

Compagnie minière Québec
Cartier *Appellant*

v.

United Steelworkers of America, Local
6869 *Respondent*

and

René Lippé *Mis en cause*

INDEXED AS: CIE MINIÈRE QUÉBEC CARTIER v. QUÉBEC
 (GRIEVANCES ARBITRATOR)

File No.: 23960.

1995: May 5; 1995: July 20.

Present: Lamer C.J. and La Forest, L'Heureux-Dubé,
 Sopinka, Gonthier, Cory and Iacobucci JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
 QUÉBEC

Labour law — Labour relations — Arbitrator — Jurisdiction — Employee dismissed for absences due to alcoholism — Employee's successful alcohol treatment undergone after dismissal relied upon by arbitrator to annul dismissal — Whether arbitrator could in ruling on dismissal grievance consider evidence concerning events which occurred after employer's decision to dismiss employee.

A company dismissed one of its employees because he had a serious alcohol problem which caused him to miss work repeatedly. On several occasions, sanctions had been reduced in exchange for promises by the employee that he would seek treatment for his problem. He never did. Following the dismissal, the union filed a grievance pursuant to the collective agreement, and the employee underwent a treatment program for alcoholism. The arbitrator found that the company had been justified in dismissing its employee at the time it had done so but that, in light of the subsequent successful treatment, it would be appropriate to annul his dismissal and order his reinstatement. The Superior Court granted the company's motion in evocation and quashed the arbitrator's decision. The majority of the Court of Appeal allowed the union's appeal and restored the arbitrator's decision.

Compagnie minière Québec
Cartier *Appelante*

c.

Métallurgistes unis d'Amérique, section
locale 6869 *Intimé*

et

René Lippé *Mis en cause*

RÉPERTORIÉ: CIE MINIÈRE QUÉBEC CARTIER c. QUÉBEC
 (ARBITRE DES GRIEFS)

N° du greffe: 23960.

1995: 5 mai; 1995: 20 juillet.

Présents: Le juge en chef Lamer et les juges La Forest,
 L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory et Iacobucci.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

Droit du travail — Relations de travail — Arbitre — Compétence — Employé congédié pour cause d'absentéisme dû à l'alcoolisme — Arbitre annulant le congédiement en s'appuyant sur la réussite de la cure de désintoxication suivie par l'employé après avoir été congédié — L'arbitre qui statue sur un grief relatif au congédiement d'un employé peut-il considérer la preuve d'événements survenus après le congédiement?

Une compagnie a congédié l'un de ses employés aux prises avec un grave problème d'alcoolisme qui constituait chez lui une cause d'absentéisme fréquent. Les sanctions prises ont été, à maintes occasions, réduites moyennant promesse de l'employé de suivre une cure de désintoxication, promesse qu'il n'a jamais tenue. À la suite du congédiement, le syndicat a déposé un grief conformément à la convention collective, et l'employé a suivi une cure de désintoxication. L'arbitre a conclu que la compagnie avait été justifiée de congédier son employé à l'époque, mais que, compte tenu du résultat positif du traitement subséquent, il conviendrait d'annuler le congédiement de l'employé et d'ordonner sa réintégration. La Cour supérieure a fait droit à la requête en évocation de la compagnie et a annulé la décision de l'arbitre. La Cour d'appel a, dans un arrêt majoritaire, accueilli l'appel du syndicat et rétabli la décision de l'arbitre.

Held: The appeal should be allowed.

The arbitrator in this case exceeded his jurisdiction in relying on subsequent-event evidence as grounds for annulling the dismissal. In reviewing the company's decision to dismiss an employee, an arbitrator is required to determine whether or not the company had "just and sufficient cause" for dismissing the employee at the time that it did so. In his ruling, the arbitrator can rely on subsequent-event evidence but only where it is relevant to the issue before him, i.e., where such evidence helps to shed light on the reasonableness and appropriateness of the dismissal at the time that it was implemented. Where, as here, the arbitrator concludes that the dismissal was justified at the time, he cannot, without exceeding his jurisdiction, then annul it on the sole ground that subsequent events render such an annulment fair and equitable. The arbitrator had no jurisdiction to provide the employee with one last chance, in effect imposing on the company an obligation not found in the collective agreement to rehire an employee who successfully undergoes an alcohol treatment program after being justly dismissed as a result of an alcohol problem.

