

Local 273, International Longshoremen's Association, Local 1764, International Longshoremen's Association, Local 1039, International Longshoremen's Association Appellants;

and

Maritime Employers' Association, Brunterm Limited and Furness Canada (1975) Limited, being companies duly incorporated under the laws of Canada, and having offices in the City of Saint John, New Brunswick Respondents.

1977: December 14, 15; 1978: October 3.

Present: Laskin C.J. and Martland, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz, Estey and Pratte JJ.

ON APPEAL FROM THE SUPREME COURT OF NEW BRUNSWICK, APPEAL DIVISION

Labour law — Injunctions — Illegal strike — Picket lines — Stevedoring — Refusal to cross picket lines — Canada Labour Code, 1972 (Can.), c. 18, s. 107, 123(1), 180, 182, 190 — Trade Unions Act, 1872 (Can.), c. 30, s. 17.

The appellants are three trade unions certified under the *Canada Labour Code*. An interlocutory injunction was issued ordering that they, their officers, members and servants be restrained from continuing or participating in an illegal strike. The injunction resulted from a refusal to report for work on August 11, 1976. The injunction is challenged on the grounds that there were no employees of the respondents at the time of the application for injunction who refused to work, that refusal by members of appellant Locals to cross a lawful picket line was not a strike, and that in any event an injunction could not properly issue against unincorporated trade unions.

Held: The appeal should be dismissed.

There is no merit in the submission that at the critical time there were no employees of the Association. The entire pattern of the stevedoring business in the Port of Saint John has resulted in a rather unusual framework in which the normal employee-employer relationship either does not arise or arises only when a member of the Local reports to the requisitioning member of the Association for a particular job. The Collective Agreements were predicated upon this basis. Members of the Association and members of the Locals were, under the

Association internationale des débardeurs, section locale 273, Association internationale des débardeurs, section locale 1764, Association internationale des débardeurs, section locale 1039, Appelantes;

et

Association des employeurs maritimes, Brunterm Limited et Furness Canada (1975) Limited, compagnies dûment constituées en vertu des lois du Canada et ayant une place d'affaires en la ville de Saint-Jean (Nouveau-Brunswick) Intimées.

1977: 14 et 15 décembre; 1978: 3 octobre.

Présents: Le juge en chef Laskin et les juges Martland, Ritchie, Spence, Pigeon, Dickson, Beetz, Estey et Pratte.

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

Droit du travail — Injonctions — Grève illégale — Piquet de grève — Arrimage — Refus de franchir le piquet de grève — Code canadien du travail, 1972 (Can.), chap. 18, art. 107, 123(1), 180, 182, 190 — Acte concernant les associations ouvrières, 1872 (Can.), chap. 30, art. 17.

Les apppellantes sont trois syndicats accrédités en vertu du *Code canadien du travail*. Une injonction interlocutoire ordonnant que celles-ci, leurs dirigeants, membres et employés s'abstiennent de poursuivre une grève illégale ou d'y participer a été délivrée. L'injonction a fait suite au refus des employés de se présenter au travail le 11 août 1976. Les motifs invoqués contre l'injonction sont qu'au moment de la demande d'injonction, aucun des employés des intimées ne refusait de travailler, que le refus des membres des sections locales appelantes de traverser un piquet de grève licite ne constitue pas une grève et que de toute façon aucune injonction ne pouvait être délivrée contre des syndicats ouvriers qui ne sont pas constitués en corporation.

Arrêt: Le pourvoi doit être rejeté.

La prétention qu'à l'époque en cause l'Association n'avait pas d'employés n'est pas fondée. La structure globale des activités d'arrimage du port de Saint-Jean a amené l'adoption d'un cadre assez inhabituel où la relation normale employeur-employé ne s'établit pas ou ne s'établit que lorsqu'un membre de la section locale commence un travail particulier. Les conventions sont entièrement fondées sur ce principe. En vertu des conventions, les membres de l'Association et les membres des sections locales sont respectivement les employeurs

agreements, employers and employees respectively, whatever their rights and obligations may or may not include under the common law of master and servant. The Locals undertook to supply labour to the employer organization and its component members. It could not therefore be said that the Agreements were designed to operate, and in fact only operated, after the members of the Locals reported to work.

As to the status of the parties the Code and the various provincial labour relations Acts accord to unions rights and obligations different and separate from those of its members. Since the *Taff Vale* case, [1901] A.C. 426, the concept has crystallized whereby trade unions and employer organizations are deemed to have been constituted as legal entities for the purpose of discharging their function and performing their labour relations role. While the *Trade Unions Act, 1872* (Can.), c. 30, is not here applicable, the Locals here are nonetheless legal entities capable of being sued and of being brought before the Court to answer the claims for an injunction prohibiting the participation in the activities found to constitute an illegal strike.

Refusal to cross the picket line of another union cannot be a strike unless it falls within the definition of "strike". Parliament has adopted an objective definition of "strike" the elements of which are a cessation of work "in combination", in "concert" "in accordance with a common understanding". The motive is of no import, as long as there is a cessation of work pursuant to a common understanding. Here the definition is in substance the same in the contracts as in the statute. The common understanding may be considered as resulting from the very union solidarity which forbids the crossing of picket lines. While the contract might have been more precise and included in the definition of strike cessation of work resulting from a refusal to cross a picket line there is no room, given the ordinary meanings of the terms used in the agreements, to import a qualification which would exclude a stoppage of work resulting from the honouring of a picket line by the employees comprising the bargaining unit.

The wording of the Queen's Bench Division in its order "that the Defendants, their officers, members and servants be restrained from continuing or participating in an illegal strike . . ." is unexceptionable and, while it may be more appropriate to adopt the more precise language suggested in *Marengo v. Daily Sketch and Sunday Graphic, Ltd.*, [1948] 1 All E.R. 406, at p. 407, such language has, for many years, been adopted in these injunctions no doubt for the good reason that it

et les employés, quels que puissent être par ailleurs leurs droits et obligations en tant qu'employeurs et employés en *common law*. Les sections locales se sont engagées à fournir de la main-d'œuvre à l'association patronale et à ses membres. On ne peut donc dire que les conventions ne doivent s'appliquer et ne s'appliquent en fait qu'après que les membres des sections locales se sont présentés au travail.

