

**General Drivers, Warehousemen and Helpers
Union, Local 979 Appellant;**

and

Brink's Canada Limited Respondent.

File No.: 16819.

1983: March 14; 1983: April 26.

Present: Laskin C.J. and Ritchie, Beetz, Estey and Chouinard JJ.

**ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
MANITOBA**

Labour law — Arbitration — Jurisdiction — Collective agreement provision deeming certain offences just cause for dismissal — Lesser penalties available at employer's discretion — Whether or not penalty specific so as to deprive arbitrator of jurisdiction under s. 157(d)(ii) of the Canada Labour Code — Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1, s. 157(d).

The grievor and two co-workers, employees of respondent, stopped at the grievor's home while *en route* with a bank deposit that later disappeared. An investigation disclosed no defalcation by any of the employees. All three employees were suspended, but respondent later reinstated two and dismissed the grievor. The arbitrator ordered that the grievor be reinstated, but that award was quashed by an order of the Court of Queen's Bench that was affirmed on appeal. The issue was whether the arbitrator exceeded his powers in ordering the grievor's reinstatement.

Held: The appeal should be allowed.

The wide range in which dismissal was cast under Article XI(b) embraced the ultimate penalties where merited but yet did not deprive the arbitrator of reading it down to fix some penalty proportionate to the gravity of the violation. It would be patently unreasonable to deny alleviation for minor offences. A specific penalty must be assigned to the particular infraction in the collective agreement for an arbitrator to be deprived of jurisdiction under s. 157(d)(ii). A penalty is not specific where it can be chosen indiscriminately by the employer. Here, the employer's asserted right to impose at its discretion a range of penalties for different infractions pursuant to its rule book contained no specific penalty since the penalty was not contained in the collective agreement.

**General Drivers, Warehousemen and Helpers
Union, section locale 979 Appellant;**

et

Brink's Canada Limited Intimée.

N° du greffe: 16819.

1983: 14 mars; 1983: 26 avril.

Présents: Le juge en chef Laskin et les juges Ritchie, Beetz, Estey et Chouinard.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU MANITOBA

Droit du travail — Arbitrage — Compétence — Clause d'une convention collective prévoyant que certaines infractions constituent des motifs légitimes de renvoi — Pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'imposer des sanctions moins sévères — S'agit-il d'une sanction particulière de sorte que l'arbitre ne peut exercer la compétence que lui confère l'art. 157d)(ii) du Code canadien du travail? — Code canadien du travail, S.R.C. 1970, chap. L-1, art. 157d).

Le plaignant et deux de ses collègues, tous employés de l'intimée, ont passé chez le plaignant alors qu'ils transportaient un dépôt bancaire qui a par la suite disparu. L'enquête qui a été tenue n'a pas établi que les employés aient commis un détournement. Ils ont tous les trois été suspendus, mais l'intimée en a réintégré deux et a renvoyé le plaignant. L'arbitre a ordonné la réintégration de ce dernier, mais la Cour du Banc de la Reine, par une ordonnance qui a été confirmée en appel, a annulé la sentence arbitrale. La question est de savoir si l'arbitre a excédé ses pouvoirs en ordonnant la réintégration du plaignant.

Arrêt: Le pourvoi est accueilli.

Le langage général de l'article XIb) en ce qui a trait au renvoi comprend les sanctions ultimes lorsque celles-ci sont méritées, mais n'empêche pas l'arbitre d'en atténuer l'effet par l'imposition d'une sanction proportionnée à la gravité de l'infraction. Il serait manifestement déraisonnable de refuser une atténuation dans le cas d'infractions mineures. Pour qu'un arbitre soit privé de la compétence que lui confère le sous-al. 157d)(ii), la convention collective doit assortir chaque infraction d'une sanction particulière. Une sanction n'est pas particulière lorsque son choix relève entièrement de l'employeur. En l'espèce, le droit que réclame l'employeur d'imposer, à son gré, en application de ses règles, une variété de sanctions pour différentes infractions ne contient pas une sanction particulière puisque la sanction en question n'est pas prévue par la convention collective.