Cases Cited

Referred to: *Commission scolaire de Sept-Îles v. Morin* (1993), 59 Q.A.C. 194.

Statutes and Regulations Cited

Labour Code, R.S.Q., c. C-27, ss. 101 [am. 1983, c. 22, s. 77], 139 [repl. 1982, c. 16, s. 5; am. 1983, c. 22, s. 93; am. 1985, c. 12, s. 93; am. 1990, c. 4, s. 232], 139.1 [ad. 1982, c. 16, s. 6].

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (1993), 59 Q.A.C. 208, setting aside a judgment of the Superior Court, D.T.E. 91T-1036, allowing the appellant's motion in evocation with respect to an arbitrator's decision, [1991] T.A. 541. Appeal allowed.

Claude Larose, for the appellant.

Laurent Roy, for the respondent.

The judgment of the Court was delivered by

Arrêt: Le pourvoi est accueilli.

Dans le présent cas, l'arbitre a excédé sa compétence en se fondant sur une preuve d'événements subséquents pour annuler le congédiement. Lorsqu'il examine la décision d'une compagnie de congédier un employé, l'arbitre doit déterminer si la compagnie avait une «cause juste et suffisante» pour congédier l'employé au moment où elle l'a fait. Dans sa décision, l'arbitre peut se fonder sur une preuve d'événements subséquents, mais seulement lorsqu'elle est pertinente relativement à la question dont il est saisi, c.-à-d. lorsqu'une telle preuve aide à clarifier si le congédiement était raisonnable et approprié au moment où il a été ordonné. Lorsque, comme en l'espèce, l'arbitre conclut que le congédiement était justifié au moment où il a été ordonné, il ne peut pas, sans excéder sa compétence, l'annuler pour le seul motif que des événements subséquents rendent cette annulation juste et équitable. L'arbitre n'avait pas compétence pour accorder à l'employé une dernière chance et d'imposer, par le fait même, à la compagnie l'obligation, à laquelle elle n'est pas tenue par la convention collective, de reprendre un employé qui a suivi avec succès une cure de désintoxication après avoir été congédié à juste titre en raison d'un problème d'alcoolisme.

Jurisprudence

Arrêt mentionné: *Commission scolaire de Sept-Îles c. Morin* (1993), 59 Q.A.C. 194.

Lois et règlements cités

Code du travail, L.R.Q., ch. C-27, art. 101 [mod. 1983, ch. 22, art. 77], 139 [rempl. 1982, ch. 16, art. 5; mod. 1983, ch. 22, art. 93; mod. 1985, ch. 12, art. 93; mod. 1990, ch. 4, art. 232], 139.1 [aj. 1982, ch. 16, art. 6].

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (1993), 59 Q.A.C. 208, qui a annulé un jugement de la Cour supérieure, D.T.E. 91T-1036, qui avait accueilli la requête en évocation de l'appelante relativement à la décision d'un arbitre, [1991] T.A. 541. Pourvoi accueilli.

Claude Larose, pour l'appelante.

Laurent Roy, pour l'intimé.

Le jugement de la Cour a été rendu par

L'HEUREUX-DUBÉ J. — This case raises the issue of the jurisdiction of a labour arbitrator under a collective agreement. More particularly, can an arbitrator, in ruling on a grievance regarding the dismissal of an employee, consider evidence concerning events which occurred subsequent to the decision by the employer to dismiss the employee (“subsequent-event evidence”)?

I. Facts and Proceedings

The appellant, the Compagnie minière Québec Cartier (the “Company”), is a mining company operating in the province of Quebec. The respondent, United Steelworkers of America, Local 6869 (the “Union”), is a labour union representing the Company's employees.

