

Maynard P. Heustis *Appellant*;

and

The New Brunswick Electric Power Commission *Respondent*.

1978: October 17, 18; 1979: May 22.

Present: Laskin C.J. and Martland, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz, Estey and Pratte JJ.

ON APPEAL FROM THE SUPREME COURT OF NEW BRUNSWICK, APPEAL DIVISION

Labour relations — Adjudication — Public service labour relations — Collective agreement — Right to discharge for just and sufficient cause — Adjudication of grievances by adjudicator — Jurisdiction of adjudicator — Power to vary penalties — Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25, ss. 92, 101.

Appellant H was employed as a lineman by the Commission. In February 1976 the members of his Union Local were involved in an illegal walkout and were picketing Commission property. On a couple of occasions B, also a Commission employee but a member of a different Local of the I.B.E.W. challenged the picket line. He drove through in a car. It was alleged that he struck one of the picketers and that, in a second incident, his car hit one of the picketers. Subsequently B and six other employees were ambushed by fifteen to twenty men. One of these men, McD pointed B out as the one to get. B was "jumped" from behind, was struck on the back, knocked to the ground and there kicked in the nose by H, sustaining a triple fracture of the nose. B wrestled H to the ground ending the altercation. On March 5 H and McD were suspended by the Commission. McD grieved his suspension. On March 12 both received letters of discharge. Both grieved their discharges. The grievances were referred to an adjudicator under s. 92 of the *Public Service Labour Relations Act*. The adjudicator found that the employees deserved discipline but there was an element of ambiguity in his decision. He concluded that, notwithstanding the aggravating features of the instant case, the incident was a momentary flare-up without harm to the reputation, authority or property of the Commission. The adjudicator ruled however that, despite that conclusion and the appellant's excellent disciplinary and employment record, he had no authority to make any substitution of the discipline meted out by the employer.

Maynard P. Heustis *Appellant*;

et

La Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick *Intimée*.

1978: 17, 18 octobre; 1979: 22 mai.

Présents: Le juge en chef Laskin et les juges Martland, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz, Estey et Pratte.

EN APPEL DE LA DIVISION D'APPEL DE LA COUR SUPRÊME DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Relations de travail — Arbitrage — Relations de travail dans les services publics — Convention collective — Droit de congédier pour une cause juste et suffisante — Arbitrage des griefs par un arbitre — Compétence de l'arbitre — Pouvoir de modifier les peines pécuniaires — Loi relative aux relations de travail dans les services publics, L.R.N.-B. 1973, chap. P-25, art. 92, 101.

L'appellant H est un poseur de lignes au service de la Commission. En février 1976, les membres de son local syndical ont été impliqués dans une grève illégale et ont organisé un piquet de grève sur la propriété de la Commission. A quelques reprises B, également un employé de la Commission mais membre d'un local différent de la F.I.O.E., a traversé le piquet de grève en automobile. On a allégué qu'il s'en était pris à un des piqueteurs et qu'à une autre occasion son automobile avait heurté un des piqueteurs. Par la suite, B et six autres employés ont été attaqués par quinze ou vingt hommes. Un de ces hommes, McD, a dit aux autres de s'en prendre à B. B a été "assailli" par derrière, a reçu des coups dans le dos et a été projeté par terre; H lui a alors asséné un coup de pied, lui infligeant une triple fracture du nez. B a forcé H par terre, ce qui a mis fin à l'altercation. Le 5 mars, la Commission a suspendu H et McD. McD a présenté un grief à l'encontre de sa suspension. Le 12 mars, ils ont tous deux reçu une lettre de congédiement. Ils ont alors présenté un grief à l'encontre de leur congédiement. Les griefs ont été soumis à un arbitre, en vertu de l'art. 92 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. L'arbitre a décidé que des mesures disciplinaires étaient justifiées à l'encontre des employés, mais sa décision est ambiguë. Il a conclu que, malgré certains éléments accablants en l'espèce, l'incident était une altercation passagère qui n'avait pas porté atteinte à la réputation et à l'autorité de la Commission ni endommagé ses biens. L'arbitre a cependant déclaré que, malgré cette conclusion, le dossier disciplinaire vierge de l'appellant et le fait qu'il était un excellent employé, aucune jurisprudence ne lui permettait de modifier la sanction disciplinaire imposée par l'employeur.

On an application by the appellant for orders of *certiorari* and *mandamus*, Stratton J. quashed the adjudicator's decision, holding that the adjudicator had found just and sufficient cause to discipline, not to discharge, and that, as the adjudicator had the remedial power to vary the mode of discipline, he had failed to exercise a jurisdiction which was his. The Appeal Division reversed and held, following *Port Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs*, [1969] S.C.R. 85, and *Re Treasury Board* (1973), 7 N.B.R. (2d) 354, that the adjudicator had found just cause for discharging both grievors and that having so found "could not substitute any of the other modes" of discipline for that chosen by management.

Held: The appeal should be allowed.

The Appeal Division wrongly interpreted the decision of the adjudicator. The language of the decision, for example the sentence "Had I the authority to do so I would have substituted one month's suspension without pay", leads to the conclusion that the adjudication found just cause *for discipline only*. Impliedly he found an absence of just and sufficient cause for *discharge*.

Port Arthur Shipbuilding should be distinguished. In that case, *first*, the disciplinary powers were found solely in the management rights clause of the agreement, unrestricted by any other article, *and, second*, there was nothing in the relevant Act or in the arbitration provisions subjecting management's authority to discipline to full review by an arbitration board. In the present case a specific clause in the agreement recognised that the Commission could only discipline for just and sufficient cause. The question here was not, as in *Port Arthur Shipbuilding* "did management go beyond its rights?", but rather, "did the employer breach Article V(d) of the collective agreement?" *i.e.* by discharging without "just and sufficient cause".

Further, s. 92(1)(b) of the *Public Service Labour Relations Act* expressly provides that management's authority to discipline will be subject to full review by an adjudicator and the section appears to recognize "disciplinary action" as a continuum from "financial penalty" through "suspension" to "discharge". The whole purpose of the grievance procedure under the Act was to secure prompt, final and binding settlement of disputes. The present appellant misconducted himself; the adjudicator considered that he should be disciplined but

Sur présentation par l'appelant de requêtes en *certiorari* et en *mandamus*, le juge Stratton a annulé la décision de l'arbitre, décidant que ce dernier avait conclu qu'il existait une cause juste et suffisante pour prendre une mesure disciplinaire et non pour congédier et que, puisque l'arbitre avait le pouvoir de modifier la mesure disciplinaire, il avait omis d'exercer une compétence lui appartenant. La Division d'appel a infirmé l'ordonnance et a décidé, suivant les arrêts *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs*, [1969] R.C.S. 85, et *Re Treasury Board* (1973), 7 N.B.R. (2d) 354, que l'arbitre avait conclu qu'il existait une cause juste pour congédier les deux plaignants et que, ce faisant, il ne «pouvait substituer» le genre de mesures disciplinaires choisi par la direction.

Arrêt: Le pourvoi doit être accueilli.

La Division d'appel a erré dans son interprétation de la décision de l'arbitre. Des extraits de la décision, par exemple la phrase «Si j'en avais eu le pouvoir, je l'aurais remplacé par une suspension sans salaire d'un mois», mènent à la conclusion que l'arbitre a jugé qu'il existait une juste cause *pour prendre une mesure disciplinaire seulement*. Implicitement, il a conclu à l'absence de cause juste et suffisante de *congédiement*.

