

**Her Majesty The Queen in right of the Province of New Brunswick as represented by Treasury Board** (*Applicant*) *Appellant*;

and

**Mary Leeming, Grievor, and the Canadian Union of Public Employees, Local 380** (*Respondents*) *Respondents*;

and

**Mary Leeming, Grievor, and the Canadian Union of Public Employees, Local 380** (*Applicants*) *Appellants*;

and

**Her Majesty The Queen in right of the Province of New Brunswick as represented by Treasury Board** (*Respondent*) *Respondent*.

1980: October 23; 1981: January 27.

Present: Laskin C.J. and Martland, Ritchie, Dickson, Estey, Chouinard and Lamer JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR NEW BRUNSWICK

*Labour relations — Grievances — Probationary employee — Dismissal on probation — Grievance procedure under collective agreement not available to employees while on probation — Adjudicator dismissed grievance submitted under collective agreement, allowed the grievance under s. 91(1) of New Brunswick's Public Service Labour Relations Act and awarded reinstatement — On application for certiorari, adjudicator's decision upheld, with the exception of the award — Appellant appealed and respondent cross-appealed variation of award — Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25, ss. 65, 91(1), 92(1), 96(2).*

The respondent, an employee dismissed while on probation, submitted two grievances in respect of her dismissal, the first under subs. 91(1) of New Brunswick's *Public Service Labour Relations Act* and the second under the collective agreement. Both grievances, after being denied by Treasury Board, were referred to an adjudicator. The adjudicator decided that he had no jurisdiction to hear the grievance filed under the collective agreement. The collective agreement granted probationary employees all the rights and privileges of the agreement with the exception of recourse to the grievance procedure on dismissal. Respondent could not rely on Article 10.01 requiring just cause for dismissal. The

**Sa Majesté La Reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil du Trésor** (*Requérante*) *Appelante*;

et

**Mary Leeming, réclamante, et le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 380** (*Intimés*) *Intimés*;

et

**Mary Leeming, réclamante, et le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 380** (*Requérants*) *Appellants*;

et

**Sa Majesté La Reine du chef de la province du Nouveau-Brunswick représentée par le Conseil du Trésor** (*Intimée*) *Intimée*.

1980: 23 octobre; 1981: 27 janvier.

Présents: Le juge en chef Laskin et les juges Martland, Ritchie, Dickson, Estey, Chouinard et Lamer.

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

*Relations de travail \* — Grievs — Employé stagiaire — Congédiement pendant le stage — Aucun recours à la procédure de grief en vertu de la convention collective pour les employés en stage — Grief soumis en vertu de la convention collective rejeté par l'arbitre, grief en vertu de l'art. 91(1) de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick accueilli et réintégration accordée — Sur certiorari, sentence arbitrale confirmée sauf pour la réintégration — Appel formé par l'appelante de la modification de la sentence et appel incident de l'intimée — Loi relative aux relations de travail dans les services publics, L.R.N.-B. 1973, chap. P-25, art. 65, 91(1), 92(1), 96(2).*

L'intimée, une employée congédiée lors de son stage, a présenté deux griefs relatifs à son congédiement, le premier fondé sur le par. 91(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du Nouveau-Brunswick et le second fondé sur la convention collective. Les deux griefs ont été renvoyés à un arbitre après avoir été rejetés par le Conseil du Trésor. L'arbitre a décidé qu'il n'avait pas compétence pour examiner le grief fondé sur la convention collective. La convention collective accorde aux employés stagiaires tous les droits et privilèges prévus à la convention à l'exception du recours à la procédure de règlement des griefs pour congédiement. L'intimée ne pouvait invoquer la clause

adjudicator, however, decided that respondent had a right to grieve under subs. 92(1)(b) of the Act which gave her statutory rights outside the collective agreement. In the absence of proven fault and because the dismissal was not justified in the circumstances, respondent was awarded reinstatement to the date of dismissal with full pay and benefits from that date. On an application for *certiorari* by the Treasury Board, the Court of Appeal upheld the adjudicator's decision, except for the award which was referred back to the adjudicator to be assessed in accordance with its reasons for judgment. The Treasury Board appealed to this Court and the respondent cross-appealed with respect to the variation of the adjudicator's award by the Court of Appeal.