Re Hamilton Street Railway Co. and Amalgamated Transit Union, Division 107 (1971), 22 D.L.R. (3d) 658; *Valley Rite-Mix Ltd. v. Teamsters Local Union 213*, [1975] 1 W.W.R. 685; *Dairy Producers Co-Operative Ltd. v. Lyons*, [1982] 1 S.C.R. 338, distinguished.

APPEAL from a judgment of the Manitoba Court of Appeal (1981), 127 D.L.R. (3d) 765, 13 Man. R. (2d) 314, affirming an order of the Manitoba Court of Queen's Bench made on the employer's application for *certiorari* and quashing an arbitration award. Appeal allowed.

Alvin McGregor, Q.C. and *David Shrom*, for the appellant.

R. J. Scott, Q.C. and *W. D. Hamilton*, for the respondent.

The judgment of the Court was delivered by

THE CHIEF JUSTICE—The issue in this case is whether the arbitrator appointed to adjudicate a dismissal grievance exceeded his powers in substituting a suspension and ordering consequent reinstatement, although without compensation (since the grievor made up elsewhere for loss of earnings), but without loss of seniority. The matter arose in this way. The grievor and two other employees of the company, a firm providing armoured vehicle courier service, had picked up a bank deposit in Dryden, Ontario for eventual delivery to Winnipeg. The grievor had stopped off at his home during the trip and the deposit later disappeared. An investigation did not disclose any defalcation by any of the employees. The company suspended the three employees and two of them were reinstated after suffering, respectively, a one-week and two-week suspension. The grievor was dismissed.

It was the arbitrator's view that the grievor was discharged as much for his refusal to submit to a polygraph test as for the infraction. He did not think that otherwise there was any reason to treat the grievor differently from the two suspended co-workers with whom he was associated in the shipment.

Jurisprudence: distinction faite avec les arrêts: *Re Hamilton Street Railway Co. and Amalgamated Transit Union, Division 107* (1971), 22 D.L.R. (3d) 658; *Valley Rite-Mix Ltd. v. Teamsters Local Union 213*, [1975] 1 W.W.R. 685; *Dairy Producers Co-Operative Ltd. c. Lyons*, [1982] 1 R.C.S. 338.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Manitoba (1981), 127 D.L.R. (3d) 765, 13 Man. R. (2d) 314, confirmant une ordonnance de la Cour du Banc de la Reine du Manitoba qui, par suite d'une requête en *certiorari* présentée par l'employeur, avait annulé une sentence arbitrale. Pourvoi accueilli.

Alvin McGregor, c.r., et *David Shrom*, pour l'appelant.

R. J. Scott, c.r., et *W. D. Hamilton*, pour l'intimée.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE EN CHEF—La question en l'espèce est de savoir si l'arbitre nommé pour régler un grief présenté par suite d'un renvoi a excédé ses pouvoirs en substituant au renvoi une suspension et en ordonnant la réintégration, quoique sans indemnisation (puisque le plaignant avait compensé d'une autre façon le revenu perdu), mais sans perte d'ancienneté. Voici l'historique du litige. Le plaignant et deux autres employés de la société, qui fournissait un service de messageries par véhicule blindé, étaient allés chercher un dépôt bancaire à Dryden (Ontario) pour livraison à Winnipeg. Le plaignant est passé chez lui en cours de route et le dépôt a par la suite disparu. L'enquête qui a été tenue n'a pas établi que les employés en question aient commis un détournement. La société les a suspendus tous les trois; deux d'entre eux ont été réintégrés, l'un après une semaine et l'autre après deux semaines. Le plaignant a été renvoyé.

L'arbitre a estimé que le renvoi du plaignant a été motivé autant par son refus de subir un test de détecteur de mensonge que par la perpétration de l'infraction. Selon lui, il n'y avait aucune autre raison de traiter le plaignant différemment de ses deux collègues suspendus qui ont effectué avec lui la livraison en question.