En ce qui concerne la capacité juridique des parties, le Code et les diverses lois provinciales sur les relations de travail accordent aux syndicats des obligations et des droits différents et distincts de ceux de leurs membres. Depuis l'arrêt *Taff Vale*, [1901] A.C. 426, notre droit a admis le concept selon lequel le législateur est censé avoir considéré les syndicats et les associations patronales comme des entités juridiques dans l'exercice de leurs fonctions respectives dans le domaine des relations de travail. Bien que l'*Acte concernant les associations ouvrières*, 1872 (Can.), chap. 30, ne s'applique pas en l'espèce, les sections locales sont des entités juridiques habiles à être poursuivies en justice et à comparaître devant la Cour pour répondre à la demande d'injonction présentée dans le but de leur interdire de participer à des activités qui ont été jugées constituer une grève illégale.

Le refus de franchir un piquet de grève d'un autre syndicat ne peut constituer une grève que s'il répond à la définition de «grève». Le Parlement a adopté une définition de «grève» qui prévoit qu'il doit y avoir arrêt du travail de la part d'employés agissant «conjointement» ou «de concert» ou «de connivence». Le mobile est sans importance, la seule condition étant qu'il y ait arrêt du travail de connivence. En l'espèce, la définition est essentiellement la même dans les conventions et la loi. L'expression «de connivence» vient se greffer au principe de la solidarité syndicale qui interdit de franchir les piquets de grève. La convention aurait pu être plus précise et comprendre dans la définition de grève un arrêt de travail résultant du refus de franchir un piquet de grève, mais il n'est pas possible, étant donné le sens ordinaire des termes utilisés dans les conventions, d'y mettre une restriction qui exclurait un arrêt du travail résultant du respect d'un piquet de grève par les employés de l'unité de négociation.

La formulation utilisée par la Division du Banc de la Reine dans son ordonnance, «que les défendeurs, leurs dirigeants, membres et employés s'abstiennent de poursuivre une grève illégale ou d'y participer . . .», est valable et, même s'il serait plus approprié d'adopter la formule précise proposée dans l'arrêt *Marengo v. Daily Sketch and Sunday Graphic, Ltd.*, [1948] 1 All E.R. 406, à la p. 407, cette formulation a été adoptée dans les injonctions depuis plusieurs années, sans aucun doute

makes the impact and the sense of the order clear to all these likely to be affected thereby. The effect of such an injunction to cease from continuing an illegal strike is quite a different thing, in reality from a mandatory order directing an opera star to sing, as in *Lumley v. Wagner*, (1852) 1 De G.M. & G. 604.

McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough, [1976] 1 S.C.R. 718; *Re Blouin Drywall Contractors Ltd. and United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2486* (1975), 57 D.L.R. (3d) 199; *Nipissing Hotel Limited et al. v. Hotel and Restaurant Employees and Bartenders International Union et al.* (1963), 38 D.L.R. (2d) 675; *The Taff Vale Railway Company v. The Amalgamated Society of Railway Servants*, [1901] A.C. 426; *International Brotherhood of Teamsters v. Therien*, [1960] S.C.R. 265; *O'Laughlin v. Halifax Longshoremen's Association* (1972), 28 D.L.R. (3d) 315; *Vancouver Machinery Depot Ltd. et al. v. United Steelworkers of America et al.*, [1948] 2 W.W.R. 325; *MacMillan, Bloedel Packaging Limited v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Locals 5 and Local 8, et al.* (1976), C.L.L.C. 16, 017; *Tramp Shipping Corporation v. Greenwich Marine Inc.*, [1975] 2 All E.R. 989; *Winnipeg Builders' Exchange et al. v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 et al.* (1966), 57 D.L.R. (2d) 141 aff'd [1967] S.C.R. 628; *E. Gagnon et al. v. Foundation Maritime Limited*, [1961] S.C.R. 435; *Furness Withy and Company Limited and Maritime Employers Association v. International Longshoremen's Association, Local 273*, (1973), 9 N.B.R. (2d) 533; *Lumley v. Wagner* (1852), 1 De G.M. & G. 604; *Re Polymer Corporation Ltd.* (1958), 59 C.L.L.C. para. 18158; *Marengo v. Daily Sketch and Sunday Graphic, Ltd.*, [1948] 1 All E.R. 406; *Re Tilco Plastics Ltd. v. Skuvjat et al.* (1966), 57 D.L.R. (3d) 413; *Mitchell Bros. Truck Lines v. General Truck Drivers and Helpers Union, Local 31 and Walcott*, [1974] 4 W.W.R. 449; *Pacific Press Ltd. v. Vancouver Typographical Union Local 226 et al.* (1971), 15 D.L.R. (3d) 212.

APPEAL from a judgment of the Supreme Court of New Brunswick, Appeal Division, dismissing an appeal from an interlocutory injunction of Stratton J. Appeal dismissed.

Eric L. Teed, Q.C., for the appellants.

G. Christopher Collier, for the respondents.

pour la bonne raison que la portée et le sens de l'ordonnance apparaissent ainsi clairement aux personnes qui sont vraisemblablement visées. L'effet d'une injonction ordonnant la cessation d'une grève illégale est tout à fait différent en fait d'une ordonnance qui enjoint à un chanteur d'opéra de chanter, comme c'était le cas dans *Lumley v. Wagner*, (1852) 1 De G.M. & G. 604.