*Held:* The appeal should be allowed and the cross-appeal dismissed.

With respect to the meaning and effect of Articles 10.01 and 22.01(e) of the collective agreement, the employer was entitled to terminate the respondent's employment without cause.

Section 65 of the Act provided that a collective agreement was "subject to and for the purposes of this Act" binding upon the employees in the bargaining unit. The respondent therefore was bound by the provisions of Articles 10.01 and 22.01(e) unless provision that diminished their impact on her could be found in the Act. Sections 91 and 92 of the Act, upon which the adjudicator and the Court of Appeal founded their decisions, did not purport to confer substantive rights upon employees in addition to their rights as defined in the collective agreement. They defined the circumstances in which an employee who felt himself to be aggrieved could present his grievance at each level up to the final level in the grievance procedure (s. 91) and in which, after having presented his grievance up to that level, he could refer it to adjudication (s. 92). The grievance submitted, however, had to be determined in accordance with the provisions of the collective agreement. Since the employer had the right, under the provisions of the collective agreement, to terminate the respondent's employment without showing just cause, there was an error on the face of the record when the adjudicator decided that the respondent's grievance had been established because the employer had failed to establish fault on her part as a prerequisite for her dismissal. In putting the respondent in the same position as a permanent employee, the adjudicator ignored the express provisions of Articles 10.01 and 22.01(e) of the collective agreement, since Article 10.01 did not apply to probationary employees and Article 22.01(c) enabled the employer to terminate

10.01 qui exige une juste cause de congédiement. L'arbitre a toutefois décidé que l'intimée avait le droit de présenter un grief fondé sur l'al. 92(1)(b) de la Loi qui lui confère des droits indépendamment de la convention collective. En l'absence de faute prouvée et parce que son congédiement n'était pas justifié dans les circonstances, l'intimée fut réintégrée à la date de son congédiement avec plein salaire et avantages rétroactivement. Sur la demande de *certiorari* présentée par le Conseil du Trésor, la Cour d'appel a confirmé la sentence arbitrale, à l'exception de la partie relative à la réintégration qui a été renvoyée à l'arbitre pour qu'il évalue l'indemnité conformément aux motifs de jugement. Le Conseil du Trésor se pourvoit devant cette Cour et l'intimée forme un pourvoi incident contre la modification apportée par la Cour d'appel à la sentence arbitrale.

*Arrêt:* Le pourvoi est accueilli et le pourvoi incident est rejeté.

En ce qui concerne le sens et la portée des clauses 10.01 et 22.01e) de la convention collective, l'employeur avait le droit de mettre fin à l'emploi de l'intimée sans cause.

L'article 65 de la Loi dispose qu'une convention collective «sous réserve de la présente loi et à ses fins» lie les employés de l'unité de négociation. L'intimée était par conséquent liée par les dispositions des clauses 10.01 et 22.01e), à moins que l'on ne trouve dans la Loi une disposition qui en atténue la portée à son égard. Les articles 91 et 92 de la Loi sur lesquels les décisions de l'arbitre et la Cour d'appel se sont fondées ne visent pas à conférer à des employés des droits qui s'ajoutent à ceux que leur reconnaît la convention collective. Ils définissent les cas dans lesquels un employé qui s'estime lésé peut présenter son grief aux différents paliers de la procédure applicable aux griefs, y compris le plus haut, (art. 91) et dans lesquels, lorsqu'il a porté son grief à ce palier, il peut le renvoyer à l'arbitrage (art. 92). On devait cependant statuer sur le grief soumis conformément aux dispositions de la convention collective. Puisqu'en vertu des dispositions de la convention collective, l'employeur a le droit de mettre fin à l'emploi de l'intimée sans fournir de juste cause, il y a eu une erreur de droit apparente au dossier lorsque l'arbitre a décidé que le grief de l'intimée était bien fondé étant donné que l'employeur n'avait pas démontré qu'elle avait commis une faute avant de la congédier. En mettant l'intimée sur le même pied qu'un employé titulaire, l'arbitre n'a pas tenu compte des dispositions expresses des clauses 10.01 et 22.01e) de la convention collective, puisque la clause 10.01 ne s'applique pas aux employés stagiaires et que la clause 22.01e) autorise l'employeur à mettre fin à l'emploi d'un employé stagiaire sans que ce dernier