Il faut établir une distinction avec l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding*. Dans ce cas, *premièrement*, seul l'article de la convention relatif aux droits de la direction, un article qu'aucune autre disposition ne venait limiter, exposait les pouvoirs disciplinaires; *et deuxièmement*, rien dans la Loi pertinente ou dans les dispositions relatives à l'arbitrage n'assujettissait le pouvoir de l'employeur de prendre des mesures disciplinaires à l'entière révision d'un conseil d'arbitrage. Dans le cas présent, une clause de la convention porte spécifiquement que la Commission peut prendre des mesures disciplinaires pour une cause juste et suffisante seulement. En l'espèce, il ne faut pas se demander, comme dans l'affaire *Port Arthur Shipbuilding*, «la direction a-t-elle excédé ses droits?» mais plutôt «l'employeur a-t-il contrevenu à l'article Vd) de la convention collective?», c.-à-d. en congédiant sans «cause juste et suffisante».

De plus, l'al. 92(1)b) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* prévoit expressément que le pouvoir de la direction de prendre des mesures disciplinaires est assujéti à l'entière révision d'un arbitre et l'alinéa semble reconnaître dans la «mesure disciplinaire» une progression, à partir de la «peine pécuniaire» en passant par la «suspension» pour aboutir au «congédiement». Le but de la procédure de règlement des griefs en vertu de la Loi est d'assurer un règlement rapide, définitif et exécutoire des différends. L'appelant

only to the extent of a suspension; if the exercise of such adjudicative power does not permit of remedial action then the decision of the adjudicator becomes largely a hollow pronouncement. There being nothing in *either* the agreement *or* the Act to preclude the adjudicator's exercise of remedial authority, an adjudicator under the *Public Service Labour Relations Act* of New Brunswick has the power to substitute some lesser penalty for discharge where he has found just and sufficient cause for some disciplinary action but not for discharge.

Port Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs, [1969] S.C.R. 85 distinguished; *Re Treasury Board* (1973), 7 N.B.R. (2d) 354; *Re Zolondek* (1976), 15 N.B.R. (2d) 665; *Re Polymer Corporation and Oil, Chemical, and Atomic Workers International Union, Local 16-14* (1959), 10 L.A.C. 51; (1961), 26 D.L.R. (2d) 609 (Ont. H.C.); (1961), 28 D.L.R. (2d) 81 (Ont. C.A.); [1962] S.C.R. 338 (*Sub nom Imbleau v. Laskin*); *Newfoundland Association of Public Employees v. Attorney General for Newfoundland*, [1978] 1 S.C.R. 524 referred to.

APPEAL from a judgment of the Supreme Court of New Brunswick, Appeal Division¹, allowing an appeal from a judgment of Stratton J.² quashing the decision of an adjudicator under the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-25. Appeal allowed.

Roy W. Dixon, for the appellant.

E. Neil McKelvey, Q.C., and *Robert G. Vincent*, for the respondent.

The judgment of the Court was delivered by

DICKSON J.—The appellant is a lineman employed by the New Brunswick Electric Power Commission and member of Local 1733 of the International Brotherhood of Electrical Workers. In February, 1976, the members of Local 1733 were involved in an illegal walkout and were picketing the main entrance to a Commission property known as the Marysville Service Centre and

en l'espèce s'est mal conduit; l'arbitre a considéré qu'une sanction disciplinaire s'imposait mais qu'une suspension suffisait. Si l'exercice de pareil pouvoir d'arbitre ne permet pas de corriger la situation, la sentence arbitrale se réduit alors à une décision presque dénuée de sens. En l'absence de quelque disposition de la convention *et* de la Loi interdisant l'exercice de pouvoirs réparateurs par l'arbitre, un arbitre agissant en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du Nouveau-Brunswick a le pouvoir de remplacer un congédiement par une sanction moindre lorsqu'il conclut qu'une cause juste et suffisante justifie une mesure disciplinaire mais non un congédiement.

Jurisprudence: distinction faite avec l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs*, [1969] R.C.S. 85; *Re Treasury Board* (1973), 7 N.B.R. (2d) 354; *Re Zolondek* (1976), 15 N.B.R. (2d) 665; *Re Polymer Corporation and Oil, Chemical, and Atomic Workers International Union, Local 16-14* (1959), 10 L.A.C. 51; (1961), 26 D.L.R. (2d) 609 (H.C. Ont.); (1961), 28 D.L.R. (2d) 81 (C.A. Ont.); [1962] R.C.S. 338 (sous l'intitulé *Imbleau c. Laskin*); *Newfoundland Association of Public Employees c. Procureur général de Terre-Neuve*, [1978] 1 R.C.S. 524.

POURVOI à l'encontre d'un arrêt de la Division d'appel de la Cour suprême du Nouveau-Brunswick¹ qui a accueilli un appel interjeté d'un jugement du juge Stratton² annulant la décision d'un arbitre en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, chap. P-25. Pourvoi accueilli.

Roy W. Dixon, pour l'appelant.

E. Neil McKelvey, c.r., et *Robert G. Vincent*, pour l'intimée.

Le jugement de la Cour a été rendu par

LE JUGE DICKSON—L'appelant est un poseur de lignes au service de la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick et est membre du local 1733 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. En février 1976, les membres du local 1733 ont été impliqués dans une grève illégale et ont organisé un piquet de grève à l'entrée principale de la propriété de la Commis-

¹ (1977), 19 N.B.R. (2d) 174.

² (1977), 17 N.B.R. (2d) 372.

¹ (1977), 19 N.B.R. (2d) 174.

² (1977), 17 N.B.R. (2d) 372.

Design Centre.

On a couple of occasions one Bjerkelund, also a Power Commission employee, but a member of a different Local of the I.B.E.W., challenged the picket line. He drove through in a car. It was alleged that he struck out at the picketers and that, in a second incident, his car hit one of the picketers. In any event, on February 25, 1976, Bjerkelund was apprehensive about going out the main gate, and left the property by a back entrance. In the woods behind the Centre, Bjerkelund and six other employees were ambushed by fifteen to twenty men. One of these men, one McDonald, pointed out Bjerkelund as the one to get. Bjerkelund, surrounded by the linemen, was "jumped" from behind. He was struck three blows on the back and knocked to the ground. Lying there, he was kicked in the nose by the appellant, and suffered a triple fracture of the nose. Bjerkelund caught the appellant's leg and wrestled him to the ground. That brought the altercation to an end.

On March 5, 1976, the appellant and McDonald were suspended from duty by the Power Commission. McDonald grieved his suspension. Both he and the appellant received letters of discharge on March 12, 1976. Both grieved their discharges. They claimed that their employment had been terminated without just cause. They asked to be reinstated with no loss of pay or benefits. The employer took the position that the incident had been serious and that the disciplinary action taken was proper.

Donald McLean was appointed adjudicator by the Chairman of the Public Service Labour Relations Board pursuant to the provisions of the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c.P-25, and in conformity with the collective agreement between the Power Commission and Local 1733 of the Union.

The following Articles of the agreement are of importance:

Article V

Unfair Practices

- (d) Discipline, suspension, demotion or discharge of any employee shall be for just and sufficient

sion appelée Marysville Service Centre and Design Centre.