Jurisprudence: *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718; *Re Blouin Drywall Contractors Ltd. and United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2486* (1975), 57 D.L.R. (3d) 199; *Nipissing Hotel Limited et al. v. Hotel and Restaurant Employees and Bartenders International Union et al.* (1963), 38 D.L.R. (2d) 675; *The Taff Vale Railway Company v. The Amalgamated Society of Railway Servants*, [1901] A.C. 426; *International Brotherhood of Teamsters c. Therien*, [1960] R.C.S. 265; *O'Laughlin v. Halifax Longshoremen's Association* (1972), 28 D.L.R. (3d) 315; *Vancouver Machinery Depot Ltd. et al. v. United Steelworkers of America et al.*, [1948] 2 W.W.R. 325; *MacMillan, Bloedel Packaging Limited v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 5 and Local 8, et al.* (1976), C.L.L.C. 16, 017; *Tramp Shipping Corporation v. Greenwich Marine Inc.*, [1975] 2 All E.R. 989; *Winnipeg Builders' Exchange et al. c. International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 et al.* (1966), 57 D.L.R. (2d) 141 confirmé par [1967] R.C.S. 628; *E. Gagnon et autres c. Foundation Maritime Limited* [1961] R.C.S. 435; *Furness Withy and Company Limited and Maritime Employers Association v. International Longshoremen's Association, Local 273*, (1973), 9 N.B.R. (2d) 533; *Lumley v. Wagner* (1852), 1 De G.M. & G. 604; *Re Polymer Corporation Ltd.* (1958), 59 C.L.L.C. para. 18158; *Marengo v. Daily Sketch and Sunday Graphic, Ltd.*, [1948] 1 All E.R. 406; *Re Tilco Plastics Ltd. v. Skuvjat et al.* (1966), 57 D.L.R. (3d) 413; *Mitchell Bros. Truck Lines v. General Truck Drivers and Helpers Union, Local 31 and Walcott*, [1974] 4 W.W.R. 449; *Pacific Press Ltd. v. Vancouver Typographical Union Local 226 et al.* (1971), 15 D.L.R. (3d) 212.

POURVOI à l'encontre d'un arrêt de la Division d'appel de la Cour suprême du Nouveau-Brunswick qui a rejeté un appel d'une injonction interlocutoire du juge Stratton. Pourvoi rejeté.

Eric L. Teed, c.r., pour les appétantes.

G. Christopher Collier, pour les intimées.

The judgment of the Court was delivered by

ESTEY J.—The issuance of an injunction against three trade unions certified under the *Canada Labour Code*, 1972 (Can.), c. 18, is challenged principally on the grounds that there were no employees of the respondents at the time of the application for injunction who refused to work, that refusal by members of the appellant Locals to cross a lawful picket line is not a strike and therefore there is no proper basis for the issuance of an injunction, and that an injunction may not properly issue against unincorporated trade unions. There are subsidiary issues raised in the course of argument which will be dealt with as they arise.

There were concurrent findings below that there was a strike and that it was illegal. Limerick J.A. of the New Brunswick Court of Appeal stated:

There was sufficient admissible material in the affidavits on which the trial Judge could find an illegal strike was being engaged in.

... In this case there is not only a lack of evidence of any further action being taken by the Locals to get the men back to work such as disciplining its members or even threatening to discipline them but there is evidence that the officers of the Locals, some of whom gave the orders to report for work, themselves failed to report for work in spite of the union agreement to supply all necessary work force required by the employer. Such refusal by the officers not only directly involved the Locals but also encouraged the strike by their members.

Nothing has been drawn to the attention of this Court to disturb these conclusions on the facts and therefore the issues in law raised in this appeal must be approached, in my view of the record, on the basis of these findings. Even so, the discussion of the legal issues requires some relations of the circumstances of the case. Several stevedoring companies operating in the harbour of Saint John, New Brunswick, joined together for labour relations purposes in an employees' organization, The Maritime Employers' Association, one of the

Le jugement de la Cour a été rendu par

LE JUGE ESTEY—Les principaux motifs invoqués contre la délivrance d'une injonction à l'encontre de trois syndicats accrédités en vertu du *Code canadien du travail*, 1972 (Can.), chap. 18, sont qu'au moment de la demande d'injonction, aucun des employés des intimés ne refusait de travailler, que le refus des membres des sections locales appelantes de traverser un piquet de grève licite ne constitue pas une grève et qu'en conséquence, il n'y a pas matière à injonction et en outre, qu'aucune injonction ne peut être délivrée contre des syndicats ouvriers qui ne sont pas constitués en corporation. Les questions subsidiaires soulevées dans les plaidoiries seront examinées au fur et à mesure qu'elles se poseront.

Les cours d'instance inférieure ont conclu qu'il y avait grève et qu'elle était illégale. Le juge Limerick de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a déclaré:

[TRADUCTION] Les affidavits contiennent suffisamment d'allégations recevables pour que le juge de première instance puisse conclure qu'une grève illégale était en cours.

... En l'espèce, non seulement, il n'y a aucune preuve que les sections locales ont pris des mesures supplémentaires pour inciter leurs membres à retourner au travail, comme des mesures disciplinaires ou des menaces de mesures disciplinaires, mais la preuve démontre que les dirigeants des sections locales, dont certains avaient ordonné le retour au travail, ne se sont pas eux-mêmes présentés au travail, malgré l'engagement pris par le syndicat de fournir toute la main-d'œuvre nécessaire à l'employeur. Ce refus des dirigeants a non seulement impliqué directement les sections locales, mais il a également incité leurs membres à poursuivre la grève.

Aucune preuve n'a été soumise à cette Cour qui permettrait d'écartier ces conclusions sur les faits et, en conséquence, les questions de droit soulevées par le présent pourvoi doivent, à mon avis, être étudiées à la lumière de ces conclusions. Néanmoins, l'examen des questions juridiques exige un exposé sommaire des circonstances de l'espèce. Plusieurs compagnies d'arrimage de Saint-Jean (Nouveau-Brunswick) ont formé, aux fins de leurs relations de travail, une association d'employeurs, l'Association des employeurs maritimes, une des

plaintiffs—respondents (hereinafter referred to as the “Association”). The two other plaintiffs—respondents are corporate members of the Association. There is nothing in the record to indicate whether the Association is incorporated or even whether it has been designated by an order of the Board under s. 131 of the Code, as “employer” for the purpose of certification of the appellant trade unions as the bargaining agents of persons employed by the component membership of the Association. No issue was raised in the courts below on the status of the respondent organization. The only description of the Association appears in an affidavit in which the following statement is made:

The Maritime Employers Association is an Employer's organization which acts on behalf of all of its members in the Port of Saint John for all labour negotiations and labour contract administration with each of the Defendant Unions.