the employment of a probationary employee without recourse to the grievance procedure.

*Re Paasche* (1979), 26 N.B.R. (2d) 199, considered; *Heustis v. The New Brunswick Electric Power Commission*, [1979] 2 S.C.R. 768, referred to.

APPEAL from a judgment of the Court of Appeal for New Brunswick<sup>1</sup>, supporting the adjudicator's decision, except for the award. Appeal allowed and cross-appeal dismissed.

*David M. Norman, Q.C.*, for the applicant, appellant.

*Robert D. Breen*, for the respondents, respondents.

The judgment of the Court was delivered by

MARTLAND J.—The respondent was hired by the Board of School Trustees, District 20, as a School Secretary, commencing November 1, 1978. She was a probationary employee. While still a probationary employee, her employment was terminated on February 9, 1979, by a letter dated January 26, 1979.

The conditions of her employment were contained in a collective agreement dated December 9, 1977, between the appellant ("Treasury Board") and the Canadian Union of Public Employees.

The provisions of the agreement relevant to this appeal are as follows:

#### 1.04 Application of Agreement

(a) This Agreement applies to and is binding on the Union, each employee, the Employer and its agents.

#### 8.01 Application of Public Service Labour Relations Act

The Parties agree that the adjudication provisions of the Public Service Labour Relations Act shall apply.

#### 8.02 Decision of Adjudicator or Board of Adjudication

<sup>1</sup> (1979), 27 N.B.R. 578, (1979), 60 A.P.R. 578.

puisse avoir recours à la procédure de règlement des griefs.

Jurisprudence: arrêt examiné: *Re Paasche* (1979), 26 N.B.R. (2d) 199; *Heustis c. La Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 768.

POURVOI à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick<sup>1</sup>, qui a confirmé une sentence arbitrale à l'exception de la réintégration. Pourvoi accueilli et pourvoi incident rejeté.

*David M. Norman, c.r.*, pour la requérante, appelante.

*Robert D. Breen*, pour les intimés, intimés.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE MARTLAND—L'intimée a été embauchée par le Conseil scolaire du District 20 comme secrétaire d'école à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1978. C'était une employée stagiaire. Avant la fin de sa période de stage, une lettre datée du 26 janvier 1979 l'a avisée que son emploi prenait fin le 9 février 1979.

Les conditions de son emploi sont régies par une convention collective en date du 9 décembre 1977, entre l'appelant («Conseil du Trésor») et le Syndicat canadien de la Fonction publique.

Les dispositions de la convention collective pertinentes à ce pourvoi sont les suivantes:

#### [TRADUCTION] 1.04 Application de la convention

a) La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur et à ses mandataires.

#### 8.01 Application de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics

Les Parties reconnaissent que les dispositions relatives à l'arbitrage de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics leur seront applicables.

#### 8.02 Décision d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage

<sup>1</sup> (1979), 27 N.B.R. 578, (1979), 60 A.P.R. 578.

An adjudicator or a board of adjudication shall not have the power to alter or change any of the provisions of this Agreement or to substitute any new provision for any existing provision nor to give any decision inconsistent with the terms thereof.

#### 10.01 Discharge Procedure

No employee who has completed his probationary period shall be suspended or discharged except for just cause. Where an employee is suspended or discharged, the Employer within five working days of the suspension or discharge shall notify the employee in writing by registered mail or personal service stating the reason for the suspension or discharge, and a copy of such notice of suspension or discharge will be forwarded to the Secretary of the Local Union.