A quelques reprises, un nommé Bjerkelund, également un employé de la Commission d'énergie mais membre d'un local différent de la F.I.O.E., a traversé le piquet de grève en automobile. On a allégué qu'il s'en était pris aux piqueteurs et qu'à une autre occasion son automobile avait heurté un des piqueteurs. Quoi qu'il en soit, le 25 février 1976, Bjerkelund a craint de sortir par l'entrée principale et a quitté l'édifice par la sortie arrière. C'est alors que Bjerkelund et six autres employés ont été attaqués par quinze ou vingt hommes qui les attendaient dans un bois situé derrière le Centre. Un de ces hommes, un nommé McDonald, a dit aux autres de s'en prendre à Bjerkelund. Entouré de poseurs de lignes, Bjerkelund a été assailli par derrière. Il a reçu trois coups dans le dos et a été projeté par terre. Pendant qu'il était allongé, l'appellant lui a asséné un coup de pied, lui infligeant une triple fracture du nez. C'est alors que Bjerkelund a saisi la jambe de l'appellant, le forçant par terre, ce qui a mis fin à l'altercation.

Le 5 mars 1976, la Commission d'énergie a suspendu l'appellant et McDonald. McDonald a présenté un grief à l'encontre de sa suspension. Le 12 mars 1976, les deux hommes ont reçu une lettre de congédiement. Ils ont tous deux présenté un grief à l'encontre de leur congédiement, alléguant qu'on avait mis fin à leur emploi sans cause juste et demandant leur réintégration sans perte de salaire ni de bénéfice. L'employeur a considéré que l'incident était sérieux et que la sanction disciplinaire était justifiée.

Le président de la Commission des relations de travail dans les services publics a nommé Donald McLean arbitre des griefs aux termes des dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, chap. P-25, et de la convention collective conclue par la Commission d'énergie et le local 1733 du syndicat.

Les articles suivants de la convention collective sont pertinents:

[TRANSLATION] Article V

Pratiques déloyales

- d) Les mesures disciplinaires, la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un employé

cause.

Article XVII

Rights of Employer

The Commission has and shall retain the exclusive right and power to manage its business and direct its working forces, including, but without restricting the generality of the foregoing, the right and power:

- (c) To discipline, suspend, demote or discharge any employee for just and sufficient cause.

Nothing above shall be construed to override the express provisions of other articles of the Agreement or to restrict in any way the right to grieve.

The question for the adjudicator was whether the employer had just and sufficient cause to discharge the appellant. In deciding this question the adjudicator had three tasks before him. First, did the employee engage in the conduct alleged? Second, was the conduct deserving of disciplinary action on the part of the employer? Third, if so, was the offence serious enough to warrant discharge?

There is an element of ambiguity in the decision of the adjudicator. After finding that the employer had met the evidential burden of proving, on a balance of probabilities, that the appellant was involved in breaking Bjerkelund's nose, and McDonald in shouting and pointing out the victim, the adjudicator said: "... the question now turns around whether this was just and sufficient cause to discharge the Grievor." After referring to the "management rights" article of the collective agreement, which I have already noted, he added: "I think that the question of just and sufficient cause relates to a finding of whether such a disciplinary action was warranted."

The adjudicator then reviewed a number of cases in which were set forth the principles to be applied in determining whether acts of the nature of those of the appellant could be just and suffi-

doivent être fondés sur une cause juste et suffisante.

Article XVII

Droits de la direction

La Commission a et conserve le droit et le pouvoir exclusifs de gérer l'entreprise et de diriger sa main-d'œuvre, ce qui comprend, sans restreindre la généralité de ce qui précède, le droit et le pouvoir:

- c) de prendre des mesures disciplinaires, de suspendre, de rétrograder ou de congédier tout employé pour une cause juste et suffisante.

Rien de ce qui précède ne doit être interprété comme dérogeant aux dispositions expresses des autres articles de la convention ou comme restreignant de quelque façon le droit de présenter un grief.

L'arbitre des griefs devait déterminer si l'employeur avait une cause juste et suffisante pour congédier l'appelant. A cette fin, il devait répondre à trois questions. Premièrement, l'employé a-t-il fait l'acte reproché? Deuxièmement, cet acte justifiait-il une mesure disciplinaire de la part de l'employeur? Troisièmement, le cas échéant, l'acte était-il suffisamment grave pour justifier un congédiement?

La décision de l'arbitre est ambiguë. Après avoir conclu que l'employeur avait établi les faits qu'il lui incombait de prouver, suivant la prépondérance des probabilités (c.-à-d. que l'appelant avait fracturé le nez de Bjerkelund et que McDonald avait identifié la victime en vociférant) l'arbitre a dit: [TRADUCTION] «... il reste à déterminer si cela constitue une cause juste et suffisante pour congédier le plaignant.» Après une étude de l'article précité de la convention collective sur les «droits de la direction», il a ajouté: [TRADUCTION] «Je pense que pour savoir s'il y a cause juste et suffisante il faut se demander si la mesure disciplinaire était justifiée».

L'arbitre a ensuite passé en revue plusieurs décisions exposant les principes applicables pour déterminer si un acte comparable à celui reproché à l'appelant constitue une cause juste et suffisante de

cient cause for discharge. He cited labour arbitration cases in which it had been held that involvement in a physical fight was, of itself, sufficient cause for discharge and other, more recent, cases in which it had been decided that the momentary flare-up of a work dispute into physical violence was not of itself just cause for discharge. He concluded that in the instant case, notwithstanding the aggravating features, the incident was a momentary flare-up without harm to the reputation, authority, or property of the Power Commission. The appellant's prior disciplinary record was clean, and he was an excellent employee.

The adjudicator said, however, that he could find no authority for making any substitution of the discipline meted out by the employer. He felt bound by the decision of this Court in *Port Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs*³, and by *Re Treasury Board*⁴. He continued:

Counsel for the Grievor suggested that my task was to determine if there was just and sufficient cause for the discharge, and, if I found the discharge to be excessive, then I could uphold the grievances. However, I do not feel that I can make such a distinction when consideration is given the management rights still reserved to the Employer by Article XVII of the Agreement. There being just and sufficient cause to discipline the Grievor, I cannot alter the mode of discipline chosen by the Employer.

and concluded:

For all these reasons I would reject the grievance even though I consider that the discharge penalty was too harsh and severe in the circumstances. Had I the authority to do so, I would have substituted one month's suspension without pay.

The appellant then applied for orders of *certiorari* and *mandamus* in the Queen's Bench Division of the Supreme Court of New Brunswick. Mr. Justice Stratton was of opinion that the findings of the adjudicator (i) that there was just and sufficient cause to discipline Heustis and McDonald, and (ii) that the discharge penalty was too harsh and severe in the circumstances, were conclusions upon matters arising in the determination of the

congédiement. Il a cité des décisions en matière d'arbitrage selon lesquelles la participation à une bagarre constituait en elle-même une cause suffisante de congédiement et d'autres décisions, plus récentes, selon lesquelles la transformation passagère d'un conflit de travail en violence physique ne constituait pas, en elle-même, une cause juste de congédiement. Il a conclu qu'en l'espèce, malgré certains éléments accablants, l'incident était une altercation passagère qui n'avait pas porté atteinte à la réputation et à l'autorité de la Commission d'énergie ni endommagé ses biens. À part cet incident, l'appelant avait un dossier disciplinaire vierge et était un excellent employé.

L'arbitre a cependant déclaré qu'aucune jurisprudence ne lui permettait de modifier la sanction disciplinaire imposée par l'employeur. Il s'est senti lié par l'arrêt de cette Cour dans *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs*³, et par la décision *Re Treasury Board*⁴. Il a poursuivi en ces termes:

[TRADUCTION] L'avocat du plaignant prétend que je dois déterminer si le congédiement est fondé sur une cause juste et suffisante et que je peux accueillir les griefs si je conclus que le congédiement constitue une mesure excessive. Cependant, à la lumière des droits de la direction reconnus par l'article XVII de la convention, je ne pense pas pouvoir faire une telle distinction. En conséquence, puisqu'il existait une cause juste et suffisante pour prendre des mesures disciplinaires contre le plaignant, je ne puis modifier la mesure disciplinaire adoptée par l'employeur.

et conclu:

[TRADUCTION] Pour tous ces motifs, je rejette le grief même si je considère que le congédiement est une sanction trop rigoureuse et sévère dans les circonstances. Si j'en avais eu le pouvoir, je l'aurais remplacé par une suspension sans solde d'un mois.

