

The Newfoundland Association of Public Employees *Appellant*;

and

Attorney General for the Province of Newfoundland *Respondent*.

1977: March 9; 1977: May 17.

Present: Laskin C.J. and Martland, Judson, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz and de Grandpré JJ.

ON APPEAL FROM THE SUPREME COURT OF
NEWFOUNDLAND, APPEAL DIVISION

Arbitration — Labour relations — Arbitration awards — Dismissal for cause — Grievance submitted to arbitration — Right of arbitration board to alter penalty — Arbitral awards to be set aside only on basis of clear error in law.

Seven members of appellant association, employed on the staff of an institution for retarded children, were dismissed, allegedly for cause. A grievance was filed under the collective agreement between the Government of Newfoundland and the association. The question of justification for the dismissals of the employees for ill-treatment of certain children in the institution was subsequently referred to arbitration. The arbitration board upheld the grievance of three of the employees and affirmed the dismissals of the other four. The board added the finding that once an employer has cause to assess discipline against an employee, an arbitration board has no jurisdiction, unless the collective agreement has specified otherwise to alter or modify the penalty. Appellant unsuccessfully attacked the board's decision by originating summons in the Supreme Court of Newfoundland and the dismissal of the application was affirmed on appeal by a majority. The two issues raised on further appeal were whether the Courts below had erred in law in holding (1) that there was no error in law on the face of the record of the arbitration award and (2) that the board has no jurisdiction to alter or modify the penalty imposed by the employer once cause for discipline had been established.

Held: The appeal should be dismissed.

Per curiam: The board had not bound itself by any preclusive view of the regulations that foreclosed proper consideration of the issue to which the award was directed and further had not failed to determine whether the

The Newfoundland Association of Public Employees *Appelante*;

et

Le procureur général de la province de Terre-Neuve *Intimé*.

1977: 9 mars; 1977: 17 mai.

Présents: Le juge en chef Laskin et les juges Martland, Judson, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz et de Grandpré.

EN APPEL DE LA DIVISION D'APPEL DE LA COUR
SUPRÊME DE TERRE-NEUVE

Arbitrage — Relations de travail — Sentence arbitrale — Congédiement pour cause — Grief soumis à l'arbitrage — Compétence du conseil arbitral pour changer la peine imposée — Les sentences arbitrales ne doivent être annulées qu'en cas d'erreur de droit manifeste.

Sept membres de l'association appelante, employés d'une institution pour enfants retardés, ont été congédiés, présumément pour cause. Ils ont fait un grief en vertu de la convention collective entre le gouvernement de Terre-Neuve et l'association. La question de savoir si le congédiement des employés était justifié, au motif qu'ils avaient maltraité certains enfants de cette institution, a été subséquemment soumise à l'arbitrage. Le conseil d'arbitrage a accueilli les griefs de trois des employés et confirmé le rejet des quatre autres. Le conseil a déclaré en outre qu'une fois qu'il a été décidé qu'un employeur a une juste cause pour imposer une sanction disciplinaire contre un employé, à moins que la convention collective n'en dispose autrement, un conseil d'arbitrage n'est pas compétent pour changer ou modifier la sanction. L'appelante a attaqué sans succès la décision du conseil, au moyen d'une requête introductive d'instance en Cour suprême de Terre-Neuve et la majorité de la Cour a confirmé le rejet de la demande. Les deux questions soulevées en appel étaient celles de savoir si les tribunaux d'instance inférieure avaient commis une erreur en statuant (1) que le dossier de la sentence arbitrale ne révélait aucune erreur de droit et (2) que le conseil n'avait pas compétence pour changer ou modifier la sanction imposée, une fois établie une juste cause de sanction disciplinaire.

Arrêt: Le pourvoi doit être rejeté.

La Cour: Le conseil ne s'est pas lié par une conception a priori des règlements qui l'empêchait d'apprécier convenablement la question à laquelle sa sentence devait répondre et, en outre, il n'a pas failli au devoir de

discharge was justified on the ground of ill-treatment of the children.

Per Laskin C.J. and Ritchie J.: An arbitration award should not be read unduly strictly, especially one made by a tripartite board which is very likely to use compromissory language in some portions of its reasons. In the present case an overall reading did not reveal reversible error. The board on the record answered the only question put to it, and, in the absence of any indication of a request to it to substitute a lesser penalty its added comment on the *Port Arthur Shipbuilding Case*, [1969] S.C.R. 85, was an afterthought which only indicated what its position would have been had the issue been raised. The issue dealt with in that case might, on an appropriate occasion be reconsidered by the full Court. An arbitration board empowered to consider and decide whether a discharge is for just cause may as part of its remedial authority, unless expressly precluded by the collective agreement or by statute, properly decide that the cause assigned for discharge did not justify such a penalty but did merit some other form of discipline.

Per Martland, Judson, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz and de Grandpré JJ.: As to the board's finding that it lacked jurisdiction to alter or modify the penalty, the board was not requested or required to make that decision. Had that question been submitted to the board and the board decided that it was, as it purported to decide, bound by *Port Arthur Shipbuilding* then this Court would have had to determine whether that case was applicable and also whether the authority should be reconsidered. In the circumstances reconsideration of that authority was not appropriate.

[*Port Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs et al.*, [1969] S.C.R. 85; *Zeller's (Western) Ltd. v. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 955 et al.*, [1975] 1 S.C.R. 376; *Imbleau et al. v. Laskin et al.*, [1962] S.C.R. 338 referred to.]

APPEAL from a judgment of the Supreme Court of Newfoundland, Appeal Division¹, dismissing an appeal from a judgment of Higgins J. dismissing an application to set aside an arbitration award. Appeal dismissed.

¹ (1975), 9 Nfld. & P.E.I.R. 85.

décider si le renvoi était justifié pour mauvais traitements des enfants.

Le juge en chef Laskin et le juge Ritchie: Il n'est pas souhaitable d'interpréter littéralement une sentence arbitrale, surtout lorsqu'elle a été rendue par un conseil tripartite qui a vraisemblablement utilisé, dans certains passages de ses motifs, un langage qui est le fruit d'un compromis. Une lecture d'ensemble ne révèle pas d'erreur justifiant l'infirmité de sa décision. Au vu du dossier, le conseil a répondu à la seule question qui lui était soumise et, rien n'indiquant qu'on lui ait demandé de substituer à la première une sanction plus légère, les commentaires du conseil sur *Port Arthur Shipbuilding*, [1969] R.C.S. 85, constituaient une réflexion après coup qui indiquait seulement quelle aurait été sa position si cette question avait été soulevée. La question traitée dans cet arrêt pourrait, si l'occasion se présente, être réexaminée par la Cour siégeant au complet. Un conseil d'arbitrage habilité à se demander et à décider s'il y avait une juste cause de renvoi peut, dans l'exercice de son pouvoir de révision et à moins que la convention collective ou la législation ne le lui interdise, décider légitimement que la cause invoquée à l'appui du renvoi ne justifiait pas une telle sanction mais méritait quelque autre forme de sanction disciplinaire.

