

**Nor-Man Regional Health Authority
Inc.** *Appellant*

v.

**Manitoba Association of Health Care
Professionals** *Respondent*

and

**Attorney General of British
Columbia** *Intervener*

**INDEXED AS: NOR-MAN REGIONAL HEALTH
AUTHORITY INC. v. MANITOBA ASSOCIATION OF
HEALTH CARE PROFESSIONALS**

2011 SCC 59

File No.: 33795.

2011: October 20; 2011: December 2.

Present: McLachlin C.J. and LeBel, Deschamps, Fish, Abella, Rothstein and Cromwell JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
MANITOBA

Labour relations — Grievances — Arbitral award — Standard of review — Arbitrator imposing estoppel on union's claim for redress under collective agreement — Whether arbitral award applying common law or equitable remedy is reviewable on standard of reasonableness or correctness.

P contended that she was entitled, upon 20 years of employment, to a bonus week of vacation pursuant to the terms of the collective agreement between Nor-Man and P's Union. Her request was denied by Nor-Man. The arbitrator decided that the employer's practice of excluding casual service in calculating vacation benefits breached the terms of the collective agreement. However, the Union was barred by its long-standing acquiescence from grieving the employer's application of the disputed provisions of the collective agreement. The arbitrator held that the Union was estopped from asserting its strict rights under the disputed provisions of the collective agreement until the expiry of the agreement. The Union's application for judicial review

**Nor-Man Regional Health Authority
Inc.** *Appelante*

c.

**Manitoba Association of Health Care
Professionals** *Intimée*

et

**Procureur général de la Colombie-
Britannique** *Intervenant*

**RÉPERTORIÉ : NOR-MAN REGIONAL HEALTH
AUTHORITY INC. c. MANITOBA ASSOCIATION OF
HEALTH CARE PROFESSIONALS**

2011 CSC 59

N° du greffe : 33795.

2011 : 20 octobre; 2011 : 2 décembre.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges LeBel, Deschamps, Fish, Abella, Rothstein et Cromwell.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU MANITOBA

Relations du travail — Grievs — Sentence arbitrale — Norme de contrôle — Arbitre ayant appliqué la préclusion à la demande de réparation présentée par le syndicat en vertu de la convention collective — La sentence arbitrale mettant en jeu une réparation de common law ou d'equity est-elle assujettie à la norme de contrôle de la décision raisonnable ou à celle de la décision correcte?

P prétendait avoir droit à une semaine de congé annuel en prime l'année de son 20^e anniversaire d'entrée en service, conformément aux dispositions de la convention collective intervenue entre Nor-Man et le Syndicat la représentant. Nor-Man lui a refusé ce congé. L'arbitre a conclu que la pratique de l'employeur consistant à exclure les périodes d'emploi à titre occasionnel du calcul des congés annuels contrevenait aux dispositions de la convention collective. Toutefois, le Syndicat ne pouvait pas contester la façon dont l'employeur appliquait les dispositions litigieuses de la convention collective, parce qu'il y avait acquiescé de longue date. Selon l'arbitre, le Syndicat était préclus d'exiger le respect strict des droits que lui confèrent les dispositions

was dismissed on the basis that the arbitrator's award was reasonable. The Court of Appeal held that correctness was the governing standard of review and it set aside the estoppel imposed by the arbitrator.

Held: The appeal should be allowed.

Broadly stated, the issue is whether arbitral awards that apply common law or equitable remedies are for that reason subject to judicial review for correctness. It is well established that, as a general rule, reasonableness is the standard of review governing arbitral awards under a collective agreement. The equitable remedy of estoppel imposed here by the arbitrator does not involve a question of central importance to the legal system as a whole that was beyond the expertise of the arbitrator. It therefore cannot be said to fall within that established category of question — nor any other — subject to review for correctness. Furthermore, a contextual analysis confirms that reasonableness, not correctness, is the appropriate standard of review. Deference is appropriate in this case.

Rigidity in the dispute resolution process risks not only the disintegration of the relationship, but also industrial discord. Labour arbitrators require the flexibility to craft appropriate remedial doctrines when the need arises. Labour arbitrators are not legally bound to apply equitable and common law principles — including estoppel — in the same manner as courts of law. Labour arbitrators may properly develop doctrines and fashion remedies appropriate in their field, drawing inspiration from general legal principles, the objectives and purposes of the statutory scheme, the principles of labour relations, the nature of the collective bargaining process, and the factual matrix of the grievances of which they are seized. The broad mandate of arbitrators flows from the broad grant of authority vested in arbitrators by collective agreements, statutes such as *The Labour Relations Act* (“LRA”), and from their distinctive role in fostering peace in industrial relations. They are well equipped by their expertise to adapt the legal and equitable doctrines they find relevant within the sphere of arbitral creativity. The domain reserved to arbitral discretion is by no means boundless. An arbitral award that flexes a common law or equitable principle in a manner that does not reasonably respond to the distinctive nature of labour relations

litigieuses de la convention collective jusqu'à l'expiration de cette dernière. La demande de contrôle judiciaire présentée par le Syndicat a été rejetée au motif que la sentence arbitrale était raisonnable. La Cour d'appel, estimant que la norme applicable était celle de la décision correcte, a annulé la conclusion de l'arbitre selon laquelle il y avait préclusion.

Arrêt : Le pourvoi est accueilli.

Définie largement, la question consiste à déterminer si les sentences arbitrales qui mettent en jeu des réparations de common law ou d'equity sont, de ce fait, assujetties au contrôle judiciaire selon la norme de la décision correcte. Il est bien établi que, règle générale, c'est la norme de la raisonabilité qui s'applique aux sentences arbitrales prononcées en vertu d'une convention collective. En l'espèce, la préclusion appliquée à titre de réparation d'equity par l'arbitre ne constitue pas une question qui revêt une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et est étrangère au domaine d'expertise de l'arbitre. Par conséquent, elle ne saurait appartenir à cette catégorie — ni à quelque autre catégorie — déjà établie de questions assujetties à la norme de la décision correcte. En outre, une analyse contextuelle vient confirmer qu'il convient d'appliquer la norme de la raisonabilité — plutôt que celle de la décision correcte. La déférence est justifiée en l'espèce.

Un processus rigide de règlement des différends risque non seulement de provoquer la désintégration de la relation, mais également de troubler la paix industrielle. Les arbitres en droit du travail ont toutefois besoin de la souplesse voulue pour façonner des solutions réparatrices lorsque la situation l'exige. Ils ne sont pas tenus juridiquement d'appliquer les principes de common law et d'equity, dont la préclusion, de la même manière que les tribunaux judiciaires. Ils peuvent, à bon droit, élaborer des doctrines et concevoir des réparations adéquates dans leur domaine, en s'inspirant des principes juridiques généraux, des buts et objectifs du régime législatif, des principes des relations du travail, de la nature du processus de négociation collective et du fondement factuel des griefs dont ils sont saisis. Le large mandat dont les arbitres sont investis découle du vaste pouvoir qui leur est conféré par les conventions collectives et les textes législatifs, comme la *Loi sur les relations du travail* (« Loi »), et de leur rôle particulier de promotion de la paix dans les relations industrielles. Grâce à leur expertise, ils ont tous les outils nécessaires pour adapter les doctrines de common law et d'equity qu'ils estiment pertinentes dans les limites de leur sphère de créativité. La sphère réservée au pouvoir discrétionnaire des arbitres n'est nullement dépourvue

necessarily remains subject to judicial review for its reasonableness.

Here, the labour arbitrator's award can hardly be considered unreasonable. His reasons are not just transparent and intelligible, but coherent as well. The arbitrator adapted and applied the equitable doctrine of estoppel in a manner reasonably consistent with the objectives and purposes of the *LRA*, the principles of labour relations, the nature of the collective bargaining process, and the factual matrix of P's grievance. The arbitrator's reasons are amply sufficient to explain why he imposed the remedy of estoppel in this case.