L'appelant a ensuite présenté des requêtes en *certiorari* et en *mandamus* à la Division du Banc de la Reine de la Cour suprême du Nouveau-Brunswick. Le juge Stratton était d'avis que les conclusions de l'arbitre selon lesquelles (i) il existait une cause juste et suffisante pour prendre des mesures disciplinaires contre Heustis et McDonald, et (ii) le congédiement constituait une sanction trop rigoureuse et sévère dans les circons-

³ [1969] S.C.R. 85.

⁴ (1973), 7 N.B.R. (2d) 354 (N.B.S.C.).

³ [1969] R.C.S. 85.

⁴ (1973), 7 N.B.R. (2d) 354 (C.S.N.-B.).

merits of the grievances and protected from review by the privative clauses of s. 101 of the *Public Service Labour Relations Act*. Section 101 reads:

101 (1) Except as provided in this *Act*, every order, award, direction, decision, declaration or ruling of the Board, the Arbitration Tribunal or an adjudicator is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

(2) No order shall be made or process entered, and no proceedings shall be taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto*, or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the Board, the Arbitration Tribunal or an adjudicator in any of its or his proceedings.

Mr. Justice Stratton said:

It is to be noted that the Adjudicator found just and sufficient cause to *discipline*, not to *discharge* as counsel seemed to assume in their argument before me. Having so found I am of the opinion the Adjudicator had the remedial power to vary the mode of discipline and in declining to do so, he failed to exercise a jurisdiction which was his.

An appeal from the order of Stratton J. was taken to the Appeal Division of the Supreme Court of New Brunswick, and the order was set aside. Mr. Justice Ryan delivered the judgment of the Court. In his opinion, the question which the adjudicator had to decide was whether the employer had "just and sufficient cause" to dismiss the appellant and McDonald. In a later paragraph in the judgment, however, he said: "In the instant case, I interpret the adjudicator's decision as tantamount to a finding that there was just cause for discharging both grievors . . ." With respect, I find it impossible to interpret the decision of the adjudicator in that manner. If that be the correct interpretation, then much of the language in the decision of the arbitrator is not only unnecessary but inapposite. For example, the sentence, "Had I the authority to do so I would have substituted one month's suspension without pay." I think it is correct to conclude that the adjudicator made a finding of just cause for *discipline* only. Impliedly, he answered "No" to the question referred to him,

tances, étaient des conclusions sur le fond des griefs et n'étaient pas susceptibles de révision étant donné les clauses privatives de l'art. 101 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Voici le texte de l'art. 101:

101 (1) Sous réserve des dispositions contraires de la présente loi, toute ordonnance, sentence, directive, décision ou déclaration de la Commission, du Tribunal d'arbitrage ou d'un arbitre, est définitive et ne peut être contestée devant aucun tribunal ni révisée par aucun tribunal.

(2) Aucune ordonnance ne peut être rendue, aucune action intentée et aucune procédure entamée devant un tribunal, par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition, de *quo warranto*, ou autrement, pour contester, réviser, supprimer ou restreindre les pouvoirs de la Commission, du Tribunal d'arbitrage ou d'un arbitre dans l'une quelconque de leurs procédures.

Le juge Stratton a dit:

[TRADUCTION] Il convient de souligner que l'arbitre a conclu qu'il existait une cause juste et suffisante pour *prendre une mesure disciplinaire*, et non pour *congédier*, comme semblait le penser l'avocat lorsqu'il a plaidé devant moi. En conséquence, je conclus que l'arbitre avait le pouvoir curatif de modifier la mesure disciplinaire et qu'en refusant de le faire, il a omis d'exercer une compétence lui appartenant.

A la suite d'un appel de l'ordonnance du juge Stratton devant la Division d'appel de la Cour suprême du Nouveau-Brunswick, l'ordonnance a été infirmée, le juge Ryan ayant rédigé le jugement de la Cour. A son avis, l'arbitre devait décider si l'employeur avait «une cause juste et suffisante» pour congédier l'appelant et McDonald. Plus loin dans son jugement, il a cependant déclaré: [TRADUCTION] «En l'espèce, je considère que la décision de l'arbitre équivaut à une conclusion selon laquelle il existait une cause juste pour congédier les deux plaignants . . .». Avec égards, je ne puis interpréter la décision de l'arbitre de la même manière. Si cette interprétation était exacte, de larges extraits de la décision de l'arbitre seraient non seulement inutiles mais également inappropriés. (Par exemple, la phrase «Si j'en avais eu le pouvoir, je l'aurais remplacé par une suspension sans solde d'un mois».) Il est à mon avis correct de conclure que l'arbitre a jugé qu'il existait une juste cause pour prendre une *mesure disciplinaire*. Implicitement, il a répondu «non» à

namely, whether there was just and sufficient cause for *discharge*.

I have no doubt that the Court of Appeal for New Brunswick erred in finding that the adjudicator found just cause to discharge the appellant. That, however, does not conclude the matter. There remains the major question of the remedial authority of an adjudicator under the *Public Service Labour Relations Act*, and whether the adjudicator here was correct in law in finding that the case falls within the decision reached in *Port Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs*, *supra*.

In the view of Ryan J.A., art. XVII of the agreement provided for distinct "modes of discipline", i.e. to discipline, or to suspend, or to demote, or to discharge, in the case of an employee guilty of misconduct. Once the employer chose one of these "modes of discipline", an arbitrator could not substitute any of the other modes for the one chosen by management, but was restricted to determining whether there existed "just and sufficient cause" for the exercise of disciplinary powers. Thus, this case was held to fall within the decision in *Port Arthur Shipbuilding*.

Port Arthur Shipbuilding involved three employees who stayed away from their employment with the Port Arthur Shipbuilding Company in order to take temporary and seasonal employment with another employer. There were mitigating circumstances, but all three were in breach of an article of the collective agreement barring leaves of absence to work for another employer. All three were discharged. The arbitration board found the facts as alleged by the employer, found just cause for discipline but not for discharge, and substituted suspensions for the discharges.

The relevant arbitration provision in the Ontario *Labour Relations Act* was found in s. 34(1) quoted at p. 91 of this Court's decision.

la question posée, savoir, existait-il une cause juste et suffisante de *congédiement*?

Il est à mon avis indéniable que la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a commis une erreur en jugeant que l'arbitre avait conclu à l'existence d'une juste cause de congédiement. Cela ne règle toutefois pas le problème. Restent à trancher la question primordiale du pouvoir d'un arbitre en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et la question de savoir si l'arbitre avait raison en l'espèce de conclure que cette affaire était régie par l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs*, précité.

Selon le juge Ryan de la Cour d'appel, l'art. XVII de la convention prévoit différents [TRADUCTION] «genres de mesures disciplinaires», savoir, les mesures disciplinaires en général, la suspension, la rétrogradation ou le congédiement, applicables à un employé coupable de mauvaise conduite. Une fois que l'employeur a choisi un de ces «genres de mesures disciplinaires», l'arbitre ne peut en substituer un autre et il doit uniquement se prononcer sur l'existence d'«une cause juste et suffisante» pour l'exercice de ces pouvoirs disciplinaires. Il a donc conclu que cette affaire était régie par l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding*.

