the second respondent filed a grievance report. An arbitration board, by a majority, held that there was no justification for the discharge. On appeal, the award was set aside on the grounds that the board dealt with the matter on the basis of determining whether the employee in question was properly dismissed for cause and as it was apparent on the face of the record that the said respondent's services were dispensed with by the proper notice stipulated for under the terms of the collective bargaining agreement, the question was not one of cause or no cause and should not have been considered. An appeal from this decision was allowed by the Court of Appeal, from whose judgment the company appealed to this Court.

Held: The appeal should be dismissed.

The dismissal in question was manifestly one for cause and the decision of the arbitration board that no good cause was shown was conclusive against the appellant. It was not the function of this Court to enter upon an assessment as to whether there was error when the board held that the acts of the employee did not constitute just cause for discharge. That was the task of the arbitration board. 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.

Zeller's (Western) Limited *Appelante*;

et

Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 955, et Dolores Bonsal
Intimées.

1973: le 29 mai; 1973: le 29 octobre.

Présents: Les Juges Martland, Judson, Ritchie, Laskin et Dickson.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE LA SASKATCHEWAN

Relations de travail—Convention collective—Congédiement d'une employée—Conseil d'arbitrage décidant qu'il n'y a pas de justification pour le renvoi—Exercice régulier des pouvoirs du conseil—Décision du conseil concluante contre l'employeur.

A la suite de son congédiement de chez la compagnie appelante, l'intimée Mme Bonsal a déposé un rapport de grief. Un conseil d'arbitrage a décidé, à la majorité, qu'il n'y avait pas de justification pour le renvoi. En appel, la décision arbitrale a été infirmée pour le motif que le conseil avait statué en se basant sur la nécessité de déterminer si l'employée en question avait été régulièrement congédiée pour cause et que vu qu'il était manifeste à la lecture du dossier qu'on s'était dispensé des services de l'intimée au moyen du préavis régulier stipulé dans la convention collective, la question à trancher n'en était pas une de cause ou d'absence de cause et n'aurait pas dû être prise en considération. Un appel de cette décision a été accueilli par la Cour d'appel, et la compagnie a formé un pourvoi à l'encontre de l'arrêt de la Cour d'appel.

Arrêt: Le pourvoi doit être rejeté.

Il est manifeste que le congédiement en question a été un congédiement pour cause et la décision du conseil d'arbitrage selon laquelle aucune cause valable n'a été démontrée est concluante contre l'appelante. Il n'appartient pas à cette Cour de déterminer si c'est erronément que le conseil a conclu que les actes de l'employée ne constituaient pas une cause juste de renvoi. Cela était du ressort du conseil d'arbitrage. 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 dont 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., [1968] S.C.R. 113, referred to.

APPEAL from a judgment of the Court of Appeal for Saskatchewan¹, allowing an appeal from a judgment of Bence C.J.Q.B. Appeal dismissed.

R. L. Barclay, for the appellant.

G. J. D. Taylor, Q.C., for the respondents.

The judgment of the Court was delivered by

DICKSON J.—Dismissal for cause or dismissal without cause, that is the question in this appeal. On December 23, 1971, Mr. H. J. Walford, general manager of the retail department store of appellant Zeller's (Western) Limited located at the City of Yorkton in the Province of Saskatchewan dismissed the respondent, Mrs. Dolores Bonsal, from her employment with Zeller's. The grievance committee of the respondent union requested Mrs. Bonsal's reinstatement but Mr. Walford refused and on December 24, 1971, wrote the committee giving the reasons for Mrs. Bonsal's dismissal. These included such things as her vindictive and antagonistic attitude to Zeller's and its management, failure to make payments on her personal charge account at Zeller's, unauthorized absences from her department to discuss union business. On December 30, 1971, Mrs. Bonsal filed a grievance report claiming "unjust dismissal" and requested "reinstatement without loss of seniority, pay and other benefits". The grievance procedure prescribed by the collective bargaining agreement was followed and in due course an arbitration board was established and a hearing held at which counsel for Zeller's submitted that the board lacked jurisdiction to deal with the case because the collective bargaining agreement permitted Zeller's to discharge any employee at any time on one week's notice and therefore dismissal for cause was not in issue. The relevant provisions of the collective bargaining agreement are as follows:

¹ (1972), 31 D.L.R. (3d) 742.

Arrêt mentionné: *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Flin Flon Lodge No. 1848 et al. c. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.*, [1968] R.C.S. 113.

POURVOI à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel de la Saskatchewan¹ accueillant un appel d'un jugement du Juge en chef Bence de la Cour du Banc de la Reine. Pourvoi rejeté.