#### 22.01 ...

(e) A "probationary" employee may be employed either full-time or part-time. Newly hired employees shall be considered on a probationary basis for a period of one hundred (100) working days. During the probationary period, employees shall be entitled to all rights and privileges of the Agreement, except with respect to discharge. The employment of such employees may be terminated at any time during the probationary period without recourse to the Grievance Procedure.

The respondent submitted two grievances in respect of her dismissal. The first, dated February 8, 1979, was stated to be under subs. 91(1) of the *Public Service Labour Relations Act* ("the Act"), R.S.N.B. 1973, c. P-25. The second, dated February 9, 1979, was a grievance under the terms of the collective agreement alleging a violation of Article 10.01 of that agreement because she did not receive written reasons for her discharge.

Both grievances were denied by the Treasury Board and were referred to an adjudicator. He decided that he had no jurisdiction to hear the grievance filed under the provisions of the collective agreement because, as the respondent was a probationary employee, she could not rely upon the provisions of Article 10.01 of the collective agreement requiring just cause for dismissal.

Un arbitre ou un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier ou de changer une disposition quelconque de la présente convention ou de substituer une nouvelle disposition à une disposition existante, ni de rendre une décision à l'encontre des dispositions de la présente convention.

#### 10.01 Procédure relative au congédiement

Nul employé qui a terminé sa période de stage ne doit faire l'objet de suspension ou de congédiement sauf pour une juste cause. Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit, dans le délai de cinq jours ouvrables après la suspension ou le congédiement, donner à l'employé par poste recommandée ou par signification à personne un avis écrit indiquant le motif de la suspension ou du congédiement, et une copie de cet avis de suspension ou de congédiement sera transmise au secrétaire de la section locale du Syndicat.

#### 22.01 ...

e) Un employé «stagiaire» peut être employé soit à temps plein soit à temps partiel. Les employés nouvellement embauchés doivent être considérés comme stagiaires pendant une période de cent (100) jours ouvrables. Durant la période de stage, les employés bénéficient de tous les droits et privilèges prévus à la convention, sauf relativement au congédiement. Leur emploi peut prendre fin à n'importe quel moment de la période de stage sans recours à la procédure de règlement des griefs.

L'intimée a présenté deux griefs relatifs à son congédiement. Le premier, en date du 8 février 1979, se dit fondé sur le par. 91(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* («la Loi»), L.R.N.-B. 1973, chap. P-25. Le second, en date du 9 février 1979, fondé sur la convention collective, allègue une violation de la clause 10.01 de cette convention parce que l'intimée n'a pas été informée par écrit du motif de son congédiement.

Le Conseil du Trésor a rejeté les deux griefs qui ont été renvoyés à un arbitre. Celui-ci a décidé qu'il n'avait pas compétence pour examiner le grief fondé sur les dispositions de la convention collective parce que, comme l'intimée était une employée stagiaire, elle ne pouvait invoquer les dispositions de la clause 10.01 de la convention collective en vertu de laquelle un congédiement doit être motivé par une cause juste.

However, he proceeded to consider the grievance filed under the provisions of the *Act* because, even though she was a probationary employee, in his opinion the respondent had a right to grieve under para. (b) of subs. 92(1) of the *Act* which gave her statutory rights outside the collective agreement. His conclusions were stated as follows:

1. The grievor was a probationary employee for certain purposes of the collective agreement.
2. That by the terms of the collective agreement the collective agreement did not apply to her with respect to discharge.
3. That her dismissal was a disciplinary action imposed for an alleged fault by the grievor.
4. That no fault was established and her dismissal was not justified in the circumstances.

I order the grievor reinstated to the date of her dismissal with full benefits and pay from that date.

