

McGavin Toastmaster Limited (*Defendant*)
Appellant;

and

Bernice Letitia Ainscough et al. (*Plaintiffs*)
Respondents.

1974: November 26; 1975: April 22.

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

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
BRITISH COLUMBIA

Labour relations—Collective agreement—Illegal strike—Plant closed by management—Whether employer-employee relationship terminated—Whether employer bound by severance pay provisions of collective agreement.

Employees of the appellant company, including the respondents, went on strike on March 1, 1971, and were still on strike on March 5, 1971, when the company closed its plant pursuant to a decision of its board of directors taken the previous day that the plant, which was shut down by reason of the strike, would not be re-opened. The strike was illegal because, *inter alia*, it occurred during the subsistence of a collective agreement (*Mediation Services Act*, 1968 (B.C.), c. 26, s. 23). The union, party to the collective agreement, and the employees who were members thereof, were deeply concerned about loss of jobs owing to layoffs over the previous two years and owing to a decision by the company to move a certain operation to another plant in another province.

The respondents claimed severance pay as provided for under the terms of the collective agreement and, following the appellant's refusal to recognize their entitlement thereto (on the ground that they were not discharged but themselves left the employment of the company), took action to recover such pay. The trial judge gave judgment in favour of the respondents and this judgment was upheld by the Court of Appeal for British Columbia, Robertson J. A. dissenting. With leave, the company appealed to this Court.

Held (Ritchie, Spence, Pigeon and de Grandpré JJ. dissenting): The appeal should be dismissed.

McGavin Toastmaster Limited
(*Défenderesse*) *Appelante;*

et

Bernice Letitia Ainscough et al.
(*Demandeurs*) *Intimés.*

1974: le 26 novembre; 1975: le 22 avril.

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

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE LA
COLOMBIE-BRITANNIQUE

Relations de travail—Convention collective—Grève illégale—Fermeture de la boulangerie décrétée par la direction—A-t-on mis fin aux relations employeur-employé?—L'employeur est-il tenu de s'acquitter de l'obligation de payer l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la convention collective?

Les employés de la compagnie appelante, y compris les intimés, ont déclenché une grève le 1^{er} mars 1971 et étaient toujours en grève le 5 mars 1971 lorsque la compagnie a fermé les portes de sa boulangerie en conformité d'une décision prise la veille par son conseil d'administration, selon laquelle la boulangerie, déjà fermée à cause de la grève, ne serait pas rouverte. La grève était illégale parce qu'entre autres, elle a été déclenchée avant l'expiration de la convention collective (*Mediation Services Act*, 1968 (C.-B.), c. 26, art. 23). Le syndicat, partie à la convention collective, et les employés membres de ce dernier ont été extrêmement contrariés par les pertes d'emploi résultant, premièrement, des mises à pied survenues au cours des deux années précédentes et, deuxièmement, par la décision de la compagnie de confier certaines activités à une autre boulangerie située dans une autre province.

Les intimés réclament l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la convention collective et, après que l'appelante eut refusé de reconnaître leurs droits à cette indemnité (pour les motifs qu'ils n'avaient pas été licenciés mais qu'ils avaient volontairement quitté leur emploi au sein de la compagnie), ils ont intenté une action visant à recouvrer cette indemnité. Le juge de première instance a donné gain de cause aux intimés et ce jugement a été confirmé par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, le juge d'appel Robertson étant dissident. Sur autorisation, la compagnie se pourvoit devant cette Cour.

Arrêt (les juges Ritchie, Spence, Pigeon et de Grandpré étant dissidents): Le pourvoi doit être rejeté.

Per Laskin C.J. and Martland, Judson, Dickson and Beetz JJ.: In the face of labour relations legislation such as existed at the material time in British Columbia, in the face of the certification of the union, of which the respondents were members, as bargaining agent of a specified unit of employees of the company and in the face of the collective agreement in force between the union and the appellant company, it was not possible to speak of individual contracts of employment and to treat the collective agreement as a mere appendage of individual relationships. Accordingly, questions such as repudiation of contract and fundamental breach were inapplicable. Common law concepts like repudiation and fundamental breach could not be invoked in relation to collective agreements which have not expired and where the duty to bargain collectively subsists.

The unlawful strike did not terminate the employer-employee relationship. It was open to the company to act in relation to the unlawful strike by positive action against the strikers but it failed to do so; and, whether or not it saw in the strike an opportunity to accelerate its longer term plan to close out the operations in question, its failure to act against the employees save by closure of the plant brought it within the severance pay obligations of the collective agreement.

Per Ritchie, Spence, Pigeon and de Grandpré JJ., dissenting: The contract of employment of each of the respondents contains clauses derived from two sources: (a) the collective agreement; (b) the general law in all matters not covered by the agreement. The obligation of the employee to serve his employer is not spelled out in the collective agreement and may be considered as flowing from the general law. It is also imposed by the collective agreement, the basis of which is that the union will take active steps to ensure that the members of the unit will respect the law, including the obligation not to withdraw their services to the employer through an illegal strike.

It follows that when the employees in concert refuse illegally, as was the case here, to offer their services, they are in breach of the most fundamental obligation of their contracts. When, as was also the case here, this breach acquires a definitive character by effectively destroying the goodwill of the operation, the employer is justified in considering the employees as having definitely broken their contracts of employment. From that moment on, the employer is no longer bound by any of the terms of those contracts, including in the present case the benefits stipulated in the collective agreement.

Le juge en chef Laskin et les juges Martland, Judson, Dickson et Beetz: Malgré la législation sur les relations de travail à l'époque pertinente en Colombie-Britannique, l'accréditation du syndicat, dont les intimés étaient membres, en tant qu'agent négociateur d'une unité déterminée d'employés de la compagnie et malgré la convention collective en vigueur entre le syndicat et la compagnie appelante, on ne peut parler de contrat individuel de travail et considérer la convention collective comme simplement accessoire aux relations individuelles. Par conséquent, les questions telles que la répudiation d'un contrat et la violation d'une disposition fondamentale sont inapplicables. Des principes de droit commun tels que la répudiation et la violation d'une disposition fondamentale ne peuvent être invoqués à l'égard de conventions collectives qui ne sont pas encore échues et au regard desquelles l'obligation de négocier collectivement demeure.

La grève illégale n'a pas mis fin aux rapports employeur-employé. Il était loisible à la compagnie d'opposer une action directe aux grévistes, ce qu'elle n'a pas fait; et, qu'elle ait vu ou non dans la grève l'occasion d'accélérer l'exécution du plan à long terme prévoyant la fin de ses activités en question, son défaut de prendre certaines mesures à l'encontre de ses employés, hormis la fermeture de la boulangerie, l'obligeait à se conformer aux dispositions touchant l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la convention collective.

Les juges Ritchie, Spence, Pigeon et de Grandpré, dissidents: Le contrat de travail liant chacun des intimés contient des clauses qui émanent de deux sources: (a) la convention collective; (b) le droit général applicable aux questions non visées par la convention. L'obligation de l'employé de servir son employeur n'apparaît pas en toutes lettres dans la convention collective et peut être considérée comme découlant du droit général. Cette obligation est également imposée par la convention collective car le syndicat doit s'assurer que les membres de l'unité respecteront la loi, y compris l'obligation de ne pas priver l'employeur de sa main-d'œuvre en déclenchant une grève illégale.