On May 16, 1990, the Company dismissed one of its employees, Harold Beaudin. At the time, Mr. Beaudin had a serious alcohol problem which caused him to repeatedly miss work. Specifically, during the period from April 2, 1987 to February 16, 1990, Mr. Beaudin was late for work twice, and missed work, without authorization or justification, eleven times. Each such incident was met with disciplinary sanctions. On several occasions, these sanctions were subsequently reduced in exchange for promises by Mr. Beaudin that he would seek treatment for his alcohol problem. Nonetheless, Mr. Beaudin consistently failed to seek such treatment. As a result, when Mr. Beaudin failed to report for work on February 16, 1990, the Company's initial response was to dismiss him. However, this decision was subsequently rescinded, once again on the condition that Mr. Beaudin submit to a treatment program. To this end, Mr. Beaudin was granted a leave of absence from work. During the course of this leave he was eligible for [TRANSLATION] “wage insurance” under the collective agreement. Nonetheless, despite his promise and the granting of a temporary leave, Mr. Beaudin did not undergo a treatment program. Instead, he returned to work on April 25, 1990, and seventeen days later, on May 11, 1990, once again missed work without authorization as a result of his alcohol problem. At this point, the Company decided, once and for all, to

LE JUGE L'HEUREUX-DUBÉ — Ce pourvoi soulève la question de la compétence d'un arbitre aux termes d'une convention collective, et plus particulièrement, celle de savoir si un arbitre qui statue sur un grief relatif au congédiement d'un employé peut considérer la preuve d'événements survenus après le congédiement («preuve d'événements subséquents»).

I. Les faits et les procédures

L'appelante, la Compagnie minière Québec Cartier (la «compagnie»), exploite une opération minière dans la province de Québec. L'intimé, le syndicat des Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6869 (le «syndicat»), représente les employés de la compagnie.

Le 16 mai 1990, la compagnie congédiait l'un de ses employés, Harold Beaudin. À l'époque, M. Beaudin était aux prises avec un grave problème d'alcoolisme qui constituait chez lui une cause d'absentéisme fréquent. Plus précisément, au cours de la période du 2 avril 1987 au 16 février 1990, M. Beaudin est arrivé deux fois en retard au travail, et s'est absenté onze fois sans permission ni justification. Chaque fois, des mesures disciplinaires ont été prises. Ces sanctions ont été, à maintes reprises, réduites moyennant promesse de M. Beaudin de suivre une cure de désintoxication. Toutefois, M. Beaudin a constamment omis de respecter sa promesse. Par conséquent, lorsque M. Beaudin ne s'est pas présenté au travail le 16 février 1990, la réaction initiale de la compagnie a été de le congédier. Par la suite, cependant, la compagnie est revenue sur sa décision, de nouveau moyennant promesse de M. Beaudin de se soumettre à une cure, cure pour laquelle il a été autorisé à s'absenter de son travail. Pendant ce congé, il était admissible au régime d'«assurance salaire» prévu à la convention collective. Pourtant, malgré sa promesse et le congé temporaire qui lui avait été accordé, M. Beaudin n'a pas suivi de cure. Il est plutôt retourné au travail le 25 avril 1990, et dix-sept jours plus tard, le 11 mai 1990, il s'est, de nouveau et sans autorisation, absenté de son travail à cause de son alcoolisme. La compagnie a alors décidé, une fois pour toutes, de congédier

dismiss Mr. Beaudin. In response to this decision, a grievance was filed by the Union on behalf of Mr. Beaudin.

In September 1990, several months after having been dismissed and prior to an arbitrator having heard the grievance, Mr. Beaudin underwent a 20-day treatment program for alcoholism. Apparently, this program was successful and Mr. Beaudin fully recovered from his alcohol problem.

On April 2, 1991, Mr. Lippé, the arbitrator appointed to hear the grievance regarding Mr. Beaudin's dismissal, handed down his ruling: [1991] T.A. 541. The arbitrator found that the Company had been justified in dismissing Mr. Beaudin at the time it had done so but that, in light of the subsequent successful treatment of Mr. Beaudin's alcohol problem, it would be appropriate to annul his dismissal and order his reintegration into the Company. Specifically, the arbitrator stated (at pp. 552-53):

[TRANSLATION] At the time the company dismissed Mr. Beaudin, I am of the view that it could have seemed justified in doing so.

Since then the circumstances have changed, however, in that the complainant has undergone an alcohol treatment program, which was successful. These subsequent facts thus allow the arbitrator to intervene to alter the dismissal imposed by the company, since chances are that from now on Mr. Beaudin will be able to adequately fulfil his workplace duties, and in doing so I rely on the opinions of certain arbitrators and writers cited above.