Cases Cited

Applied: *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190; *Smith v. Alliance Pipeline Ltd.*, 2011 SCC 7, [2011] 1 S.C.R. 160; **referred to:** *Agassiz School Division No. 13 (Re)*, [1997] M.G.A.D. No. 61 (QL); *Manitoba (Department of Family Services and Housing) and C.U.P.E., Loc. 2153 (Murdock) (Re)* (2005), 142 L.A.C. (4th) 173; *Ryan v. Moore*, 2005 SCC 38, [2005] 2 S.C.R. 53; *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79*, 2003 SCC 63, [2003] 3 S.C.R. 77; *Toronto (City) Board of Education v. O.S.S.T.F., District 15*, [1997] 1 S.C.R. 487; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, 2003 SCC 42, [2003] 2 S.C.R. 157; *Re Corporation of the City of Penticton and Canadian Union of Public Employees, Local 608* (1978), 18 L.A.C. (2d) 307; *Montréal (City) v. Montreal Port Authority*, 2010 SCC 14, [2010] 1 S.C.R. 427; *Maracle v. Travellers Indemnity Co. of Canada*, [1991] 2 S.C.R. 50.

Statutes and Regulations Cited

Labour Relations Act, R.S.M. 1987, c. L10, ss. 121, 128(2).

APPEAL from a judgment of the Manitoba Court of Appeal (Monnin, Steel and Freedman J.J.A.), 2010 MBCA 55, 255 Man. R. (2d) 93, 486 W.A.C. 93, 319 D.L.R. (4th) 193, 194 L.A.C. (4th) 193, 5 Admin. L.R. (5th) 291, 85 C.C.E.L. (3d) 163, [2010] 7 W.W.R. 1, 2010 CLLC ¶220-034, [2010] M.J. No. 166 (QL), 2010 CarswellMan 217, reversing a decision of Bryk J., 2009 MBQB 213, 243 Man. R. (2d) 281, 98 Admin. L.R. (4th) 266, 2009

de limites. La sentence arbitrale qui prête à un principe de common law ou d'équité une application qui n'est pas raisonnablement adaptée à la nature distinctive des relations du travail demeure forcément assujettie au contrôle judiciaire selon la norme de la raisonabilité.

En l'espèce, on peut difficilement qualifier de déraisonnable la sentence prononcée par l'arbitre. Ses motifs sont non seulement transparents et intelligibles, mais aussi cohérents. L'arbitre a adapté et appliqué la doctrine d'équité que constitue la préclusion d'une manière raisonnablement conforme aux buts et objectifs de la *Loi*, aux principes des relations du travail, à la nature du processus de négociation collective et au fondement factuel du grief de P. Les motifs de l'arbitre expliquent amplement les raisons qui l'ont amené en l'espèce à appliquer la préclusion à titre de réparation.

Jurisprudence

Arrêts appliqués : *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190; *Smith c. Alliance Pipeline Ltd.*, 2011 CSC 7, [2011] 1 R.C.S. 160; **arrêts mentionnés :** *Agassiz School Division No. 13 (Re)*, [1997] M.G.A.D. No. 61 (QL); *Manitoba (Department of Family Services and Housing) and C.U.P.E., Loc. 2153 (Murdock) (Re)* (2005), 142 L.A.C. (4th) 173; *Ryan c. Moore*, 2005 CSC 38, [2005] 2 R.C.S. 53; *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, 2003 CSC 63, [2003] 3 R.C.S. 77; *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.E.S.O., district 15*, [1997] 1 R.C.S. 487; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157; *Re Corporation of the City of Penticton and Canadian Union of Public Employees, Local 608* (1978), 18 L.A.C. (2d) 307; *Montréal (Ville) c. Administration portuaire de Montréal*, 2010 CSC 14, [2010] 1 R.C.S. 427; *Maracle c. Travellers Indemnity Co. of Canada*, [1991] 2 R.C.S. 50.

Lois et règlements cités

Loi sur les relations du travail, L.R.M. 1987, ch. L10, art. 121, 128(2).

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Manitoba (les juges Monnin, Steel et Freedman), 2010 MBCA 55, 255 Man. R. (2d) 93, 486 W.A.C. 93, 319 D.L.R. (4th) 193, 194 L.A.C. (4th) 193, 5 Admin. L.R. (5th) 291, 85 C.C.E.L. (3d) 163, [2010] 7 W.W.R. 1, 2010 CLLC ¶220-034, [2010] M.J. No. 166 (QL), 2010 CarswellMan 217, qui a infirmé une décision du juge Bryk, 2009 MBQB 213, 243 Man. R. (2d) 281, 98 Admin. L.R. (4th) 266, 2009

CLLC ¶220-048, [2009] M.J. No. 289 (QL), 2009 CarswellMan 386. Appeal allowed.

Bryan P. Schwartz, William S. Gardner and Todd C. Andres, for the appellant.

Jacob Giesbrecht, for the respondent.

Jonathan Eades and Meghan Butler, for the interveners.

The judgment of the Court was delivered by

FISH J. —

I

[1] An experienced labour arbitrator endorsed in this case the union's interpretation of vacation benefit clauses in its collective agreement with the employer — but imposed an estoppel on the union's claim for redress.

[2] Essentially, the arbitrator held that the union was barred by its long-standing acquiescence from grieving the employer's application of the disputed provisions. Given the employer's consistent and open practice of calculating vacation entitlements as it did, and the employer's detrimental reliance on the union's acquiescence, it would be unfair, the arbitrator found, for the union to now hold the employer to the strict terms of the collective agreement in that regard.

[3] The union's application for judicial review was dismissed in the Manitoba Court of Queen's Bench on the ground that the arbitrator's award was reasonable (2009 MBQB 213, 243 Man. R. (2d) 281). The Manitoba Court of Appeal held that *correctness* — not reasonableness — was the governing standard of review (2010 MBCA 55, 255 Man. R. (2d) 93). Applying that standard here, the Court of Appeal set aside the estoppel imposed by the arbitrator.

CLLC ¶220-048, [2009] M.J. No. 289 (QL), 2009 CarswellMan 386. Pourvoi accueilli.

Bryan P. Schwartz, William S. Gardner et Todd C. Andres, pour l'appelante.

Jacob Giesbrecht, pour l'intimée.

Jonathan Eades et Meghan Butler, pour l'intervenant.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE FISH —

I

[1] En l'espèce, un arbitre d'expérience en droit du travail a donné raison au syndicat quant à l'interprétation des dispositions sur les crédits de congés annuels incluses dans la convention collective, mais il a appliqué la préclusion à sa demande de réparation.

[2] Essentiellement, l'arbitre a conclu que le syndicat ne pouvait pas contester la façon dont l'employeur appliquait les dispositions litigieuses, parce qu'il y avait acquiescé de longue date. Compte tenu de la formule de calcul des congés annuels adoptée systématiquement et ouvertement par l'employeur et du fait que ce dernier avait agi à son détriment sur la foi de l'acquiescement du syndicat, il serait inéquitable, selon l'arbitre, que le syndicat contraigne maintenant l'employeur à respecter strictement les termes de la convention collective à cet égard.

[3] La Cour du Banc de la Reine du Manitoba a rejeté la demande de contrôle judiciaire présentée par le syndicat, parce qu'elle estimait que la sentence arbitrale était raisonnable (2009 MBQB 213, 243 Man. R. (2d) 281). La Cour d'appel du Manitoba a statué que la norme de contrôle applicable n'était pas la norme de la raisonabilité, mais la norme de la *décision correcte* (2010 MBCA 55, 255 Man. R. (2d) 93). Suivant celle-ci, la Cour d'appel a annulé l'application de la préclusion par l'arbitre.

[4] In my respectful view, the Court of Appeal erred in reviewing the arbitrator's decision for correctness: reasonableness is the applicable standard.

[5] Labour arbitrators are not legally bound to apply equitable and common law principles — including estoppel — in the same manner as courts of law. Theirs is a different mission, informed by the particular context of labour relations.

[6] To assist them in the pursuit of that mission, arbitrators are given a broad mandate in adapting the legal principles they find relevant to the grievances of which they are seized. They must, of course, exercise that mandate reasonably, in a manner that is consistent with the objectives and purposes of the statutory scheme, the principles of labour relations, the nature of the collective bargaining process, and the factual matrix of the grievance.

[7] The arbitrator's decision in this case falls well within those bounds. I would allow the appeal and restore his award.

II

[8] At the time of her grievance in July 2008, Jacqueline Plaisier had been employed continuously for 20 years — though at times only on a casual basis — by Nor-Man Regional Health Authority Inc. (“Nor-Man”).