Les juges Martland, Judson, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz et de Grandpré: Au sujet de la conclusion du conseil selon laquelle il n'était pas compétent pour changer ou modifier la sanction, il n'était pas invité à se prononcer sur ce point et n'y était pas obligé. Si cette question avait été soumise au conseil et si celui-ci avait décidé, comme il a prétendu en décider, qu'il était lié par l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding*, cette Cour aurait alors eu à décider si cet arrêt est applicable et également si la jurisprudence doit être réexaminée. Dans les circonstances, un réexamen de cette jurisprudence n'est pas approprié.

[Arrêts mentionnés: *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs et autres*, [1969] R.C.S. 85; *Zeller's (Western) Ltd. c. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 955 et autres*, [1975] 1 R.C.S. 376; *Imbleau et autres c. Laskin et autres*, [1962] R.C.S. 338.]

POURVOI contre un arrêt de la Division d'appel de la Cour suprême de Terre-Neuve¹, rejetant un appel d'une décision du juge Higgins qui a rejeté une demande d'annulation d'une sentence arbitrale. Pourvoi rejeté.

¹ (1975), 9 Nfld. & P.E.I.R. 85.

R. Halley and E. M. Hearn, for the appellant.

James A. Nesbitt, Q.C., for the respondent.

The judgment of Laskin C.J. and Ritchie J. was delivered by

THE CHIEF JUSTICE—Two issues are raised in this appeal which is here by leave of the Newfoundland Court of Appeal. Both issues arise out of an arbitration award made by a domestic, consensual board acting by appointment under and in pursuance of authority given by a collective agreement. What was submitted to the board of arbitration were the grievances of seven employees of a publicly-operated institution for retarded children, complaining that they were unjustly dismissed from their employment. The submission to arbitration is not itself in the record of proceedings brought before this Court, but the board's award stated the issue for its determination in the following words:

The single issue which the Board had to decide was whether there was justification for the dismissal of the seven employees at Exon House on the grounds that they ill-treated certain children of that institution. The issue of "ill-treatment" is the main and only issue to be decided by the Board.

The basis upon which the board of arbitration approached its task is shown in the following excerpts from its award:

While the Board was not sitting with the powers and reference of a Royal Commission or Court of Law, yet, it faced the grave responsibility of judging the actions of these employees in a most fair and impartial way, respecting as it should, the accepted principles of evidence, and the long established principle of reasonable doubt. Where there is conflict of evidence between witnesses, the Board has the right and duty to judge the reliability of witnesses, and, to decide what evidence is most reliable in the light of the statements, demeanour, and conduct of the witnesses giving it.

Concerning the charges of "ill-treatment" laid against the seven dismissed employees of Exon House, it is our feeling, that with such a grave charge, the one judging must be satisfied that the evidence presented by the

R. Halley et E. M. Hearn, pour l'appelante.

James A. Nesbitt, c.r., pour l'intimé.

Le jugement du juge en chef Laskin et du juge Ritchie a été rendu par

LE JUGE EN CHEF—Ce pourvoi, qui a été porté devant nous sur autorisation de la Cour d'appel de Terre-Neuve, soulève deux questions. Elles résultent d'une sentence arbitrale prononcée par un conseil interne, volontairement constitué, nommé conformément à une convention collective et exerçant les pouvoirs accordés par celle-ci. Ce conseil d'arbitrage avait à connaître des griefs de sept employés d'une institution publique pour enfants retardés. Ces employés se plaignaient d'avoir été injustement congédiés. Le compromis d'arbitrage lui-même ne se trouve pas dans le dossier des procédures déposé devant cette Cour, mais la sentence du conseil expose la question qu'il devait trancher dans les termes suivants:

[TRADUCTION] La seule question sur laquelle le conseil devait se prononcer était de savoir si le congédiement des sept employés d'Exon House était justifié, au motif qu'ils avaient maltraité certains enfants de cette institution. La question des «mauvais traitements» est la principale et seule question que le conseil devait trancher.

La démarche suivie par le conseil d'arbitrage est révélée par les extraits suivants de sa sentence:

[TRADUCTION] Bien que le conseil ne siège pas avec les pouvoirs et le mandat d'une commission royale ou d'une cour de justice, il a pourtant la lourde responsabilité de juger les actes de ces employés de la façon la plus équitable et la plus impartiale, tout en respectant, comme il le doit, les règles de preuve habituelles et le principe depuis longtemps établi du doute raisonnable. Lorsqu'il existe des témoignages contradictoires, le conseil a le droit et le devoir de porter un jugement sur la crédibilité des témoins et de décider quelles sont les preuves les plus dignes de foi à la lumière des déclarations, du comportement et de la conduite des témoins qui les ont fournies.

En ce qui concerne les accusations de «mauvais traitements» portées contre les sept employés congédiés d'Exon House, c'est notre sentiment que, devant une accusation aussi sérieuse, celui qui juge doit être per-

accuser is reliable and has been corroborated in a material particular by other evidence.

Having heard the evidence of numerous witnesses and the submissions made to it, the board determined that the "discipline" imposed by the public employer was justified in the case of four of the grieving employees and not justified in the case of the other three. (I have put the word discipline in quotation marks because the board used that word in arriving at its conclusions rather than the word "dismissal" and, although some issue was taken with it, I do not think anything turns on it.) Proceedings were thereupon taken by the bargaining representative of the employees to set aside the award in respect of the four persons whose discharge was sustained, alleging error of law in the finding that there was just cause for "discipline" (here the appellant union used this term) and further, that there was error of law in holding that if there was just cause for "discipline" the board did not have authority to alter or modify the penalty imposed by the employer. These contentions were rejected by Higgins J. and an appeal was dismissed, Noel J. dissenting on the ground that the award was ambiguous and "does not clearly and directly state with regard to each of the four employees, whether or not there was justification for dismissal on the grounds that they ill-treated certain children". He would have remitted the award for reconsideration accordingly.

The two issues raised on the further appeal to this Court were framed by the appellant as follows:

- (1) The learned Court erred in law in holding that there was no error of law on the face of the record of the Arbitration Award and erred in upholding the Order of the late Mr. Justice Higgins;
- (2) The learned Court erred in law in holding that the Arbitration Board had no jurisdiction to alter or modify the penalty imposed by the employer once cause for discipline had been established and erred in upholding the Order of the late Mr. Justice Higgins to the same effect.

A large number of alleged errors of law were enumerated under the first of the above-mentioned issues, some of them turning on contentions that

suadé que la preuve présentée par l'accusateur est digne de foi et a été corroborée sur des points importants par d'autres preuves.