Les employés manquent à l'obligation la plus fondamentale de leurs contrats lorsque, de concert, ils refusent illégalement, comme ce fut le cas en l'espèce, d'offrir leurs services. Lorsqu'un tel manquement va jusqu'à anéantir l'achalandage de l'opération, comme ce fut également le cas en l'espèce, l'employeur peut alors présumer que ses employés ont nettement rompu leurs contrats de travail. A compter de ce moment-là, l'employeur n'est plus lié par aucune disposition de ces contrats, y compris dans la présente affaire les avantages prévus dans la convention collective.

[*Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Cie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206, followed; *Re Polymer Corp. and Oil, Chemical and Atomic Workers International Union*, [1961] O.R. 176, aff'd. [1961] O.R. 438, aff'd. [1962] S.C.R. 338 (sub nom. *Imbleau et al. v. Laskin et al.*; *C.P.R. Co. v. Zambri*, [1962] S.C.R. 609, referred to.)]

APPEAL from a judgment of the Court of Appeal for British Columbia¹, affirming a judgment of Kirke Smith J. Appeal dismissed, Ritchie, Spence, Pigeon and de Grandpré JJ. dissenting.

D. McK. Brown, Q.C., and *D. L. Page*, for the defendant, appellant.

G. L. Murray, Q.C., for the plaintiffs, respondents.

The judgment of Laskin C.J. and Martland, Judson, Dickson and Beetz JJ. was delivered by

THE CHIEF JUSTICE—This appeal, which is here by leave of this Court, concerns entitlement to severance pay as provided for under the terms of a collective agreement between the appellant company and a trade union representing bakery employees in the appellant's bakery plant in Vancouver. The claim to severance pay was made by 93 persons who were the plaintiffs in an action to recover such pay following the appellant's refusal to recognize their entitlement thereto when it closed its Vancouver plant on or about March 5, 1971. The monetary calculations are not in issue, but the appellant defended the action on the ground that from and after March 1 and 2, 1971, the plaintiffs were no longer employees of the appellant, that they wrongfully and in breach of individual contracts of employment left the plant and did not report for work, and were therefore disentitled to enforce the severance pay provisions of the collective agreement which were alleged to be part of their respective contracts of employment. The appellant company asserted in its

[Arrêt suivi: *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Cie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206; arrêts mentionnés: *Re Polymer Corp. and Oil, Chemical and Atomic Workers International Union*, [1961] O.R. 176, confirmé à [1961] O.R. 438, confirmé à [1962] R.C.S. 338 (sub nom. *Imbleau et al. c. Laskin et al.*; *La compagnie du chemin de fer canadien du Pacifique c. Zambri*, [1962] R.C.S. 609.)]

POURVOI interjeté à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique¹, qui a confirmé le jugement du juge Kirke Smith. Pourvoi rejeté, les juges Ritchie, Spence, Pigeon et de Grandpré étant dissidents.

D. McK. Brown, c.r., et *D. L. Page*, pour la défenderesse, appelante.

G. L. Murray, c.r., pour les demandeurs, intimés.

Le jugement du juge en chef Laskin et des juges Martland, Judson, Dickson et Beetz a été rendu par

LE JUGE EN CHEF—Le présent pourvoi, interjeté sur autorisation de cette Cour, porte sur le droit à l'indemnité de cessation d'emploi que prévoit la convention collective liant la compagnie appelante et le syndicat représentant les employés de boulangerie qui travaillent pour l'appelante à Vancouver. La réclamation d'indemnité de cessation d'emploi a été déposée par 93 personnes qui étaient les demandeurs dans une action visant le recouvrement de cette indemnité après que l'appelante eut refusé de reconnaître leur droit à cette indemnité lorsqu'elle ferma les portes de sa boulangerie de Vancouver le 5 mars 1971. Les calculs monétaires ne sont pas en litige, mais l'appelante a invoqué en défense qu'à compter du 1^{er} et du 2 mars 1971, les demandeurs n'étaient plus ses employés, qu'ils avaient illégalement quitté la boulangerie et avaient refusé de se présenter au travail violant ainsi leur contrat de travail individuel, et que, par conséquent, ils avaient perdu le droit d'exiger l'application des dispositions de la convention collective portant sur l'indemnité de cessation d'emploi qui auraient fait partie de leurs contrats individuels de travail. La compagnie appelante a invoqué en défense que les demandeurs n'avaient

¹ [1974] 3 W.W.R. 114, 45 D.L.R. (3d) 687.

¹ [1974] 3 W.W.R. 114, 45 D.L.R. (3d) 687.

defence that the plaintiffs were not discharged but themselves left the employment of the company.

This Court raised, *suo motu*, the question whether the matter in issue here ought properly to have been submitted to arbitration under the grievance and arbitration provisions of the collective agreement between the appellant and the plaintiffs' trade union. In correspondence exchanged between solicitors the question of arbitration was raised and then dropped, and Court proceedings were instituted on May 12, 1971. There was no contention in defence that the appropriate proceedings should have been by way of arbitration under the collective agreement, and it does not appear that any such position was taken either before the trial judge or in the British Columbia Court of Appeal. This Court refrained therefore in this case from taking any position on this question and is content to deal with the legal issue or issues as having been properly submitted to the Courts for adjudication.

The bare facts of this case are that employees of the company, including the plaintiffs in this action, went on strike on March 1, 1971, and were still on strike on March 5, 1971, when the company closed its plant pursuant to a decision of its board of directors taken the previous day that the plant, which was shut down by reason of the strike, would not be re-opened. The strike was illegal because, *inter alia*, it occurred during the subsistence of a collective agreement: see *Mediation Services Act*, 1968 (B.C.), c. 26 (as entitled by 1972 (B.C. 2nd sess.), c. 8), s. 23(1) (Act repealed by 1973 (B.C. 2nd sess.), c. 122, enacting new Labour Code, effective as to various provisions on proclamation). There is no doubt that the union, party to the collective agreement, and the employees who were members thereof, were deeply concerned about loss of jobs owing to layoffs over the previous two years and owing to a decision by the company to move a certain operation to another plant in another province. Though this was the explanation for the strike, it could not be a legal justification for it. Extensive submissions were made by counsel for the company as to the economic reasons which compelled it to assess the future of the Vancouver plant but it is of no

pas été licenciés mais qu'ils avaient volontairement quitté leur emploi.

Cette Cour a soulevé, *suo motu*, la question de savoir si le présent litige n'aurait pas dû régulièrement être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions traitant des procédures de grief et d'arbitrage que contient la convention collective liant l'appelante et le syndicat des demandeurs. Dans la correspondance échangée entre les avocats, cette question d'arbitrage a été soulevée puis abandonnée, et les procédures judiciaires ont été instituées le 12 mai 1971. Il n'a aucunement été allégué en défense que la procédure aurait dû être celle de l'arbitrage en vertu de la convention collective et il ne semble pas qu'on ait fait valoir cet argument ni devant le juge de première instance ni devant la Cour d'appel de la Colombie-Britannique. Par conséquent, cette Cour s'abstient de formuler tout commentaire à cet égard et elle considère que les tribunaux ont été régulièrement saisis du ou des points de droit litigieux.