[9] Ms. Plaisier contended that she was entitled upon 20 years of employment to a “bonus” week of vacation pursuant to arts. 1104 and 1105 of the collective agreement between Nor-Man and Ms. Plaisier's union, the Manitoba Association of Health Care Professionals (the “Union”). Nor-Man denied her request on the ground that, in its view, Ms. Plaisier's time as a casual employee did not count for the purposes of art. 1105.

[4] Avec égards, j'estime que la Cour d'appel a commis une erreur en révisant la décision de l'arbitre selon la norme de la décision correcte : la norme applicable est celle de la raisonabilité.

[5] Les arbitres en droit du travail ne sont pas tenus juridiquement d'appliquer les principes de common law et d'equity, dont la préclusion, de la même manière que les tribunaux judiciaires. Leur mission est différente, car elle tient compte du contexte particulier des relations du travail.

[6] Pour les aider à s'acquitter de cette mission, on a confié aux arbitres un large mandat qui leur permet d'adapter les principes juridiques qu'ils estiment pertinents aux griefs dont ils sont saisis. Dans l'exécution de ce mandat, ils doivent bien entendu agir raisonnablement, en accord avec les buts et objectifs du régime législatif, les principes des relations du travail, la nature du processus de négociation collective et le fondement factuel du grief.

[7] En l'espèce, la décision de l'arbitre respecte largement ces limites. Je suis d'avis d'accueillir l'appel et de rétablir la sentence arbitrale.

II

[8] Lorsqu'elle a déposé son grief, en juillet 2008, Jacqueline Plaisier comptait 20 ans de service ininterrompu — bien qu'elle ait travaillé à titre d'employée occasionnelle, à certains moments — pour la Nor-Man Regional Health Authority Inc. (« Nor-Man »).

[9] M^{me} Plaisier prétendait avoir droit à une semaine de congé annuel « en prime » l'année de son 20^e anniversaire d'entrée en service, conformément aux art. 1104 et 1105 de la convention collective intervenue entre Nor-Man et le syndicat la représentant, soit la Manitoba Association of Health Care Professionals (le « Syndicat »). Nor-Man lui a refusé ce congé au motif que, selon son interprétation, les périodes d'emploi à titre occasionnel de M^{me} Plaisier ne comptaient pas pour l'application de l'art. 1105.

[10] Articles 1104 and 1105 of the collective agreement provided during the relevant period as follows:

1104 Employees shall be entitled to paid vacation, calculated on the basis of vacation earned at the following rates:

<u>Length of Employment</u>	<u>Rate at which vacation earned</u>
In the first (1 st) to third (3 rd) year inclusive	Twenty (20) working days per year*
In the fourth (4 th) to [tenth] (10 th) year inclusive	Twenty-five (25) working days per year
In the eleventh (11 th) to twentieth (20 th) year inclusive	Thirty (30) working days per year
In the twenty-first (21 st) and subsequent years	Thirty-five [(35)] working days per year

*for employees hired prior to August 31, 1989, the rate shall be “twenty-one” (21) days instead of “twenty” (20).

1105 An additional week of paid vacation shall be granted to an employee in the year of her twentieth (20th) anniversary of employment, and at five (5) year intervals thereafter. Such additional vacation shall be taken in the vacation year during which the anniversary will occur. This provision shall apply to all employees employed on August 31, 1989. It ceases to apply to employees hired after August 31, 1989.

[11] In denying her request, Nor-Man advised Ms. Plaisier that her “anniversary of employment” under art. 1105 was, at the earliest, May 30, 1999 — the date she began to accrue seniority. Under the collective agreement, her casual employment did not count toward seniority. It therefore had no bearing, according to Nor-Man,

[10] Au cours de la période pertinente, les art. 1104 et 1105 de la convention collective étaient ainsi libellés :

[TRADUCTION]

1104 Les employées ont droit à des congés annuels payés, calculés en fonction des crédits qu’elles acquièrent selon les modalités suivantes :

<u>Durée d’emploi</u>	<u>Rythme d’acquisition des crédits de congés annuels</u>
De la première (1 ^{re}) à la troisième (3 ^e) année, inclusivement	Vingt (20) jours ouvrables par année*
De la quatrième (4 ^e) à la [dixième] (10 ^e) année, inclusivement	Vingt-cinq (25) jours ouvrables par année
De la onzième (11 ^e) à la vingtième (20 ^e) année, inclusivement	Trente (30) jours ouvrables par année
À compter de la vingt-et-unième (21 ^e) année	Trente-cinq [(35)] jours ouvrables par année

*Les employées engagées avant le 31 août 1989 acquièrent « vingt-et-un » (21) jours de crédits de congés au lieu de « vingt » (20).

1105 Une semaine supplémentaire de congés annuels payés est accordée à l’employée au cours de l’année où survient son vingtième (20^e) anniversaire d’entrée en service, et tous les cinq (5) ans par la suite. Les congés supplémentaires doivent être pris au cours de l’année de congé annuel où survient la date anniversaire. La présente disposition s’applique aux employées en poste le 31 août 1989. Elle ne s’applique pas aux employées engagées après le 31 août 1989.

[11] Lors du rejet de la demande de congé, Nor-Man a informé M^{me} Plaisier que son « anniversaire d’entrée en service » visé à l’art. 1105 ne pouvait être fondé sur une date antérieure au 30 mai 1999, date à laquelle elle avait commencé à accumuler de l’ancienneté. Suivant la convention collective, ses périodes d’emploi à titre occasionnel ne comptaient

on Ms. Plaisier’s eligibility for a bonus week of vacation.

[12] Since 1988, Nor-Man had consistently applied arts. 1104 and 1105 according to the “seniority date” of its employees. And the Union had never challenged this practice until Ms. Plaisier’s grievance — some twenty years and at least five collective agreements later.

III

[13] Ms. Plaisier’s grievance went to arbitration under *The Labour Relations Act*, R.S.M. 1987, c. L10 (“*LRA*”), before a sole arbitrator, R. A. Simpson. Two main issues were dealt with at the grievance arbitration: (1) What is the correct interpretation of arts. 1104 and 1105 of the collective agreement? and (2) Is the Union estopped from asserting its rights accordingly? ([2008] M.G.A.D. No. 30 (QL)).

[14] On the first issue, the arbitrator endorsed the Union’s interpretation of arts. 1104 and 1105. He explained his conclusion this way:

Length of employment is not necessarily synonymous with seniority, but is the period of time during which the employee has been continuously employed by the employer. . . . There are employment settings where each casual engagement may reflect a new employment relationship. There are employment settings where a change in status to or from casual and permanent will cause a break in the employment relationship. Here, no such break occurs. . . . Although there have been many changes in [Ms. Plaisier’s] status throughout her career, she has been employed by the Employer since July 12, 1988. That would be her employment date for determining length of employment and anniversary of employment under Articles 1104 and 1105 of the Collective Agreement. [para. 89]

[15] After concluding that the Union’s interpretation of arts. 1104 and 1105 was correct, the arbitrator declined to enforce them accordingly.

pas dans le calcul de l’ancienneté. Selon Nor-Man, elles ne comptaient donc pas pour les années de service ouvrant droit à la semaine de congé supplémentaire.

[12] Depuis 1988, Nor-Man avait toujours appliqué les art. 1104 et 1105 en se fondant sur la « date d’ancienneté » de ses employés. Le Syndicat n’avait jamais contesté cette pratique avant le dépôt du grief de M^{me} Plaisier, quelque vingt ans et au moins cinq conventions collectives plus tard.

III

[13] Le grief de M^{me} Plaisier a été soumis à un arbitre, R. A. Simpson, conformément à la *Loi sur les relations du travail*, L.R.M. 1987, ch. L10 (« *Loi* »). Deux questions principales ont été examinées lors de l’arbitrage du grief : (1) Comment les art. 1104 et 1105 de la convention collective devaient-ils être interprétés? (2) Le Syndicat était-il préclus de faire valoir cette interprétation en l’espèce? ([2008] M.G.A.D. No. 30 (QL)).