On an application by the employer by way of *certiorari* to quash the award, an order to quash was made by the Manitoba Court of Queen's Bench and the order was affirmed by the Manitoba Court of Appeal. Leave to appeal has brought the case here.

The Collective Agreement and the Canada Labour Code

The governing collective agreement between the appellant Union and the employer provides as follows in Article XI(b):

(b) Rules: The employees agree to observe all rules and regulations of the EMPLOYER which may now be in force or which at any time hereafter may be promulgated and which shall not conflict with the terms of the Agreement. Failure to observe such rules and regulations shall be deemed just cause for dismissal.

Arbitration is prescribed for the determination of grievances where not resolved by the parties, and Articles XII(c) and (d) deal with the powers of the arbitrator. These articles are as follows:

(c) The arbitrator so selected or appointed shall have the authority to adjust and settle the controversy submitted to him, but he shall be confined to the subject submitted for decision and may in no event as a part of any such decision rendered thereon impose upon either party any obligation which has not been agreed to by the parties under the terms of this Agreement or any provisions thereof.

(d) The decision of the arbitrator shall be made in writing and shall be final, conclusive and binding upon the parties to this Agreement.

Relevant to an arbitrator's remedial authority is s. 157(d) of the *Canada Labour Code* to which the Union and company are subject. It is in these terms:

157. An arbitrator or arbitration board

(d) where

- (i) he or it determines that an employee has been discharged or disciplined by an employer for cause, and
- (ii) the collective agreement does not contain a specific penalty for the infraction that is the subject of the arbitration,

À la demande de l'employeur par voie de *certiorari*, la Cour du Banc de la Reine du Manitoba a annulé la sentence arbitrale et son ordonnance a été confirmée par la Cour d'appel du Manitoba. Une autorisation de pourvoi a été accordée dans cette affaire.

La convention collective et le Code canadien du travail

L'article XIb) de la convention collective intervenue entre le syndicat appelant et l'employeur dispose:

[TRADUCTION] b) Règles: Les employés conviennent d'observer toutes règles et tous règlements que l'EMPLOYEUR a établis ou pourra établir et qui ne sont pas incompatibles avec la présente convention. Le non-respect de ces règles et règlements constitue un motif légitime de renvoi.

La convention prévoit l'arbitrage de tout grief non réglé par les parties et les articles XIIc) et d) énumèrent les pouvoirs de l'arbitre. En voici le texte:

[TRADUCTION] c) L'arbitre ainsi choisi ou nommé sera autorisé à régler et à trancher tout différend qui lui sera soumis, mais sa décision doit porter sur la seule question dont il est saisi et, en rendant cette décision, il ne peut en aucun cas imposer à l'une ou l'autre partie une obligation qui n'est pas prévue par la présente convention collective ou qui peut avoir pour effet d'y apporter des modifications.

d) La décision arbitrale doit être écrite et elle est définitive et exécutoire à l'égard des parties à la présente convention.

L'alinéa 157d) du *Code canadien du travail* qui régit les rapports entre le syndicat et la société, est pertinent relativement au pouvoir réparateur de l'arbitre. En voici le texte:

157. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage

d) quand

- (i) il décide qu'un employé a été congédié ou que des mesures disciplinaires ont été prises contre lui par un employeur pour une raison suffisante, et que
- (ii) la convention collective ne stipule pas de sanction particulière pour l'infraction soumise à l'arbitrage,

has power to substitute for the discharge or discipline such other penalty as to the arbitrator or arbitration board seems just and reasonable in the circumstances.