Je résume les principaux faits de l'affaire. Les employés de la compagnie, y compris les demandeurs présentement en cause, ont déclenché une grève le 1^{er} mars 1971 et étaient toujours en grève le 5 mars 1971 lorsque la compagnie a fermé les portes de sa boulangerie en conformité d'une décision, prise la veille par son conseil d'administration, selon laquelle la boulangerie, déjà fermée à cause de la grève, ne serait pas rouverte. La grève était illégale parce qu'entre autres, elle a été déclenchée avant l'expiration de la convention collective: voir *Mediation Services Act*, 1968 (C.-B.), c. 26 (modifié par 1972 (C.-B. 2^e sess.), c. 8), art. 23(1) (loi abrogée par 1973 (C.-B. 2^e sess.), c. 122, qui met en vigueur le nouveau Code du travail, certaines dispositions n'entrant en vigueur qu'après proclamation). Il n'y a aucun doute que le syndicat, partie à la convention collective, et les employés membres de ce dernier ont été extrêmement contrariés par les pertes d'emploi résultant, premièrement, des mises à pied survenues au cours des deux années précédentes et, deuxièmement, de la décision de la compagnie de confier certaines activités à une autre boulangerie située dans une autre province. Bien que ce dernier facteur ait été à l'origine de la grève, légalement, il ne la justifie

relevance to this case whether the situation justified its course of action or not. There was no suggestion that it was not legally entitled to make such assessment and come to a decision to phase out its Vancouver operation or bring it to an immediate end subject, of course, to any obligations that it had under the collective agreement.

There was some dispute as to the extent to which the company had or had not had meetings with the union at or following February 22, 1971, when it decided to discontinue the so-called "bun" operation in Vancouver and to have its Calgary plant serve the Kelowna area with buns as of March 1, 1971. Certainly, no meetings were held after March 1, 1971. Between February 22 and March 1, 1971, there was communication between company and union, and the record, for what it is worth, is clear that the company's decision was an irrevocable one, leading to union alarm that further attrition of the work force was likely. The work force had been informed by a union official of the "bun" decision and when the communications and discussions up to March 1, 1971, proved unsuccessful to secure a reversal of suspension of the decision, the employees in late mid-morning on March 1, 1971, began an orderly shut down of the plant preparatory to a general membership meeting in the afternoon. The minutes of the meetings disclose that it was unanimously agreed "to stay out until the situation is rectified". These words were said by company counsel to mean that the employees had decided to quit their jobs but it is the fact, as Robertson J.A. said in his reasons, that the minutes were not communicated to the company which made its decision to close the plant independently of any knowledge of or reliance on the minutes. The union, as both the trial judge and Seaton J.A. noted in their reasons, attempted after

pas. L'avocat de la compagnie s'est étendu sur les raisons économiques qui ont poussé cette dernière à se pencher sur l'avenir de la boulangerie de Vancouver, mais que la situation ait justifié ou non les décisions prises, cela n'a aucune importance en l'espèce. Nul n'a prétendu que la compagnie ne pouvait légalement prendre la décision d'éliminer graduellement sa boulangerie de Vancouver ou de la fermer du jour au lendemain sous réserve, bien sûr, des obligations assumées aux termes de la convention collective.

Il y a eu un certain désaccord quant à savoir si la compagnie avait ou n'avait pas convoqué le syndicat à des réunions le 22 février 1971 ou après cette date, lorsqu'elle a décidé de mettre un terme à la fabrication de brioches à Vancouver et d'approvisionner en brioches, à compter du 1^{er} mars 1971, la région de Kelowna à partir de sa boulangerie de Calgary. Aucune réunion n'a été tenue après le 1^{er} mars 1971, c'est certain. Du 22 février au 1^{er} mars 1971, la compagnie et le syndicat sont entrés en communication, et le dossier, pour ce qu'il vaut, indique clairement que la décision de la compagnie était irrévocable. Le syndicat fut alarmé d'une autre réduction de main-d'œuvre. Un dirigeant syndical a informé les employés de la décision touchant les brioches et lorsque les rencontres et les discussions, qui se sont déroulées jusqu'au 1^{er} mars 1971, n'ont pu aboutir à l'annulation ou à la suspension de la décision, les employés ont organisé, tard dans l'avant-midi du 1^{er} mars 1971, la fermeture méthodique de la boulangerie pour se préparer à assister à une réunion générale des syndiqués au cours de l'après-midi. Le procès-verbal des réunions nous révèle qu'il a unanimement été résolu [TRADUCTION] «de poursuivre le débrayage jusqu'à la normalisation de la situation». Pour l'avocat de la compagnie, ces mots signifiaient que les employés avaient décidé de quitter leur emploi, mais, comme l'a souligné le juge d'appel Robertson dans ses motifs, vu que ce procès-verbal n'a pas été transmis à la compagnie, elle a donc pris la décision de fermer la boulangerie en ignorant tout du contenu du procès-verbal. Comme l'ont noté le juge de première instance et le juge d'appel Seaton dans leurs motifs, le syndicat a cherché, après le 1^{er} mars 1971, à rencontrer les représentants de la compagnie mais ceux-ci

March 1, 1971, to meet with the company but a meeting was refused. However, a union official was told by telephone to be available on Friday, March 5, 1971, and at that time he was handed a letter announcing the company's decision, taken on March 4, 1971, to close the plant.

There was agreement by the trial judge and by all members of the Court of Appeal that the company had closed the plant within the meaning of art. XX of the collective agreement, reading as follows:

In the event of amalgamation, closure of the plant or a department thereof, or reduction in work force due to automation or technological advances causing a regular full-time employee to lose his or her employment, the Company hereby agrees to pay such an employee severance pay at his or her regular rate of pay according to the following schedule: . . .

From that basis, which appears to me to be incontestable, the issues taken both at trial and on appeal were (1) whether there was a repudiation by each employee of his contract of employment, by reason of the unlawful strike, entitling the company to terminate it and whether the company did so; (2) whether the concerted refusal to work terminated the employer-employee relationship; and (3) whether the unlawful strike constituted a breach of a fundamental term of the contracts of employment of the respective striking employees so as to disentitle them to call upon the company to perform its obligations, in this case the obligation to give severance pay. The trial judge, Kirke Smith J. found for the plaintiffs on all issues, concluding his reasons as follows:

It may well be that in the circumstances here the defendant would have been justified in giving each of the plaintiffs notice of discharge, and that such discharge would be regarded as having been made "... for sufficient cause" within Article VII S. 1(a) of the collective agreement. The defendant not having done so, the plaintiffs' contracts of employment, in my opinion, continued in force—and the so-called decision of the defendant not to "re-open" the plant constituted the effective "closure" of that plant, as that term is used in

déclinèrent toute invitation. Cependant, un dirigeant syndical reçut par téléphone une invitation pour le vendredi 5 mars 1971, date à laquelle on lui remit une lettre qui l'informait de la décision de la compagnie, prise le 4 mars 1971, de fermer les portes de la boulangerie.

Le juge de première instance et tous les membres de la Cour d'appel ont convenu que la compagnie avait fermé la boulangerie aux termes des dispositions de l'art. XX de la convention collective que voici:

[TRADUCTION] En cas de fusion, de fermeture de la boulangerie ou d'une de ses divisions, ou de réduction de la main-d'œuvre en raison de l'automation ou de changements technologiques qui entraînent pour un employé régulier permanent la perte de son emploi, la Compagnie s'engage par la présente à payer à l'employé une indemnité de cessation d'emploi au taux régulier de son salaire selon l'échelle suivante: . . .