Après avoir entendu de nombreux témoins et les prétentions qui lui étaient soumises, le conseil a décidé que la «sanction disciplinaire» imposée par l'employeur était justifiée dans le cas de quatre des plaignants et qu'elle ne l'était pas dans le cas des trois autres. (J'ai placé l'expression sanction disciplinaire entre guillemets parce que le conseil l'a utilisée dans ses conclusions plutôt que le mot «congédiement», et bien qu'on l'ait quelque peu contestée, je ne crois pas que la chose ait d'importance.) L'agent négociateur des employés a alors entamé des procédures pour faire annuler la sentence à l'égard des quatre personnes dont le renvoi était maintenu, alléguant qu'étaient erronées en droit la conclusion qu'il y avait une juste cause de «sanction disciplinaire» (ici, le syndicat appelant a employé ce terme), et la décision selon laquelle, s'il y avait une juste cause de «sanction disciplinaire», le conseil n'avait pas le pouvoir de changer ou modifier la sanction imposée par l'employeur. Ces prétentions ont été rejetées par le juge Higgins et l'appel a été rejeté, le juge Noel étant dissident pour le motif que la sentence était ambiguë et [TRADUCTION] «n'établissait pas clairement et directement à l'égard de chacun des quatre employés s'il existait des raisons justifiant leur congédiement pour avoir maltraité certains enfants». Il aurait annulé la sentence pour qu'elle soit reconsidérée en conséquence.

Les deux moyens soulevés lors du pourvoi subséquent à cette Cour ont été formulés de la façon suivante par l'appelante:

- [TRADUCTION] (1) La savante Cour a erré en droit en décidant que le dossier de la sentence arbitrale ne révélait aucune erreur de droit et s'est trompée en confirmant l'ordonnance de feu le juge Higgins;
- (2) La savante Cour a erré en droit en décidant que le conseil d'arbitrage n'était pas compétent pour changer ou modifier la peine imposée par l'employeur dès lors qu'avait été établie une cause de sanction disciplinaire et elle s'est trompée en confirmant l'ordonnance de feu le juge Higgins à cet effet.

Un grand nombre d'erreurs de droit ont été alléguées et énumérées à l'appui du premier des moyens ci-dessus. Quelques-uns reposaient sur la

certain regulations or directives relating to the operation of the institution, including provisions for disciplining the children under care in the institution, were wrongly treated by the board of arbitration as prohibiting any physical contact between the employed staff and the children under their care, and that the board did not distinguish between physical contact or force to restrain and force to punish the children, nor did it properly consider whether the physical acts against the children amounted to ill-treatment. Another matter advanced as an error of law under the first issue in appeal was that the board did not answer the specific question referred to it. This Court did not call on the respondent to deal with the contentions of the appellant under the first issue in appeal, being of opinion that the board had not bound itself by a preclusive view of the regulations that foreclosed proper consideration of the issue to which its award was directed and, further, that the board had not failed in the duty laid on it to determine the question whether discharge was justified on the ground of ill-treatment of the children.

I have had occasion to comment in other cases on the undesirability of reading an arbitration award strictly, especially one made by a tripartite board which is very likely, whatever be its decision, to use compromissory language in some portions of its reasons. This is borne out by the terms of the award in the present case. Here the board set itself a standard of required proof beyond legal necessity, and although it could be faulted for the way it dealt with one or two of the grievances, an overall reading does not reveal reversible error in terms of the challenge made by the appellant under the first issue raised in this appeal.

The second issue raises different considerations. It rests primarily on a passage of the board's reasons under the title "Summary" wherein the board simply listed the dispositions it had made of the respective grievances and then added this:

Once it has been determined that an employer has cause to assess discipline against an employee, unless the

prétention que certains règlements ou directives relatifs au fonctionnement de l'institution, et notamment les dispositions concernant la discipline des enfants confiés à l'institution, avaient été considérés à tort par le conseil d'arbitrage comme interdisant tout contact physique entre le personnel et les enfants, que le conseil d'arbitrage n'avait pas distingué entre le recours préventif au contact physique ou à la force et l'emploi de celle-ci pour punir les enfants, et qu'il ne s'était pas suffisamment demandé si les actes physiques commis à l'égard des enfants constituaient des mauvais traitements. Une autre erreur de droit invoquée à l'appui du premier moyen d'appel a été que le conseil n'avait pas donné de réponse à la question précise qui lui était soumise. Cette Cour n'a pas demandé à l'intimé de répondre aux prétentions de l'appelante relatives au premier moyen d'appel. Elle a estimé en effet que le conseil ne s'était pas lié par une conception a priori des règlements qui l'empêchait d'apprécier convenablement la question à laquelle sa sentence devait répondre et qu'en outre, le conseil n'avait pas failli au devoir, qui lui incombait, de décider si le renvoi était justifié pour mauvais traitements des enfants.

J'ai déjà eu l'occasion, dans d'autres affaires, de dire qu'il n'est pas souhaitable d'interpréter littéralement une sentence arbitrale, surtout lorsqu'elle a été rendue par un conseil tripartite qui, quelle que soit sa décision, a vraisemblablement utilisé, dans certains passages de ses motifs, un langage qui est le fruit d'un compromis. Cela est illustré en l'espèce par les termes de la sentence. Le conseil s'est imposé ici, au-delà de ce qui était juridiquement nécessaire, certaines exigences de preuve et, quoiqu'on pourrait lui reprocher la façon dont il a traité un ou deux des griefs, une lecture d'ensemble ne révèle pas d'erreur justifiant l'infirmité de sa décision comme le voudrait l'appelante selon son premier moyen d'appel.

Le second moyen soulève d'autres considérations. Il repose principalement sur un passage des motifs du conseil où, sous l'intitulé «Résumé», il a simplement dressé la liste des décisions qu'il avait prises sur chacun des griefs, et a ajouté alors ceci:

[TRANSLATION] Une fois qu'il a été décidé qu'un employeur a une juste cause pour imposer une sanction

Collective Agreement specifies otherwise, an Arbitration Board has no jurisdiction to alter, amend or modify the penalty. In this instance, the Board does not have the authority to alter or modify the penalty imposed, once cause for discipline has been established, under the principles set out in *Port Arthur Shipbuilding Ltd. vs. Arthurs et al.* [1969] S.C.R. 85.

What can be taken from this, according to the appellant, is that the board precluded itself from considering a lesser disciplinary penalty than discharge simply because there was some cause for the employer to discipline the grieving employees. The appellant contended that the collective agreement authorized such consideration and also that reliance on *Port Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs*², was unjustified in the present case.