The Treasury Board applied for an order of *certiorari* to quash the decision of the adjudicator, which application was referred to the Court of Appeal. The Court of Appeal supported the decision of the adjudicator except that his award, requiring the Treasury Board to reinstate the respondent to the date of dismissal with full benefits and pay from that date, was quashed and the matter was referred back to the adjudicator to assess such compensation as he might deem payable in accord with the reasons for judgment of the Court of Appeal.

With leave, the Treasury Board has appealed to this Court and the respondent has cross-appealed in respect of the variation of the adjudicator's award made by the Court of Appeal.

The provisions of the *Act*, relevant to this appeal, are as follows:

65 A collective agreement is, subject to and for the purposes of this Act, binding on the employer, on the bargaining agent that is a party thereto and its constituent elements, and on the employees in the bargaining unit in respect of which the bargaining agent has been certified, effective on and from the day on and from which it has effect pursuant to subsection 64(1).

91 (1) Where any employee feels himself to be aggrieved

Il a cependant examiné le grief fondé sur les dispositions de la *Loi* parce que, même si l'intimée est une employée stagiaire, elle a, selon lui, le droit de présenter un grief fondé sur l'al. 92(1)b) de la *Loi* qui lui confère des droits indépendamment de la convention collective. Ses conclusions sont les suivantes:

[TRADUCTION] 1. La réclamante est une employée stagiaire à certaines fins de la convention collective.

2. De par ses conditions, la convention collective ne s'applique pas à elle en ce qui concerne un congédiement.

3. Son congédiement est une mesure disciplinaire infligée pour une faute reprochée à la réclamante.

4. Aucune faute n'a été prouvée et son congédiement n'est pas justifié dans les circonstances.

J'ordonne la réintégration de la réclamante à la date de son congédiement avec plein salaire et avantages rétroactivement.

Le Conseil du Trésor a demandé un bref de *certiorari* pour faire casser la sentence arbitrale et sa demande a été soumise à la Cour d'appel. La Cour d'appel a confirmé la sentence arbitrale mais en a cassé la partie qui ordonne au Conseil du Trésor de réintégrer l'intimée à la date de son congédiement avec plein salaire et avantages rétroactivement; elle a renvoyé l'affaire à l'arbitre pour qu'il évalue l'indemnité qu'il estime justifiée conformément aux motifs de jugement de la Cour d'appel.

Le Conseil du Trésor se pourvoit devant cette Cour sur autorisation et l'intimée forme un pourvoi incident contre la modification apportée par la Cour d'appel à la sentence arbitrale.

Les dispositions pertinentes de la *Loi* sont les suivantes:

65 Sous réserve de la présente loi et à ses fins, une convention collective lie l'employeur, l'agent négociateur qui y est partie ainsi que les associations qui sont des éléments constitutifs de cet agent négociateur, et les employés de l'unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a été accrédité, à compter du jour où elle prend effet conformément au paragraphe 64(1).

91 (1) Lorsqu'un employé s'estime lésé

(a) by the interpretation or application in respect of him of

(i) a provision of a statute, or a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the employer, dealing with terms and conditions of employment, or

(ii) a provision of a collective agreement or an arbitral award; or

(b) as a result of any occurrence or matter affecting his terms and conditions of employment, other than a provision described in subparagraph (a)(i) or (ii), in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of the Legislature, he is entitled, subject to subsection (2), to present the grievance at each of the levels, up to and including the final level, in the grievance process provided for by this Act.

92 (1) Where an employee has presented a grievance up to and including the final level in 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.

96 (2) No adjudicator shall, in respect of any grievance, render any decision thereon the effect of which would be to require the amendment of a collective agreement or an arbitral award.

Both the adjudicator and the Court of Appeal were of the opinion that the collective agreement did not contain all of the terms and conditions governing the respondent's employment, but that the *Act* had created statutory rights in addition to those provided in the collective agreement. It was their view that, notwithstanding the right of the Treasury Board to dismiss a probationary employee without just cause, recognized by Article 10.01 of the collective agreement, subs. 92(1) of the *Act* required that just cause be shown where the dismissal was the result of disciplinary action.