Sur cette base, qui me semble incontestable, les questions litigieuses soumises en première instance et en appel ont été les suivantes: (1) chaque employé a-t-il répudié son contrat de travail en raison du déclenchement de la grève illégale, accordant ainsi à la compagnie le droit d'y mettre fin et est-ce que la compagnie y a effectivement mis fin; (2) est-ce que le refus concerté de travailler a mis fin aux relations employeur-employé; et (3) est-ce que la grève illégale a constitué une violation d'une disposition fondamentale des contrats de travail des employés en grève retirant ainsi à ces derniers le droit d'exiger que la compagnie s'acquitte de ses obligations, en l'espèce, l'obligation de payer une indemnité de cessation d'emploi. En première instance, le juge Kirke Smith a décidé en faveur des demandeurs sur toutes les questions en litige et il a formulé ses conclusions comme suit:

[TRADUCTION] Dans les circonstances, la défenderesse aurait pu transmettre à chacun des demandeurs un avis de licenciement, et ce licenciement aurait pu être considéré comme «... justifié» aux termes de l'article VII (1) a) de la convention collective. Puisque la défenderesse ne l'a pas fait, je suis d'avis que les contrats de travail des demandeurs étaient toujours en vigueur—et que la soi-disant décision de la défenderesse de ne pas «rouvrir» la boulangerie signifiait en réalité la «fermeture» de cette boulangerie, au sens attribué à ce mot à

Article XX. This term, like all others in that Article, involves management action.

It follows, therefore, that there having been no notice of discharge given to the plaintiffs, no allegation that there was in each case sufficient cause for discharge, and a closure of the plant by the defendant effected by termination of the plaintiffs' employment, the plaintiffs are entitled to the relief sought in the action, with the following exceptions.

The plaintiff William H. Lilly, a jobber, and the plaintiffs Sara Bourne, Arlene Comber, Betty Klassen and Worthy Margaret Nicol, regular part-time employees, are not entitled to benefits under the clauses of the collective agreement invoked. No evidence was led by or on behalf of these plaintiffs, and the dismissal of their claims will be without costs.

The British Columbia Court of Appeal was unanimous in affirming the trial judge on issues (1) and (2), but Robertson J.A. took a different view on the question of the alleged fundamental breach and would have allowed the appeal on that ground. The majority of the Court, McFarlane and Seaton J.J.A. were of the opinion that the holding at trial on this issue in plaintiffs' favour was correct.

I am of the same opinion as the majority of the British Columbia Court of Appeal, affirming the decision of the trial judge, that the plaintiffs should succeed, but I come to this conclusion on different grounds. I do not think that in the face of labour relations legislation such as existed at the material time in British Columbia, in the face of the certification of the union, of which the plaintiffs were members, as bargaining agent of a specified unit of employees of the company and in the face of the collective agreement in force between the union and the appellant company, it is possible to speak of individual contracts of employment and to treat the collective agreement as a mere appendage of individual relationships. The majority of this Court, speaking through Judson J. in *Syndicat catholique des employés de magasins de*

l'article XX. Ce mot, comme tous les autres de cet article, se rapporte aux décisions patronales.

Par conséquent, vu qu'il n'y a eu aucun avis de licenciement transmis aux demandeurs, qu'il n'a pas été allégué que chaque licenciement était justifié et la fermeture de la boulangerie par la défenderesse a entraîné la cessation des emplois des demandeurs, ces derniers ont droit au dédommagement visé par l'action, sauf les exceptions suivantes.

Le demandeur William H. Lilly, un ouvrier à la tâche, et les demanderesses Sara Bourne, Arlene Comber, Betty Klassen et Worthy Margaret Nicol, des employées régulières à temps partiel, n'ont pas droit aux avantages prévus aux clauses de la convention collective qui ont été invoquées. Aucune preuve en faveur de ces demandeurs n'a été déposée par eux-mêmes ou en leur nom, et le rejet de leurs réclamations n'est accompagné d'aucune adjudication de dépens.

La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a unanimement confirmé le jugement du juge de première instance sur les questions (1) et (2), mais le juge d'appel Robinson a différé d'opinion sur la question de la prétendue violation d'une disposition fondamentale des contrats de travail et aurait accueilli l'appel à cet égard. La majorité de la Cour, soit les juges d'appel McFarlane et Seaton, était d'avis que la décision de première instance qui tranchait cette question en faveur des demandeurs était juste.

Je partage l'avis de la majorité de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique qui a confirmé la décision du juge de première instance de faire droit à l'action des demandeurs, mais pour des motifs différents. Malgré la législation sur les relations de travail à l'époque pertinente en Colombie-Britannique, l'accréditation du syndicat, dont les demandeurs étaient membres, en tant qu'agent négociateur d'une unité déterminée d'employés de la compagnie et malgré la convention collective en vigueur entre le syndicat et la compagnie appelante, je ne crois pas qu'on puisse parler de contrats individuels de travail et considérer la convention collective comme simplement accessoire aux relations individuelles. Le juge Judson, s'exprimant au nom de la majorité de cette Cour dans *Syndicat catholique des employés de magasins de*

*Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*², at p. 212, said this in a situation where a union was certified for collective bargaining under Quebec labour relations legislation:

There is no room left for private negotiation between employer and employee. Certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement, freedom of contract between master and individual servant is abrogated. The collective agreement tells the employer on what terms he must in the future conduct his master and servant relations.

The situation is the same in British Columbia where the legislation in force at the material time stated explicitly that a collective agreement entered into between a union and an employer is binding on the union, the employer and the employees covered thereby: see *Mediation Services Act*, 1968 (B.C.), c. 26, s. 6.

The reality is, and has been for many years now throughout Canada, that individual relationships as between employer and employee have meaning only at the hiring stage and even then there are qualifications which arise by reason of union security clauses in collective agreements. The common law as it applies to individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement which, as the one involved here, deals with discharge, termination of employment, severance pay and a host of other matters that have been negotiated between union and company as the principal parties thereto. To quote again from the reasons of Judson J. in the *Paquet* case, at p. 214:

If the relation between employee and union were that of mandator and mandatary, the result would be that a collective agreement would be the equivalent of a bundle of individual contracts between employer and employee negotiated by the union as agent for the employees. This seems to me to be a complete misapprehension of the nature of the juridical relation involved in the collective agreement. The union contracts not as agent or mandatary but as an independent contracting party and the contract it makes with the employer binds the employer to regulate his master and servant relations according to the agreed terms.

² [1959] S.C.R. 206.

*Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*², à la p. 212, a ainsi parlé d'une situation où un syndicat était accrédité comme agent négociateur en vertu de la législation québécoise sur les relations de travail:

[TRADUCTION] Les négociations privées entre employeur et employé n'ont plus leur place. Il est certain qu'au regard des matières visées par la convention collective, la liberté contractuelle entre maître et employé individuel est supprimée. La convention collective dicte à l'employeur ce que seront ses futures relations maître-employé.

La situation est identique en Colombie-Britannique où la législation en vigueur à l'époque pertinente déclarait explicitement qu'une convention collective signée par un syndicat et un employeur liait à la fois le syndicat, l'employeur et les employés visés par cette convention: voir *Mediation Services Act*, 1968 (C.-B.), c. 26, art. 6.