R. L. Barclay, pour l'appelante.

G. J. D. Taylor, c.r., pour les intimées.

Le jugement de la Cour a été rendu par

LE JUGE DICKSON—Congédiement pour cause ou congédiement sans cause, voilà la question dans le présent pourvoi. Le 23 décembre 1971, M. H. J. Walford, directeur général du grand magasin de détail de l'appelante Zeller's (Western) Limited, en la ville de Yorkton, dans la province de Saskatchewan, congédiait l'intimée, M^{me} Dolores Bonsal, de chez Zeller's. Le comité des griefs du syndicat intimé a demandé la réinstallation de M^{me} Bonsal mais M. Walford a refusé et, le 24 décembre 1971, a communiqué par écrit au comité les motifs du congédiement de M^{me} Bonsal. Ces motifs comprenaient entre autres choses l'attitude vindicative et querelleuse qu'avait cette dernière envers Zeller's et sa direction, son omission de faire des versements à son compte de crédit personnel chez Zeller's, ses absences non autorisées de son département pour s'occuper de questions syndicales. Le 30 décembre 1971, M^{me} Bonsal a produit un rapport de grief alléguant «un congédiement injuste» et a demandé d'être «réinstallée sans perte de privilèges d'ancienneté, perte de salaire ni perte d'autres avantages». La procédure de règlement des griefs prescrite dans la convention collective fut suivie et en temps opportun un conseil d'arbitrage fut constitué et une audition tenue, audition à laquelle l'avocat de Zeller's alléguait que le conseil n'avait pas compétence pour connaître de l'affaire parce que la convention collective permettait à Zeller's de renvoyer tout employé, en tout temps, à une semaine d'avis et que, par conséquent, la question d'un congédiement pour cause n'était

¹ (1972), 31 D.L.R. (3d) 742.

Article 5.01—It is understood and agreed that the Company and its duly appointed management of its above referred to store premises shall have the sole direction of its operations and employees, the right to hire, the right to discipline or discharge, the right to decide employee qualifications, the right to discontinue jobs, the right to suspend, promote and demote, the right to maintain efficiency, to require employees to observe reasonable procedures, rules and regulations and methods of the Company, the right to determine reasonable schedules of work hours, lunch, dinner and rest periods. The parties hereto further agree the Company retains all rights not otherwise specifically covered by this Agreement and that Management's rights as set out above shall not exclude other functions not so specifically stated. The foregoing is subject to the specific terms and conditions of this Agreement.

Article 7.05—The Board of Arbitration, in reaching its decision shall be governed by the provisions of this Agreement. A decision of a majority of the Board shall be taken to be the decision of the Board and shall be final and binding on all parties concerned.

Article 7.06—It is distinctly understood that the Board of Arbitration is not vested with the power to change, modify or alter this Agreement in any of its parts.

Article 8.01—Seniority shall be established from the date an employee first entered the service of the Company subject to Article 8.03.

Article 8.03—Employees excluding supplementary employees, shall be on probation for a period of sixty (60) days during which time they may be laid off or dismissed without reference to seniority.

Article 8.04—Seniority of an employee shall be forfeited when:

- (a) He voluntarily leaves the employment of the company;
- (b) He is dismissed for cause and not reinstated;
- (c) He fails to report for work when recalled after lay-off;
- (d) He is absent, without authorization or satisfactory explanation, for a period in excess of five (5) hours.

pas en litige. Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes:

[TRADUCTION] *Article 5.01*—Il est entendu et convenu que la Compagnie et la direction régulièrement nommée par elle de son magasin précité ont la direction exclusive de ses opérations et de ses employés, le droit d'embaucher, le droit d'imposer des mesures disciplinaires ou de renvoyer, le droit de décider des compétences des employés, le droit de supprimer des postes, le droit de suspendre, promouvoir et rétrograder, le droit de maintenir l'efficacité, d'exiger que les employés observent les règlements, pratiques, règles et méthodes régulières que prescrit la Compagnie, le droit de fixer des heures raisonnables pour le travail, le déjeuner, le dîner et les périodes de repos. Les parties aux présentes conviennent en outre que la Compagnie conserve tous les droits non autrement traités de manière spécifique dans la présente convention, et que les droits de la direction ci-dessus mentionnés n'excluent pas d'autres fonctions qui ne sont pas ainsi spécifiquement traitées. Ce qui précède est sujet aux clauses et conditions spécifiques de la présente convention.