In *Port Arthur Shipbuilding*, in contrast to the present case, the board of arbitration had concluded that the dereliction of duty by certain employees did not justify discharge but did justify a lesser form of discipline and it thereupon set aside the discharge imposed by the employer and substituted certain periods of suspension. Here the board of arbitration considered only discharge, and the record is bare of any indication that the board was invited to exercise its alleged authority to substitute a less draconian penalty for the employees' breach of duty. It may be, and this was certainly urged by the appellant, that the board foreclosed itself from considering a lesser penalty *suo motu*. Again, there is nothing in the record to show this, save the comment in its summary, already quoted.

Counsel for the respondent at first took the position that a board of arbitration, and the particular board here, could not interfere with the penalty of discharge once cause for some discipline existed, but he receded from it on realizing that this could work to the serious disadvantage of an employer if a board was required by say either yes or no to discharge and, if it said no, the discharged employees would have to be reinstated with the consequent entitlement to lost pay (perhaps for a long period) and any fault on their part would

disciplinaire contre un employé, à moins que la convention collective n'en dispose autrement, un conseil d'arbitrage n'est pas compétent pour changer, amender ou modifier la sanction. En l'espèce, le conseil n'a pas le pouvoir de changer ou modifier la sanction imposée, une fois établie une juste cause de sanction disciplinaire, selon les principes posés dans l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs et autres*, [1969] R.C.S. 85.

Ce que l'on doit en conclure, d'après l'appelante, c'est que le conseil s'est interdit d'envisager une sanction disciplinaire plus légère que le renvoi simplement parce que l'employeur avait une juste cause pour imposer une sanction disciplinaire aux employés plaignants. L'appelante a prétendu que la convention collective autorisait le conseil à envisager une sanction moindre et, également, qu'il était injustifié en l'espèce de se fonder sur *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs*².

Dans l'affaire *Port Arthur Shipbuilding*, en contraste avec celle-ci, le conseil d'arbitrage avait décidé que l'abandon de leur poste par certains employés ne justifiait pas leur renvoi mais une forme plus légère de sanction disciplinaire, sur quoi il avait annulé leur renvoi par l'employeur en y substituant une suspension d'une certaine durée. Ici le conseil d'arbitrage n'a envisagé que le renvoi et le dossier n'indique nulle part que le conseil ait été invité à exercer son prétendu pouvoir de substituer une sanction moins draconienne pour la faute des employés. Il se peut, et l'appelante a bien sûr insisté sur ce point, que le conseil se soit interdit d'office d'envisager une sanction plus légère. Par contre, il n'y a rien dans le dossier qui le démontre, si ce n'est le commentaire, déjà cité, fait dans le résumé.

Le procureur de l'intimé a d'abord prétendu qu'un conseil d'arbitrage, et en particulier celui-ci, ne pouvait remettre en cause la sanction du renvoi dès lors qu'il existait quelque juste cause de sanction disciplinaire, mais il a fait marche arrière lorsqu'il a réalisé que si un conseil ne pouvait faire autre chose qu'approuver ou annuler un renvoi, cela pouvait jouer sérieusement au détriment de l'employeur puisque, s'il l'annulait, les employés renvoyés devraient être rétablis dans leurs fonctions, qu'ils auraient droit en conséquence à la

² [1969] S.C.R. 85.

² [1969] R.C.S. 85.

have gone unpunished. Equally, he conceded that it could not be that an employer, having some basis for disciplining an employee for a minor infraction, say, lateness in reporting for work on one or two occasions, could impose discharge and defend the penalty against interference by an arbitration board empowered to adjudicate on whether the dismissal was for just cause. What counsel for the respondent did ultimately submit was that on the record the board answered the only question put to it, and, in the absence of any indication of a request to it to substitute a lesser penalty, the board's comment on the *Port Arthur Shipbuilding* case was an afterthought which only indicated what its position would have been had the issue in the comment been raised.

I am prepared in this case to accept this contention and to dismiss the appeal accordingly. Nonetheless, I would not leave this case without saying that the issue dealt with in the *Port Arthur Shipbuilding* case might, on an appropriate occasion, be reconsidered by the full Court. Subject, of course, to particular collective agreement provisions which lead in another direction, I am of the opinion that an arbitration board empowered to consider and decide whether a discharge is for just cause may as part of its remedial authority, unless expressly precluded by the collective agreement or by statute, properly decide that the cause assigned for discharge did not justify such a penalty but did merit some other form of discipline.

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

remunération perdue (peut-être pour une longue période) et que toute faute de leur part serait demeurée impunie. Il a également concédé qu'il n'était pas possible qu'un employeur qui aurait quelque raison d'imposer une sanction disciplinaire à un employé pour une infraction mineure—disons, des retards en une ou deux occasions—puisse décider de le renvoyer et défendre cette sanction contre toute ingérence d'un conseil d'arbitrage habilité à décider s'il y avait une juste cause de congédiement. Ce que le procureur de l'intimé a finalement soutenu, c'était qu'au vu du dossier, le conseil avait répondu à la seule question qui lui était soumise et que, rien n'indiquant qu'on lui ait demandé de substituer à la première une sanction plus légère, les commentaires du conseil sur *Port Arthur Shipbuilding* constituaient une réflexion après coup qui indiquait seulement quelle aurait été sa position si cette question avait été soulevée.

Je suis disposé en l'espèce à faire droit à cette prétention et à rejeter le pourvoi en conséquence. Néanmoins, je ne voudrais pas laisser la présente affaire sans dire que la question traitée dans *Port Arthur Shipbuilding* pourrait, si l'occasion se présente, être réexaminée par la Cour siégeant au complet. Réserve faite, évidemment, de conventions collectives particulières dont les dispositions iraient dans un autre sens, je suis d'avis qu'un conseil d'arbitrage habilité à se demander et à décider s'il y avait une juste cause de renvoi peut, dans l'exercice de son pouvoir de révision et à moins que la convention collective ou la législation ne le lui interdise, décider légitimement que la cause invoquée à l'appui du renvoi ne justifiait pas une telle sanction mais méritait quelque autre forme de sanction disciplinaire.

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

able to judicial review, as I think it is, so should be the former. This view is supported by the unanimous decision of this Court in *Zeller's (Western) Limited v. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 955*³, which was also a discharge case where the board of arbitration had found that the discharge was not for just cause. Dickson J. speaking for this Court said this (at p. 380):

... The arbitration board stated: "There is not the slightest doubt that the Company dismissed Mrs. Bonsal for what it tried to prove was 'just cause'." I agree. If the dismissal of Mrs. Bonsal was dismissal for cause, then the decision of the arbitration board that no good cause was shown is conclusive against Zeller's. Counsel submitted there was error when the board held the acts of Mrs. Bonsal did not constitute just cause for discharge. It is not the function of this Court to enter upon such an assessment. That was the task of the arbitration board. If the board, upon entering the inquiry, is free of jurisdictional error and, in the course of the inquiry, acts in reasonable consonance with the powers which it may properly exercise under the statute or agreement from which its powers flow, the Court will respect both the autonomy and the conclusions of the board: *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Flin Flon Lodge No. 1848 et al. v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.*, [1968] S.C.R. 113.