Dans tout le Canada, et ce depuis plusieurs années, les relations individuelles entre employeur et employé n'ont d'importance qu'à l'étape de l'embauchage et même là, elles sont subordonnées aux clauses de sécurité syndicale des conventions collectives. Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi, d'indemnité de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et le compagnie en tant que parties principales à la convention. Voici un autre extrait des motifs du juge Judson dans l'affaire *Paquet*, à la p. 214:

[TRADUCTION] Si la relation entre employé et syndicat était la même qu'entre mandant et mandataire, une convention collective constituerait un faisceau de contrats individuels entre employeur et employé négociés par le syndicat en tant qu'agent des employés. Selon moi, c'est une fausse interprétation de la nature de la relation juridique propre aux conventions collectives. Le syndicat s'engage par contrat non pas en tant qu'agent ou mandataire mais plutôt en tant que partie contractante indépendante et le contrat qu'il passe avec l'employeur oblige ce dernier à respecter les relations maître-employé à ce qui a été convenu.

² [1959] R.C.S. 206.

The collective agreement in the present case makes the foregoing abundantly clear. Wages and hours of work are, of course, dealt with, and persons who come into the employ do so on the terms of the collective agreement as to wages and hours. They also come under the terms of the collective agreement as to promotion, layoffs, rehiring and preference of transfers to shifts, all of which are regulated in this case by art. XVI of the collective agreement, headed "Seniority". Article V deals with hiring procedure, and gives the union the prior right to supply staff subject to certain exceptions. Discharge is dealt with both in art. IV and in art. VII. Central to all the benefits and obligations that rest upon the union, the employees and the company under the collective agreement are the grievance and arbitration provisions, about which nothing more need be said here. Standing at the forefront of the substantive terms of the collective agreement is art. I under which the union is recognized by the company as "the sole collective bargaining agency for all employees coming under the jurisdiction of this agreement". There is in this collective agreement ample support for the observations of Judson J. in the *Paquet* case.

In my view, therefore, questions such as repudiation and fundamental breach must be addressed to the collective agreement if they are to have any subject-matter at all. When so addressed, I find them inapplicable in the face of the legislation which, in British Columbia and elsewhere in Canada, governs labour-management relations, provides for certification of unions, for compulsory collective bargaining, for the negotiation, duration and renewal of collective agreements. The *Mediation Services Act*, which was in force at the material time in this case, provided in s. 8 for a minimum one year term for collective agreements unless the responsible Minister gave consent to earlier termination, and provided also for the making of collective agreements for longer terms, subject to certain termination options before the full term had run. Neither this Act nor the companion *Labour Relations Act* could operate according to their terms if common law concepts like repudiation and fundamental breach could be

La convention collective présentement en cause illustre très bien ce qui précède. Naturellement, les salaires et la durée du travail y sont réglés et les personnes embauchées sont soumises aux termes de la convention collective à cet égard. Elles sont également soumises aux dispositions de la convention qui traitent des promotions, des mises à pied, du réembauchage et de la préférence de quart, ces questions étant toutes régies en l'espèce par l'art. XVI de la convention collective qui s'intitule «Ancienneté». L'article V traite des procédures d'embauchage et donne au syndicat le droit prioritaire de remplir les cadres, sous réserve de certaines exceptions. Les articles IV et VII traitent du licenciement. Autour des avantages et obligations qui incombent au syndicat, aux employés et à la compagnie liés par la convention collective gravitent les dispositions en matière de grief et d'arbitrage, et il n'y a pas lieu de s'y attarder. L'article I est au premier plan des stipulations de fond de la convention collective. Aux termes de cet article, la compagnie reconnaît le syndicat comme [TRADUCTION] «l'unique agent négociateur pour tous les employés régis par la présente convention». La présente convention collective se prête bien aux remarques formulées par le juge Judson dans l'affaire *Paquet*.

Par conséquent, s'il faut attribuer un objet aux questions de répudiation et de violation d'une disposition fondamentale, on doit s'adresser à la convention collective. Quand on s'y reporte, on les trouve inapplicables en présence de la législation qui, en Colombie-Britannique et ailleurs au Canada, régit les relations patronales-syndicales et prévoit l'accréditation des syndicats, la négociation collective obligatoire ainsi que la négociation, la durée et le renouvellement des conventions collectives. Le *Mediation Services Act* en vigueur à l'époque pertinente prévoyait à l'art. 8 une durée minimum d'un an pour toute convention collective à moins que le Ministre responsable n'ait consenti à un terme plus court, et prévoyait également la négociation de conventions collectives de plus longue durée, sous réserve de certaines options offrant la possibilité de mettre fin prématurément à la convention. Ni cette loi, ni le *Labour Relations Act* ne pourraient être appliqués selon leurs termes si des principes de droit commun tels que la

invoked in relation to collective agreements which have not expired and where the duty to bargain collectively subsists.

In *Re Polymer Corp. and Oil, Chemical and Atomic Workers International Union*³, McRuer C.J.H.C. observed at p. 182 that a collective agreement "is not that sort of contract that can be terminated by repudiation by one party merely because the other party has broken one of its terms". In *C.P.R. Co. v. Zambri*⁴, this Court recognized that the common law relations of employer and employee had been altered by the labour relations legislation of Ontario that was involved in that case, legislation that was comparable to that in British Columbia to which I have referred. Judson J. speaking for four members of this Court said at p. 624 of the *Zambri* case that "when a collective agreement has expired, it is difficult to see how there can be anything left to govern the employer-employee relationship. Conversely, when there is a collective agreement in effect, it is difficult to see how there can be anything left outside except possibly the act of hiring".

The references I have made to the collective agreement in this case, which was in force during the events that gave rise to this litigation, lends substance to the words of Judson J. What is, in truth, left for consideration on the appellant's submissions is whether, notwithstanding the existence and binding effect of the collective agreement, the plaintiffs had ceased to be employees by reason only of their unlawful strike and hence had by their own act excluded themselves from the benefits provided by art. XX of the collective agreement.

The applicable legislation, the *Mediation Services Act*, s. 23, prohibits an employee who is bound by a collective agreement from striking

répudiation et la violation d'une disposition fondamentale pouvaient être invoqués à l'égard de conventions collectives qui ne sont pas encore échues et au regard desquelles l'obligation de négocier collectivement demeure.

Dans *Re Polymer Corp. and Oil, Chemical and Atomic Workers International Union*³, le juge McRuer, le juge en chef de la Haute Cour, a dit, à la p. 182, qu'une convention collective [TRADUCTION] «n'est pas ce genre de contrat qui peut être résilié par répudiation de la part d'une des parties simplement parce que l'autre partie a violé une de ses dispositions». Dans *La compagnie du chemin de fer canadien du Pacifique c. Zambri*⁴, cette Cour a reconnu que les rapports de droit commun entre employeur et employé avaient été modifiés par la législation ontarienne sur les relations de travail qui était en cause dans cette affaire-là, laquelle législation était comparable à celle de la Colombie-Britannique que j'ai mentionnée précédemment. Au nom de quatre membres de cette Cour, le juge Judson a dit à la p. 624 dans *Zambri* que [TRADUCTION] «lorsqu'une convention collective est échue, on peut difficilement concevoir qu'il y ait autre chose qui régit les rapports employeur-employé. Réciproquement, lorsqu'une convention collective est en vigueur, on peut difficilement concevoir que quelque chose lui échappe à l'exception peut-être de l'embauchage».

Les propos du juge Judson sont étayés par les mentions que j'ai faites en l'espèce de la convention collective en vigueur à l'époque des événements qui ont donné lieu au présent litige. Donc, au regard des allégations de l'appelante, nous n'avons en vérité qu'à décider si, malgré l'existence et le caractère obligatoire de la convention collective, les demandeurs avaient cessé d'être des employés du seul fait de leur grève illégale et si ce geste leur avait ainsi fait perdre les avantages prévus à l'art. XX de la convention collective.