Article 7.05—Le conseil d'arbitrage, en rendant sa décision, est régi par les dispositions de la présente Convention. Une décision de la majorité du conseil est réputée être la décision du conseil et elle est finale et obligatoire pour toutes les parties en cause.

Article 7.06—Il est clairement entendu que le conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de changer ou modifier la présente Convention en quoi que ce soit.

Article 8.01—L'ancienneté est établie à compter de la date où un employé entre pour la première fois au service de la compagnie, sous réserve de l'article 8.03.

Article 8.03—Les employés, sauf les employés surnuméraires, seront en stage pour une période de soixante (60) jours, durant laquelle ils peuvent être mis à pied ou congédiés sans qu'il soit tenu compte de l'ancienneté.

Article 8.04—L'employé perd son ancienneté quand:

- a) Il quitte volontairement le service de la compagnie;
- b) Il est congédié pour cause et n'est pas réinstallé;
- c) Il omet de se rapporter au travail lorsqu'il est rappelé après une mise à pied;
- d) Il s'absente, sans autorisation ou raison satisfaisante, pendant une période excédant cinq (5) heures.

Article 8.11—In case of lay-off or discharge, except discharge for just cause, employees who have completed their probationary period shall be given notice of one (1) week or salary for one (1) week instead of notice.

The jurisdictional point taken by counsel for Zeller's was rejected by the board, the hearing continued and in due course an award was made in which the majority of the board held there was no justification for Mrs. Bonsal's discharge.

Zeller's moved to set aside the award for error apparent on the face of the record and Bence C.J.Q.B. granted the motion, stating:

The Board dealt with the matter on the basis of determining whether the employee in question was properly dismissed for cause. It is apparent on the face of the record that this person's services were dispensed by the proper notice stipulated for under the terms of the Collective Bargaining Agreement.

Consequently, the question was not one of cause or no cause and should not have been considered.

With respect, I believe the reference to "proper notice" to be in error. From the record it appears that Mrs. Bonsal was given one week's salary at the time of her dismissal but her employment was not terminated by notice.

An appeal to the Court of Appeal for Saskatchewan was successful. Woods J.A., delivering the judgment of the Court, stated:

The learned Judge in Chambers concluded that there was dismissal with proper notice under art. 8.11 of the agreement. The reasons for dismissal set out in the record show dismissal for cause and where dismissal is for cause, there is no provision for notice in art. 8.11. The learned Chambers Judge seemed to be of the view that where dismissal was for cause, the provision for notice still applied. The wording of the article makes it clear that, where dismissal is for cause, the article has no application.

In the result, and with the greatest deference to the learned Judge in Chambers, there was here for deter-

Article 8.11—Dans le cas d'une mise à pied ou d'un renvoi, sauf un renvoi pour une cause juste, les employés qui ont terminé leur période de stage ont droit à un préavis d'une (1) semaine, ou au salaire d'une (1) semaine au lieu d'un préavis.

La question de compétence invoquée par l'avocat de Zeller's fut rejetée par le conseil, l'audition se poursuivit et en temps opportun une décision fut rendue, par laquelle la majorité du conseil décida qu'il n'y avait pas de justification pour le renvoi de M^{me} Bonsal.

Zeller's présenta une requête en vue de faire infirmer la décision arbitrale pour cause d'erreur paraissant à la lecture du dossier et M. le Juge en chef Bence de la Cour du Banc de la Reine fit droit à la requête, déclarant:

[TRADUCTION] Le tribunal s'est basé, pour traiter la question, sur la nécessité de déterminer si l'employée en question avait été régulièrement congédiée pour cause. Il est manifeste à la lecture du dossier qu'on s'est dispensé des services de cette personne au moyen du préavis régulier stipulé dans la convention collective.

Par conséquent, la question n'en était pas une de cause ou d'absence de cause, qui n'aurait pas dû être prise en considération.

Respectueusement, je pense que la mention d'un «préavis régulier» est erronée. Le dossier fait voir qu'une semaine de salaire a été versée à M^{me} Bonsal au moment de son congédiement, mais on n'a pas mis fin à son contrat par préavis.

Un appel à la Cour d'appel de la Saskatchewan fut accueilli. M. le Juge d'appel Woods, rendant le jugement de la Cour, a déclaré:

[TRADUCTION] Le savant juge en Chambre a conclu qu'il y avait eu congédiement avec préavis régulier en vertu de l'art 8.11 de la convention. Les motifs du congédiement exposés dans le dossier indiquent un congédiement pour cause et lorsque le congédiement est pour cause, l'art 8.11 ne prescrit aucun préavis. Le savant juge en Chambre a semblé être d'avis que quand il y avait congédiement pour cause, les dispositions relatives au préavis s'appliquaient encore. Le texte de l'article indique clairement que, quand il y a congédiement pour cause, l'article ne s'applique pas.