It is in the sense of the recognition of the necessary power of a board of arbitration, under commonly prescribed arbitration clauses, to effectively dispose of grievances justly, as the board sees the matter after a hearing, that this Court's decision in the *Polymer* case (sub nom. *Imbleau v. Laskin*⁴, urged here by the appellant, takes on significance.

In the result, I reach the conclusion arrived at by my brother Spence, whose reasons I have had the advantage of reading and would, accordingly, dismiss the appeal but without costs as proposed by my brother Spence.

³ [1975] 1 S.C.R. 376.

⁴ [1962] S.C.R. 338.

sanction imposée sans plus. Si cette dernière décision échappe généralement, comme je le pense, au contrôle judiciaire, la première doit y échapper également. Cette façon de voir trouve un appui dans la décision unanime de cette Cour, dans l'affaire *Zeller's (Western) Limited c. Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 955*³, qui était également une affaire de renvoi dans laquelle le conseil d'arbitrage avait jugé le renvoi sans juste cause. Parlant au nom de la Cour, le juge Dickson a déclaré (à la p. 380):

... Le conseil d'arbitrage a déclaré: [TRADUCTION] «Il ne fait pas le moindre doute que la compagnie a congédié M^{me} Bonsal pour ce qu'elle a tenté d'établir comme une «cause juste». Je partage cet avis. Si le congédiement de M^{me} Bonsal a été un congédiement pour cause, il s'ensuit que la décision du conseil d'arbitrage selon laquelle aucune cause valable n'a été démontrée est concluante contre Zeller's. L'avocat a prétendu que c'est erronément que le conseil avait conclu que les actes de M^{me} Bonsal ne constituaient pas une cause juste de renvoi. Il n'appartient pas à cette Cour de faire pareille appréciation. Cela est du ressort du conseil d'arbitrage. Si, en procédant à l'enquête, le conseil n'est pas marqué d'une erreur d'ordre juridictionnel et si, au cours de l'enquête, il agit en conformité raisonnable avec les pouvoirs qu'il peut régulièrement exercer en vertu de la loi ou de la convention d'où il tire ses pouvoirs, la Cour respectera à la fois l'autonomie et les conclusions du conseil: *International Association of Machinists and Aerospace Workers, Flin Flon Lodge No. 1848 et al. v. Hudson Bay Mining and Smelting Co. Ltd.*, [1968] R.C.S. 113.

Un conseil d'arbitrage a nécessairement le pouvoir, selon les clauses d'arbitrage communément prescrites, de trancher les griefs efficacement et équitablement, puisqu'il se prononce après une audition. C'est dans le sens de la reconnaissance d'un tel pouvoir que la décision de cette Cour dans *Polymer* (sub nom. *Imbleau c. Laskin*⁴, sur laquelle insiste fortement l'appelante, revêt toute sa signification.

Il en résulte que j'en arrive à la même conclusion que mon collègue Spence dont j'ai eu l'avantage de lire les motifs et qu'en conséquence, je suis d'avis de rejeter le pouvoir, sans dépens, ainsi qu'il le propose.

³ [1975] 1 R.C.S. 376.

⁴ [1962] R.C.S. 338.

The judgment of Martland, Judson, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz and de Grandpré was delivered by

SPENCE J.—This is an appeal from the judgment of the Supreme Court of Newfoundland On Appeal pronounced on December 9, 1975 taken by leave of that Court given on March 19, 1976. By that judgment, the Supreme Court of Newfoundland On Appeal, Mr. Justice Noel dissenting, gave judgment dismissing an appeal from the judgment of the late Mr. Justice Higgins pronounced on March 27, 1974.

Mr. Justice Higgins was considering a petition of the present appellant for a hearing for:

1. An Order that an Arbitration Award arising out of a dispute between the Plaintiff and the Defendant finding that there was just cause to discipline four employees, be set aside on the ground that such decision is contrary to law and fact.
2. An Order that the Arbitration Board erred in law in holding that the Board did not have the authority to alter or modify the penalty imposed, once cause for discipline has been established.
3. Such other Order or relief as in the circumstances shall ascertain.

Seven members of the appellant Association had been employees of Exon House, an institution for retarded children. They had been dismissed, allegedly for cause. The collective agreement between the Government of Newfoundland and the appellant Association provided for the filing of a grievance and the processing thereof. Article 8.04 of the said collective agreement provided:

In the case of dismissals, the grievance may be submitted in the first instance at Level IV of Clause 8.03."

Article 8.03 provided for submission of the grievance to arbitration in accordance with Article 9, and Article 9 provided:

9.01 Where a difference arises between the parties to or persons bound by this Agreement or on whose behalf it has been entered into and where that difference arises out of the interpretation, application, administration, or alleged violation of this Agreement and including any question as to whether a matter is arbitrable, either of

Le jugement des juges Martland, Judson, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz et de Grandpré a été rendu par

LE JUGE SPENCE—Ce pourvoi attaque un arrêt de la Cour suprême de Terre-Neuve, siégeant en appel, prononcé le 9 décembre 1975, pourvoi interjeté sur autorisation de cette même Cour en date du 19 mars 1976. Par cet arrêt, la Cour suprême de Terre-Neuve siégeant en appel a rejeté, avec la dissidence du juge Noel, un appel d'un jugement de feu le juge Higgins prononcé le 27 mars 1974.

Le juge Higgins avait à se prononcer sur une requête de la présente appelante qui désirait obtenir

- [TRADUCTION] 1. Une ordonnance d'annulation d'une sentence arbitrale rendue à la suite d'un conflit entre la demanderesse et le défendeur et concluant à l'existence d'une juste cause de sanction disciplinaire contre quatre employés, au motif qu'une telle décision est contraire au droit et aux faits.
2. Une ordonnance selon laquelle le conseil d'arbitrage a erré en droit en jugeant qu'il n'avait pas le pouvoir de changer ou modifier la sanction imposée, une fois établie une juste cause de sanction disciplinaire.
 3. Toute autre ordonnance ou décision que requerront les circonstances.

Sept membres de l'association appelante étaient des employés d'Exon House, institution pour enfants retardés. Ils ont été congédiés, prétendument pour cause. La convention collective entre le gouvernement de Terre-Neuve et l'association appelante contenait des dispositions sur le dépôt et la procédure de règlement des griefs. L'article 8.04 de ladite convention collective prévoit que:

[TRADUCTION] En cas de congédiements, le grief peut être soumis en première instance au niveau IV de la clause 8.03.