For these reasons, I allow in part Mr. Beaudin's grievance; I quash for all legal purposes the dismissal imposed on him by the company on May 16, 1990 and I replace it with a suspension without pay from the date of the dismissal to the date of Mr. Beaudin's return to work, which shall be within twenty (20) days of the date of this decision, with no retroactivity whatsoever but with continuance of seniority.

I would like the complainant to understand that this is his last chance and that he would be liable to be dismissed on the spot if he is again absent owing to his alcoholism problem. [Emphasis added.]

M. Beaudin. En réponse, le syndicat a déposé un grief au nom de M. Beaudin.

En septembre 1990, plusieurs mois après avoir été congédié et avant l'audition du grief devant l'arbitre, M. Beaudin suivait une cure de vingt jours, qui, apparemment, se serait avérée efficace et lui aurait permis de se remettre complètement de son alcoolisme.

Le 2 avril 1991, M. Lippé, l'arbitre nommé pour entendre le grief relatif au congédiement de M. Beaudin, rendait sa décision: [1991] T.A. 541. L'arbitre y a conclu que la compagnie avait été justifiée de congédier M. Beaudin à l'époque, mais que, compte tenu du résultat positif du traitement subséquent de l'alcoolisme de M. Beaudin, il conviendrait d'annuler son congédiement et d'ordonner sa réintégration dans la compagnie. L'arbitre déclare plus précisément, aux pp. 552 et 553:

Au moment où la compagnie a congédié M. Beaudin, je suis d'opinion qu'elle pouvait sembler justifiée de le faire.

Cependant, depuis les circonstances ont changé, en ce sens que le plaignant a suivi une cure de désintoxication, laquelle s'est révélée satisfaisante. Ces faits postérieurs permettent donc à l'arbitre d'intervenir pour modifier le congédiement imposé par la compagnie puisque les chances sont que, dorénavant, M. Beaudin pourra fournir une prestation de travail adéquate et ce, me basant sur l'opinion de certains arbitres et auteurs cités ci-avant.

Pour ces motifs, je fais droit en partie au grief de M. Beaudin; j'annule à toutes fins que de droit le congédiement que la compagnie lui a imposé le 16 mai 1990 et je le remplace par une suspension sans paie de la date de congédiement à celle du retour au travail de M. Beaudin, lequel devra se faire dans les vingt (20) jours de la date de la présente décision, sans aucune rétroactivité que se soit, mais avec maintien d'ancienneté.

Je veux bien que le plaignant comprenne qu'il s'agit pour lui d'une chance ultime et qu'il serait susceptible d'être congédié sur-le-champ, advenant une absence de sa part reliée à son problème d'alcoolisme. [Je souligne.]

The Company applied to the Quebec Superior Court for judicial review of the arbitrator's decision. Pidgeon J. granted this application and quashed the decision of the arbitrator: D.T.E. 91T-1036. The Union then appealed to the Quebec Court of Appeal, a majority of which (Gendreau J.A., dissenting) allowed the appeal and restored the decision of the arbitrator: (1993), 59 Q.A.C. 208. It is from this decision that the Company appeals to this Court.

The principal issue raised by this case is whether the arbitration decision should be quashed on the grounds that the arbitrator considered subsequent evidence in reaching his conclusion that the grievance should be allowed and Mr. Beaudin's dismissal annulled.

II. Analysis

Labour arbitrators and arbitration boards operating under Quebec law are specialized tribunals whose decisions are protected from judicial review by a series of privative clauses:

Labour Code, R.S.Q., c. C-27

101. The arbitration award is without appeal, binds the parties and, where such is the case, any employee concerned. . . .

139. Except on a question of jurisdiction and except when the Court is sitting in penal matters, no extraordinary recourse contemplated in articles 834 to 850 of the Code of Civil Procedure (chapter C-25) shall be exercised and no injunction granted against an arbitrator, the Conseil des services essentiels, a certification agent, a labour commissioner or the Court acting in their official capacities.