Les dispositions législatives applicables, soit l'art. 23 du *Mediation Services Act*, interdisent à tout employé lié par une convention collective de

³ [1961] O.R. 176, aff'd. [1961] O.R. 438 (Ont. C.A.), aff'd. [1962] S.C.R. 338 (*sub nom. Imbleau et al. v. Laskin et al.*).

⁴ [1962] S.C.R. 609.

³ [1961] O.R. 176, conf. [1961] O.R. 438 (Ont. C.A.), conf. [1962] R.C.S. 338 (*sub nom. Imbleau et al. c. Laskin et al.*).

⁴ [1962] R.C.S. 609.

during the term of the agreement. It was open to the company in this case to take disciplinary action against the plaintiffs for participating in an unlawful strike, and it is arguable (although this is not before this Court) that discharge would have been held to be for sufficient cause in the light of all the circumstances, if this issue had gone to arbitration. The company did not, however, take any action against the striking employees and, indeed, insisted in its statement of defence that the employees were not discharged but had, in effect, quit their jobs. No doubt they had quit work, but, far from quitting their jobs, the record shows that they had resorted to strike action as a means of emphasizing their concern for retention of jobs in the plant and as a means of persuading the company to reconsider its decision to curtail available jobs, a decision which was part of an overall plan to phase out the Vancouver operation. Even on the basis of common law concepts, the opinion was unanimous below that the unlawful strike did not *per se* terminate the employer-employee relationship, and I think this is plainly right, and *a fortiori* in the light of governing labour-management relations legislation. It was open to the company to act in relation to the unlawful strike by positive action against the strikers; and, whether or not it saw in the strike an opportunity to accelerate its longer term plan to close out its Vancouver operations, its failure to act against the employees save by closure of the plant brought it within the severance pay obligations of art. XX of the collective agreement.

I would dismiss the appeal with costs.

The judgment of Ritchie, Spence, Pigeon and de Grandpré JJ. was delivered by

DE GRANDPRÉ J. (*dissenting*)—Reduced to its bare essentials, the question put to this Court is the following: When all the members of a union engage in an illegal strike and refuse to report to work until management has changed a decision it is admittedly entitled to take, is there such a

faire la grève pendant la durée de la convention. En l'espèce, la compagnie pouvait prendre des mesures disciplinaires contre les demandeurs en raison de leur participation à une grève illégale, et l'on peut prétendre (bien que cette Cour n'ait pas à trancher cette question) que le licenciement, à la lumière des circonstances, aurait pu être considéré comme justifié si cette question avait été soumise à l'arbitrage. Cependant, la compagnie n'a pris aucune mesure contre les employés en grève et elle a même souligné dans sa défense écrite que les employés n'avaient pas été licenciés mais qu'ils avaient effectivement quitté leur emploi. Il n'y a aucun doute qu'ils avaient cessé de travailler mais, loin de quitter leur emploi, le dossier démontre qu'ils ont eu recours à la grève dans le but de manifester leur désir de sauvegarder l'emploi dans la boulangerie et dans le but de persuader la compagnie de revenir sur sa décision de réduire le nombre de postes disponibles, laquelle décision s'insérait dans le cadre d'un plan général de fermeture éventuelle de la boulangerie de Vancouver. Même sur la base des principes de droit commun, les cours d'instance inférieure ont unanimement décidé que la grève illégale en tant que telle n'a pas mis fin aux rapports employeur-employé, et cette décision me semble tout à fait juste surtout à la lumière de la législation régissant les relations patronales-syndicales. Il était loisible à la compagnie d'opposer une action directe aux grévistes; et, qu'elle ait vu ou non dans la grève l'occasion d'accélérer l'exécution du plan à long terme prévoyant la fin de ses activités à Vancouver, son défaut de prendre certaines mesures à l'encontre de ses employés, hormis la fermeture de la boulangerie, l'obligeait à se conformer aux dispositions touchant l'indemnité de cessation d'emploi que l'on retrouve à l'art. XX de la convention collective.

Je suis d'avis de rejeter le pourvoi avec dépens.

Le jugement des juges Ritchie, Spence, Pigeon et de Grandpré a été rendu par

LE JUGE DE GRANDPRÉ (*dissident*)—En gros, la question soumise à cette Cour est la suivante: lorsque tous les membres d'un syndicat déclenchent une grève illégale et refusent de se rendre au travail jusqu'à ce que l'administration patronale ait modifié une décision qu'elle avait, de l'aveu

breach of a fundamental term of the various contracts of employment that the employer cannot be called upon to perform its part of the contract, in this case to pay severance pay and one week's pay in lieu of notice?

To that question, the trial judge and the majority in the Court of Appeal have given a negative answer whereas Robertson J. concluded in favour of the employer.

The facts are simple and have been detailed at length in the judgments below which have been reported respectively at [1973] 4 W.W.R. 505 and [1974] 3 W.W.R. 114. It is therefore sufficient to recall the following:

- (1) the events with which we are here concerned took place in March 1971;
- (2) the respondents are all members of the Bakery and Confectionery Workers' International Union of America, Local No. 468, the certified bargaining agent for a group of the appellant's employees;
- (3) at the relevant time existed between appellant and the Bakery Workers' Union a collective agreement, the relevant provisions of which will be quoted later;
- (4) for 8 of the 10 years preceding that period, the business had suffered a loss;
- (5) in an effort to reverse that situation, appellant had taken various steps including the decision to supply the Kelowna market in British Columbia with buns produced in its Calgary plant;
- (6) on February 22, 1971, this decision was communicated to the union;
- (7) prior to that date and in the days that followed, numerous communications by telephone and by interviews were exchanged between the union and the appellant; on each and every occasion the latter re-affirmed that its economic situation was such that it was impossible to modify its decision;

général, le droit de prendre, est-ce que cela constitue une violation telle d'une disposition fondamentale des divers contrats de travail que l'employeur ne peut être appelé à exécuter sa part du contrat, soit en l'espèce à payer une indemnité de cessation d'emploi et le salaire d'une semaine au titre de préavis?

Le juge de première instance et la majorité de la Cour d'appel ont répondu négativement à cette question tandis que, de son côté, le juge Robertson a conclu en faveur de l'employeur.