[14] En ce qui concerne la première question, l’arbitre a accepté l’interprétation des art. 1104 et 1105 proposée par le Syndicat et il a expliqué sa conclusion en ces termes :

[TRADUCTION] La durée d’emploi n’est pas forcément synonyme d’ancienneté, mais représente la période ininterrompue pendant laquelle l’employé a été au service de l’employeur. [. . .] Dans certains milieux de travail, chaque période d’emploi à titre occasionnel correspond à une nouvelle relation d’emploi; dans d’autres, un changement de statut — d’employé occasionnel à employé permanent, ou vice versa — interrompt la relation d’emploi. En l’espèce, il n’y a eu aucune interruption de ce genre. [. . .] Bien que le statut [de M^{me} Plaisier] ait changé maintes fois au cours de sa carrière, elle est au service de l’Employeur depuis le 12 juillet 1988. Cette date constitue sa date d’entrée en service aux fins de la détermination de la durée de son emploi et de sa date anniversaire d’entrée en service pour l’application des articles 1104 et 1105 de la Convention collective. [par. 89]

[15] Après avoir conclu que l’interprétation des art. 1104 et 1105 proposée par le Syndicat était la bonne, l’arbitre a refusé d’en ordonner l’application en conséquence.

[16] On this branch of the grievance, the arbitrator reasoned as follows:

Having regard to the Statement of Agreed Facts, the accompanying exhibits, and the viva voce testimony, the Employer's practice has been long standing, consistent, and open. All employees were made aware of the practice through the annual Employees Confirmation of Vacation Sheets, and all employees and the Union were made aware of the practice through the annual Seniority Reports, both provided and posted. Questions pertaining to the practice have been asked and answered. If the Union was not aware, it certainly ought to have been aware of the Employer's application of Articles 1104 and 1105. It would be unfair to permit the Union to enforce its interpretation of Articles 1104 and 1105. The Employer was entitled to assume that the Union had accepted its practice, and to rely on that acceptance in not seeking to negotiate a change or to exercise a right to effect a service break with a change in employment status. [para. 96]

[17] The arbitrator cited with approval two arbitral precedents in which the doctrine of estoppel was similarly applied in a labour relations context (*Agassiz School Division No. 13 (Re)*, [1997] M.G.A.D. No. 61 (QL) (Arbitrator Graham) ("Agassiz"), and *Manitoba (Department of Family Services and Housing) and C.U.P.E., Loc. 2153 (Murdock) (Re)* (2005), 142 L.A.C. (4th) 173 (Arbitrator Peltz) ("Murdock")).

[18] In both instances, the employer was found by the arbitrator to have applied the relevant clauses of its collective agreement incorrectly — in *Agassiz*, for at least twenty-five years; in *Murdock*, for at least three. And in both instances, estoppel was imposed against the union for reasons that in essence mirror the arbitral award in this case.

[19] Both arbitrators were alive to the foundational principles of estoppel. Essentially, they both found that the union was fixed with knowledge — constructive, if not actual — of the employer's mistaken application of the disputed clauses throughout the relevant time; that the union's silence

[16] Sur ce volet du grief, l'arbitre a tiré les conclusions suivantes :

[TRADUCTION] L'énoncé conjoint des faits, les pièces jointes et les témoignages de vive voix révèlent que cette pratique de l'Employeur est appliquée depuis longtemps, systématiquement et ouvertement. Cette pratique a été révélée à tous les employés, grâce aux Relevés de confirmation des congés des employés produits annuellement, ainsi qu'à tous les employés et au Syndicat, grâce aux rapports d'ancienneté annuels, distribués et affichés. Des questions ont été posées et des réponses ont été fournies relativement à cette pratique. Si le Syndicat n'était pas au courant de la façon dont l'Employeur appliquait les articles 1104 et 1105, il aurait certainement dû l'être. Il serait inéquitable de permettre au Syndicat d'imposer son interprétation des articles 1104 et 1105. L'Employeur était en droit de présumer que le Syndicat avait accepté sa pratique et d'agir sur la foi de cette acceptation en s'abstenant de négocier une modification ou d'exercer le droit de décider qu'un changement de statut de l'employé entraîne une interruption de service. [par. 96]

[17] L'arbitre a cité et approuvé deux précédents dans lesquels un arbitre a appliqué de manière similaire la doctrine de la préclusion dans le contexte des relations du travail (*Agassiz School Division No. 13 (Re)*, [1997] M.G.A.D. No. 61 (QL) (arbitre Graham) (« Agassiz »), et *Manitoba (Department of Family Services and Housing) and C.U.P.E., Loc. 2153 (Murdock) (Re)* (2005), 142 L.A.C. (4th) 173 (arbitre Peltz) (« Murdock »)).

[18] Dans ces deux cas, l'arbitre a conclu que l'employeur en cause avait appliqué incorrectement les dispositions pertinentes de la convention collective — pendant au moins vingt-cinq ans dans *Agassiz*, et pendant au moins trois ans dans *Murdock* — et que la préclusion l'empêchait de donner gain de cause au syndicat, pour des motifs correspondant essentiellement à ceux sur lesquels repose la sentence arbitrale dont nous sommes ici saisis.

[19] Les deux arbitres étaient au fait des principes fondamentaux de la préclusion. Essentially, ils ont tiré les conclusions suivantes : le syndicat avait connaissance — de droit, sinon de fait — de la façon incorrecte dont l'employeur appliquait les dispositions litigieuses de la convention collective pendant

amounted to acquiescence in the employer's practice; that this sufficiently fulfilled the intention requirement of estoppel; that the employer could reasonably rely on the union's acquiescence; that the employer's reliance was to its detriment; and that all of this had the effect of altering the legal relations between the parties.

[20] Thus, in *Murdock*, the arbitrator first reviewed in detail the essential elements of an estoppel, its effects, and the arbitral award in *Agassiz*. He then concluded as follows:

. . . there was a representation by silence in this case, sufficient to meet the test for an equitable estoppel and barring the Union from asserting its strict legal rights under Article 15.03(a) of the collective agreement. While the Union did not know about the practice, it had constructive or imputed notice. Under all the circumstances, it would be inequitable to allow the Union to enforce its rights against the Employer after a period of acquiescence which extended into collective bargaining. [p. 192]

[21] The arbitrator in this case applied *Agassiz* and *Murdock* to the facts as he found them and, as I have already mentioned, imposed an estoppel against the Union. This estoppel was to terminate upon the expiry of the collective agreement, on March 31, 2010.

[22] The Union's application for judicial review was dismissed in the Manitoba Court of Queen's Bench, where Bryk J. held that the appropriate standard of review was reasonableness. In his view, this followed from the existence of a privative clause in the *LRA* and the nature of the disputed issue — a mixed question of fact and law that was neither of central importance to the legal system as a whole nor beyond the expertise of the arbitrator.

[23] Bryk J. then concluded that the arbitrator's decision was not unreasonable. He found that it was intelligible, justifiable and "[f]ell] within a range of

toute la période pertinente; le silence du syndicat valait acquiescement à la pratique de l'employeur; cela suffisait pour établir l'intention requise pour qu'il y ait préclusion; l'employeur pouvait raisonnablement agir sur la foi de l'acquiescement du syndicat; l'employeur a agi sur la foi de celui-ci à son détriment. L'ensemble de ces éléments, selon les arbitres, avait pour effet de modifier les relations juridiques entre les parties.

[20] Ainsi, dans *Murdock*, l'arbitre a d'abord passé en revue les éléments essentiels de la préclusion, ses effets et la sentence arbitrale prononcée dans *Agassiz*, puis il a tiré la conclusion suivante :

[TRADUCTION] . . . en l'espèce, une assertion a résulté du silence, qui suffisait pour répondre aux critères d'application de la préclusion en equity et empêchait le Syndicat d'exiger le respect strict des droits en common law que lui conférait l'alinéa 15.03a) de la convention collective. Même si le Syndicat n'était pas au courant de cette pratique, il en avait connaissance de droit ou imputée. Compte tenu de toutes ces circonstances, il serait inéquitable de permettre au Syndicat d'exiger le respect de ses droits de la part de l'Employeur après une période d'acquiescement qui s'est poursuivie pendant la négociation collective. [p. 192]

[21] En l'espèce, l'arbitre a appliqué les décisions *Agassiz* et *Murdock* à ses constatations de fait et, comme je l'ai déjà mentionné, il a opposé la préclusion au Syndicat. Cette préclusion devait prendre fin à l'expiration de la convention collective, le 31 mars 2010.