The Association appears to be “an employers' organization” as the term is defined in s. 107(1) of the Code, and in each Collective Agreement it is recited that the Association is acting for and on behalf of its members “contracting stevedores, handling vessels, . . . within . . . the Port of Saint John, N.B.”. It is of some significance that in each of the three Collective Agreements, the Local

... recognizes the Maritime Employers Association as the exclusive bargaining agent for its members in the Port of Saint John, N.B.

Elsewhere, for example, Art. 2:02(b) of the Local 273 Agreement, reference is made to work being “under the control of the employer” and the Agreements proceed on the common footing that the Association is the employer for the purposes of the Collective Agreement and operations thereunder. Throughout the Agreements the Association is sometimes referred to as “the Company” or as “management”.

The three defendants-appellants trade unions (hereinafter referred to as the “Locals”) are trade unions within the meaning of that term as defined in the Code and each is a Local of the International Longshoremen's Association. Each of these Locals entered into a Collective Agreement with

demanderesses intimées (appelée ci-après l’«Association»). Les deux autres demanderesses intimées sont des compagnies membres de l’Association. Le dossier ne dit pas si l’Association est constituée en corporation ni si elle a été désignée par le Conseil, en vertu de l’art. 131 du Code, comme «employeur» aux fins de la demande d'accréditation des syndicats appellants à titre d'agents négociateurs des personnes employées par les membres de l’Association. La question de la capacité juridique de l’Association intimée n'a pas été soulevée devant les cours d'instance inférieure. La seule description de l’Association se trouve dans un affidavit dont voici un extrait:

[TRADUCTION] L’Association des employeurs maritimes est une association d'employeurs qui agit, au port de Saint-Jean, au nom de tous ses membres pour toutes les négociations et l'administration des conventions collectives conclues avec chacun des syndicats défendeurs.

L’Association semble être une «association patronale» au sens du par. 107(1) du Code, et chaque convention collective prévoit que l’Association agit pour ses membres et en leur nom en [TRADUCTION] «retenant les services de débardeurs et en prenant en charge les navires . . . à l'intérieur . . . du port de Saint-Jean (N.-B.)». On remarque que, dans chacune des trois conventions collectives, la section locale

[TRADUCTION] . . . reconnaît l’Association des employeurs maritimes comme le seul agent négociateur pour ses membres au port de Saint-Jean (N.-B.)

Ailleurs, par exemple au par. 2:02b) de la convention de la section locale 273, on parle du travail entrepris [TRADUCTION] «sous la direction de l'employeur». Les conventions sont toutes fondées sur la reconnaissance de l’Association comme employeur aux fins de la convention collective et de son application. Dans les conventions, l’Association est parfois appelée «la compagnie» ou «la direction».

Chacun des trois syndicats défendeurs-appelants (appelés ci-après les «sections locales») est un syndicat au sens de la définition du Code et une section locale de l’Association internationale des débardeurs. Chacune de ces trois sections locales a conclu une convention collective avec l’Associa-

the Association. In each case the Agreement generally asserts, as in the case of the Local 273 Agreement:

The purpose of this Agreement is to promote satisfactory relations between the Companies, the Association and the Union, to ensure greater efficiency in the work performed, to provide machinery for the prompt disposition of grievances, and to establish working conditions to be strictly observed by all parties, as well as hours of work and wage rates for all employees covered by this Agreement.

In each Agreement the Locals undertake and agree to supply the labour required by the members of the Association and the Association in turn agrees to assign the work as described in the Collective Agreement to members of the Locals so long as they are recognized by certification. Of primary significance in these proceedings is clause 12:01 in the Agreement of Local 273 (11:01 in the Agreement of Local 1764 and Section X(a) of the Agreement with Local 1039):

12:01

In view of the orderly arrangements provided by this Agreement for the settling of grievances the Union agrees that during the lifetime of this Agreement there shall be no strike, slowdown or stoppage of work either complete or partial, and Management agrees that there will be no lockout.

Two of the three Agreements define "strike" as including

... (a) a cessation of work or a refusal of/to work or to continue to work or to report for work by employees in combination or in concert or in accordance with a common understanding, ...

The third does not define the word "strike". "Strike" is defined in s. 107(1) of the Code in substance in the same terms as in the Agreements mentioned above.

Prior to the incidents giving rise to these proceedings, a legal strike was commenced by the members of the National Harbours Board Police employed in the Port of Saint John, and the police, in the course of that strike, established picket lines in the entrance to the port's facilities. The employers of the police were not, of course, the employers

tion. Dans chaque cas, la convention affirme de façon générale, comme dans la convention de la section locale 273:

[TRADUCTION] Cette convention vise à favoriser l'établissement de rapports satisfaisants entre les compagnies, l'Association et le Syndicat, à accroître l'efficacité du travail, à fournir des mécanismes facilitant le règlement rapide des griefs et à instaurer les conditions de travail qui devront être strictement respectées par toutes les parties, de même que les horaires et les taux de salaire de tous les employés assujettis à la présente convention.

Dans chaque convention, les sections locales s'engagent à fournir la main-d'œuvre réclamée par les membres de l'Association et, en contrepartie, l'Association accepte d'attribuer le travail de la manière décrite dans la convention collective aux membres des sections locales, aussi longtemps que ces dernières sont accréditées. La clause 12:01 de la convention collective de la section locale 273 (11:01 de la convention de la section locale 1764 et l'al. Xa) de celle de la section locale 1039) est de première importance en l'espèce:

[TRADUCTION] 12:01

Compte tenu des procédures de règlement des griefs prévues à la convention, le syndicat convient qu'il n'y aura ni grève, ni ralentissement de travail, ni arrêt de travail, complet ou partiel, pendant toute la durée de la convention et la direction convient qu'il n'y aura pas de lockout.

