

Lawrence O'Leary *Appellant*

v.

**Her Majesty The Queen in Right of the
Province of New Brunswick** *Respondent*

INDEXED AS: NEW BRUNSWICK v. O'LEARY

File No.: 23928.

1994: December 6; 1995: June 29.

Present: La Forest, L'Heureux-Dubé, Sopinka,
Gonthier, McLachlin, Iacobucci and Major JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR NEW
BRUNSWICK

Labour law — Labour relations — Courts — Jurisdiction — Employee allegedly driving employer's leased vehicle with flat tire — Employer bringing action against employee for cost of repairs — Whether courts lacking jurisdiction to entertain claim in view of arbitrator's exclusive jurisdiction over disputes arising out of collective agreement — Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25, s. 92(1).

The appellant was employed by the New Brunswick government in a job that required him to travel throughout the province. The employer alleges that he drove its leased vehicle with a flat tire, and brought an action against him for the cost of the necessary repairs. The appellant took the position that the courts lacked jurisdiction to entertain the claim because it arose out of the collective agreement and was governed by s. 92(1) of the *Public Service Labour Relations Act*, which inserts in the collective agreement a provision providing for final and binding arbitration where "a difference arises between the parties relating to the interpretation, application or administration of" the collective agreement. His motion to strike out the employer's statement of claim was dismissed on the ground that the claim for negligence did not fall under the collective agreement and was not a grievance subject to arbitration. The Court of Appeal upheld the decision.

Held: The appeal should be allowed.

Lawrence O'Leary *Appellant*

c.

**Sa Majesté la Reine du chef de la province
du Nouveau-Brunswick** *Intimée*

RÉPERTORIÉ: NOUVEAU-BRUNSWICK c. O'LEARY

N° du greffe: 23928.

1994: 6 décembre; 1995: 29 juin.

Présents: Les juges La Forest, L'Heureux-Dubé,
Sopinka, Gonthier, McLachlin, Iacobucci et Major.

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

Droit du travail — Relations du travail — Tribunaux — Compétence — Allégation qu'un employé aurait conduit un véhicule loué par l'employeur alors qu'un pneu était crevé — Action intentée par l'employeur contre l'employé pour le coût des réparations — Les tribunaux sont-ils privés de la compétence pour connaître de la demande étant donné la compétence exclusive de l'arbitre dans le cas de litiges relevant d'une convention collective? — Loi relative aux relations de travail dans les services publics, L.R.N.-B. 1973, ch. P-25, art. 92(1).

L'appellant, un employé du gouvernement du Nouveau-Brunswick, était appelé dans son travail à voyager dans toute la province. L'employeur, qui allègue qu'il a conduit son véhicule loué alors que celui-ci avait un pneu crevé, a intenté une action contre l'appellant pour le coût des réparations nécessaires. Ce dernier a fait valoir que les tribunaux n'étaient pas compétents pour connaître de la demande puisque celle-ci relève de la convention collective et est régie par le par. 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, qui insère dans la convention collective une disposition qui confère à l'arbitre la compétence de rendre une décision définitive lorsqu'«un désaccord survient entre les parties relativement à l'interprétation, l'application ou l'administration» de la convention collective. Sa requête visant à faire radier la déclaration de l'employeur a été rejetée pour le motif que l'action pour négligence ne relevait pas de la convention collective et ne constituait pas un grief sujet à arbitrage. La Cour d'appel a maintenu la décision.

Arrêt: Le pourvoi est accueilli.