[22] La Cour du Banc de la Reine du Manitoba a rejeté la demande de contrôle judiciaire présentée par le Syndicat. Le juge Bryk a statué que la norme de contrôle applicable était celle de la raisonabilité, compte tenu de l'existence d'une clause privative dans la *Loi* et de la nature de la question en litige — une question mixte de fait et de droit qui ne revêtait pas une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et qui n'était pas étrangère au domaine d'expertise de l'arbitre.

[23] Le juge Bryk a ensuite conclu que la décision de l'arbitre n'était pas déraisonnable. À son avis, elle était intelligible, justifiable et appartenait

possible, acceptable outcomes which are defensible in respect of the facts and law” (*Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190, at para. 47).

[24] The Manitoba Court of Appeal held that Bryk J. had erred in applying the reasonableness standard of review to the arbitrator’s finding of estoppel. In the court’s view, correctness was the applicable standard since the arbitrator’s finding of estoppel raised a question of law that was of central importance to the legal system as a whole and did not fall within the expertise of labour arbitrators (*Dunsmuir*, at paras. 55 and 60).

[25] The Court of Appeal then concluded that the arbitrator had misconstrued the doctrine of promissory estoppel. It held that promissory estoppel, as a matter of law, requires a finding that the promisor intended to affect its legal relations with the promisee. Yet here, the arbitrator had found only that the promisor (the Union) ought to have known how the promisee (Nor-Man) was calculating employees’ vacation entitlements, and had made no finding as to the Union’s intent.

[26] On this ground alone, the Court of Appeal set aside the arbitrator’s finding of estoppel.

[27] For the sake of clarity, I pause here to mention that the arbitrator never mentioned “promissory estoppel”. Nor did he purport to apply the doctrine of promissory estoppel as a matter of law. Rather, like the precedents on which he relied, the arbitrator simply referred to the remedy he awarded as an “estoppel”.

[28] In fairness to the Court of Appeal, I acknowledge that the estoppel applied by the arbitrator resembles promissory estoppel more closely than any of the other estoppels identified by this Court in *Ryan v. Moore*, 2005 SCC 38, [2005] 2 S.C.R.

« aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, par. 47).

[24] La Cour d’appel du Manitoba a conclu que le juge Bryk avait fait erreur en appliquant la norme de contrôle de la raisonabilité à la conclusion de l’arbitre selon laquelle il y avait préclusion. La cour estimait que la norme applicable était celle de la décision correcte, puisque la conclusion de l’arbitre au sujet de la préclusion mettait en jeu une question de droit qui revêtait une importance capitale pour le système de justice dans son ensemble et qui était étrangère au domaine d’expertise des arbitres en droit du travail (*Dunsmuir*, par. 55 et 60).

[25] La Cour d’appel a ensuite conclu que l’arbitre avait mal interprété la doctrine de la préclusion promissoire. Elle a déclaré que le concept juridique de la préclusion promissoire exige, de la part de l’auteur de la promesse, l’intention de modifier ses relations juridiques avec le destinataire de la promesse. Or, en l’espèce, l’arbitre avait simplement conclu que l’auteur de la promesse (le Syndicat) aurait dû connaître la méthode de calcul des congés annuels adoptée par le destinataire de la promesse (Nor-Man), sans tirer quelque conclusion que ce soit sur l’intention du Syndicat.

[26] Pour ce seul motif, la Cour d’appel a annulé la conclusion de l’arbitre selon laquelle il y avait préclusion.

[27] Par souci de clarté, je précise que l’arbitre n’a jamais mentionné la [TRADUCTION] « préclusion promissoire ». Il ne prétendait pas non plus appliquer le concept juridique de préclusion promissoire. Il a simplement utilisé le terme [TRADUCTION] « préclusion » pour désigner la réparation qu’il a accordée, comme cela avait été fait dans les précédents sur lesquels il s’est appuyé.

[28] En toute justice pour la Cour d’appel, je reconnais que la préclusion appliquée par l’arbitre tient plus de la préclusion promissoire que de tout autre type de préclusion recensé par la Cour dans *Ryan c. Moore*, 2005 CSC 38, [2005] 2 R.C.S. 53,

53, at para. 52. It nonetheless remains *an arbitral remedy* and not a strict application by the arbitrator of the doctrine of promissory estoppel applicable in courts of law.

IV

[29] The standard of review applicable in this case is governed by *Dunsmuir*.

[30] *Dunsmuir* makes clear that “[a]n exhaustive review is not required in every case to determine the proper standard of review” (para. 57). A reviewing court should therefore first inquire “whether the jurisprudence has already determined in a satisfactory manner the degree of deference to be accorded with regard to a particular category of question” (*Dunsmuir*, at para. 62; *Smith v. Alliance Pipeline Ltd.*, 2011 SCC 7, [2011] 1 S.C.R. 160, at para. 24). Only where this “first inquiry proves unfruitful, [must courts] proceed to an analysis of the factors making it possible to identify the proper standard of review” (*Dunsmuir*, at para. 62).

[31] Prevailing case law clearly establishes that arbitral awards under a collective agreement are subject, as a general rule, to the reasonableness standard of review.

[32] Stated narrowly, the issue on this appeal is whether the arbitrator’s imposition of an estoppel brings his award within an exception to that general rule. Stated more broadly, the issue is whether arbitral awards that apply common law or equitable remedies are for that reason subject to judicial review for correctness.

[33] Stated either way, the issue comes before us squarely for the first time in this case. And, as we have seen, the courts below reached opposing conclusions as to the governing standard of review.

[34] In this light, I think it best to adhere, in substance if not in form, to the analytical template set out in *Dunsmuir* and adopted in *Smith*. This

par. 52. Il n’en demeure pas moins qu’il s’agit d’une *réparation fixée par un arbitre* et non de la doctrine de la préclusion promissoire telle qu’elle est appliquée par les tribunaux judiciaires.

IV

[29] La norme de contrôle applicable en l’espèce doit être déterminée suivant les principes établis dans *Dunsmuir*.

[30] L’arrêt *Dunsmuir* établit clairement qu’« [i]l n’est pas toujours nécessaire de se livrer à une analyse exhaustive pour arrêter la bonne norme de contrôle » (par. 57). En effet, la cour de révision doit vérifier d’abord « si la jurisprudence établit déjà de manière satisfaisante le degré de déférence correspondant à une catégorie de questions en particulier » (*Dunsmuir*, par. 62; *Smith c. Alliance Pipeline Ltd.*, 2011 CSC 7, [2011] 1 R.C.S. 160, par. 24). C’est seulement lorsque « cette démarche se révèle infructueuse, [que le tribunal] entreprend l’analyse des éléments qui permettent d’arrêter la bonne norme de contrôle » (*Dunsmuir*, par. 62).

[31] La jurisprudence dominante établit clairement que, règle générale, les sentences arbitrales rendues en vertu d’une convention collective sont assujetties à la norme de contrôle de la raisonabilité.

[32] Définie étroitement, la question en litige est celle de savoir si la décision de l’arbitre fait exception à cette règle générale du fait qu’il a appliqué la préclusion. Définie largement, elle consiste à déterminer si les sentences arbitrales qui mettent en jeu des réparations de common law ou d’equity sont, de ce fait, assujetties au contrôle judiciaire selon la norme de la décision correcte.

[33] Peu importe la façon dont cette question est formulée, c’est la première fois qu’elle nous est soumise directement et, comme nous l’avons vu, les juridictions inférieures sont arrivées à des conclusions opposées sur la norme de contrôle applicable.

[34] Compte tenu de ce qui précède, j’estime qu’il vaut mieux utiliser — sur le plan du fond, si ce n’est de la forme — le cadre analytique établi

will serve to explain why reasonableness — not correctness — is the appropriate standard in cases such as this. And it will help to determine whether the award conforms to that standard.

V

[35] An administrative tribunal's decision will be reviewable for correctness if it raises a constitutional issue, a question of "general law 'that is both of central importance to the legal system as a whole and outside the adjudicator's specialized area of expertise'", or a "true question of jurisdiction or *vires*". It will be reviewable for correctness as well if it involves the drawing of jurisdictional lines between two or more competing specialized tribunals (*Dunsmuir*, at paras. 58-61; *Smith*, at para. 26; *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79*, 2003 SCC 63, [2003] 3 S.C.R. 77 ("*Toronto (City)*"), at para. 62, *per* LeBel J.).