Aux termes de deux des trois conventions, «grève» s'entend

[TRADUCTION] ... a) d'un arrêt de travail ou d'un refus de travailler ou de continuer de travailler ou de se présenter au travail, de la part d'employés agissant conjointement, de concert ou de connivence, ...

La troisième ne contient aucune définition du mot «grève». Le par. 107(1) du Code donne, pour l'essentiel, la même définition de ce mot que les conventions susmentionnées.

Avant les incidents qui ont donné naissance aux présentes procédures, les membres de la police du Conseil des ports nationaux du port de Saint-Jean ont déclenché une grève légale et ont établi des piquets de grève à l'entrée du port. Les employeurs de la police n'étaient évidemment pas les employeurs des membres des appellants; le conflit

of the members of the appellants; the conflict here arose because of the common *situs* of employment around which the police placed a picket line. The members of the three Locals refused to cross the police picket lines and on their failure to do so and to report to work, shipping operations in the Port of Saint John were closed down.

The Locals take the position that at the critical times in question in these proceedings, there were no employees of the Association and hence there could be no strike. There is no merit to this submission. The entire pattern of business in the Port of Saint John apparently has led all parties to the Collective Agreements to adopt the rather unusual framework revealed by the Agreements as summarized above. The nature of the stevedoring industry has itself been recognized as unusual by Parliament when it adopted s. 132 of the Code which authorizes the Board when dealing with the longshoring industry to establish appropriate units for collective bargaining on the basis of geographic areas where the areas include two or more employers, and to certify a trade union as the bargaining agent for such a geographic area.

The pattern established by the Agreements is simple. When a participating employer of stevedores requires labour for the unloading of vessels, the employer notifies the Local in the manner prescribed by the Agreement and the Local assigns to that employer the work forces required. The Agreements, by detailed provisions, establish the method of computing the pay and the procedure for regulating the hours worked by each member of the Local for the employer company. Thus in a technical sense, the relationship of employee-employer as it is recognized in the common law, may not arise until the member of the Local has reported to the requisitioning member of the Association for work in the Port of Saint John. Beyond that technical basis, the argument has no merit. When these Collective Agreements were signed by the officers of the Association and the officers of the Locals, all the parties to the Agreements recognized the peculiar or particular characteristics of the stevedoring business in the Port of Saint John; the Local for its part undertook to supply the required labour, and the Association, on behalf

en l'espèce est né du fait que les policiers ont placé leurs piquets de grève autour du lieu de travail commun. Les membres des trois sections locales ont refusé de franchir les piquets et de se présenter au travail, et ont ainsi paralysé les activités de transport maritime du port de Saint-Jean.

Les sections locales prétendent qu'à l'époque en cause, l'Association n'avait pas d'employés et donc qu'il ne pouvait y avoir de grève. Cette prétention n'est pas fondée. La structure globale des activités du port de Saint-Jean a apparemment amené toutes les parties aux conventions collectives à adopter le cadre assez inhabituel qui ressort des conventions résumées précédemment. Le Parlement a lui-même reconnu la nature particulière de l'industrie de l'arrimage lorsqu'il a adopté l'art. 132 du Code qui autorise le Conseil, pour le secteur du débardage, à établir des unités habiles à négocier collectivement sur la base de régions géographiques lorsque les régions comptent deux employeurs ou plus et à accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur pour cette région.

Le système établi par les conventions est simple. Lorsqu'une entreprise d'arrimage participante a besoin de main-d'œuvre pour décharger les navires, elle en avise la section locale de la façon prévue à la convention et la section locale attribue à cet employeur la main-d'œuvre demandée. Les conventions prévoient en détail la façon de calculer la paye et un système de contrôle des heures de travail de chaque membre de la section locale pour l'employeur. Strictement parlant, la relation employeur-employé reconnue par la *common law* ne s'établit que lorsque le membre de la section locale commence à travailler au port de Saint-Jean pour le membre de l'Association qui requiert ses services. Mis à part cet aspect, l'argument n'est pas fondé. Lorsque ces conventions collectives ont été signées par les représentants de l'Association et ceux des sections locales, toutes les parties ont reconnu les particularités du secteur de l'arrimage au port de Saint-Jean; la section locale s'engageait pour sa part à fournir la main-d'œuvre demandée et l'Association, au nom de ses membres employeurs, s'engageait à attribuer le travail d'ar-

of its member employers, undertook to assign stevedoring work only to members of the Locals. The Agreements in their entirety are predicated upon this relationship and on the fact that labour would be required only when work was available to be performed and that hence the remuneration would be paid to members of the Locals only when services are requisitioned by the Association members pursuant to the terms of the Collective Agreements. For the purposes of collective bargaining and labour relationships under the resulting Collective Agreements, members of the Association and members of the Locals were respectively employers and employees from the onset of the Agreements, whatever their rights and obligations may or may not include under the common law of master and servant. This issue was settled in principle by this Court in *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*¹ where Chief Justice Laskin stated at pp. 724-5:

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 Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée* (1959), 18 D.L.R. (2d) 346 at pp. 353-4, [1959] S.C.R. 206 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

rimage uniquement aux membres des sections locales. Les conventions sont entièrement fondées sur ce rapport et sur le fait qu'il n'y a demande de main-d'œuvre que lorsqu'il y a du travail à effectuer et donc que les membres des sections locales ne sont rémunérés que lorsque leurs services sont requis par les membres de l'Association, conformément aux termes des conventions collectives. Aux fins des négociations collectives et des relations de travail sous le régime des conventions collectives en résultant, les membres de l'Association et les membres des sections locales sont respectivement les employeurs et les employés dès l'entrée en vigueur des conventions, quels que puissent être par ailleurs leurs droits et obligations en tant qu'employeurs et employés en *common law*. Cette Cour a établi ce principe dans l'arrêt *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*¹, où le juge en chef Laskin déclare (aux pp. 724 et 725):

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 appelle, 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. c. Compagnie Paquet Ltée* (1959), 18 D.L.R. (2d) 346, aux pp. 353-354, [1959] R.C.S. 206, 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,

¹ [1976] 1 S.C.R. 718.