As set out in *Weber v. Ontario Hydro*, released concurrently, the courts lack jurisdiction to entertain a dispute between the parties which arises out of the collective agreement, subject to a residual discretionary jurisdiction in courts of inherent jurisdiction to grant relief not available under the statutory arbitration scheme. Whether a matter arises out of the collective agreement is to be determined having regard to the essential character of the dispute and the provisions of the agreement. The dispute between the parties in this case, viewed in its essential character, arises from the collective agreement. While the agreement does not expressly refer to employee negligence in the course of work, such negligence impliedly falls under it. The agreement acknowledges the employee's obligations to ensure the safety and dependability of the employer's property and equipment, and by inference confers correlative rights on the employer to claim for breaches of these obligations. It also requires the employer to exercise its rights in accordance with the agreement, by implication invoking the comprehensive arbitration scheme established by the Act and acknowledged by the agreement as the exclusive avenue of recourse. Since the wrong which the employer alleges is a wrong arising from the collective agreement, it follows that the discipline it engenders also arises from the agreement. Moreover, the agreement contemplates employer redress by arbitration. While Article 15 refers only to employee grievances, this does not negate the broader language of s. 92(1) of the Act, which covers both parties.

Cases Cited

Applied: *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929.

Statutes and Regulations Cited

Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-25, s. 92(1) [rep. & sub. 1990, c. 30, s. 30].

APPEAL from a judgment of the New Brunswick Court of Appeal (1993), 141 N.B.R. (2d) 157, 361 A.P.R. 157, affirming a decision of the Court of Queen's Bench (1993), 135 N.B.R. (2d) 394, 344 A.P.R. 394, dismissing the appellant's

Ainsi qu'il est indiqué dans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, rendu simultanément, les tribunaux ne sont pas compétents pour connaître d'un litige qui découle de la convention collective, sous réserve du pouvoir discrétionnaire résiduel qu'ont les tribunaux de compétence inhérente d'accorder une réparation que la procédure d'arbitrage d'origine législative ne prévoit pas. Pour déterminer si une affaire découle ou non de la convention collective, il faut prendre en considération l'essence du litige et des dispositions de la convention collective. Considéré dans son essence, le litige opposant les parties en l'espèce résulte de la convention collective. Bien que la négligence dont un employé pourrait faire preuve dans le cadre de son travail ne soit pas mentionnée explicitement dans la convention, cette négligence en relève implicitement. La convention collective reconnaît l'obligation de l'employé de garantir la sécurité et la fiabilité des biens et de l'équipement de l'employeur. On peut en inférer qu'elle confère à l'employeur le droit corrélatif d'intenter une action pour manquement à cette obligation. Elle impose également à l'employeur l'obligation d'exercer ses droits en conformité avec la convention collective; implicitement, il doit avoir recours à la procédure d'arbitrage exhaustive établie par la Loi et que la convention collective reconnaît comme étant l'unique recours possible. Puisque le tort allégué par l'employeur découle de la convention collective, il s'ensuit que la mesure disciplinaire qu'il engendre relève également de la convention. Celle-ci prévoit par ailleurs que l'employeur peut obtenir réparation par voie d'arbitrage. Bien que l'article 15 traite uniquement des griefs déposés par les employés, cela n'invalide pas le libellé plus général du par. 92(1) de la Loi, qui vise les deux parties.

Jurisprudence

Arrêt mentionné: *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929.

Lois et règlements cités

Loi relative aux relations de travail dans les services publics, L.R.N.-B. 1973, ch. P-25, art. 92(1) [abr. & rempl. 1990, ch. 30, art. 30].

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick (1993), 141 R.N.-B. (2^e) 157, 361 A.P.R. 157, qui a confirmé la décision de la Cour du Banc de la Reine (1993), 135 R.N.-B. (2^e) 394, 344 A.P.R. 394, qui avait rejeté la requête de

motion to strike out the respondent's claim in negligence. Appeal allowed.

Robert D. Breen and Joël Michaud, for the appellant.

Michael D. Gorman and Richard C. Speight, for the respondent.