Although Article XI(b) of the collective agreement speaks of rules and regulations of the employer to be observed by the employees, they are not included as terms of the collective agreement. They are, however, part of a handbook which, to put it generally, lists rules of behaviour but without specifying, save in some cases, the various disciplines attaching to any breach of the rules. It would appear, and this was confirmed by company counsel, that the company relies on the overall terms of Article XI(b) which may involve an inconsequential violation, to direct, according to its discretion, dismissal from service. The contention was that its discretion to impose a lesser penalty is unassailable, but that if it decides to impose the extreme sanction of removal from service there is no power in an arbitrator to soften the penalty whatever be the violation.

This must be an overdrawn proposition, certainly as related to violations which should not court dismissal. However, it is unnecessary to explore this matter because we are concerned here with an ultimate penalty upon which the company rests.

There is much to be said for the view that, as a matter of construction, the wide terms in which dismissal is cast under Article XI(b) must be read as embracive of ultimate penalties where merited but without depriving the arbitrator of reading it down to fix some penalty proportionate to the gravity of the violation. To say then that there can be no alleviation, even, say, for reporting late, would be a patently unreasonable construction and cry for relief. The company would have it that its own discretion operates where exercised, but its discretion is not subject to an arbitrator's reassessment if the company stands on an ultimate penalty.

This brings one to consider the effect in this case of s. 157(d) of the *Canada Labour Code*. Both the Manitoba Court of Queen's Bench and the

a pouvoir de substituer à la décision de congédiement ou aux mesures disciplinaires toute autre sanction qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances.

a Bien que l'article XIb) de la convention collective parle de l'obligation des employés d'observer les règles et les règlements établis par l'employeur, ces règles et règlements ne sont pas incorporés dans la convention collective. Ils sont néanmoins b compris dans un guide qui, d'une manière générale, énonce des règles de conduite, mais sans préciser, sauf dans certains cas, les différentes mesures disciplinaires qui sanctionnent une infraction à ces règles. Comme le confirme l'avocat de la c société, il paraît donc que cette dernière se fonde sur la formulation générale de l'article XIb), qui peut s'appliquer à une violation mineure, pour ordonner, si elle le juge à propos, le renvoi. On fait d valoir que le pouvoir d'imposer une peine moins sévère est incontestable, mais que, si la société décide d'aller jusqu'à imposer le renvoi, l'arbitre n'est pas autorisé à atténuer la sanction quelle que soit l'infraction.

e Ce point de vue est sûrement exagéré en ce qui a trait aux infractions qui ne méritent pas le renvoi. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'examiner cette question parce que nous sommes ici en présence de f la sanction ultime que la société prétend être en droit d'imposer.

Il y a beaucoup à dire à l'appui du point de vue selon lequel, aux fins de l'interprétation, le langage g général de l'article XIb) en ce qui a trait au renvoi doit être lu de manière à comprendre les sanctions ultimes lorsque celles-ci sont méritées, mais non pas de manière à empêcher l'arbitre de l'atténuer en imposant une sanction proportionnée à la gravité de l'infraction. Dire alors que l'atténuation est impossible même, par exemple, lorsqu'un employé h arrive en retard, serait une interprétation manifestement déraisonnable qui exigerait un correctif. Selon la société, elle a un pouvoir discrétionnaire i qu'elle peut exercer sans qu'un arbitre puisse le contrôler si elle décide d'imposer une sanction ultime.

j Cela nous amène à un examen de l'effet en l'espèce de l'al. 157d) du *Code canadien du travail*. Tant la Cour du Banc de la Reine du Mani-

Manitoba Court of Appeal held that there was here a specific penalty for the infraction, both Courts relying on the judgment of Hughes J. in *Re Hamilton Street Railway Co. and Amalgamated Transit Union, Division 107* (1971), 22 D.L.R. (3d) 658, and the judgment of the British Columbia Court of Appeal in *Valley Rite-Mix Ltd. v. Teamsters Local Union 213*, [1975] 1 W.W.R. 685. I cannot agree that these cases are applicable here.