L'affaire *Port Arthur Shipbuilding* concerne trois employés qui se sont absentés de leur travail chez Port Arthur Shipbuilding Company pour accepter un emploi temporaire et saisonnier au service d'une autre compagnie. Malgré certaines circonstances atténuantes, les trois hommes contrevenaient à un article de la convention collective qui interdisait de s'absenter pour travailler au service d'un autre employeur. Ils ont tous les trois été congédiés. Le conseil d'arbitrage a conclu, à la lumière des faits allégués par l'employeur, qu'il y avait juste cause pour des mesures disciplinaires mais non le congédiement des employés et il a en conséquence remplacé les congédiements par des suspensions.

La disposition pertinente de *The Labour Relations Act* de l'Ontario relative à l'arbitrage se trouvait au par. 34(1), cité à la p. 91 de l'arrêt de cette Cour, comme suit:

Every collective agreement shall provide for the final and binding settlement by arbitration, without stoppage of work, of all differences between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of the agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable.

The management rights clause of the collective agreement read as follows:

3.01 The Union recognizes the Management's authority to manage the affairs of the Company, to direct its working forces, including the right to hire, transfer, promote, demote, suspend and discharge for proper cause any Employee and to increase, or decrease the working force of the Company; provided that the Company shall not exercise these rights in a manner inconsistent with the terms of this Agreement.

Mr. Justice Judson, speaking for the Court, began with the management rights clause in these terms, at pp. 88-89:

The proposition of the appellant company is that the board had no power to substitute suspension for dismissal I deliberately avoid the term "jurisdiction". The company, under art. III dealing with management rights, has the right to discharge for proper cause. I draw no distinction between "proper" cause and "just" cause. This is subject only to s. 3.03, which gives the employee a right to have his case dealt with according to grievance procedure. The only limitation on the power of management is that it shall not be exercised "in a manner inconsistent with the terms of this agreement". In this case there cannot be any suggestion that there was anything in the agreement that the company breached.

The sole issue in this case was whether the three employees left their jobs to work for someone else and whether this fact was a proper cause for discipline. Once the board had found that there were facts justifying discipline, the particular form chosen was not subject to review on arbitration.

The true ratio of the decision is to be found, I believe, in the following paragraph, pp. 89-90:

A collective agreement is binding on employer and employees. These were not trivial breaches and the board had no power to substitute its own judgment for

[TRANSLATION] Chaque convention collective doit prévoir le règlement définitif et exécutoire par arbitrage, sans arrêt de travail, de tous les différends entre les parties relatifs à l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la convention, et à toute question quant à savoir si un cas peut être soumis à l'arbitrage.

Voici en quels termes était rédigé l'article de la convention collective portant sur les droits de la direction:

[TRANSLATION] 3.01 Le Syndicat reconnaît le pouvoir de la direction de gérer les affaires de la compagnie, de diriger sa main-d'œuvre, ce qui comprend le droit d'embaucher, de muter, de promouvoir, de rétrograder, de suspendre et de congédier un employé pour une cause valable et d'augmenter ou de diminuer les effectifs de la compagnie, pourvu que la compagnie n'exerce pas ces droits de façon incompatible avec les dispositions de la présente convention.

Parlant au nom de la Cour, le juge Judson a abordé la question des droits de la direction en ces termes (aux pp. 88 et 89):

[TRANSLATION] Selon la thèse de la compagnie appelante, le conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de remplacer un congédiement par une suspension. J'évite volontairement de parler de «compétence». Aux termes de l'art. III relatif aux droits de la direction, la compagnie a le droit de congédier pour une cause valable. Je ne fais pas de distinction entre cause «valable» et cause «juste». Cette dernière n'est mentionnée que dans l'art. 3.03 qui donne à l'employé le droit de soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs. La seule limite au pouvoir de la direction est qu'elle ne doit pas l'exercer «de façon incompatible avec les dispositions de la présente convention». En l'espèce, on ne saurait prétendre que la compagnie a violé l'une des dispositions de la convention.

La seule question en litige consiste à déterminer si les trois employés ont quitté leur emploi pour travailler ailleurs et si cela constitue une cause valable de mesures disciplinaires. Ayant conclu que les faits justifiaient une mesure disciplinaire, le conseil d'arbitrage ne pouvait modifier la sanction imposée.

A mon avis, le paragraphe suivant contient la véritable *ratio* du jugement (aux pp. 89 et 90):

[TRANSLATION] Une convention collective lie l'employeur et les employés. Il ne s'agit pas de contraventions insignifiantes et, dans les circonstances, le conseil

that of management in the circumstances of this case. If this kind of review is to be given to a board under s. 3.03, it should be given in express terms, namely, that the management's authority to demote, suspend or discharge will be subject to full review by the board of arbitration. Management would then understand what its position would be. But as the agreement is presently drawn, the board's power is limited to a determination whether management went beyond its authority in this case. The question before them was, could an honest management, looking at the group of employees as a whole and at the interests of the company, have reached the conclusion that they did? *In other words, did management go beyond its rights?* There is only one answer to this question and the answer is "No". It was the board that exceeded its authority in reviewing the decision of management by purporting to exercise a full appellate function. [emphasis added]

At pages 95-6, Judson J. concluded his reasons by returning to the limitations upon the arbitration board's powers under the agreement:

An arbitration board of the type under consideration has no inherent powers of review similar to those of the Courts. Its only powers are those conferred upon it by the collective agreement and these are usually defined in some detail. It has no inherent powers to amend, modify or ignore the collective agreement. But this is exactly what this board did in this case and it was clearly in error in so doing, and its award should be quashed.

In my view, there were two factors in *Port Arthur Shipbuilding* that led the Court to the conclusions reached in that case. First, the disciplinary powers of the employer were found solely in the management rights clause of the agreement, unrestricted by any other article of the agreement. Second, there was nothing either in s. 34(1) of the Act, or in the agreement's arbitration provisions, subjecting to full review by an arbitration board management's authority to discipline. Neither of these factors exists in the case at bar.

The collective agreement here contains, quite apart from the usual management rights clause, a specific clause with respect to disciplinary action by the employer:

n'avait pas le pouvoir de substituer son propre jugement à celui de la direction. Si le conseil possédait un tel pouvoir de révision en vertu de l'art. 3.03, il faudrait que le pouvoir de la direction de rétrograder, de suspendre ou de congédier un employé soit expressément assujéti au pouvoir de révision du conseil d'arbitrage. La direction serait alors fixée sur ses pouvoirs. Mais dans sa formulation actuelle, la convention limite le pouvoir du conseil à déterminer si la direction a excédé son pouvoir. Les membres du conseil devaient donc se demander si, agissant en toute honnêteté, un administrateur qui doit considérer collectivement un groupe d'employés et tenir compte des intérêts de la compagnie, aurait pu en arriver à la même conclusion? *En d'autres mots, la direction a-t-elle excédé ses droits?* Une seule réponse s'impose et c'est «non». C'est le conseil qui a excédé ses pouvoirs en révisant la décision de la direction comme s'il avait pleins pouvoirs d'appel. [Les italiques sont de moi.]

Aux pages 95 et 96, le juge Judson a conclu ses motifs en revenant sur les pouvoirs limités du conseil d'arbitrage en vertu de la convention:

[TRADUCTION] Un conseil d'arbitrage du type de celui à l'étude n'a pas de pouvoirs inhérents de révision semblables à ceux des tribunaux. Ses pouvoirs se limitent à ceux que lui confère la convention collective qui, habituellement, les définit avec précision. Il n'a aucun pouvoir inhérent lui permettant d'amender, modifier ou méconnaître la convention collective. Comme c'est exactement ce qu'a fait le conseil en l'espèce, il a commis une erreur et sa sentence est annulée.