The judgment of the Court was delivered by

MCLACHLIN J. — The appellant O'Leary was employed by the Province of New Brunswick as a traffic counter operator. His work required him to travel throughout the province. The Province alleges that O'Leary drove its leased vehicle with a flat tire, necessitating repairs amounting to \$2,815.54. The Province brought an action against O'Leary for this amount. O'Leary took the position that the courts lacked jurisdiction to entertain the claim because it arose out of the collective agreement and was governed by the arbitration provisions of the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-25, which provides that an adjudicator appointed under the Act has exclusive jurisdiction to make final and binding decisions with respect to all differences which arise relating to the alleged violation of, or the interpretation, application or administration of the collective agreement.

A motion to strike out the employer's statement of claim was dismissed on the ground that the claim for negligence did not fall under the collective agreement and was not a grievance subject to arbitration: (1993), 135 N.B.R. (2d) 394, 344 A.P.R. 394. The Court of Appeal upheld the decision on the same grounds: (1993), 141 N.B.R. (2d) 157, 361 A.P.R. 157.

In the companion case of *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, I discuss the applicable law. I conclude that the courts lack jurisdiction to entertain a dispute between the parties which arises out of the collective agreement, subject to a residual discretionary jurisdiction in courts of inherent jurisdiction to grant relief not available

l'appelant visant à faire radier l'action pour négligence intentée par l'intimée. Pourvoi accueilli.

Robert D. Breen et Joël Michaud, pour l'appellant.

Michael D. Gorman et Richard C. Speight, pour l'intimée.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE MCLACHLIN — L'appelant O'Leary, opérateur de compteur de trafic pour la province du Nouveau-Brunswick, était appelé à voyager dans toute la province. La province allègue qu'il a conduit son véhicule loué alors que celui-ci avait un pneu crevé, ce qui a nécessité des réparations de 2 815,54 \$. La province a intenté une action pour cette somme contre O'Leary. Ce dernier a fait valoir que les tribunaux n'étaient pas compétents pour connaître de la demande puisque celle-ci relève de la convention collective et est régie par les dispositions sur l'arbitrage prévues dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, ch. P-25. Cette loi confère à l'arbitre nommé en vertu de ses dispositions la compétence exclusive de rendre une décision définitive liant les parties à l'égard de tous les désaccords que soulèvent l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue inexécution de la convention collective.

Une requête visant à faire radier la déclaration de l'employeur a été rejetée pour le motif que l'action pour négligence ne relevait pas de la convention collective et ne constituait pas un grief sujet à arbitrage: (1993), 135 R.N.-B. (2^e) 394, 344 A.P.R. 394. La Cour d'appel a maintenu la décision pour les mêmes motifs: (1993), 141 R.N.-B. (2^e) 157, 361 A.P.R. 157.

Dans l'arrêt connexe *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, j'analyse le droit pertinent. J'y conclus que les tribunaux ne sont pas compétents pour connaître d'un litige qui découle de la convention collective, sous réserve du pouvoir discrétionnaire résiduel qu'ont les tribunaux de compétence inhérente d'accorder une réparation que la

under the statutory arbitration scheme. Whether a matter arises out of the collective agreement is to be determined having regard to the essential character of the dispute and the provisions of the collective agreement.

4 It follows from this that the Court of Appeal erred in stating without qualification that “[n]egligence can be the subject of an action independent of the collective agreement” (p. 160). In fact, negligence can be the subject of an action only if the dispute does not arise from the collective agreement.

5 The remaining question is whether the dispute between the parties in this case, viewed in its essential character, arises from the collective agreement. In my view, it does.

6 The Province’s principal argument is that the collective agreement does not expressly deal with employee negligence to employer property and its consequences. However, as noted in *Weber*, a dispute will be held to arise out of the collective agreement if it falls under the agreement either expressly or inferentially. Here the agreement does not expressly refer to employee negligence in the course of work. However, such negligence impliedly falls under the collective agreement. Again, it must be underscored that it is the essential character of the difference between the parties, not the legal framework in which the dispute is cast, which will be determinative of the appropriate forum for settlement of the issue.