L'article 8.03 soumettait le grief à l'arbitrage conformément à l'article 9 qui prévoit que:

[TRADUCTION] 9.01. Lorsqu'un différend s'élève entre les parties à la présente convention ou entre des personnes qui sont liées par elle ou au nom desquelles elle a été passée et quand ce différend porte sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation alléguée de la présente convention, y compris le point de savoir si

the parties may within seven (7) days after exhausting the grievance procedure notify the other party in writing of its desire to submit the difference or allegation to arbitration and the notice shall contain the name of the person appointed to be an arbitrator by the party giving notice.

Although the actual submission to arbitration does not appear on the record, the parties appearing before Higgins J. on the originating summons agreed as to admission of facts and admission No. 3 therein is as follows:

3. The question to which the Board of Arbitration was referred to and which it was asked to arbitrate was—“Whether there was justification for the dismissal of the seven employees at Exon House on the grounds that they ill-treated certain children of that institution.”

The Arbitration Board of three members heard much evidence and argument and submitted their decision dated June 13, 1973. The Board, in its report, sets out the standard of proof which it determined it would put upon the Government of Newfoundland and I quote excerpts from the early pages of the report:

The single issue which the Board had to decide was whether there was justification for the dismissal of the seven employees at Exon House on the grounds that they ill-treated certain children of that institution. The issue of “ill-treatment” is the main and only issue to be decided by the Board.

The charge of “ill-treatment” is a most serious one. Its implication for the accused is widespread. At stake for them in this issue is their employment, their reputation and other aspects of their future.

While the Board was not sitting with the powers and reference of a Royal Commission or Court of Law, yet, it faced the grave responsibility of judging the actions of these employees in a most fair and impartial way, respecting as it should, the accepted principles of evidence, and the long established principle of reasonable doubt. Where there is conflict of evidence between witnesses, the Board has the right and duty to judge the reliability of witnesses, and, to decide what evidence is most reliable in the light of the statements, demeanour, and conduct of the witnesses giving it.

CORROBORATION

Evidence of a witness that is corroborated to a material degree by another witness is of course the most reliable.

une question est susceptible d'arbitrage, l'une quelconque des parties peut, dans les sept (7) jours après avoir épuisé la procédure de règlement des griefs, aviser par écrit l'autre partie de son désir de soumettre le différend ou l'allégation à l'arbitrage, l'avis devant contenir le nom de la personne que la partie qui le donne désigne comme arbitre.

Bien que le compromis d'arbitrage ne se trouve pas au dossier, les parties qui ont comparu devant le juge Higgins ont convenu des faits dans la requête introductive d'instance et le par. 3 en fait état en ces termes:

[TRADUCTION] 3. La question soumise au conseil d'arbitrage et qu'on lui a demandé d'arbitrer était de savoir «si le congédiement des sept employés d'Exon House était justifié, au motif qu'ils avaient maltraité certains enfants de cette institution».

Le conseil d'arbitrage de trois membres a entendu de nombreux témoignages et plaidoiries et a rendu sa décision le 13 juin 1973. Dans sa décision, le conseil expose les normes de preuve qu'il a décidé d'imposer au gouvernement de Terre-Neuve et je cite des extraits des premières pages:

[TRADUCTION] La seule question sur laquelle le conseil devait se prononcer était de savoir si le congédiement des sept employés d'Exon House était justifié, au motif qu'ils avaient maltraité certains enfants de cette institution. La question des «mauvais traitements» est la principale et seule question que le conseil devait trancher.

L'accusation de «mauvais traitements» est des plus graves. Elle est lourde de conséquences pour les accusés. Le présent litige met en jeu leur emploi, leur réputation et d'autres aspects de leur avenir.

Bien que le conseil ne siège pas avec les pouvoirs et le mandat d'une commission royale ou d'une cour de justice, il a pourtant la lourde responsabilité de juger les actes de ces employés de la façon la plus équitable et la plus impartiale, tout en respectant, comme il le doit, les règles de preuve habituelles et le principe depuis longtemps établi du doute raisonnable. Lorsqu'il existe des témoignages contradictoires, le conseil a le droit et le devoir de porter un jugement sur la crédibilité des témoins et de décider quelles sont les preuves les plus dignes de foi à la lumière des déclarations, du comportement et de la conduite des témoins qui les ont fournies.

CORROBORATION

Le témoignage qui est corroboré substantiellement par un autre témoin est évidemment le plus digne de foi. La

Corroboration can be provided either directly or by circumstantial evidence. Corroborative evidence must be independent, that is to say, outside and apart from the person whose evidence has to be corroborated. It can be indirect in that a reasonable inference may be drawn from a person's proven conduct or action. It must relate to the accused, something in his conduct inconsistent with his profession or innocence.

Concerning the charges of "ill-treatment" laid against the seven dismissed employees of Exon House, it is our feeling, that with such a grave charge, the one judging must be satisfied that the evidence presented by the accuser is reliable and has been corroborated in a material particular by other evidence.

It will, therefore, be observed that the Arbitration Board deemed it proper to place upon the Government of Newfoundland the very heavy burden of proof in that it fixed a standard closely akin to that required in a criminal charge and moreover required corroboration of evidence showing mis-treatment of the children before it would accept such evidence as a basis for its decision. The Board, after examination of much evidence in argument and the consideration of the same, rendered its lengthy and detailed decision, part of which I have quoted above, and made its own summary which I quote in full:

SUMMARY

The above constitutes the Board's findings in this issue as it applies to the seven individuals involved.

The Board finds that the Department did not have just cause to discipline the following employees of Exon House and upholds their grievances:

1. Mrs. Judy Newhook, Certified Nursing Assistant
2. Miss Clara Keating, Certified Nursing Assistant
3. Mr. Thomas Clarke, Parental Care Supervisor

The Board finds that the Department had just cause to discipline the following employees from Exon House and dismiss their grievance. [sic]

1. Mrs. Doris Lindsay, Parental Care Supervisor
2. Mrs. Mahatable Howse, Parental Care Supervisor
3. Mrs. Kathleen Walsh, Parental Care Supervisor
4. Mr. Ronald Rickert, Certified Nursing Assistant

Once it has been determined that an employer has cause to assess discipline against an employee, unless the Collective Agreement specified otherwise, an Arbitration Board has no jurisdiction to alter, amend or modify

corroboration peut être directe ou venir d'une preuve indirecte. La corroboration doit être indépendante, c'est-à-dire qu'elle doit être extérieure et étrangère à la personne dont le témoignage doit être corroboré. Elle peut être indirecte si elle peut être raisonnablement déduite de la conduite ou des actes prouvés d'une personne. Elle doit imputer à l'accusé quelque chose, dans son comportement, d'incompatible avec sa profession ou son innocence.

En ce qui concerne les accusations de «mauvais traitements» portées contre les sept employés congédiés d'Exon House, c'est notre sentiment que, devant une accusation aussi sérieuse, celui qui juge doit être persuadé que la preuve présentée par l'accusateur est digne de foi et a été corroborée sur des points importants par d'autres preuves.