[36] The standard of reasonableness, on the other hand, normally prevails where the tribunal's decision raises issues of fact, discretion or policy; involves inextricably intertwined legal and factual issues; or relates to the interpretation of the tribunal's enabling (or "home") statute or "statutes closely connected to its function, with which it will have particular familiarity" (*Dunsmuir*, at paras. 51 and 53-54; *Smith*, at para. 26).

[37] In this case, the Court of Appeal held, as mentioned earlier, that correctness was the governing standard because, in its view, the issue involved a question of central importance to the legal system as a whole that was beyond the expertise of the arbitrator.

[38] With respect, I see the matter differently. Our concern here is with an estoppel imposed as a remedy by an arbitrator seized of a grievance in virtue of a collective agreement. No aspect of this remedy transforms it into a question of general law "that is both of central importance to the legal system as a whole and outside the adjudicator's

dans *Dunsmuir* et adopté dans *Smith*. Cette façon de faire nous permettra d'expliquer pourquoi il convient d'appliquer la norme de la raisonabilité, plutôt que celle de la décision correcte, aux instances semblables à celle-ci et nous aidera à déterminer si la sentence arbitrale respecte cette norme.

V

[35] La décision d'un tribunal administratif est assujettie à la norme de la décision correcte si elle soulève une question constitutionnelle; une question de « droit générale "à la fois, d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et étrangère au domaine d'expertise de l'arbitre" »; une « question touchant véritablement à la compétence »; ou une question portant sur la délimitation des compétences respectives de tribunaux spécialisés concurrents (*Dunsmuir*, par. 58-61; *Smith*, par. 26; *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, 2003 CSC 63, [2003] 3 R.C.S. 77 (« *Toronto (Ville)* »), par. 62, le juge LeBel).

[36] En revanche, la norme de la raisonabilité l'emporte généralement lorsque la décision du tribunal administratif touche aux faits, au pouvoir discrétionnaire ou à la politique; lorsque les faits et le droit s'entrelacent et ne peuvent être facilement dissociés; ou lorsque le tribunal administratif interprète sa propre loi constitutive ou une « loi étroitement liée à son mandat et dont il a une connaissance approfondie » (*Dunsmuir*, par. 51 et 53-54; *Smith*, par. 26).

[37] Rappelons que la Cour d'appel a conclu que la norme de contrôle applicable en l'espèce était celle de la décision correcte, parce que la question revêtait à son avis une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et qu'elle était étrangère au domaine d'expertise de l'arbitre.

[38] Avec égards, je ne suis pas du même avis. Nous sommes en présence d'une préclusion appliquée à titre de réparation par un arbitre saisi d'un grief en vertu d'une convention collective. Aucun aspect de cette réparation n'en fait une question de droit générale « à la fois, d'une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et

specialized area of expertise” within the meaning of *Dunsmuir* (para. 60). It therefore cannot be said to fall within that established category of question — nor any other — subject to review for correctness pursuant to *Dunsmuir*.

[39] Moreover, the second step of the standard of review inquiry mandated by *Dunsmuir* — a contextual analysis — confirms that reasonableness, not correctness, is the appropriate standard of review.

[40] In proceeding to a contextual analysis, reviewing courts must remain sensitive to the tension between the rule of law and respect for legislatively endowed administrative bodies (*Dunsmuir*, at para. 27). Four non-exhaustive contextual factors have been identified in the jurisprudence to guide courts through this exercise: (1) the presence or absence of a privative clause; (2) the purposes of the tribunal; (3) the nature of the question at issue; and (4) the expertise of the tribunal (*Dunsmuir*, at para. 64).

[41] These contextual guideposts confirm that deference is appropriate in this case. As I noted earlier, they are of assistance as well in assessing the reasonableness of a contested arbitral remedy.

[42] As a starting point, it is well established that, as a general rule, reasonableness is the standard of review governing arbitral awards under a collective agreement: “This Court has often recognized the relative expertise of labour arbitrators in the interpretation of collective agreements, and counselled that the review of their decisions should be approached with deference” (*Dunsmuir*, at para. 68).

[43] In this case, as we have seen, the Court of Appeal found that the arbitrator’s imposition of an estoppel was an aspect of the award that fell outside the protected zone of deference. With respect, I disagree.

étrangère au domaine d’expertise de l’arbitre » au sens de l’arrêt *Dunsmuir* (par. 60). Par conséquent, elle ne saurait appartenir à cette catégorie — ni à quelque autre catégorie — déjà établie de questions assujetties à la norme de la décision correcte suivant l’arrêt *Dunsmuir*.

[39] En outre, la deuxième étape de l’examen relatif à la norme de contrôle exigé par *Dunsmuir* — une analyse contextuelle — confirme que c’est la norme de la raisonabilité qui s’applique, et non celle de la décision correcte.

[40] En se livrant à une analyse contextuelle, la cour de révision doit demeurer sensible à la tension qui s’exerce entre la primauté du droit et le respect des organismes administratifs auxquels le législateur a conféré des pouvoirs (*Dunsmuir*, par. 27). La jurisprudence a relevé une liste non exhaustive de quatre facteurs contextuels pour guider les cours dans cet exercice : (1) l’existence ou l’inexistence d’une clause privative, (2) la raison d’être du tribunal administratif, (3) la nature de la question en cause et (4) l’expertise du tribunal administratif (*Dunsmuir*, par. 64).

[41] Ces indicateurs contextuels confirment que la déférence est justifiée en l’espèce. Comme je l’ai mentionné précédemment, ils sont également utiles à l’appréciation du caractère raisonnable d’une réparation contestée fixée par un arbitre.

[42] Tout d’abord, il est bien établi que, règle générale, c’est la norme de la raisonabilité qui s’applique aux sentences arbitrales prononcées en vertu d’une convention collective : « La Cour a maintes fois reconnu l’expertise relative de l’arbitre dans l’interprétation d’une convention collective et préconisé le respect de sa décision à cet égard » (*Dunsmuir*, par. 68).

[43] Dans la présente affaire, comme nous l’avons vu, la Cour d’appel était d’avis que l’application de la préclusion par l’arbitre était un aspect de sa décision qui ne faisait pas partie des questions qui commandent la déférence. Avec égards, je ne partage pas cet avis.

[44] Common law and equitable doctrines emanate from the courts. But it hardly follows that arbitrators lack either the legal authority or the expertise required to adapt and apply them in a manner more appropriate to the arbitration of disputes and grievances in a labour relations context.

[45] On the contrary, labour arbitrators are authorized by their broad statutory and contractual mandates — and well equipped by their expertise — to adapt the legal and equitable doctrines they find relevant within the contained sphere of arbitral creativity. To this end, they may properly develop doctrines and fashion remedies appropriate in their field, drawing inspiration from general legal principles, the objectives and purposes of the statutory scheme, the principles of labour relations, the nature of the collective bargaining process, and the factual matrix of the grievances of which they are seized.

[46] This flows from the broad grant of authority vested in labour arbitrators by collective agreements and by statutes such as the *LRA*, which governs here. Pursuant to s. 121 of the *LRA*, for example, arbitrators and arbitration boards must consider not only the collective agreement but also “the real substance of the matter in dispute between the parties”. They are “*not bound by a strict legal interpretation of the matter in dispute*”. And their awards “provide a final and conclusive settlement of the matter submitted to arbitration”.

[47] The broad mandate of arbitrators flows as well from their distinctive role in fostering peace in industrial relations (*Toronto (City) Board of Education v. O.S.S.T.F., District 15*, [1997] 1 S.C.R. 487 (“*O.S.S.T.F., District 15*”), at para. 36; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, 2003 SCC 42, [2003] 2 S.C.R. 157, at para. 17).

[48] Collective agreements govern the ongoing relationship between employers and their employees, as represented by their unions. When disputes

[44] Certes, les doctrines de common law et d'équité émanent des tribunaux, mais il ne s'ensuit pas pour autant que les arbitres sont dépourvus du pouvoir légal ou de l'expertise nécessaires pour les adapter et les appliquer de façon plus judicieuse à l'arbitrage de différends et de griefs dans le contexte des relations du travail.