En définitive, et avec le plus grand respect pour les vues du savant juge en Chambre, il s'agissait en

mination the question as to whether or not there was a dismissal for cause.

Counsel for Zeller's submits that under the provisions of the collective bargaining agreement Zeller's has an unrestricted right to terminate the employment of any employee without cause on one week's notice or one week's salary. This is not immediately apparent from the muddled language of arts. 8.01, 8.03 and 8.11. It is not clear that an employee with significant seniority can be discharged at the whim of Zeller's on one week's notice. I would not, however, think it necessary to decide that point for Mrs. Bonsal's dismissal was manifestly a dismissal for cause and not a discharge without cause. I think we must approach the case on that footing, directing our attention to what in fact was done and not to what might have been done by Zeller's in bringing an end to Mrs. Bonsal's engagement with that company. The evidence is clear beyond doubt that Mr. Walford dismissed Mrs. Bonsal for what he believed to be just cause. His letter to the grievance committee commences with these words: "Subject person was dismissed as an employee of ZELLER'S (WESTERN) LIMITED on December 23, 1971 for good and valid reasons as set forth." The reasons are then set forth in detail. The arbitration board stated: "There is not the slightest doubt that the Company dismissed Mrs. Bonsal for what it tried to prove was 'just cause'." I agree. If the dismissal of Mrs. Bonsal was dismissal for cause, then the decision of the arbitration board that no good cause was shown is conclusive against Zeller's. Counsel submitted there was error when the board held the acts of Mrs. Bonsal did not constitute just cause for discharge. It is not the function of this Court to enter upon such an assessment. That was the task of the arbitration board. 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*

l'espèce de déterminer si, oui ou non, il y avait eu un congédiement pour cause.

L'avocat de Zeller's avance qu'en vertu des dispositions de la convention collective, Zeller's a le droit absolu de donner son congé à tout employé, sans cause, moyennant un préavis d'une semaine ou une semaine de salaire. Cela ne ressort pas manifestement du texte embrouillé des articles 8.01, 8.03 et 8.11. Il n'est pas clair qu'un employé jouissant d'une ancienneté substantielle puisse être renvoyé selon le caprice de Zeller's moyennant un préavis d'une semaine. Cependant, je ne crois pas qu'il soit nécessaire de décider ce point car le congédiement de M^{me} Bonsal était manifestement un congédiement pour cause et non un renvoi sans cause. Je crois qu'il faut aborder la question de cette façon, en considérant ce qui a été effectivement fait et non ce qu'aurait pu faire Zeller's en mettant fin au contrat de M^{me} Bonsal. La preuve démontre hors de tout doute que M. Walford a congédié M^{me} Bonsal pour ce qu'il croyait être une cause juste. La lettre qu'il a envoyée au comité des griefs débute comme suit: [TRADUCTION] «La personne en question a été congédiée le 23 décembre 1971 à titre d'employée de ZELLER'S (WESTERN) LIMITED pour des motifs bons et valables énoncés ci-après.» Les motifs sont ensuite exposés en détail. Le conseil d'arbitrage a déclaré: [TRADUCTION] «Il ne fait pas le moindre doute que la compagnie a congédié M^{me} Bonsal pour ce qu'elle a tenté d'établir comme une «cause juste».» Je partage cet avis. Si le congédiement de M^{me} Bonsal a été un congédiement pour cause, il s'ensuit que la décision du conseil d'arbitrage selon laquelle aucune cause valable n'a été démontrée est concluante contre Zeller's. L'avocat a prétendu que c'est erronément que le conseil avait conclu que les actes de M^{me} Bonsal ne constituaient pas une cause juste de renvoi. Il n'appartient pas à cette Cour de faire pareille appréciation. Cela est du ressort du conseil d'arbitrage. 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

*Flon Lodge No. 1848 et al. v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.*²

I would dismiss the appeal with costs.

Appeal dismissed with costs.

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

Solicitors for the respondents: Goldenberg, Taylor, Tallis & Goldenberg, Regina.

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.*²

Je suis d'avis de rejeter le pourvoi avec dépens.

Appel rejeté avec dépens.

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

Procureurs des intimés: Goldenberg, Taylor, Tallis & Goldenberg, Regina.

²[1968] S.C.R. 113.

²[1968] R.C.S. 113.