The position taken by the Court of Appeal is stated in the following paragraph of the judgment:

a) par l'interprétation ou l'application à son égard

(i) d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'une instruction ou d'un autre document officiel établi ou émis par l'employeur, concernant des modalités ou conditions d'emploi, ou

(ii) d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale; ou

b) par suite d'un événement ou d'une chose influant sur les modalités et les conditions d'emploi, autre qu'une disposition figurant au sous-alinéa a)(i) ou (ii) et à propos de laquelle aucune procédure administrative de réparation n'est prévue aux termes ou en application d'une loi adoptée par la Législature, il a le droit, sous réserve du paragraphe (2), de présenter ce grief à chacun des paliers prévus par la procédure applicable aux griefs instituée par la présente loi, y compris le plus haut.

92 (1) 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.

96 (2) En ce qui concerne un grief, un arbitre ne doit pas rendre une décision qui aurait pour effet de nécessiter la modification d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale.

L'arbitre et la Cour d'appel sont tous deux d'avis que la convention collective ne contient pas toutes les modalités et conditions qui régissent l'emploi de l'intimée et que la *Loi* crée des droits qui s'ajoutent à ceux que confère la convention collective. A leur avis, nonobstant le droit du Conseil du Trésor de congédier un employé stagiaire sans juste cause, selon la clause 10.01 de la convention collective, le par. 92(1) de la *Loi* exige qu'on démontre une juste cause lorsque le congédiement découle d'une mesure disciplinaire.

La Cour d'appel a énoncé sa position dans l'alinéa suivant de son jugement:

I can find no merit in the contention of counsel that the collective agreement contains all the provisions relating to employment to the exclusion of the common law or statutory provisions applicable thereto. As stated in *Re: Paasche* (supra) the collective agreement does not provide that a probationary employee may be dismissed without cause but merely denies a right of grievance for a dismissal. The agreement is silent as to what cause, if any, must exist to justify the dismissal of a probationary employee. In such a case we must look to the common law right of dismissal and not to the agreement.

With respect to the meaning and effect of the relevant provisions of the collective agreement, it is my opinion that the employer was entitled to terminate the respondent's employment without cause. At the time of the termination of her employment, the respondent was a probationary employee. The requirement contained in Article 10.01 for the employer to show just cause for the suspension or discharge of an employee applied only to an employee who had completed his probationary period. Article 22.01(e) goes on to provide that: "During the probationary period, employees shall be entitled to all rights and privileges of the Agreement, except with respect to discharge. The employment of such employees may be terminated at any time during the probationary period without recourse to the Grievance Procedure."

The case of *Re Paasche*<sup>2</sup> to which reference is made in the passage from the judgment of the Court of Appeal above quoted, does not alter my opinion. The issue to be determined in that case was as to the power of the Chairman of the Public Service Labour Relations Board to enlarge the time for the presentation of a grievance. The Court of Appeal, in the course of the judgment, did consider the meaning of certain provisions of the collective agreement relating to probationary employees, but the wording of those provisions differed from the wording of Articles 10.01 and 22.01(e), and so it is unnecessary for me to express any opinion as to the Court's interpretation of the provisions which it was considering in that case.

<sup>2</sup> (1979), 26 N.B.R. (2d) 199.

[TRADUCTION] La prétention de l'avocat voulant que la convention collective contienne toutes les dispositions relatives à l'emploi à l'exclusion de la *common law* ou des dispositions de la loi applicable est à mon avis dénuée de fondement. Comme l'énonce l'arrêt *Re: Paasche* (précité), la convention collective ne dispose pas qu'un employé stagiaire peut être congédié sans cause mais lui nie simplement le droit de présenter un grief relatif à son congédiement. La convention ne dit pas quelle raison, s'il en est, justifie le congédiement d'un employé stagiaire. En pareil cas, nous devons nous référer au droit du congédiement en *common law* et non à la convention.