139.1 Except on a question of jurisdiction, article 33 of the Code of Civil Procedure (chapter C-25) does not apply to any person, body or agency mentioned in section 139 acting in their official capacities.

Accordingly, such arbitrators and arbitration boards are entitled to curial deference with respect to decisions made within their area of jurisdiction. However, where such arbitrators or arbitration

La compagnie a déposé, en Cour supérieure du Québec, une requête en évocation de la décision de l'arbitre. Le juge Pidgeon a fait droit à cette requête et annulé la décision de l'arbitre: D.T.E. 91T-1036. Le syndicat en a appelé devant la Cour d'appel du Québec qui a, dans un arrêt majoritaire (le juge Gendreau étant dissident), accueilli l'appel et rétabli la décision de l'arbitre: (1993), 59 Q.A.C. 208. C'est contre cet arrêt que la compagnie se pourvoit devant notre Cour.

La question principale que soulève la présente affaire est de savoir si la décision arbitrale devrait être annulée pour le motif que l'arbitre a pris en considération la preuve d'événements subséquents dans sa décision d'accueillir le grief et d'annuler le congédiement de M. Beaudin.

II. Analyse

Les arbitres du travail et les tribunaux d'arbitrage sont, en droit québécois, des tribunaux spécialisés dont les décisions échappent au contrôle judiciaire en vertu d'une série de clauses privatives:

Code du travail, L.R.Q., ch. C-27

101. La sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné. . . .

139. Sauf sur une question de compétence, aucun des recours extraordinaires prévus aux articles 834 à 850 du Code de procédure civile (chapitre C-25) ne peut être exercé ni aucune injonction accordée contre un arbitre, le Conseil des services essentiels, un agent d'accréditation, un commissaire du travail ou le tribunal agissant en leur qualité officielle sauf si ce dernier siège en matière pénale.

139.1 Sauf sur une question de compétence, l'article 33 du Code de procédure civile (chapitre C-25) ne s'applique pas aux personnes ni aux organismes visés à l'article 139 agissant en leur qualité officielle.

Par conséquent, ces arbitres et ces tribunaux d'arbitrage ont droit à la retenue judiciaire relativement aux décisions qu'ils rendent dans leur domaine de compétence. Toutefois, lorsqu'ils

boards exceed or act outside their area of jurisdiction, they are no longer entitled to curial deference.

⁹ In the case at hand, the arbitrator in question, Mr. Lippé, was reviewing a decision by the Company to dismiss an employee, Harold Beaudin. This issue came before the arbitrator in accordance with the grievance procedures in the collective agreement between the Company and the Union.

¹⁰ Under the terms of the collective agreement between the Company and the Union, the Union is permitted to grieve any decision by the Company to dismiss an employee, and such a grievance, if not otherwise settled, is to be resolved through binding arbitration. Where such a grievance proceeds to binding arbitration, as it did in the case at hand, the mandate of the arbitrator, pursuant to art. 10.01 of the collective agreement, is to determine whether or not the Company had "just and sufficient cause" for dismissing the employee in question. Article 10.01 of the collective agreement provides that:

[TRANSLATION] 10.01 In the event that an employee is dismissed and considers that he was not dismissed for just and sufficient cause, the case may be filed as a grievance in the manner described below. [Emphasis added.]

¹¹ The collective agreement, however, does not define the term "just and sufficient cause". Accordingly, in reviewing a decision by the Company to dismiss an employee, an arbitrator has broad jurisdiction to establish criteria for assessing whether or not a "just and sufficient cause" for dismissal has been made out. As well, the arbitrator has broad jurisdiction to consider any evidence which he considers relevant to the issue before him. However, ultimately, the arbitrator's jurisdiction is limited in that he is required to address the specific issue before him: whether or not the decision to dismiss the employee in question was justified. In particular, the arbitrator is required to determine whether or not the Company had just and sufficient cause for dismissing the employee as at the time when the employee was actually dismissed.

excèdent leur domaine de compétence, ils n'ont plus droit à la retenue judiciaire.

Dans le cas qui nous occupe, l'arbitre en question, M. Lippé, a examiné la décision de la compagnie de congédier un employé, Harold Beaudin. Il a été saisi de cette question conformément à la procédure de grief prévue à la convention collective conclue entre la compagnie et le syndicat.