A mon avis, dans l'affaire *Port Arthur Shipbuilding*, deux éléments ont incité la Cour à conclure comme elle l'a fait. Premièrement, seul l'article de la convention relatif aux droits de la direction, un article qu'aucune autre disposition de la convention ne venait limiter, exposait les pouvoirs disciplinaires de l'employeur. Deuxièmement, rien dans le par. 34(1) de la Loi ni dans les dispositions de la convention relatives à l'arbitrage, n'assujettissait le pouvoir de l'employeur de prendre des mesures disciplinaires à l'entière révision d'un conseil d'arbitrage. Aucun de ces éléments n'existe en l'espèce.

En l'espèce, la convention collective contient, outre l'article habituel relatif aux droits de la direction, une disposition portant spécifiquement sur les mesures disciplinaires que peut prendre l'employeur:

V(d) Discipline, suspension, demotion or discharge of any employee shall be for just and sufficient cause.

V(e) When an employee's grievance relates to disciplinary action resulting in discharge, suspension, or financial penalty it may be referred directly to the second level within five (5) days after the alleged grievance has arisen.

Further, one finds as the concluding paragraph of the management rights clause (art. XVII, quoted earlier) a proviso similar to that in the *Port Arthur Shipbuilding* agreement:

Nothing above shall be construed to override the express provisions of other articles of the Agreement or to restrict in any way the right to grieve.

This means that the other provisions of the collective agreement, such as art. V(d), have precedence over the management rights clause. The appellant lodged his grievance under art. V of the agreement and it is according to art. V, rather than art. XVII, that the obligations of the employer ought to be determined insofar as disciplinary measures are concerned.

Article V is more than a recognition by the union that the employer is to enjoy certain rights; it is the assumption by the Power Commission of the obligation not to discharge an employee except for just and sufficient cause. The word "sufficient" in art. V(d) should not be overlooked. It mandates that the seriousness of the disciplinary measure must relate to the importance of the offence, or to put it in other words, that the offence has to be sufficient to justify the penalty. The Power Commission has assumed the obligation not to impose a disciplinary measure which would not be related to the seriousness of the offence.

Indeed, I find it difficult to conceive how one can determine "just and sufficient cause" without relating it not only to disciplinary action in general, but to the gravity of the punishment imposed in particular. If the adjudicator is correct in his appreciation of the authorities, his task was merely to determine whether disciplinary action, of some nature, was warranted; if so, the mode and gravity

[TRANSLATION] Vd) Les mesures disciplinaires, la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'un employé doivent être fondés sur une cause juste et suffisante.

Ve) Lorsque le grief d'un employé porte sur une mesure disciplinaire entraînant son congédiement, sa suspension ou une peine pécuniaire, il peut, dans les cinq (5) jours de la cause du grief, référer le grief directement au second palier.

En outre, le dernier paragraphe de l'article relatif aux droits de la direction (art. XVII, précité) contient une disposition restrictive semblable à celle de la convention étudiée dans l'affaire *Port Arthur Shipbuilding*:

[TRANSLATION] Rien de ce qui précède ne doit être interprété comme dérogeant aux dispositions expresses des autres articles de la convention ou comme restreignant de quelque façon le droit de présenter un grief.

Cela signifie que les autres dispositions de la convention collective, comme l'art. Vd), ont préséance sur l'article concernant les droits de la direction. L'appelant a présenté son grief en vertu de l'art. V de la convention et c'est en vertu de l'art. V, plutôt que l'art. XVII, qu'il faut déterminer les obligations de l'employeur relatives aux mesures disciplinaires.

L'article V est plus qu'une reconnaissance des droits de l'employeur par le syndicat; il oblige la Commission d'énergie à ne pas congédier un employé sans cause juste et suffisante. Le mot «suffisante» à l'art. Vd) ne doit pas être oublié. Il exige que la sévérité de la mesure disciplinaire soit liée à l'importance de l'infraction, ou, autrement dit, que l'infraction soit suffisante et justifie la sanction. La Commission d'énergie a accepté de ne pas imposer une mesure disciplinaire qui n'aurait pas de rapport avec la gravité de l'infraction.

En fait, il m'est difficile de comprendre comment on peut établir qu'il existe une «cause juste et suffisante» sans la relier non seulement aux mesures disciplinaires en général mais à la sévérité de la sanction imposée dans le cas particulier. Si l'arbitre a bien interprété la jurisprudence, sa tâche se limitait à déterminer si une mesure disciplinaire quelconque était justifiée; le cas échéant, le type de

of the punishment became a matter solely within the discretion of the employer. The offending conduct might be of the most trivial nature warranting, say, a reprimand, yet the employer would be free to impose the ultimate in punishment and discharged the employee. On this view, it becomes an "all or nothing" affair. I am unable to agree that the authorities lead to such fatuity.

Here the question is not, as in *Port Arthur Shipbuilding*, "did management go beyond its rights?", but rather, "did the employer breach art. V(d) of the collective agreement?" The employees are not grieving, as in *Port Arthur Shipbuilding*, under the management rights clause, but under an article whereby the employer has expressly assumed the obligation not to discipline except for "just and sufficient cause." One cannot suggest, as one might in the *Port Arthur Shipbuilding* situation, that the management rights clause here serves to shield the disciplinary action of the employer from broad arbitral review.

This conclusion is strongly and independently supported by the adjudication provisions of the collective agreement in question. Article XXIII provides:

The provisions of the *Public Service Labour Relations Act* and Regulations, including Article 92 of the Act governing the adjudication of grievances shall apply to grievances lodged under the terms of this agreement.

Section 92(1) of the *Public Service Labour Relations Act* provides:

Where an employee has presented a grievance up to and including the final level of the grievance process with respect to

- (a) the interpretation or application in respect of him of a provision of a collective agreement or an arbitral award, or
- (b) disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty

and his grievance has not been dealt with to his satisfaction, he may, subject to subsection (2), refer the grievance to adjudication.

mesure disciplinaire et la sévérité de la sanction relevaient uniquement de l'employeur. L'acte reproché pourrait être tout à fait insignifiant et justifier une simple réprimande mais l'employeur serait entièrement libre d'imposer la sanction ultime et de congédier l'employé. De ce point de vue, ce serait une question de «tout ou rien». Je ne puis admettre que la jurisprudence entraîne un résultat aussi absurde.

En l'espèce, il ne faut pas se demander, comme dans l'affaire *Port Arthur Shipbuilding*, «la direction a-t-elle excédé ses droits?» mais plutôt «l'employeur a-t-il contrevenu à l'art. Vd) de la convention collective?». Le grief présenté par les employés n'est pas, comme dans *Port Arthur Shipbuilding*, fondé sur l'article relatif aux droits de la direction, mais sur un article aux termes duquel l'employeur a expressément accepté de ne pas imposer de mesures disciplinaires sans «cause juste et suffisante». A la différence de la situation à l'étude dans *Port Arthur Shipbuilding*, on ne peut prétendre ici que l'article relatif aux droits de la direction a l'effet de protéger la mesure disciplinaire imposée par l'employeur de la révision par un arbitre.

Cette conclusion s'appuie solidement et indépendamment sur les dispositions de la convention collective relatives à l'arbitrage. L'article XXIII prévoit:

[TRADUCTION] Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et les règlements, y compris l'art. 92 de la *Loi* relatif à l'arbitrage des griefs, s'appliquent aux griefs présents en vertu de la présente convention.