En ce qui concerne le sens et la portée des dispositions pertinentes de la convention collective, je suis d'avis que l'employeur avait le droit de mettre fin à l'emploi de l'intimée sans cause. Au moment où on a mis fin à son emploi, l'intimée était une employée stagiaire. La clause 10.01 selon laquelle l'employeur doit prouver une cause juste de suspension ou de congédiement, ne s'applique qu'à un employé dont le stage est terminé. La clause 22.01e) dispose de plus: [TRADUCTION] «Durant la période de stage, les employés bénéficient de tous les droits et privilèges prévus à la convention, sauf relativement au congédiement. L'emploi de ces employés peut prendre fin à n'importe quel moment de la période de stage sans recours à la procédure de règlement des griefs.»

L'arrêt *Re Paasche*<sup>2</sup> auquel renvoie le passage précité de l'arrêt de la Cour d'appel ne me fait pas changer d'avis. La question en litige dans cette affaire concernait le pouvoir du président de la Commission des relations de travail dans les services publics de prolonger le délai de présentation d'un grief. La Cour d'appel, dans sa décision, a bien examiné le sens de certaines dispositions de la convention collective relatives aux employés stagiaires, mais la formulation de ces dispositions était différente de celle des clauses 10.01 et 22.01e); il n'est donc pas nécessaire que je me prononce sur l'interprétation qu'a donnée la Cour des dispositions à l'étude dans cette affaire-là.

<sup>2</sup> (1979), 26 N.B.R. (2d) 199.

Section 65 of the *Act* provides that a collective agreement is "subject to and for the purposes of this Act" binding upon the employees in the bargaining unit. The respondent was therefore bound by the provisions of Articles 10.01 and 22.01(e) unless there can be found in the *Act* some provision which diminished their impact upon her. The adjudicator and the Court of Appeal founded their decisions in her favour upon para. (b) of subs. 92(1) of the *Act*, which they appear to interpret as providing her with substantive rights outside the provisions of the collective agreement.

For purposes of convenience, I will cite that subsection again:

92 (1) Where an employee has presented a grievance up to and including the final level in 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.

The adjudicator and the Court of Appeal were of the view that because the adjudicator found that the respondent's dismissal was a disciplinary action, the adjudicator, under para. (b), had power to adjudicate on the grievance and that he then had the right to determine whether or not the dismissal was justified.

In my opinion, ss. 91 and 92 of the *Act* do not purport to confer substantive rights upon employees in addition to their rights as defined in the collective agreement. They define the circumstances in which an employee who feels himself to be aggrieved may present his grievance at each level up to the final level in the grievance procedure (s. 91) and in which, after having presented his grievance up to that level, he may refer it to adjudication (s. 92). However, the grievance submitted must be determined in accordance with the provisions of the collective agreement.

In my opinion, since the employer had the right, under the provisions of the collective agreement, to terminate the respondent's employment without

L'article 65 de la *Loi* dispose qu'une convention collective «sous réserve de la présente loi et à ses fins» lie les employés de l'unité de négociation. L'intimée était par conséquent liée par les dispositions des clauses 10.01 et 22.01e), à moins que l'on ne trouve dans la *Loi* une disposition qui en atténue la portée à son égard. L'arbitre et la Cour d'appel ont fondé leurs décisions sur l'al. 92(1)b) de la *Loi*, qu'ils ont apparemment interprété de manière à conférer à l'intimée des droits qu'on ne retrouve pas dans les dispositions de la convention collective.

Pour plus de commodité, je cite de nouveau ce paragraphe:

92 (1) 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.

L'arbitre et la Cour d'appel ont estimé que, vu la conclusion de l'arbitre que le congédiement de l'intimée était une mesure disciplinaire, celui-ci avait compétence en vertu de l'al. b) sur le grief et avait donc le droit de décider si le congédiement était justifié.