On observera donc que le conseil d'arbitrage a jugé approprié de faire peser sur le gouvernement de Terre-Neuve un très lourd fardeau de preuve en fixant des normes voisines de celles qui sont exigées dans une accusation criminelle et en exigeant en outre que la preuve de mauvais traitements envers les enfants soit corroborée avant d'accepter de la prendre comme fondement de sa décision. Après avoir entendu de nombreux témoignages lors des débats et les avoir étudiés, le conseil a rendu une décision longue et détaillée dont j'ai cité une partie plus haut. Il en fait lui-même un résumé que je cite en entier.

[TRADUCTION] RÉSUMÉ

Ce qui précède constitue les conclusions du conseil relativement aux sept personnes impliquées dans ce litige.

Le conseil conclut que le ministère n'avait pas de juste cause de sanction disciplinaire contre les employés suivants d'Exon House et accueille leurs griefs:

1. M^{me} Judy Newhook, aide-infirmière agréée
2. M^{lle} Clara Keating, aide-infirmière agréée
3. M. Thomas Clarke, éducateur-surveillant

Le conseil conclut que le ministère avait une juste cause de sanction disciplinaire contre les employés suivants d'Exon House et rejette leurs griefs:

1. M^{me} Doris Lindsay, éducatrice-surveillante
2. M^{me} Mahatable Howse, éducatrice-surveillante
3. M^{me} Kathleen Walsh, éducatrice-surveillante
4. M. Ronald Rickert, aide-infirmier agréé

Une fois qu'il a été décidé qu'un employeur a une juste cause pour imposer une sanction disciplinaire contre un employé, à moins que la convention collective n'en dispose autrement, un conseil d'arbitrage n'est pas compé-

the penalty. In this instance, the Board does not have the authority to alter or modify the penalty imposed, once cause for discipline has been established, under the principles set out in *Port Arthur Shipbuilding Ltd. vs. Arthur et al.*, [1969] S.C.R. 85.

The Board followed that summary with a part of its report which it designated "Further Conclusions" and to which I shall refer hereafter. It will be seen that the Board found that there was just cause for what it termed the "discipline" of four employees but that there was not just cause for the "discipline" of the other three employees. Although the Board, in its conclusion, used the word "discipline" the Board in setting out its task had, as I have already quoted, determined that the single issue was as to whether there was justification for the *dismissal* and, in fact, the Board seems to have kept to that issue, that is, whether there was just cause for dismissal.

In the originating summons, the appellant attacked the Board's decision on many grounds alleging errors in law including allegations as to the effect and proper interpretation of certain regulations or directives relating to the operation of the institution known as Exon House.

This Court was of the opinion that the Board had not bound itself by any preclusive view of the regulations and had not prevented itself from the proper consideration of the issue nor had it failed to determine the question whether the dismissal of these seven grievors was justified on the ground of ill-treatment of the children. In coming to that conclusion, this Court had in mind that an arbitration award and particularly one made by a tripartite tribunal may well express its conclusions in perhaps informal and probably compromissory terms and that it is desirable to read the award keeping in mind that factor.

The Court, therefore, did not call upon the respondent to answer the appeal in so far as it dealt with the appellant's first ground of appeal. The second ground was as follows:

(2) The learned Court erred in law in holding that the Arbitration Board had no jurisdiction to alter or modify

tent pour changer, amender ou modifier la sanction. En l'espèce, le conseil n'a pas le pouvoir de changer ou modifier la sanction imposée, une fois établie une juste cause de sanction disciplinaire, selon les principes posés dans l'arrêt *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arthurs et autres*, [1969] R.C.S. 85.

Le conseil a fait suivre ce résumé d'une partie intitulée «Conclusions supplémentaires» à laquelle je me référerai plus loin. On voit que le conseil a jugé qu'il y avait une juste cause pour ce qu'il a appelé la «sanction disciplinaire» de quatre employés mais qu'il n'en existait pas contre les trois autres. Bien que le conseil ait, dans sa conclusion, utilisé l'expression «sanction disciplinaire», il avait, comme je l'ai déjà cité, en exposant sa mission, décidé que la seule question était de savoir si le *congédiement* était justifié et, de fait, le conseil semble s'en être tenu à cette question, c'est-à-dire celle de savoir s'il y avait une juste cause de congédiement.

Dans la requête introductive d'instance, l'appelante a attaqué la décision du conseil pour de nombreux motifs, alléguant des erreurs de droit, notamment quant à la portée et à l'interprétation exacte de certains règlements ou directives relatifs au fonctionnement de l'institution connue sous le nom d'Exon House.

Cette Cour a été d'avis que le conseil ne s'était lié par aucune conception a priori des règlements, qu'il ne s'était pas empêché d'apprécier convenablement la question en litige et qu'il n'avait pas omis de trancher la question de savoir si le congédiement de ces sept plaignants était justifié pour mauvais traitements des enfants. En en venant à cette conclusion, cette Cour avait à l'esprit le fait qu'une sentence arbitrale, particulièrement lorsqu'elle est rendue par un tribunal tripartite, peut bien exprimer ses conclusions en des termes peut-être non techniques, qui sont probablement le fruit d'un compromis et qu'il est souhaitable de la lire en gardant ce facteur présent à l'esprit.

La Cour n'a donc pas demandé à l'intimé de répliquer au premier moyen d'appel de l'appelante. Le second moyen était le suivant:

[TRADUCTION] (2) La savante Cour a erré en droit en décidant que le conseil d'arbitrage n'était pas compétent

the penalty imposed by the employer once cause for discipline had been established and erred in upholding the Order of the late Mr. Justice Higgins to the same effect.

As will readily be seen, this ground arises from the last paragraph of the summary which I have quoted above. In my opinion, that placing in the arbitrator's award is of considerable significance. The record shows no application by the appellant to the arbitrator to consider whether there should have been any lesser degree of discipline imposed by the Government of Newfoundland. The collective agreement, in Article 8.04 which I have quoted above, deals only with dismissal. The petition for the originating summons refers to Article 8.04 and to the so-called "suspension" of the seven grievors and in other parts thereof spoke of "dismissal". The first mention of the position that the Board could have altered or modified the penalty is in the said petition for an originating summons. It is, therefore, the position taken by the respondent in answer to ground of appeal number 2, as I have quoted it above, that the final paragraph of the summary in the Board's award is no part of the actual award and is, in fact, an afterthought. I think that submission is supported by reference to the paragraphs which follow and which, as I have said, the Board labelled "further conclusions" part of which read:

The Board is confident from hearing the statements of the various witnesses, including several of the professional personnel at Exon House, that there is no cruel treatment, as such, to any of the children of this institution by any of the staff in the sense of a revengeful, spiteful, and insensitive attitude, on the part of the staff members. The nurses and others who testified firmly stated that they have never experienced or had reported to them any cruelty to any child in that sense of the word.