Aux termes de la convention collective conclue entre la compagnie et le syndicat, ce dernier peut déposer un grief relativement à toute décision de la compagnie de congédier un employé, et ce grief, s'il n'est pas par ailleurs réglé, doit être résolu au moyen d'un arbitrage qui lie les parties. Lorsque ce grief est soumis à un tel arbitrage, comme il l'a été ici, le mandat de l'arbitre, selon l'art. 10.01 de la convention collective, est de déterminer si la compagnie avait une «cause juste et suffisante» pour congédier l'employé en question. L'article 10.01 de la convention collective prévoit ceci:

10.01 Advenant le cas où un employé est congédié et qu'il considère avoir été congédié autrement que pour cause juste et suffisante, le cas peut être déposé comme grief de la manière décrite ci-dessous. [Je souligne.]

Cependant, la convention collective ne définit pas l'expression «cause juste et suffisante». Par conséquent, lorsqu'il examine une décision de la compagnie de congédier un employé, l'arbitre a une large compétence pour établir les critères applicables pour évaluer si on a fait la preuve d'une «cause juste et suffisante» de congédiement. De plus, l'arbitre a une compétence étendue pour examiner tout élément de preuve qu'il considère pertinent. Toutefois, sa compétence est à la fin limitée, du fait qu'il doit répondre à la question précise qui lui est soumise: à savoir si la décision de congédier l'employé en question était ou non justifiée. L'arbitre doit, notamment, déterminer si la compagnie avait une cause juste et suffisante pour congédier l'employé au moment où elle l'a fait.

As a general rule, an arbitrator reviewing a decision by the Company to dismiss an employee should uphold the dismissal where he is satisfied that the Company had just and sufficient cause for dismissing the employee at the time that it did so. On the other hand, the arbitrator should annul the dismissal where he finds that the Company did not have just and sufficient cause for dismissing the employee at the time that it did so. The peculiarities of alcoholism do not justify departing from this rule. In the Court of Appeal, Moisan J. (*ad hoc*), by referring to his opinion in *Commission scolaire de Sept-Îles v. Morin* (1993), 59 Q.A.C. 194, in which he reviewed the case law, suggested that alcoholism must be envisaged as an illness, and that the absenteeism it likely will entail must be treated as being innocent. Consequently, according to Moisan J., in reviewing a decision by an employer to dismiss an alcoholic employee for chronic absenteeism, the determination of whether or not just and sufficient cause has been established should be made by considering both whether the employee's ability to fulfil his workplace duties was impaired by his alcohol problem and whether any improvement in this respect was likely in the foreseeable future. Such an analysis, if performed as at the time the employee was dismissed, is reasonable and is entirely within the jurisdiction of the arbitrator. In this case, the Company passed this test. In this respect, I note that the arbitrator found that the Company was justified in dismissing Mr. Beaudin at the time that it did so.

This brings me to the question I raised earlier regarding whether an arbitrator can consider subsequent-event evidence in ruling on a grievance concerning the dismissal by the Company of an employee. In my view, an arbitrator can rely on such evidence, but only where it is relevant to the issue before him. In other words, such evidence will only be admissible if it helps to shed light on the reasonableness and appropriateness of the dismissal under review at the time that it was implemented. Accordingly, once an arbitrator concludes that a decision by the Company to dismiss an