7 Article 24.04 of the collective agreement acknowledges the employee’s obligations to ensure the safety and dependability of the employer’s property and equipment. By inference it confers correlative rights on the employer to claim for breaches of these obligations. While Article 24 falls under the general heading “Safety and Health”, the rationale behind the obligation does not detract from the existence of that obligation to maintain the employer’s property. The essence of the dispute concerns the preservation of the employer’s property and equipment. Framing the

procédure d’arbitrage d’origine législative ne prévoyait pas. Pour déterminer si une affaire découle ou non de la convention collective, il faut prendre en considération l’essence du litige et des dispositions de la convention collective.

Ainsi, la Cour d’appel a commis une erreur en déclarant sans réserve qu’[TRADUCTION] «[i]l peut y avoir poursuite en négligence indépendamment de la convention collective» (p. 160). En fait, la négligence ne peut fonder une action que si le litige ne résulte pas de la convention collective.

Reste à savoir si, considéré dans son essence, le litige opposant les parties en l’espèce résulte de la convention collective. À mon avis, c’est le cas.

La province fait principalement valoir que la convention collective n’envisage pas expressément la négligence de l’employé à l’égard des biens de l’employeur et ses conséquences. Toutefois, comme je l’ai noté dans *Weber*, on dira d’un litige qu’il résulte de la convention collective s’il relève de celle-ci soit expressément, soit implicitement. En l’espèce, la convention ne mentionne pas explicitement la négligence dont un employé pourrait faire preuve dans le cadre de son travail. Cette négligence relève néanmoins implicitement de la convention collective. Encore une fois, il faut comprendre que c’est l’essence du différend entre les parties et non le cadre juridique dans lequel le litige est posé qui déterminera le tribunal qui convient pour régler l’affaire.

L’article 24.04 de la convention collective impose à l’employé l’obligation de garantir la sécurité et la fiabilité des biens et de l’équipement de l’employeur. On peut en inférer qu’il confère à l’employeur le droit corrélatif d’intenter une action pour manquement à cette obligation. Bien que l’article 24 figure sous l’intertitre général «Santé et sécurité», la raison d’être de l’obligation ne porte pas atteinte à l’existence de cette obligation d’entretenir les biens de l’employeur. Le litige concerne essentiellement la protection des biens et de l’équipement de l’employeur. Invoquer la négli-

dispute in terms of negligence does nothing to remove it from the contemplation of Article 24. Article 5.03 requires the employer to exercise its rights consistently with the terms of the collective agreement, by implication invoking the comprehensive arbitration scheme established by the Act and acknowledged by the collective agreement as the exclusive avenue of recourse. It follows from these provisions that the dispute arises from the collective agreement and that the only means of redress is the statutory arbitration process.

The Province's second argument is that the collective agreement does not deal with the employer's right to discipline an employee. Discipline remains the prerogative of the employer. Once imposed, it is submitted, the employee may grieve it under the collective agreement, but prior to this, the collective agreement is not involved. The argument is that the employer's action is a form of discipline, and hence not parallel to or duplicative of the collective agreement.

This argument too is met by the fact that the collective agreement imposes an obligation on employees with respect to the employer's property and requires the employer to exercise its rights in accordance with the collective agreement. The wrong which the employer alleges is a wrong arising from the collective agreement; it follows that the discipline it engenders also arises from the agreement. Moreover, the agreement contemplates employer redress by arbitration. Section 92(1) of the *Public Service Labour Relations Act* inserts in the collective agreement a provision providing for final and binding arbitration "[w]here a difference arises between the parties relating to the . . . application or administration of this agreement", a phrase encompassing redress for a breach of the agreement by either party. The fact that the employer may impose discipline in some cases without going to arbitration does not detract from the requirement of the Act and the agreement that disputes must be resolved by arbitration. The employer also relies on the fact that Article 15 of

gence à l'appui du litige n'a pas pour effet de retirer celui-ci de la portée de l'article 24. Aux termes de l'article 5.03, l'employeur doit exercer ses droits en conformité avec les modalités de la convention collective; implicitement donc, il doit avoir recours à la procédure d'arbitrage exhaustive établie par la Loi, que la convention collective reconnaît comme étant l'unique recours possible. Il résulte de ces dispositions que le litige découle de la convention collective et que le seul moyen d'obtenir réparation est la procédure d'arbitrage établie dans la Loi.