¹ [1976] 1 R.C.S. 718.

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.

These observations, made with reference to British Columbia labour relations legislation, apply equally to the Code and the Collective Agreements here before us.

The employees, as the term is used in the Collective Agreements herein, are of course the members of the Local on whose behalf the Local has undertaken to supply labour to the employer organization and its component members. It cannot be said that the Agreements were designed to operate and in fact operated only after the members of the Locals reported to work. The Agreements contemplate a relationship under which both parties have obligations commencing the effective date of the Agreement and under which the Association represents all its members and the Locals represent all their members. This is not only the general framework of the Agreements but it is supported in detail by the very terms of the Agreements, including for example s. 1 of the Local 1764 Agreement (the Local 273 and Local 1039 Agreements contain comparable provisions) which refers to "all employees who are subject to the provisions of this Agreement". The converse situation arose in *Re Blouin Drywall Contractors Ltd. and United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2486*², where the union and the employees sought to take advantage of a similar employment arrangement under a collective agreement. Brooke, J., speaking for the Court, stated at p. 208:

² (1975), 57 D.L.R. (3d) 199.

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 la compagnie en tant que parties principales à la convention.

Ces observations, relatives à la législation du travail de la Colombie-Britannique, s'appliquent également au Code et aux conventions collectives en cause ici.

Les employés, au sens des conventions collectives pertinentes, sont bien sûr les membres de la section locale au nom desquels cette dernière s'est engagée à fournir de la main-d'œuvre à l'Association patronale et à ses membres. On ne peut dire que les conventions ne doivent s'appliquer et ne s'appliquent en fait qu'après que les membres des sections locales se sont présentés au travail. Les conventions prévoient une situation où les deux parties ont des obligations dès la date d'entrée en vigueur de la convention et où l'Association et les sections locales représentent tous leurs membres respectifs. Ceci ne ressort pas uniquement du cadre général des conventions, mais également des dispositions de détail des conventions; par exemple, l'art. 1 de la convention de la section locale 1764 (les conventions des sections locales 273 et 1039 contiennent des dispositions semblables) parle de [TRADUCTION] «tous les employés qui sont assujettis aux dispositions de cette convention». La situation inverse s'est présentée dans l'affaire *Re Blouin Drywall Contractors Ltd. and United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2486*², où le syndicat et les employés cherchaient à tirer avantage d'une entente similaire prévue dans une convention collective. Parlant au nom de la Cour, le juge Brooke a déclaré (à la p. 208):

² (1975), 57 D.L.R. (3d) 199.

While ss. 37(9) and 42 of the *Labour Relations Act* do not extend the binding effect of a collective agreement or arbitration award made pursuant thereto beyond "employees", I do not regard these sections as prohibiting the negotiating parties from agreeing to confer rights or benefits on non-employee members of the union and that such rights and benefits may then be the subject of grievance procedure and within the jurisdiction of an arbitration board under the agreement. Collective agreements in this industry have developed to include benefits to non-employees who are union members. In this industry, there is no continuing employment and so collective agreements have developed to ensure a source of labour to the contractor, to provide for preference in the employment of trade union members and, while establishing the terms and conditions of such employment, to provide other benefits which may become due or payable at a time when the union member is not employed.

I turn then to the status of the parties to the Collective Agreements. No issue was made at trial or in the Court of Appeal as to the status and capacity in these proceedings of the Association but in this Court, counsel for the Locals took the position that the Association was not an employer and accordingly had no status to make the application for injunction herein successfully made below. The history of the Canadian labour movement in general, and labour law in particular, has been a struggle for status and recognition of trade unions without at the same time exposing the representatives of the employees, the trade unions, to debilitating, if not paralysing, forays in the courts. The use of the corporate mode was avoided largely for this reason, despite the obvious facility it would have afforded in the acquisition and holding of property, and in the establishment of limited liability for the membership. Almost the earliest labour legislation in this country, the *Trade Unions Act*, first enacted in 1872, 35 Vict., c. 30, and in the United Kingdom, the *Trade Unions Act* of 1871, attempted to make the corporate shelter available to the union without risking the loss of the treasury of the union contributed by members from their own resources.

Modern legislation in this country has come to this solution by a different route. The Code and

[TRADUCTION] Bien que le par. 37(9) et l'art. 42 de la *Labour Relations Act* n'étendent pas à ceux qui ne sont pas des «employés» l'application obligatoire d'une convention collective ou d'une décision arbitrale rendue conformément à celle-ci, je ne considère pas que ces articles interdisent aux parties d'accorder les mêmes droits et avantages aux membres du syndicat qui ne sont pas des employés, et ces droits et avantages peuvent alors faire l'objet d'une procédure de grief et relever de la compétence d'un conseil d'arbitrage, en vertu de la convention. Les conventions collectives de ce secteur ont étendu leurs avantages aux membres du syndicat qui ne sont pas des employés. Dans ce secteur, le travail n'est pas continu. Les conventions collectives assurent de la main-d'œuvre à l'entrepreneur, donnent une priorité d'emploi aux membres du syndicat et, tout en établissant les termes et conditions de cet emploi, prévoient d'autres avantages qui peuvent être dus ou exigibles à un moment où le membre du syndicat n'est pas un employé.

Je passe maintenant à la capacité juridique des parties aux conventions collectives. La question n'a été soulevée ni en première instance ni en Cour d'appel en ce qui concerne l'Association, mais devant cette Cour l'avocat des sections locales a soutenu que celle-là n'était pas un employeur et n'avait donc pas capacité pour présenter la demande d'injonction accordée par les tribunaux d'instance inférieure. L'histoire du mouvement ouvrier canadien en général, et du droit du travail en particulier, est celle d'une lutte engagée pour faire reconnaître le statut particulier des syndicats sans pour autant exposer les représentants des employés, les syndicats, à des incursions devant les tribunaux qui pourraient les affaiblir, sinon les paralyser. C'est en grande partie pour cette raison qu'on a évité de les constituer en corporation, même si cela aurait facilité l'acquisition et la possession de biens, et l'établissement d'une responsabilité limitée des membres. Une des premières lois adoptées en législation du travail dans ce pays, l'*Acte concernant les associations ouvrières* (1872, 35 Vict., chap. 30) et, au Royaume-Uni, la *Trade Unions Act* de 1871, visaient à permettre au syndicat de recourir à la constitution en corporation sans risquer de perdre les ressources accumulées à même les contributions personnelles des membres du syndicat.