En règle générale, l'arbitre qui examine une décision de congédier un employé devrait confirmer le congédiement lorsqu'il est convaincu qu'il y avait cause juste et suffisante de congédiement au moment où la compagnie a pris cette décision. Par contre, l'arbitre devrait annuler le congédiement lorsqu'il conclut que la compagnie n'avait aucune cause juste et suffisante pour congédier l'employé au moment où elle l'a fait. Les particularités de l'alcoolisme ne justifient pas de déroger à cette règle. En Cour d'appel, le juge Moisan (*ad hoc*), en faisant référence à ses motifs dans *Commission scolaire de Sept-Îles c. Morin* (1993), 59 Q.A.C. 194, où il a passé en revue la jurisprudence, laisse supposer que l'alcoolisme doit être envisagé en tant que maladie, et que l'absentéisme qui risque d'en découler doit être considéré comme non blâmable. En conséquence, selon le juge Moisan, en examinant la décision d'un employeur de congédier un employé alcoolique pour cause d'absentéisme chronique, il y a lieu de déterminer si l'existence d'une cause juste et suffisante a été établie en examinant à la fois si la capacité de l'employé de s'acquitter de ses responsabilités au travail était affectée par son problème d'alcoolisme et si une amélioration à cet égard était susceptible de se produire dans un avenir prévisible. Une telle analyse, en autant qu'elle soit effectuée au moment où l'employé a été congédié, est raisonnable et relève complètement de la compétence de l'arbitre. Dans le cas qui nous occupe, la compagnie a satisfait à cette exigence. Je note, à ce chapitre, que l'arbitre a conclu que la compagnie était justifiée de congédier M. Beaudin au moment où elle l'a fait.

Ceci m'amène à la question que j'ai soulevée plus tôt quant à savoir si un arbitre peut prendre en considération la preuve d'événements subséquents lorsqu'il statue sur un grief relatif au congédiement d'un employé par la compagnie. À mon avis, un arbitre peut se fonder sur une telle preuve, mais seulement lorsqu'elle est pertinente relativement à la question dont il est saisi. En d'autres termes, une telle preuve ne sera admissible que si elle aide à clarifier si le congédiement en question était raisonnable et approprié au moment où il a été ordonné. Par conséquent, dès qu'un arbitre conclut

employee was justified at the time that it was made, he cannot then annul the dismissal on the sole ground that subsequent events render such an annulment, in the opinion of the arbitrator, fair and equitable. In these circumstances, an arbitrator would be exceeding his jurisdiction if he relied on subsequent-event evidence as grounds for annulling the dismissal. To hold otherwise would be to accept that the result of a grievance concerning the dismissal of an employee could vary depending on when it is filed and the time lag between the initial filing and the final hearing by the arbitrator. Furthermore, it would lead to the absurd conclusion that a decision by the Company to dismiss an alcoholic employee could be overturned whenever that employee, as a result of the shock of being dismissed, decides to rehabilitate himself, even if such rehabilitation would never have occurred absent the decision to dismiss the employee.

14 In light of the above, I conclude that, in the case at hand, the arbitrator exceeded his jurisdiction in overturning the decision of the Company to dismiss Mr. Beaudin. As I noted earlier, it is apparent from the arbitrator's reasons in the case at hand that he felt that the decision of the Company to dismiss Mr. Beaudin was justified at the time that the decision was made. Nonetheless, despite this conclusion, the arbitrator went on to overturn the dismissal on the grounds that subsequent-event evidence indicated that Mr. Beaudin had been cured of his alcohol problem and had become capable of fulfilling his employment obligations to the Company. Accordingly, the arbitrator decided to give Mr. Beaudin one last chance and to reinstate him to his job. However, such a decision was beyond the jurisdiction of the arbitrator. If the dismissal was justified at the time it was implemented, the arbitrator had no jurisdiction to provide Mr. Beaudin with such a last chance. There is no provision in Quebec labour law or in the collective agreement between the Company and the Union which would permit a labour arbitrator to overturn a decision by the Company to dismiss an employee notwithstanding the fact that the Company demonstrated just cause for the dismissal.

que la décision de la compagnie de congédier un employé était justifiée au moment où elle a été prise, il ne peut plus annuler le congédiement pour le seul motif que des événements subséquents rendent, à son avis, cette annulation juste et équitable. Dans ces circonstances, un arbitre excéderait sa compétence s'il se fondait sur une preuve d'événements subséquents pour annuler le congédiement. Conclure le contraire reviendrait à accepter que l'issue d'un grief relatif au congédiement d'un employé puisse dépendre du moment où il a été déposé et du délai écoulé entre le dépôt initial et la dernière audience de l'arbitre. En outre, cela mènerait à la conclusion absurde que la décision de la compagnie de congédier un employé alcoolique peut être infirmée dès que cet employé, sous le choc de son congédiement, décide de se réhabiliter même si une telle réhabilitation n'aurait jamais eu lieu en l'absence de la décision de le congédier.