The actions of the staff members whose dismissal the Board approves, though unacceptable in an institution such as Exon House, and towards a very special type of child cared for there, were more in the nature of over-reaction, a failure to think, perhaps momentarily, about the possible consequences of their actions, and a general lack of adherence to the strict regulations at Exon House respecting physical force with these children. It was perhaps a combination of one or more of these factors rather than any insensitivity to the children's conditions, bordering on ill-treatment, or, cruelty, as one

pour changer ou modifier la peine imposée par l'employeur dès lors qu'avait été établie une cause de sanction disciplinaire et elle s'est trompée en confirmant l'ordonnance de feu le juge Higgins à cet effet.

Comme on le voit aisément, ce moyen repose sur le dernier alinéa du résumé que j'ai cité plus haut. A mon avis, l'endroit où se trouve ce passage de la sentence arbitrale est très significatif. Le dossier ne montre pas que l'appelante ait demandé à l'arbitre d'étudier si le gouvernement de Terre-Neuve aurait dû imposer une sanction disciplinaire plus légère. La convention collective, dans son article 8.04 que j'ai cité plus haut, ne traite que du congédiement. La requête introductive d'instance se réfère à l'article 8.04 et à la prétendue «suspension» des sept plaignants et, en d'autres endroits, parle de «congédiement». On mentionne pour la première fois que le conseil aurait pu changer ou modifier la sanction dans ladite requête. La thèse de l'intimé, pour répondre au moyen d'appel numéro 2 que j'ai cité plus haut, est que l'alinéa final du résumé de la sentence du conseil ne fait pas vraiment partie de celle-ci et n'est, en fait, qu'une réflexion après coup. Je pense que cette prétention tient, si l'on considère le passage suivant que le conseil, comme je l'ai indiqué, a intitulé «conclusions supplémentaires» et dont voici un extrait:

[TRADUCTION] Ayant entendu les déclarations des divers témoins, et notamment celles de plusieurs professionnels d'Exon House, le conseil est convaincu qu'il n'y a pas eu de traitement cruel, comme tel, de la part d'un membre du personnel à l'égard de l'un des enfants de cette institution, si l'on entend par là une attitude vindicative, malveillante et insensible de la part des membres du personnel. Les infirmières et autres personnes qui ont témoigné ont déclaré avec fermeté n'avoir jamais été témoins ou n'avoir jamais été avisées de quelque acte de cruauté, en ce sens du mot, à l'égard de l'un des enfants.

La nature des actes des membres du personnel dont le conseil approuve le congédiement, quoique inacceptable dans une institution comme Exon House et compte tenu du type spécial d'enfants qui lui est confié, consistait plutôt en des réactions excessives, ou en un oubli, peut-être momentané, des conséquences possibles de leurs actes et un manquement général aux règlements stricts d'Exon House en ce qui concerne le recours à la force physique sur ces enfants. Il s'agissait peut-être d'une combinaison d'un ou plusieurs de ces facteurs plutôt que d'une insensibilité à l'état des enfants, voisin des mau-

commonly understands that word.

In view of the above circumstances, I am in agreement with this submission by the respondent. In short, the Board of Arbitration was requested only to consider whether there was justification for the dismissal of the grievors and found on all the evidence that there was such justification as to four of the grievors and not as to the other three. Had it been submitted to the Board that it should find that there was justification for some lesser degree of discipline but not justification for dismissal and that it should find that a lesser degree of discipline should be assessed then the Board would have had to decide whether, under the terms of the collective agreement, it could act on such submission or whether it was, as the Board purported to determine, barred by the decision of this Court in *Port Arthur Shipbuilding v. Arthurs et al.*⁵. Had that question been submitted to the Board and the Board made its decision in reference to the applicability of such authority, then this Court would have had to determine whether the said *Port Arthur* case is applicable and also whether the authority should be reconsidered.

For the reasons I have outlined, the Board was not requested or required to make that decision and I do not think that this is an appropriate vehicle for the determination of whether this Court should now reconsider that authority.

I would, therefore, dismiss the appeal.

Although the formal order of Higgins J. does not appear in the record, his reasons ended with the sentence "The application is dismissed" with no reference as to costs but the formal judgment of the Supreme Court of Newfoundland On Appeal dismissed the appeal with costs. I have come to the conclusion that there should be no order as to costs in this Court.

Appeal dismissed, no order as to costs.

Solicitor for the appellant: Raymond J. Halley, St. John's.

Solicitor for the respondent: James A. Nesbitt, St. John's.

vais traitements ou de la cruauté au sens où l'on entend communément ce mot.

Eu égard aux circonstances ci-dessus, je suis en accord avec la prétention de l'intimé. En bref, tout ce que l'on demandait au conseil d'arbitrage, c'était d'examiner si le congédiement des plaignants était justifié et, sur l'ensemble de la preuve, il a jugé qu'il l'était pour quatre d'entre eux et qu'il ne l'était pas pour les trois autres. Si l'ont avait prétendu devant le conseil qu'il devait juger si, non le congédiement, mais une sanction disciplinaire moindre était justifiée et qu'il devait conclure qu'une sanction plus légère devait être imposée, le conseil aurait eu à décider si, en vertu des dispositions de la convention collective, il pouvait faire droit à une telle prétention ou si, comme le conseil a prétendu en décider, il en était empêché par la décision de cette Cour dans *Port Arthur Shipbuilding c. Arthurs et autres*⁵. Si cette question avait été soumise au conseil et si celui-ci s'était prononcé en se fondant sur l'applicabilité de cet arrêt, cette Cour aurait alors eu à décider si l'arrêt *Port Arthur* est applicable et également si cette jurisprudence doit être réexaminée.

Pour les motifs que j'ai exposés, le Conseil n'a pas été invité à se prononcer sur ce point et n'y était pas obligé et je ne pense pas que l'occasion soit appropriée pour cette Cour de décider si elle doit réexaminer cette jurisprudence.

En conséquence, je suis d'avis de rejeter le pourvoi.

Bien que le texte officiel de l'ordonnance du juge Higgins ne figure pas au dossier, ses motifs se terminaient par la phrase «la demande est rejetée» sans référence aux dépens, mais le prononcé formel de la Cour suprême de Terre-Neuve siégeant en appel a rejeté l'appel avec dépens. J'en suis arrivé à la conclusion qu'il ne devait pas y avoir d'adjudication de dépens devant cette Cour.

Pourvoi rejeté sans adjudication de dépens.

Procureur de l'appelante: Raymond J. Halley, St-Jean, T.-N.

Procureur de l'intimé: James A. Nesbitt, St-Jean, T.-N.

⁵[1969] S.C.R. 85.

⁵ [1969] R.C.S. 85.