Le paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* dispose:

Lorsqu'un employé a porté son grief au plus haut palier de la procédure applicable aux griefs, en ce qui concerne

- a) l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire,

et que son grief n'a pas été réglé de façon satisfaisante pour lui, il peut, sous réserve du paragraphe (2), renvoyer ce grief à l'arbitrage.

Two points are worthy of note with respect to s. 92(1). First, unlike the arbitration provisions in *Port Arthur Shipbuilding*, the adjudication procedure of the Act is not restricted only to "the interpretation, application, administration or alleged violation of the agreement", but explicitly provides in clause (b) for adjudication with respect to "disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." The Legislature has expressly provided in the statute regulating public sector labour relations that management's authority to discharge, suspend, or impose a financial penalty will be subject to full review by the adjudicator. To what end is this provision inserted in the statute if not to give some additional power to the adjudicator beyond the words of clause (a), the words under consideration in *Port Arthur Shipbuilding*?

Second, s. 92(1)(b) would appear expressly to recognize "disciplinary action" as a continuum from "financial penalty" through "suspension" to "discharge." The language of art. V(e) of the collective agreement accords with this continuous view of disciplinary action, adopting the language of the statute in relation to grievances and the serious forms of discipline envisaged by art. V(d). Any thought that the management rights clause affords the employer an unlimited discretion as to the mode of discipline would appear to run counter to the language of art. V and, more important, the statutory provision of s. 92(1).

In an earlier case, *Re Zolondek*⁵, Chief Justice Hughes of the Appeal Division of the New Brunswick Supreme Court had occasion to consider whether, in the absence of special powers conferred upon him by the collective agreement, the adjudicator had power to substitute a two-month suspension without pay for the indefinite suspension imposed by the employer. The Chief Justice concluded that since suspension of an employee was made arbitrable by s. 92(1)(b) of the *Public Service Labour Relations Act*, *supra*, the duration

⁵ (1976), 15 N.B.R. (2d) 665.

Deux points méritent d'être signalés au sujet du par. 92(1). Premièrement, contrairement aux dispositions relatives à l'arbitrage à l'étude dans *Port Arthur Shipbuilding*, la procédure de règlement des griefs prévue dans la Loi n'est pas restreinte à «l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la convention», mais prévoit expressément, à l'al. b), l'arbitrage des griefs relatifs à «une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire». Ainsi, dans une loi régissant les relations de travail dans le secteur public, la législature a expressément assujéti le pouvoir de la direction de congédier, de suspendre ou d'imposer une peine pécuniaire à l'entière révision d'un arbitre. A quelle fin cette disposition existe-t-elle si ce n'est pour donner à l'arbitre un pouvoir plus vaste que celui prévu à l'al. a), qui correspond au texte étudié dans *Port Arthur Shipbuilding*?

Deuxièmement, l'al. 92(1)b) semble expressément reconnaître dans la «mesure disciplinaire» une progression, à partir de la «peine pécuniaire» en passant par la «suspension» pour aboutir au «congédiement». Le texte de l'art. Ve) de la convention collective correspond à cette façon de concevoir la mesure disciplinaire, car il reprend le texte législatif relatif aux griefs et aux types de mesures disciplinaires sévères envisagés à l'art. Vd). La thèse selon laquelle l'article relatif aux droits de la direction permet à l'employeur d'exercer une entière discrétion quant au type de mesure disciplinaire semble aller à l'encontre du texte de l'art. V de la convention et surtout de l'art. 92(1) de la Loi.

Dans une affaire plus récente, *Re Zolondek*⁵, le juge en chef Hughes de la Division d'appel de la Cour suprême du Nouveau-Brunswick a étudié si, en l'absence de pouvoir spécifique dans la convention collective, l'arbitre avait le pouvoir de remplacer une suspension de durée indéterminée imposée par l'employeur par une suspension sans salaire de deux mois. Le Juge en chef a conclu que puisque la suspension d'un employé pouvait faire l'objet d'un arbitrage en vertu de l'al. 92(1)b) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services*

⁵ (1976), 15 N.B.R. (2d) 665.

of a suspension must also be arbitrable. To hold otherwise, the Chief Justice said, at p. 677:

... would result in placing the duration of a suspension for conduct admittedly meriting disciplinary action solely in the discretion of the Employer without recourse of any kind. In my opinion it is implicit in s. 92 that an Adjudicator has remedial powers and that in cases of suspension those powers include the power to vary the duration of a suspension imposed as a penalty.

It is true that in *Zolondek* the issue was merely that of substituting a suspension of definite duration for one of indeterminate duration, whereas in the case at bar suspension was substituted for discharge. Nonetheless, the decision represents the recognition, and exercise, of a remedial power above and beyond that expressly spelled out in the language of the collective agreement. In the case at bar, the Court of Appeal distinguished *Zolondek* on the ground that "no change was effected in the mode of discipline chosen by the employer."

There is a very good policy reason for judicial restraint in fettering adjudicators in the exercise of remedial powers. The whole purpose in establishing a system of grievance adjudication under the Act is to secure prompt, final, and binding settlement of disputes arising out of interpretation or application of the collective agreement, or disciplinary action taken by the employer, all to the end that industrial peace may be maintained.

Take the present case. The appellant misconducted himself. The external tribunal to which the matter was referred considered that he should be disciplined, but only to the extent of a suspension. If the exercise of adjudicative authority does not permit remedial action by making the punishment fit the offence, then the decision of the adjudicator becomes largely a hollow pronouncement, signifying nothing. Either the grievance is allowed, in which case the appellant goes unpunished, a result which would seem wrong in the circumstances; or the appellant is discharged from employment, a result which, in the opinion of the adjudicator, for the mitigating reasons given by him, would result in injustice to the employee. In either case, the purpose of the adjudicative process in the adminis-

tration, précitée, la durée de la suspension pouvait également faire l'objet d'un arbitrage. Juger autrement, a déclaré le Juge en chef, (à la p. 677):

[TRADUCTION] ... équivaudrait à laisser la durée d'une suspension pour un acte justifiant une mesure disciplinaire à la seule discrétion d'un employeur sans autre recours. Il est à mon avis implicite à l'art. 92 qu'un arbitre possède des pouvoirs réparateurs et que, dans les cas de suspension, ces pouvoirs comprennent le pouvoir de modifier la durée de la suspension imposée à titre de sanction.

Il est vrai que l'affaire *Zolondek* portait uniquement sur le remplacement d'une suspension de durée indéterminée par une suspension de durée déterminée alors qu'ici, la suspension a été substituée au congédiement. Néanmoins, la décision reconnaît et autorise l'exercice d'un pouvoir réparateur plus vaste que celui expressément stipulé dans la convention collective. En l'espèce, la Cour d'appel a établi une distinction avec l'arrêt *Zolondek* au motif que [TRADUCTION] «le type de mesure disciplinaire imposé par l'employeur n'y avait pas été modifié».

Une très bonne raison de principe explique l'hésitation judiciaire à contrôler les arbitres dans l'exercice de leurs pouvoirs. Le but de l'arbitrage des griefs en vertu de la Loi est d'assurer un règlement rapide, définitif et exécutoire des différends résultant de l'interprétation et de l'application d'une convention collective ou d'une mesure disciplinaire imposée par l'employeur, le tout dans le but de maintenir la paix.