In my opinion, the employer's asserted unilateral right to impose a range of penalties for different infractions pursuant to its rule book cannot be said to contain a specific penalty since the penalty is not contained in the collective agreement. Nor can I agree that a penalty is specific where it can be chosen indiscriminately by the employer. To fall within s. 157(d)(ii) a specific penalty must be assigned to the particular infraction in the collective agreement.

A comparison with the judgment of this Court in *Dairy Producers Co-Operative Ltd. v. Lyons*, [1982] 1 S.C.R. 338, is apt. There the Saskatchewan legislation provided by s. 25(3) that where the collective agreement does not contain a specific penalty for the infraction, the arbitrator is given powers of substitution of penalty. As Noble J. of the Saskatchewan Court of Queen's Bench said in that case, the collective agreement, to bind the arbitrator to the given penalty, must contain a specific penalty for the particular infraction. A random specification of penalty will not do to bind the arbitrator.

In the *Dairy Producers Co-Operative* case there was reference to a collective agreement provision which shows the distinction between a specific penalty and that exhibited here. The agreement contained the following clause: "Dismissal for cause: drunkenness, dishonesty, abuse of equipment, absence without good reason and permission where practicable and possible to obtain the same shall be reason for dismissal."

toba que la Cour d'appel de cette province, se fondant sur la décision du juge Hughes *Re Hamilton Street Railway Co. and Amalgamated Transit Union, Division 107* (1971), 22 D.L.R. (3d) 658, et l'arrêt de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique *Valley Rite-Mix Ltd. v. Teamsters Local Union 213*, [1975] 1 W.W.R. 685, ont conclu qu'il y a ici une sanction particulière pour l'infraction en cause. Je ne suis pas d'accord quant à l'applicabilité de ces décisions en l'espèce.

À mon avis, on ne peut pas dire que le droit unilatéral que réclame l'employeur d'imposer, en application de ses règles, une variété de sanctions pour différentes infractions contient une sanction particulière puisque la sanction en question n'est pas prévue par la convention collective. De plus, je ne suis pas d'accord pour dire qu'une sanction est particulière lorsque son choix relève entièrement de l'employeur. Pour que le sous-al. 157d)(ii) puisse s'appliquer, la convention collective doit assortir l'infraction particulière d'une sanction précise.

Il est utile de comparer la présente espèce à l'arrêt de cette Cour *Dairy Producers Co-Operative Ltd. c. Lyons*, [1982] 1 R.C.S. 338. Dans cette affaire, suivant le par. 25(3) de la loi de la Saskatchewan, lorsque la convention collective ne prévoit aucune sanction précise pour l'infraction, l'arbitre peut substituer une autre sanction à celle imposée. Comme le juge Noble de la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan l'a dit dans cette affaire-là, pour que l'arbitre soit lié par la sanction imposée, la convention collective doit prévoir une sanction précise pour l'infraction particulière. Une sanction choisie au hasard n'aura pas cet effet.

L'arrêt *Dairy Producers Co-Operative* mentionne une clause de convention collective qui montre la différence entre une sanction précise et la sanction présentement en cause. Voici le texte de cette clause: [TRADUCTION] «congédiement motivé: l'ivresse, la malhonnêteté, le dommage causé au matériel, l'absence sans motif valable et sans permission lorsqu'il est possible de l'obtenir, sont des motifs de congédiement.»

That is not this case. I would allow the appeal, set aside the judgments below and restore the order of the arbitrator. The appellant is entitled to costs throughout.

Appeal allowed with costs.

Solicitors for the appellant: Simkim, Gallagher, Winnipeg.

Solicitors for the respondent: Thompson, Dorfman, Sweatman, Winnipeg.

Ce n'est pas la situation ici. Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, d'infirmer les jugements d'instance inférieure et de rétablir l'ordonnance de l'arbitre. L'appelant a droit à ses dépens dans
a toutes les cours.

Pourvoi accueilli avec dépens.

Procureurs de l'appelant: Simkim, Gallagher, Winnipeg.

b *Procureurs de l'intimée: Thompson, Dorfman, Sweatman, Winnipeg.*