La législation canadienne actuelle est parvenue à cette solution par une autre voie. Le Code et les

the various provincial labour relations Acts accord to the union rights which are different and separate from those of its members, as well as obligations which are distinct from those imposed on the employees the union represents. Certification is a case in point. Only a trade union or a council of trade unions, as defined by the Code, may apply for or receive certification. On the other hand, only employees may participate in any resulting representational vote. As a consequence of certification, ss. 136 and 146 of the Code grant to the union as bargaining agent the exclusive right to represent all employees in the bargaining unit in collective bargaining with the employer or the employers' organization. Complex provision is made for the substitution of one trade union for another as a bargaining agent of the employees, as well as for merger or amalgamation of unions and the transfer of jurisdiction between the unions. These same statutes have created a concept of a collective agreement to which only a trade union, or a council of trade unions, and an employer or an employers' organization may be a party. Concepts unknown in the law of contracts for the renewal of and for a "bridge" between old and new collective agreements have been attached to the collective agreement institution. A triangular or three-party effect is given by statute to the binding quality of the collective agreement so that the agreement binds not only the signatory employer and bargaining agent but also the employees in the bargaining unit whether or not they be members of the bargaining agent union (*vide s. 154*) as well as any employer members of an employers' organization designated by the Board under s. 131. The collective agreement may require as well the payment of union dues by employees represented by the trade union by the deduction of such dues from wages by the employer and for their remittance to the trade union. This provision (s. 162) sharply delineates the concurrent but distinct rights and duties of the two parties, and between the trade union and the represented employees.

In the area of strikes and lockouts, the relations of the employer and the bargaining agent are detailed by the Code (as well as the comparable provincial statutes) and there are many other features in the landscape of labour relations created

diverses lois provinciales sur les relations de travail accordent au syndicat des obligations et des droits différents et distincts de ceux de ses membres. L'accréditation en est un exemple. Seuls un syndicat ou un conseil de syndicats, tels que définis au Code, peuvent demander et obtenir l'accréditation. En revanche, seuls les employés peuvent participer à un scrutin subséquent de représentation. Par suite de l'accréditation, les art. 136 et 146 du Code accordent au syndicat, à titre d'agent négociateur, le droit exclusif de représenter tous les employés de l'unité de négociation dans les négociations collectives avec l'employeur ou l'association patronale. Des dispositions complexes régissent la substitution d'un syndicat à un autre comme agent négociateur des employés, la fusion de syndicats et le transfert de compétences entre des syndicats. Ces lois ont créé la notion d'une convention collective à laquelle seuls un syndicat ou un conseil de syndicats et un employeur ou une association patronale peuvent être parties. Dans le cas des conventions collectives, on a développé des concepts inconnus en droit contractuel pour leur renouvellement et pour réglementer la période de transition entre une convention expirée et une nouvelle convention. Aux termes de la loi, la convention collective devient un pacte tripartite car elle lie non seulement l'employeur signataire et l'agent négociateur, mais également les employés de l'unité de négociation, qu'ils soient ou non membres du syndicat négociateur (voir l'art. 154), ainsi que tout employeur membre d'une association patronale désignée par le Conseil en vertu de l'art. 131. La convention collective peut aussi exiger que l'employeur retienne sur le salaire des employés les cotisations syndicales et verse ces sommes au syndicat. Cette disposition (art. 162) délimite nettement les droits et devoirs connexes mais distincts des deux parties, ainsi que ceux du syndicat et des employés représentés.

En ce qui concerne les grèves et les lockouts, les relations entre l'employeur et l'agent négociateur sont définies par le Code (ainsi que ses équivalents provinciaux). Bien d'autres points du domaine des relations de travail prévus au Code, qu'il n'est pas

by the Code which need not be discussed here but which further illustrate the character of the 'legal entity' which Parliament has here established, and the relationships between the entities within the community of labour relations there established. I will refer only to s. 185 as a last comment on this aspect. By this section, the parties to a collective agreement are subject to many restrictions deemed by the legislators to be required in order to achieve the balance between parties to the bargaining process so as to keep the machine in motion. Violation of these restrictions entail penalties, including penalties imposed on prosecution of the employer by the trade union. Section 193 provides that such prosecution may be

brought against and in the name of employers' organization, a trade union, or a council of trade unions

and for these purposes such parties are deemed to be a "person".

Much has been said in the courts already about the status in law of a trade union. Before assessing some of these authorities, it is well to recall that in some provinces, action against unions in court is curbed by statutes such as *The Rights of Labour Act* of Ontario, R.S.O. 1970, c. 416, s. 3(2) which provides:

A trade union shall not be made a party to any action in any Court unless it may be so made a party irrespective of any of the provisions of this *Act* or of *The Labour Relations Act*.

This statute was considered by Spence J., then sitting as a trial judge in *Nipissing Hotel Limited et al. v. Hotel and Restaurant Employees and Bartenders International Union et al.*³ *The Rights of Labour Act* was found to be a bar to naming a trade union as a party to an action for an injunction after the Court had determined that *The Labour Relations Act* of Ontario had created the union as a juridical person which without the prohibition contained in the former statute could have been named as a party. This judgment and earlier cases in the same Court found their root in the pronouncement of Farwell J. in *The Taff Vale Railway Company v. The Amalgamated Society*

nécessaire d'examiner ici, illustrent également la nature de l'«entité juridique» créée par le Parlement et les rapports entre les diverses entités du monde des relations de travail. Mon dernier commentaire sur cet aspect de la question porte sur l'art. 185. Cet article assujettit les parties à une convention collective à plusieurs restrictions que les législateurs ont estimées nécessaires pour maintenir l'équilibre entre les parties au processus de négociation et assurer le bon fonctionnement du système. La violation de ces restrictions entraîne des peines, y compris des peines consécutives à des poursuites intentées contre l'employeur par le syndicat. L'article 193 prévoit que ces poursuites peuvent être

intentées contre une association patronale, un syndicat ou un conseil de syndicats et en leur nom

et, à cette fin, les parties sont censées être des «personnes».