[45] Au contraire, les arbitres en relations du travail, grâce à leurs larges mandats légal et contractuel — et à leur expertise —, ont tous les outils nécessaires pour adapter les doctrines de common law et d'équité qu'ils estiment pertinentes dans les limites de leur sphère circonscrite de créativité. Ils peuvent à bon droit, à cette fin, élaborer des doctrines et concevoir des réparations adéquates dans leur domaine, en s'inspirant des principes juridiques généraux, des buts et objectifs du régime législatif, des principes des relations du travail, de la nature du processus de négociation collective et du fondement factuel des griefs dont ils sont saisis.

[46] Cette latitude découle du large pouvoir conféré aux arbitres par les conventions collectives et les textes législatifs, comme la *Loi* qui s'applique dans le cas qui nous occupe. Par exemple, l'art. 121 de la *Loi* précise que l'arbitre ou le conseil d'arbitrage tient compte non seulement de la convention collective, mais également « de la substance réelle de la question en litige entre les parties ». Il « *n'est pas lié par une interprétation juridique stricte de la question en litige* », et sa sentence « règle de façon définitive et péremptoire la question soumise à l'arbitrage ».

[47] Le large mandat dont les arbitres sont investis découle également de leur rôle particulier de promotion de la paix dans les relations industrielles (*Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.E.S.O., district 15*, [1997] 1 R.C.S. 487 (« *F.E.E.E.S.O., district 15* »), par. 36; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157, par. 17).

[48] Les conventions collectives régissent les rapports incessants entre les employeurs et leurs employés, qui sont représentés par leurs syndicats.

arise — and they inevitably will — the collective agreement is expected to survive, at least until the next round of negotiations. The peaceful continuity of the relationship depends on a system of grievance arbitration that is sensitive to the immediate and long-term interests of both the employees and the employer.

[49] Labour arbitrators are uniquely placed to respond to the exigencies of the employer-employee relationship. But they require the flexibility to craft appropriate remedial doctrines when the need arises: Rigidity in the dispute resolution process risks not only the disintegration of the relationship, but also industrial discord.

[50] These are the governing principles of labour arbitration in Canada. Their purpose and underlying rationale have long been well understood by arbitrators and academics alike. More than 30 years ago, Paul C. Weiler, then Chairman of the British Columbia Labour Relations Board and now Professor Emeritus at Harvard University, underlined their importance in a dispute of particular relevance here. He explained in the following terms why the doctrine of estoppel must be applied differently in a grievance arbitration than in a court of law:

... a collective bargaining relationship is quite a different animal. The union and the employer deal with each other for years and years through successive agreements and renewals. They must deal with a wide variety of problems arising on a day-to-day basis across the entire spectrum of employment conditions in the workplace, and often under quite general and ambiguous contract language. By and large, it is the employer which takes the initiative in making operational decisions within the framework of the collective agreement. If the union leadership does not like certain management actions, then it will object to them and will carry a grievance forward about the matter. The other side of that coin is that if management does take action, and the union officials are fully aware of it, and no objection is forthcoming, then the only reasonable inference the employer can draw is that its position is acceptable. Suppose the employer commits itself on that assumption. But the union later on takes a second look and

Lorsque surviennent des différends — et il en survient inévitablement —, on s'attend à ce que la convention collective survive, au moins jusqu'aux prochaines négociations. Le maintien harmonieux de cette relation repose sur un système d'arbitrage des griefs sensible aux intérêts immédiats et à long terme des employés et de l'employeur.

[49] Les arbitres en droit du travail sont particulièrement bien placés pour répondre aux exigences des relations entre employeur et employé. Ils ont toutefois besoin de la souplesse voulue pour façonner des solutions réparatrices lorsque la situation l'exige. En effet, un processus rigide de règlement des différends risque non seulement de provoquer la désintégration de la relation, mais également de troubler la paix industrielle.

[50] Voilà les principes qui régissent l'arbitrage en droit du travail au Canada. Leur objet et leur raison d'être sont depuis longtemps familiers aux arbitres et aux auteurs. Il y a plus de 30 ans, à l'époque où il présidait la commission des relations du travail de la Colombie-Britannique, Paul C. Weiler, aujourd'hui professeur émérite à l'Université Harvard, a souligné l'importance de ces principes dans un différend particulièrement pertinent en l'espèce. Il a expliqué en ces termes pourquoi la règle de la préclusion doit être appliquée différemment par un arbitre et une cour de justice :

[TRADUCTION] ... une relation régie par une convention collective est d'une tout autre nature. Le syndicat et l'employeur traitent l'un avec l'autre pendant des années, d'une convention et d'un renouvellement à l'autre. Ils doivent régler quotidiennement des problèmes très variés touchant l'éventail complet des conditions d'emploi, et ce, en appliquant des dispositions contractuelles souvent formulées en termes très généraux et ambigus. Dans la plupart des cas, les décisions opérationnelles prises dans le cadre de la convention collective procèdent de l'initiative de l'employeur. Si le syndicat n'approuve pas certaines décisions de la direction, il s'y opposera et présentera un grief. En revanche, dans le cas où le syndicat ne fait valoir aucune objection contre une mesure patronale dont il est pleinement conscient, la seule inférence raisonnable que l'employeur peut en tirer est que cette mesure est acceptable. Supposons que l'employeur décide d'agir sur la foi de cette inférence, mais que le syndicat réexamine la question par la suite,

feels that it might have a good argument under the collective agreement, and the union now asks the arbitrator to enforce its strict legal rights for events that have already occurred. It is apparent on its face that it would be inequitable and unfair to permit such a sudden reversal to the detriment of the other side. In the words of the Board in [*Corporation of the District of Burnaby and Canadian Union of Public Employees, Local 23*, [1978] 2 C.L.R.B.R. 99, at p. 103], “It is hard to imagine a better recipe for eroding the atmosphere of trust and co-operation which is required for good labour management relations, ultimately breeding industrial unrest in the relationship — all contrary to the objectives of the Labour Code” . . .

(*Re Corporation of the City of Penticton and Canadian Union of Public Employees, Local 608* (1978), 18 L.A.C. (2d) 307 (B.C.L.R.B.), at p. 320)

[51] Reviewing courts must remain alive to these distinctive features of the collective bargaining relationship, and reserve to arbitrators the right to craft labour specific remedial doctrines. Within this domain, arbitral awards command judicial deference.

[52] But the domain reserved to arbitral discretion is by no means boundless. An arbitral award that flexes a common law or equitable principle in a manner that does not reasonably respond to the distinctive nature of labour relations necessarily remains subject to judicial review for its reasonableness.

[53] Other contextual factors favour judicial deference to labour arbitrators as they adopt and apply common law and equitable principles within their distinctive sphere: Section 128(2) of the *LRA* contains a privative clause in respect of labour arbitrators and boards of arbitration. They benefit from *institutional expertise* in resolving disputes arising under a collective agreement (*O.S.S.T.F., District 15*, at para. 37), even if they lack *personal expertise* in matters of law. *Dunsmuir* makes clear that, “at an institutional level, adjudicators . . . can be presumed to hold relative expertise in the interpretation of the legislation that gives them their mandate,

conclue qu’il pourrait faire valoir un argument valable fondé sur la convention collective et demande à l’arbitre d’ordonner rétroactivement le respect strict de ses droits en common law. Il serait de toute évidence injuste et inéquitable de permettre ce revirement soudain, au détriment de l’autre partie. Pour reprendre les propos du Conseil dans l’affaire [*Corporation of the District of Burnaby and Canadian Union of Public Employees, Local 23*, [1978] 2 C.L.R.B.R. 99, p. 103], « [i]l est difficile d’imaginer meilleure recette pour miner le climat de confiance et l’esprit de collaboration essentiels à de saines relations patronales-syndicales et provoquer ultimement des turbulences dans les relations industrielles, ce qui va à l’encontre des objectifs du Code du travail » . . .

(*Re Corporation of the City of Penticton and Canadian Union of Public Employees, Local 608* (1978), 18 L.A.C. (2d) 307 (B.C.L.R.B.), p. 320)

[51] Les cours de révision doivent demeurer sensibles à ces particularités des relations fondées sur la négociation collective et réserver aux arbitres le droit d’élaborer des doctrines à vocation réparatrice propres aux relations du travail. À l’intérieur de cette sphère, les sentences arbitrales commandent la déférence de la part des tribunaux.