A mon avis, les art. 91 et 92 de la *Loi* ne visent pas à conférer à des employés des droits qui s'ajoutent à ceux que leur reconnaît la convention collective. Ils définissent les cas dans lesquels un employé qui s'estime lésé peut présenter son grief aux différents paliers, y compris le plus haut, de la procédure applicable aux griefs (art. 91) et dans lesquels, lorsqu'il a porté son grief à ce palier, il peut le renvoyer à l'arbitrage (art. 92). On doit cependant statuer sur le grief soumis conformément aux dispositions de la convention collective.

A mon avis, puisqu'en vertu des dispositions de la convention collective, l'employeur a le droit de mettre fin à l'emploi de l'intimée sans fournir de

showing just cause, there was an error of law on the face of the record when the adjudicator decided that the respondent's grievance was established because the employer failed to establish fault on her part as a prerequisite for her dismissal.

By taking this course, the adjudicator put the respondent into the same position as that of an employee who has completed the probationary period and has become a permanent employee. A permanent employee, if suspended or discharged, is given, by Article 10.02, the express right to invoke the grievance procedure. A permanent employee who has presented a grievance up to the final level could invoke the adjudication procedure provided in subs. 92(1) of the *Act*, and the adjudicator could then review the matter and determine whether there was just cause for the suspension or discharge. The application of subs. 92(1) in such a situation was considered by this Court in *Heustis v. The New Brunswick Electric Power Commission*<sup>3</sup>, at pp. 779-80.

In putting the respondent into the same position as that of a permanent employee, the adjudicator ignored the express provisions of Articles 10.01 and 22.01(e) of the collective agreement, since the provisions of Article 10 do not apply to probationary employees, and Article 22.01(e) enables the employer to terminate the employment of a probationary employee without recourse to the grievance procedure.

I would allow the appeal, dismiss the cross-appeal, set aside the judgment of the Court of Appeal and quash the decision of the adjudicator. There should be no order as to costs.

*Appeal allowed and cross-appeal dismissed.*

*Solicitor for the applicant, appellant: David M. Norman, Fredericton.*

*Solicitors for the respondents, respondents: Bryden, DiPaolo & Breen, Fredericton.*

juste cause, il y a eu une erreur de droit apparente à la lecture du dossier lorsque l'arbitre a décidé que le grief de l'intimée était bien fondé étant donné que l'employeur n'avait pas démontré qu'elle avait commis une faute avant de la congédier.

En adoptant cette position, l'arbitre a mis l'intimée sur le même pied qu'un employé dont le stage est terminé et est devenu un employé titulaire. Un employé titulaire, s'il est suspendu ou congédié, a, en vertu de la clause 10.02, le droit exprès de recourir à la procédure de règlement des griefs. Un employé titulaire qui a porté un grief au plus haut palier pourrait avoir recours à la procédure d'arbitrage prévue au par. 92(1) de la *Loi*, et l'arbitre pourrait dans ce cas examiner la question et décider s'il y avait une juste cause de suspension ou de congédiement. Cette Cour a examiné l'application du par. 92(1) en pareil cas dans l'arrêt *Heustis c. La Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick*<sup>3</sup> aux pp. 779 et 780.

En mettant l'intimée sur le même pied qu'un employé titulaire, l'arbitre n'a pas tenu compte des dispositions expresses des clauses 10.01 et 22.01e) de la convention collective, puisque les dispositions de la clause 10 ne s'appliquent pas aux employés stagiaires, et que la clause 22.01e) autorise l'employeur à mettre fin à l'emploi d'un employé stagiaire sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de règlement des griefs.

Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, de rejeter le pourvoi incident, d'infirmer l'arrêt de la Cour d'appel et de casser la décision de l'arbitre. Il n'y aura pas d'adjudication de dépens.

*Pourvoi accueilli et pourvoi incident rejeté.*

*Procureur de la requérante, appelante: David M. Norman, Fredericton.*

*Procureurs des intimés, intimés: Bryden, DiPaolo & Breen, Fredericton.*

<sup>3</sup> [1979] 2 S.C.R. 768.

<sup>3</sup> [1979] 2 R.C.S. 768.