Les faits sont simples et ont été relatés de façon détaillée dans les jugements des cours de première instance et d'appel qui ont été respectivement publiés à [1973] 4 W.W.R. 505 et [1974] 3 W.W.R. 114. Par conséquent, il suffit de ne rappeler que les faits suivants:

- (1) les événements qui nous concernent en l'espèce se sont déroulés au mois de mars 1971;
- (2) les intimés sont tous membres de l'Union internationale des travailleurs en boulangerie et en confiserie d'Amérique, local 468, l'agent négociateur accrédité pour un groupe d'employés de l'appelante;
- (3) à l'époque pertinente, l'Union des travailleurs en boulangerie et l'appelante étaient liées par une convention collective dont les dispositions pertinentes seront citées plus loin;
- (4) durant 8 des 10 dernières années qui ont précédé cette période, l'entreprise avait subi des pertes;
- (5) dans le but de remédier à cette situation, l'appelante avait pris diverses mesures y compris la décision d'approvisionner la région de Kelowna en Colombie-Britannique avec des brioches fabriquées dans sa boulangerie de Calgary;
- (6) le 22 février 1971, cette décision fut transmise au syndicat;
- (7) avant cette date et quelques jours après, de nombreuses communications téléphoniques et réunions ont eu lieu entre le syndicat et l'appelante; à chacune des occasions, cette dernière a réitéré que sa situation économique était telle qu'il lui était impossible de revenir sur sa décision;

- (8) on March 1st, in the afternoon, the members of the Bakery Workers' Union met during working hours and took the decision to go on strike and to remain away from work as long as the decision would not have been modified by the employer;
- (9) in the days that followed, there was no real communication between the parties;
- (10) on March 4th, the directors of the company, in the light of the economic situation and of the fact that in a perishable goods business a clientele is lost rapidly, decided it could do nothing else but close its plant;
- (11) this decision was communicated to the striking union and to the other employees on March 5th, the letter to the striking union reading as follows:

Please be advised that by resolution of its Board of Directors, this Company has determined that it will not re-open its plant at 601 West 10th Avenue, Vancouver, B.C., closed on March 1st, 1971.

The plant will be dismantled and sold.

- (12) the following day, March 6th, each respondent was forwarded a letter couched in the following terms:

As you are no longer an employee of this Company your Unemployment Insurance Bulk Contribution Certificate is enclosed herewith.

To complete the picture, a word should be said about the question raised in the Courts below whether or not the decision of the union summarized in para. 8 above was communicated to the appellant in some fashion prior to the directors' meeting of March 4th? On this point, the trial judge had this to say (p. 508):

The company was duly advised of this decision; and on the three following days no employee who was a member of this union showed up for work.

- (8) dans l'après-midi du 1^{er} mars, les membres de l'Union des travailleurs en boulangerie se sont réunis durant les heures ouvrables et ont décidé de déclencher une grève et de ne pas retourner au travail tant et aussi longtemps que l'employeur ne serait pas revenu sur sa décision;
- (9) dans les jours qui ont suivi, aucune communication n'a véritablement été établie entre les parties;
- (10) le 4 mars, les directeurs de la compagnie décidèrent, à la lumière de la situation économique et du fait qu'une clientèle est rapidement perdue dans une entreprise de biens périssables, que leur seul recours était de fermer la boulangerie;
- (11) le 5 mars, cette décision était transmise au syndicat en grève et aux autres employés et la lettre adressée au syndicat se lisait comme suit:

[TRADUCTION] Prenez avis qu'à la suite d'une résolution de son conseil d'administration, la Compagnie a décidé de ne pas rouvrir sa boulangerie située au 601 ouest, 10^e avenue, Vancouver (Colombie-Britannique), qui était fermée depuis le 1^{er} mars 1971.

La boulangerie sera dégarnie puis vendue.

- (12) Le lendemain, soit le 6 mars, une lettre ainsi rédigée était envoyée à chaque intimé:

[TRADUCTION] Puisque vous n'êtes plus un employé de cette Compagnie, vous trouverez ci-joint votre Certificat de contributions versées en bloc au régime d'assurance-chômage.

Enfin, il faut souffler mot de la question soulevée devant les Cours d'instance inférieure, à savoir si la décision du syndicat que relate le par. (8) ci-dessus a été communiquée ou non d'une certaine façon à l'appelante avant la réunion que ses administrateurs ont tenue le 4 mars? À cet égard, le juge de première instance a dit ce qui suit (p. 508):

[TRADUCTION] La compagnie a été dûment avisée de cette décision; et pour les trois jours qui ont suivi, aucun employé membre de ce syndicat ne s'est présenté au travail.

With this finding, Robertson J.A. did not agree. At p. 120, the report of the judgment in appeal reads as follows:

As I have indicated, there is no evidence to show that the decision arrived at at the meeting on 1st March was communicated to the appellant. As far as appears from the evidence, the employees merely stayed away from work.

On this aspect of the case, there was certainly no reason for Robertson J.A. to set aside the finding of the trial judge, this finding obviously being based on the evidence in general and particularly on that part thereof which indicates that the local press, as well as radio stations, were immediately notified of the decision taken by the meeting of March 1st and that in fact this information was published and broadcasted.

As a result of the foregoing, the respondents, members of the striking union, took an action against appellant claiming one week's pay in lieu of notice as well as severance pay under ss. VII and XX of the collective agreement, the material extracts reading as follows:

ARTICLE VII: NOTICE

Section 1(a) The Company will give regular employees one (1) week's notice or one (1) week's pay in lieu thereof before discharging except that no notice or pay will be given if the discharge is for sufficient cause.

Section 1(b) Employees will give the Company one (1) week's notice when desiring to terminate their employment, except where otherwise mutually agreed.

ARTICLE XX: SEVERANCE PAY

In the event of amalgamation, closure of the plant or a department thereof, or reduction in work force due to automation or technological advances causing a regular full-time employee to lose his or her employment, the Company hereby agrees to pay such an employee severance pay at his or her regular rate of pay according to the following schedule:

Le juge d'appel Robertson n'a pas entériné cette conclusion. A la p. 120, l'arrêt de la Cour d'appel se lit comme suit:

[TRADUCTION] Comme je l'ai souligné, aucune preuve ne démontre que la décision prise à la réunion du 1^{er} mars a été communiquée à l'appelante. Selon la preuve, il semblerait que les employés ne se sont tout simplement pas présentés au travail.

Sur ce point, le juge d'appel Robertson n'avait certainement aucune raison d'infirmer la conclusion du juge de première instance, celle-ci étant manifestement fondée sur la preuve en général et plus particulièrement sur cette partie de la preuve qui révèle que la presse locale, de même que les stations radiophoniques, ont immédiatement été avisées de la décision prise à la réunion du 1^{er} mars et qu'en fait, cette information a été publiée et radiodiffusée.

Les intimés, membres du syndicat en grève, ont alors intenté une action contre l'appelante réclamant de celle-ci le salaire d'une semaine au titre de préavis ainsi qu'une indemnité de cessation d'emploi aux termes des art. VII et XX de la convention collective, dont voici les extraits pertinents:

[TRADUCTION] ARTICLE VII: PRÉAVIS

Paragraphe 1(a) La Compagnie doit donner à ses employés réguliers un préavis d'une (1) semaine ou le salaire d'une (1) semaine au titre de préavis avant tout licenciement, sous réserve qu'aucun préavis ou salaire ne sera donné si le licenciement est justifié.

Paragraphe 1(b) Les employés doivent donner à la Compagnie un préavis d'une (1) semaine lorsqu'ils désirent quitter leur emploi, sauf lorsqu'il en a été convenu autrement.

ARTICLE XX: INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

En cas de fusion, de fermeture de la boulangerie ou d'une de ses divisions, ou de réduction de la main-d'œuvre en raison de l'automation ou des changements technologiques qui entraînent pour un employé régulier permanent la perte de son emploi, la Compagnie s'engage par la présente à payer à l'employé une indemnité de cessation d'emploi au taux régulier de son salaire selon l'échelle suivante:

<i>Full Time</i>	<i>Severance Pay</i>	<i>Employé à plein temps</i>	<i>Indemnité de cessation d'emploi</i>
Consecutive service			
up to 2 years	one week	Années consécutives de service	une semaine
over 2 years	one week's pay for every year of full time service to a maximum of twenty (20) weeks.	2 ans ou moins plus de 2 ans	une semaine de salaire pour chaque année d'exclusivité de service jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines.