Compte tenu de ce qui précède, je conclus que, dans le présent cas, l'arbitre a excédé sa compétence en infirmant la décision de la compagnie de congédier M. Beaudin. Comme je l'ai déjà souligné, il ressort des motifs de l'arbitre qu'il a considéré que la décision de la compagnie de congédier M. Beaudin était justifiée au moment où elle a été prise. En dépit de cette conclusion, l'arbitre a néanmoins infirmé le congédiement pour le motif que la preuve d'événements subséquents indiquait que M. Beaudin était guéri de son alcoolisme et était devenu capable de s'acquitter des obligations envers la compagnie requises par son emploi. Par conséquent, l'arbitre a décidé de donner à M. Beaudin une dernière chance et de le réintégrer dans son emploi. Une telle décision excédait, toutefois, la compétence de l'arbitre. Si le congédiement était justifié au moment où il a été ordonné, l'arbitre n'était pas compétent pour accorder cette dernière chance à M. Beaudin. Il n'y a, ni en droit du travail québécois ni dans la convention collective conclue entre la compagnie et le syndicat, aucune disposition qui permette à un arbitre du travail d'infirmier une décision de la compagnie de congédier un employé, malgré que la compagnie ait fait la preuve d'une cause juste de congédiement.

In this respect, I also agree with Gendreau J.A., dissenting at the Court of Appeal, that the effect of the arbitrator's decision in the case at hand was to impose an obligation on the employer not found in the collective agreement. Specifically, Gendreau J.A. stated (at p. 212):

[TRANSLATION] Accordingly, without saying so expressly, the arbitrator created and imposed on the respondent an obligation which it had not accepted and which could be stated as follows: the employer has an obligation to take back an alcoholic employee who was dismissed on sufficient grounds and was given every reasonable chance of rehabilitation, and who decided upon and undertook, after his departure but before the grievance was heard, an alcohol treatment program which appears at the time the case is decided to have been successful. The formulation of such an obligation for the employer and of an equivalent right for the employee is, in my opinion and with the greatest respect, adding something to the collective agreement, which grievance arbitrators may not do.

Having reached the conclusion that the arbitrator in this case exceeded his jurisdiction, the issue of whether or not the arbitrator's decision was patently unreasonable, which was also argued before us, does not arise.

III. Disposition

For the reasons outlined above, I would allow this appeal, set aside the decision of the Court of Appeal and restore the decision of the Superior Court setting aside the arbitrator's decision, the whole without costs.

Appeal allowed.

Solicitors for the appellant: Lavery, de Billy, Québec.

Solicitors for the respondent: Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associés, Montreal.

Sur ce point, je partage également l'avis du juge Gendreau, dissident en Cour d'appel, selon lequel la décision de l'arbitre a eu pour effet ici d'imposer à l'employeur une obligation à laquelle il n'est pas tenu par la convention collective. Plus précisément, le juge Gendreau affirme, à la p. 212:

Dès lors, sans le dire expressément, l'arbitre crée et impose à l'intimée une obligation à laquelle elle n'a pas souscrit et qui pourrait s'exprimer ainsi: l'employeur a l'obligation de reprendre son salarié alcoolique qui, congédié pour un motif suffisant et à qui on a reconnu et donné toutes les chances raisonnables de réhabilitation, décide et entreprend, après son départ mais avant l'audition du grief, une cure de désintoxication qui semble avoir réussi au moment de statuer sur l'affaire. La formulation d'une telle obligation pour l'employeur et d'un droit équivalent pour le salarié est, à mon avis et avec beaucoup d'égards, un ajout à la convention collective, ce que l'arbitre de griefs ne peut pas faire.

Vu ma conclusion que l'arbitre, dans la présente affaire, a excédé sa compétence, la question, également débattue devant nous, de savoir si sa décision est manifestement déraisonnable ne se pose pas.

III. Dispositif

Pour ces motifs, j'accueillerais le pourvoi, j'infirmerais la décision de la Cour d'appel et je rétablirais la décision de la Cour supérieure d'annuler la décision de l'arbitre, le tout sans frais.

Pourvoi accueilli.

Procureurs de l'appelante: Lavery, de Billy, Québec.

Procureurs de l'intimé: Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associés, Montréal.