Prenons le présent cas. L'appellant s'est mal conduit. Un arbitre saisi de la question a considéré qu'une sanction disciplinaire s'imposait mais qu'une suspension suffisait. Si l'exercice du pouvoir d'arbitre ne permet pas de corriger la situation en ajustant la sanction à l'infraction, la sentence arbitrale se réduit alors à une décision presque dénuée de sens. Ou le grief est accueilli, dans quel cas l'appellant ne sera pas puni, un résultat qui semble injuste dans les circonstances, ou l'appellant est congédié, un résultat qui, selon l'arbitre, compte tenu des circonstances atténuantes qu'il a retenues, est injuste à l'égard de l'employé. Dans l'un et l'autre cas, le but de la procédure d'arbitrage aux fins de l'application de la convention collective ne sera pas atteint. Les relations entre

tration of the collective agreement would be defeated. Relations between employer and union would become further exacerbated. If the process is to make any sense, a right to modify the severity of the discipline by imposing a lesser penalty must surely inhere in the exercise of adjudicative authority: see *Re Polymer Corporation and Oil, Chemical, and Atomic Workers International Union, Local 16-14*⁶.

In a similar vein, in the recent case of *Newfoundland Association of Public Employees v. Attorney General for Newfoundland*⁷, Chief Justice Laskin, with whom Ritchie J. concurred, had occasion to discuss the remedial powers of arbitrators. Two passages would appear particularly apposite in this case, at pp. 529 and 530:

Counsel for the respondent at first took the position that a board of arbitration, and the particular board here, could not interfere with the penalty of discharge once cause for some discipline existed, but he receded from it on realizing that this could work to the serious disadvantage of an employer if a board was required to say either yes or no to discharge and, if it said no, the discharged employees would have to be reinstated with consequent entitlement to lost pay (perhaps for a long period) and any fault on their part would have gone unpunished. Equally, he conceded that it could not be that an employer, having some basis for disciplining an employee for a minor infraction, say, lateness in reporting for work on one or two occasions, could impose discharge and defend the penalty against interference by an arbitration board empowered to adjudicate on whether the dismissal was for just cause.

Cause and penalty are intertwined especially in discharge cases. I hold the view that arbitration boards, as domestic tribunals of the parties, should be given latitude, no less than that given by Court decisions to statutory government tribunals, to exercise their powers so as best to effectuate their *raison d'être*. For a Court to say that a penalty substituted by a board is beyond its powers is no different from interfering with a finding that either upholds or sets aside an assigned penalty without more.

l'employeur et le syndicat seront encore plus tendues. Pour que cette procédure ait un sens, le droit de modifier la sévérité de la mesure disciplinaire par l'imposition d'une peine moindre doit certainement être inhérent à l'exercice du pouvoir d'arbitre: voir *Re Polymer Corporation and Oil, Chemical, and Atomic Workers International Union, Local 16-14*⁶.

A ce sujet, dans l'arrêt *Newfoundland Association of Public Employees c. Procureur général de Terre-Neuve*,⁷ le juge en chef Laskin (le juge Ritchie ayant souscrit à ses motifs) s'est prononcé sur les pouvoirs des arbitres. Deux extraits semblent particulièrement pertinents en l'espèce (aux pp. 529 et 530):

Le procureur de l'intimé a d'abord prétendu qu'un conseil d'arbitrage, et en particulier celui-ci, ne pouvait remettre en cause la sanction du renvoi dès lors qu'il existait quelque juste cause de sanction disciplinaire, mais il a fait marche arrière lorsqu'il a réalisé que si un conseil ne pouvait faire autre chose qu'approuver ou annuler un renvoi, cela pouvait jouer sérieusement au détriment de l'employeur puisque, s'il l'annulait, les employés renvoyés devraient être rétablis dans leurs fonctions, qu'ils auraient droit en conséquence à la rémunération perdue (peut-être pour une longue période) et que toute faute de leur part serait demeurée impunie. Il a également concédé qu'il n'était pas possible qu'un employeur qui aurait quelque raison d'imposer une sanction disciplinaire à un employé pour une infraction mineure—disons, des retards en une ou deux occasions—puisse décider de le renvoyer et défendre cette sanction contre toute ingérence d'un conseil d'arbitrage habilité à décider s'il y avait une juste cause de congédiement.

Cause et sanction sont intimement mêlées, spécialement dans les affaires de renvoi. J'estime que l'on ne doit pas donner aux conseils d'arbitrage, en tant que tribunaux privés des parties, moins de latitude que n'en donne la jurisprudence aux tribunaux administratifs statutaires, si l'on veut qu'ils exercent leurs pouvoirs de façon à réaliser leurs objectifs. Pour une cour, cela revient au même de dire que la sanction substituée par un conseil excède les pouvoirs de celui-ci ou de remettre en cause une décision de maintenir ou d'annuler la sanction imposée sans plus.

⁶ (1959), 10 L.A.C. 51; (1961), 26 D.L.R. (2d) 609 (Ont. H.C.); (1961), 28 D.L.R. (2d) 81 (Ont. C.A.); [1962] S.C.R. 338 (*Sub nom Imbleau v. Laskin*).

⁷ [1978] 1 S.C.R. 524.

⁶ (1959), 10 L.A.C. 51; (1961), 26 D.L.R. (2d) 609 (H.C. Ont.); (1961), 28 D.L.R. (2d) 81 (C.A. Ont.); [1962] R.C.S. 338 (sous l'intitulé *Imbleau c. Laskin*).

⁷ [1978] 1 R.C.S. 524.

As I have sought to demonstrate, the collective agreement in this case and, more importantly, the applicable statutory provisions respecting adjudication, can be readily distinguished from those operating in the *Port Arthur Shipbuilding* case. There being nothing in either the agreement, or the Act, which expressly precludes the adjudicator's exercise of remedial authority, I am of the opinion that an adjudicator under the *Public Service Labour Relations Act* of New Brunswick has the power to substitute some lesser penalty for discharge where he had found just and sufficient cause for some disciplinary action, but not for discharge.

I would allow the appeal, set aside the judgment of the Appeal Division of the Supreme Court of New Brunswick, and restore the order of Stratton J. quashing the decision of the adjudicator and directing the adjudicator to proceed with the adjudication according to law. The appellant is entitled to costs in this Court and in the Appeal Division.

Appeal allowed with costs.

Solicitors for the appellant: Hoyt, Mockler, Allen & Dixon, Fredericton.

Solicitors for the respondent: McKelvey, Macaulay & Machum, Saint John.

Comme j'ai cherché à le démontrer, la convention collective à l'étude et surtout les dispositions législatives applicables relatives à l'arbitrage, se distinguent nettement de celles à l'étude dans l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding*. En l'absence de quelque disposition de la convention et de la Loi interdisant expressément l'exercice de pouvoirs réparateurs par l'arbitre, je suis d'avis qu'un arbitre agissant en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du Nouveau-Brunswick a le pouvoir de remplacer un congédiement par une sanction moindre lorsqu'il conclut qu'une cause juste et suffisante justifie une mesure disciplinaire mais non un congédiement.

Je suis donc d'avis d'accueillir le pourvoi, d'infirmer l'arrêt de la Division d'appel de la Cour suprême du Nouveau-Brunswick et de rétablir l'ordonnance du juge Stratton annulant la décision de l'arbitre et lui ordonnant de poursuivre l'arbitrage conformément aux règles applicables. L'appelant a droit à ses dépens en cette Cour et en Division d'appel.

Pourvoi accueilli avec dépens.

Procureurs de l'appelant: Hoyt, Mockler, Allen & Dixon, Fredericton.

Procureurs de l'intimée: McKelvey, Macaulay & Machum; St-Jean, N.-B.