The foregoing shall be in addition to the regular week's notice or week's pay in lieu thereof to which such employees may be entitled. This clause does not apply to a temporary lay-off.

On the sole question with which I am dealing, and which is stated in the opening paragraph of these reasons, I can only repeat what was said by McFarlane J.A. (p. 116):

I note that counsel made no distinction in this regard between severance pay and pay in lieu of notice.

Are respondents entitled to claim the benefit of these provisions? In my view, the answer should be in the negative with the result that the action is ill-founded and should have been dismissed.

The contract of employment of each of the respondents with the appellant contains clauses derived from two sources:

- (a) the collective agreement;
- (b) the general law in all matters not covered by the agreement.

Such was the unanimous view of the judges below and this view is totally in accord with the judgments of this Court in *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*⁵ and in *C.P.R. Co. v. Zambri*⁶ when these decisions are read in their entirety.

The obligation of the employee to serve his employer is not spelled out in the collective agreement and may be considered as flowing from the general law. In my view, it is also imposed by the

Cette indemnité s'ajoute au préavis régulier d'une semaine ou au salaire d'une semaine au titre de préavis auquel ont droit ces employés. Cette clause ne s'applique pas en cas de mises à pied temporaires.

En ce qui concerne l'unique question que j'ai abordée et qui est énoncée au début des présents motifs, il suffit de répéter les propos du juge d'appel McFarlane (p. 116):

[TRANSLATION] Je note que l'avocat n'a fait aucune distinction sous ce rapport entre une indemnité de cessation d'emploi et le salaire au titre de préavis.

Les intimés sont-ils en droit de réclamer les avantages prévus par ces dispositions? A mon avis, la réponse devrait être négative, d'où la conclusion que l'action est mal fondée et aurait dû être rejetée.

Le contrat de travail liant chacun des intimés à l'appelante contient des clauses qui émanent de deux sources:

- (a) la convention collective;
- (b) le droit général applicable aux questions non visées par la convention.

Tel a été l'avis unanime de juges des Cours d'instance inférieure et cet avis est totalement conforme aux décisions de cette Cour dans *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*⁵ et dans *La compagnie du chemin de fer canadien du Pacifique c. Zambri*⁶, lorsque ces décisions sont lues intégralement.

L'obligation de l'employé de servir son employeur n'apparaît pas en toutes lettres dans la convention collective et peut être considérée comme découlant du droit général. Selon moi,

⁵ [1959] S.C.R. 206.

⁶ [1962] S.C.R. 609.

⁵ [1959] R.C.S. 206.

⁶ [1962] R.C.S. 609.

collective agreement, the basis of which is that the union will take active steps to ensure that the members of the unit will respect the law, including the obligation not to withdraw their services to the employer through an illegal strike. To me, this is the principle behind *Re Polymer Corp. and Oil, Chemical and Atomic Workers International Union*⁷, as affirmed at [1961] O.R. 438 and eventually by this Court⁸; the no strike clause in that case does not create a difference in law with our own situation.

It follows, in my opinion, that when the employees in concert refuse illegally, as was the case here; to offer their services, they are in breach of the most fundamental obligation of their contracts. When, as was also the case here, this breach acquires a definitive character by effectively destroying the goodwill of the operation, the employer is justified in considering the employees as having definitely broken their contracts of employment. From that moment on, the employer is no longer bound by any of the terms of those contracts, including in the present case the benefits stipulated in the collective agreement. This was the attitude of the employer as is apparent from the facts recalled above in paras. 10, 11 and 12 of my summary. This attitude was perfectly justified in law.

This entire subject-matter has been carefully reviewed by Robertson J.A. in his dissenting opinion which, on this point, starts in the middle of p. 132 of the report. I cannot do any better than to adopt his reasons as my own. To these, I would like to add, however, one reference: *Australian Hardwoods Pty. Ltd. v. Commissioner for Railways*⁹, a decision of the Privy Council where Lord Radcliffe, at p. 742, writes:

A plaintiff who asks the court to enforce by mandatory order in his favour some stipulation of an agreement which itself consists of interdependent undertakings between the plaintiff and the defendant cannot succeed in obtaining such relief if he is at the time in breach of his own obligations.

⁷ [1961] O.R. 176.

⁸ [1962] S.C.R. 338.

⁹ [1961] 1 All E.R. 737.

cette obligation est également imposée par la convention collective car le Syndicat doit s'assurer que les membres de l'unité respecteront la loi, y compris l'obligation de ne pas priver l'employeur de sa main-d'œuvre en déclenchant une grève illégale. A mon avis, tel est le principe qui se dégage de *Re Polymer Corp. and Oil, Chemical and Atomic Workers International Union*⁷ confirmé à [1961] O.R. 438 et plus tard par cette Cour⁸; la clause d'interdiction de grève dans cette affaire-là ne crée aucune différence d'ordre juridique avec la situation en l'espèce.

Je suis d'avis que les employés manquent à l'obligation la plus fondamentale de leurs contrats lorsque, de concert, ils refusent illégalement, comme ce fut le cas en l'espèce, d'offrir leurs services. Lorsqu'un tel manquement va jusqu'à anéantir l'achalandage de l'opération, comme ce fut également le cas en l'espèce, l'employeur peut alors présumer que ses employés ont nettement rompu leurs contrats de travail. A compter de ce moment-là, l'employeur n'est plus lié par aucune disposition de ces contrats, y compris dans la présente affaire les avantages prévus dans la convention collective. Telle fut l'attitude de l'employeur comme en témoignent les faits que relatent les par. 10, 11 et 12 de mon résumé. En droit, cette attitude était parfaitement justifiée.

Toute cette question a été soigneusement examinée par le juge d'appel Robertson dans ses motifs de dissidence qui, sur ce point, débutent au milieu de la p. 132 du recueil. Je ne peux faire davantage qu'adopter d'emblée ses motifs. Cependant, je désirerais citer le passage suivant dans *Australian Hardwoods Pty. Ltd. v. Commissioner for Railways*⁹, une décision du Conseil privé où lord Radcliffe s'est exprimé en ces termes, à la p. 742:

[TRADUCTION] Celui qui demande à la cour une ordonnance en sa faveur enjoignant l'exécution d'une stipulation contenue dans une convention qui, elle-même, consiste en des obligations interdépendantes entre le demandeur et le défendeur, ne peut avoir gain de cause si, à cette époque, il est lui-même en défaut.

⁷ [1961] O.R. 176.

⁸ [1962] R.C.S. 338.

⁹ [1961] 1 All E.R. 737.

I would allow the appeal and dismiss the action with costs throughout.

Appeal dismissed with costs, RITCHIE, SPENCE, PIGEON and DE GRANDPRÉ JJ. dissenting.

Solicitors for the defendant, appellant: Davis & Co., Vancouver.

Solicitors for the plaintiffs, respondents: Guild, Yule, Schmidt, Lane & Murray, Vancouver.

J'accueillerais le pourvoi et rejetterais l'action avec dépend dans toutes les Cours.

Appel rejeté avec dépens, les JUGES RITCHIE, SPENCE, PIGEON et DE GRANDPRÉ étant dissidents.

Procureurs de la défenderesse, appelante: Davis & Co., Vancouver.

Procureurs des demandeurs, intimés: Guild, Yule, Schmidt, Lane & Murray, Vancouver.