La province fait en outre valoir que la convention collective ne traite pas du droit de l'employeur de prendre une mesure disciplinaire contre un employé. La discipline demeure la prérogative de l'employeur. Une fois qu'elle est imposée, soutient-on, l'employé peut déposer un grief en application de la convention collective mais, jusqu'alors, la convention collective n'est pas en cause. Suivant la thèse de la province, l'action de l'employeur est une forme de mesure disciplinaire et n'est donc pas parallèle à la convention collective ni ne fait-elle double emploi.

Cet argument est lui aussi réfuté par le fait que la convention collective impose une obligation à l'employé relativement aux biens de l'employeur et contraint ce dernier à exercer ses droits conformément à ses dispositions. Le tort allégué par l'employeur découle de la convention collective; partant, la mesure disciplinaire qu'il engendre relève également de la convention. Celle-ci prévoit par ailleurs que l'employeur peut obtenir réparation par voie d'arbitrage. Le paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* inscrit dans la convention collective une disposition prévoyant que la décision arbitrale est définitive et obligatoire «[l]orsqu'un désaccord survient entre les parties relativement à [. . .] l'application ou l'administration de la présente convention», ce qui comprend une réparation pour manquement à la convention par l'une ou l'autre partie. Le fait que l'employeur puisse imposer une mesure disciplinaire dans certains cas sans avoir recours à l'arbitrage n'élimine en rien l'obligation, prévue par la Loi et la convention, de résoudre les

the collective agreement refers only to employee grievances. However, this does not negate the broader language of s. 92(1) of the Act which covers both parties. By implication, the employer must be able to grieve under the collective agreement.

litiges par voie d'arbitrage. L'employeur invoque également le fait que l'article 15 de la convention collective traite uniquement des griefs déposés par les employés. Cela n'invalide cependant pas le libellé plus général du par. 92(1) de la Loi, qui vise les deux parties. Implicitement, l'employeur doit pouvoir être en mesure de déposer un grief sous le régime de la convention collective.

10 It was not suggested that the arbitrator could not award a financial penalty against an employee for breach of his obligation with respect to the employer's property. Nor, in my view, can it make a difference that the property damaged in this case was owned by a third party and leased by the Province. The employee's obligation toward the property entrusted to him for the purposes of his work cannot vary with whether the employer owns it, leases it, or possesses it under some other arrangement.

On n'a pas prétendu que l'arbitre ne pouvait pas imposer une peine pécuniaire à l'employé pour manquement à son obligation à l'égard des biens de l'employeur. En outre, il importe peu, à mon avis, que les biens endommagés en l'espèce aient été loués par la province auprès d'un tiers. L'obligation à laquelle l'employé était tenu à l'égard des biens qui lui avaient été confiés dans le cadre de son travail ne peut varier selon que l'employeur en est le propriétaire, le locataire ou le possesseur en vertu d'une entente donnée.

11 I would allow the appeal and strike out the statement of claim, with costs to O'Leary throughout.

Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, de radier la déclaration et d'accorder les dépens à O'Leary dans toutes les cours.

Appeal allowed with costs.

Pourvoi accueilli avec dépens.

Solicitors for the appellant: Pink • Breen • Larkin, Fredericton.

Procureurs de l'appellant: Pink • Breen • Larkin, Fredericton.

Solicitor for the respondent: The Attorney General for New Brunswick, Fredericton.

Procureur de l'intimée: Le procureur général du Nouveau-Brunswick, Fredericton.