[52] Cependant, la sphère réservée au pouvoir discrétionnaire des arbitres n’est nullement dépourvue de limites. La sentence arbitrale qui prête à un principe de common law ou d’equity une application qui n’est pas raisonnablement adaptée à la nature distinctive des relations du travail demeure forcément assujettie au contrôle judiciaire selon la norme de la raisonabilité.

[53] D’autres facteurs contextuels militent en faveur de la déférence des cours de justice envers les arbitres qui adoptent et appliquent des principes de common law et d’equity à l’intérieur de la sphère d’activité qui leur est propre : le par. 128(2) de la *Loi* contient une clause privative qui protège les décisions des arbitres et des conseils d’arbitrage. Ces derniers bénéficient d’une *expertise institutionnelle* en ce qui concerne le règlement des conflits de travail sous le régime d’une convention collective (*F.E.E.S.O., district 15*, par. 37), même s’ils sont dépourvus d’une *expertise personnelle* en ce qui concerne les questions de droit. Il ressort

as well as related legislation that they might often encounter in the course of their functions” (para. 68 (emphasis added)).

VI

[54] The respondent argues that the flexible application of estoppel in the field of labour relations is a matter best left to the legislature. I would reject that submission. The requisite legislative authority already exists: It is *inherent* in the statutory scheme of the *LRA* and similar statutes across the country that labour arbitrators are already authorized — subject to the constraints I mentioned earlier (at para. 6) — to apply general legal principles flexibly in resolving disputes arising under collective agreements. More particularly, arbitrators have a “statutory mandate . . . to fit the principle of estoppel into the special setting and policy objectives of the world of industrial relations” (*Re Corporation of the City of Penticton*, at pp. 319-20).

[55] The respondent also argues that *Toronto (City)* stands for the proposition that a labour arbitrator’s application of common law doctrines must be correct. In my view, it does not. As we have seen, the application of general rules or principles of law will not automatically be reviewed for correctness unless they raise legal issues “both of central importance to the legal system as a whole and outside the adjudicator’s specialized area of expertise” (*Toronto (City)*, at para. 62, *per* LeBel J.; *Dunsmuir*, at para. 60; *Smith*, at para. 26).

VII

[56] The labour arbitrator’s imposition of estoppel in this case can hardly be considered unreasonable.

clairement de *Dunsmuir* que, « sur le plan institutionnel, on peut présumer que les arbitres [. . .] possèdent une expertise relative dans l’interprétation de la loi dont ils tiennent leur mandat ainsi que des dispositions législatives connexes qu’ils sont souvent appelés à appliquer dans l’exercice de leurs fonctions » (par. 68 (je souligne)).

VI

[54] Selon l’intimée, l’application souple de la préclusion aux relations du travail est une question qu’il vaut mieux laisser au législateur. Je ne suis pas de cet avis. Le pouvoir légal requis existe déjà : il découle *nécessairement* du régime établi par la *Loi*, et d’autres textes législatifs de même nature adoptés ailleurs au pays, que les arbitres en droit du travail sont déjà habilités — sous réserve des limites mentionnées précédemment (au par. 6) — à appliquer les principes juridiques généraux avec souplesse pour régler les différends dans l’application des conventions collectives. On a plus particulièrement confié aux arbitres le [TRADUCTION] « mandat légal [. . .] d’adapter le principe de la préclusion aux cadre et objectifs de politique générale particuliers du monde des relations industrielles » (*Re Corporation of the City of Penticton*, p. 319-320).

[55] L’intimée prétend également que l’arrêt *Toronto (Ville)* permet d’affirmer qu’un arbitre en droit du travail est tenu d’appliquer les doctrines de common law de façon correcte. Je ne suis pas de cet avis. Comme nous l’avons vu, l’application de règles ou de principes généraux de droit n’est pas automatiquement assujettie à la norme de la décision correcte, à moins qu’elle ne soulève des questions de droit « à la fois, d’une importance capitale pour le système juridique dans son ensemble et étrangère[s] au domaine d’expertise de l’arbitre » (*Toronto (Ville)*, par. 62, le juge LeBel; *Dunsmuir*, par. 60; *Smith*, par. 26).

VII

[56] En l’espèce, on peut difficilement qualifier de déraisonnable l’application de la préclusion par l’arbitre.

[57] As LeBel J. stated in *Montréal (City) v. Montreal Port Authority*, 2010 SCC 14, [2010] 1 S.C.R. 427, at para. 38, “[t]he concept of ‘reasonableness’ relates primarily to the transparency and intelligibility of the reasons given for a decision. But it also encompasses a quality requirement that applies to those reasons and to the outcome of the decision-making process”. Similar guidance can be found in *Dunsmuir*, at para. 47.

[58] In my view, the labour arbitrator’s reasons are not just transparent and intelligible, but coherent as well. They set out in detail the evidence, the submissions of the parties, and the arbitrator’s own analysis. The arbitrator reviewed the decisions relied on by the parties, and he identified and applied the precedents he found relevant and persuasive. They are consistent with his decision, and his reasons are amply sufficient to explain why he imposed the remedy of estoppel in this case.

[59] With respect to substance, the respondent submits that the labour arbitrator did not make a factual finding that the Union intended to affect its legal relationship with Nor-Man, as required by the test for promissory estoppel laid down by this Court in *Maracle v. Travellers Indemnity Co. of Canada*, [1991] 2 S.C.R. 50, at p. 57.

[60] I would reject that submission as well. The question is not whether the labour arbitrator failed to apply *Maracle* to the letter, but whether he adapted and applied the equitable doctrine of estoppel in a manner reasonably consistent with the objectives and purposes of the *LRA*, the principles of labour relations, the nature of the collective bargaining process, and the factual matrix of Ms. Plaisier’s grievance.

[61] I am satisfied that he did.

VIII

[62] For all of these reasons, I would allow the appeal with costs and restore the labour arbitrator’s award in its entirety.

[57] Pour reprendre les propos du juge LeBel dans *Montréal (Ville) c. Administration portuaire de Montréal*, 2010 CSC 14, [2010] 1 R.C.S. 427, par. 38, « [l]e concept de raisonnabilité de la décision s’entend d’abord de la transparence et de l’intelligibilité des motifs justifiant cette décision. Mais, il exprime aussi une exigence de qualité de ces motifs et des résultats du processus décisionnel ». L’arrêt *Dunsmuir*, au par. 47, va dans le même sens.

[58] À mon avis, les motifs de l’arbitre sont non seulement transparents et intelligibles, mais aussi cohérents. Dans ses motifs, l’arbitre a exposé en détail la preuve, les prétentions des parties et son analyse. Il a examiné les décisions invoquées par les parties et il a indiqué et appliqué les précédents qu’il jugeait pertinents et convaincants. Ces précédents appuient sa décision, et ses motifs expliquent amplement les raisons qui l’ont amené en l’espèce à appliquer la préclusion à titre de réparation.

[59] Sur le fond, l’intimée avance que l’arbitre a omis de tirer une conclusion de fait concernant l’intention du Syndicat de modifier ses relations juridiques avec Nor-Man, alors qu’il aurait dû le faire selon le test applicable à la préclusion promissive établi par la Cour dans *Maracle c. Travellers Indemnity Co. of Canada*, [1991] 2 R.C.S. 50, p. 57.

[60] Je rejette également cette prétention. La question n’est pas de savoir si l’arbitre n’a pas appliqué l’arrêt *Maracle* à la lettre, mais s’il a adapté et appliqué la doctrine d’équité que constitue la préclusion d’une manière raisonnablement conforme aux buts et objectifs de la *Loi*, aux principes des relations du travail, à la nature du processus de négociation collective et au fondement factuel du grief de M^{me} Plaisier.

[61] Or, je suis convaincu qu’il l’a fait.

VIII

[62] Pour tous ces motifs, je suis d’avis d’accueillir l’appel avec dépens et de rétablir la sentence arbitrale en totalité.

Appeal allowed with costs.

Solicitors for the appellant: Pitblado, Winnipeg.

Solicitors for the respondent: Inkster, Christie, Hughes, Winnipeg.

Solicitor for the intervener: Attorney General of British Columbia, Victoria.

Pourvoi accueilli avec dépens.

Procureurs de l'appelante : Pitblado, Winnipeg.

Procureurs de l'intimée : Inkster, Christie, Hughes, Winnipeg.

Procureur de l'intervenant : Procureur général de la Colombie-Britannique, Victoria.