Les tribunaux ont déjà longuement traité de la capacité juridique d'un syndicat. Avant d'examiner quelques arrêts, il convient de rappeler que dans certaines provinces, les actions contre les syndicats sont limitées par des lois comme *The Rights of Labour Act* de l'Ontario, R.S.O. 1970, chap. 416, dont le par. 3(2) prévoit:

[TRADUCTION] Un syndicat ne peut être partie à une action en justice que s'il peut l'être indépendamment de toute disposition de la présente *Loi* ou de *The Labour Relations Act*.

Le juge Spence, siégeant alors en première instance dans l'affaire *Nipissing Hotel Limited et al. v. Hotel and Restaurant Employees and Bartenders International Union et al.*³, a étudié cette question et jugé que *The Rights of Labour Act* empêche de désigner un syndicat comme partie à une action visant à obtenir une injonction, après avoir décidé que *The Labour Relations Act* fait du syndicat une personne juridique qui, n'eût été l'interdiction prévue à la première loi, aurait pu être désignée comme partie. Ce jugement, et les arrêts précédents de ladite Cour, prennent leur source dans la décision rendue par le juge Farwell dans *The Taff Vale Railway Company v. The Amal-*

³ (1963), 38 D.L.R. (2d) 675.

³ (1963), 38 D.L.R. (2d) 675.

of *Railway Servants*⁴, at p. 429 (and adopted by Lords Halsbury, Macnaghten, Shand and Brampton at pp. 436 et seq.).

Now, although a corporation and an individual or individuals may be the only entity known to the common law who can sue or be sued, it is competent to the Legislature to give to an association of individuals which is neither a corporation nor a partnership nor an individual a capacity for owning property and acting by agents, and such capacity in the absence of express enactment to the contrary involves the necessary correlative of liability to the extent of such property for the acts and defaults of such agents. It is beside the mark to say of such an association that it is unknown to the common law. The Legislature has legalised it, and it must be dealt with by the Courts according to the intention of the Legislature . . .

Halsbury, L.C. in adopting the judgment of Farwell J. stated the following at p. 436:

If the Legislature has created a thing which can own property, which can employ servants, and which can inflict injury, it must be taken, I think, to have impliedly given the power to make it suable in a Court of Law for injuries purposely done by its authority and procurement.

In this Court, in *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Building Material, Construction and Fuel Truck Drivers, Local No. 213, Vancouver, British Columbia, A.F. of L. v. Henry Therien*⁵, the suability of a trade union for damages and for injunctive relief was discussed in the context of the British Columbia labour statutes by Locke J. with whom all members of the Court agreed on the question of the liability of a trade union to sue. His Lordship stated at pp. 276-8:

A union claiming to have as members in good standing a majority of employees in a unit appropriate for collective bargaining is entitled to apply to the Labour Relations Board for certification as the bargaining agent of such employees and, when certified, to require the employer to bargain with it and, if agreement is reached, to enter into a written agreement with it which is signed by the union in its own name as such bargaining agent. Throughout the Act such organizations are referred to as trade unions and thus treated as legal entities. . . . The granting of these rights, powers and immunities to

*gamated Society of Railway Servants*⁴, (à la p. 429) (et adoptée par les lords Halsbury, Macnaghten, Shand et Brampton, aux pp. 436 et suivantes):

[TRADUCTION] Maintenant, bien qu'une corporation et une personne ou des personnes soient les seules entités qui, en *common law*, peuvent ester en justice, le législateur peut donner à un groupe d'individus qui n'est ni une corporation ni une société ni une personne physique, le pouvoir de posséder des biens et d'agir par des mandataires, et un tel pouvoir, en l'absence d'un texte législatif contraire, implique nécessairement la responsabilité du groupe jusqu'à concurrence de ses biens pour les actes et les omissions de ses mandataires. Dire qu'une telle association n'existe pas en *common law* n'est pas pertinent. Le législateur l'a légalisée, et les cours doivent traiter de cette question selon l'intention du législateur . . .

En souscrivant à l'avis du juge Farwell, le lord chancelier Halsbury a déclaré (à la p. 436):

[TRADUCTION] Si le législateur a créé une entité capable de posséder des biens, d'avoir des employés et de causer des préjudices, je pense que le législateur est censé l'avoir rendue justiciable des cours de justice pour les dommages intentionnellement causés avec l'autorisation de cette entité ou par son entremise.

Cette Cour, dans l'arrêt *International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Building Material, Construction and Fuel Truck Drivers, Local No. 213, Vancouver, British Columbia, A.F. of L. c. Henry Therien*⁵, a étudié, à la lumière de la législation du travail de la Colombie-Britannique, la question de savoir si un syndicat pouvait être poursuivi en dommages-intérêts et faire l'objet d'une injonction; tous les membres de la Cour se sont ralliés aux motifs du juge Locke qui a dit (aux pp. 276 à 278):

[TRADUCTION] Un syndicat qui prétend compter comme membres en règle la majorité des employés d'une unité habile à négocier collectivement peut présenter au Conseil des relations du travail une requête en accréditation à titre d'agent négociateur de ces employés. Une fois accrédité, il peut exiger que l'employeur négocie avec lui et si une entente intervient, conclure avec lui une convention écrite qui sera signée par le syndicat en son propre nom à titre d'agent négociateur. Tout au long de la *Loi*, ces associations sont désignées sous le nom de syndicats et donc considérées comme des entités juridi-

⁴ [1901] A.C. 426.

⁵ [1960] S.C.R. 265.

⁴ [1901] A.C. 426.

⁵ [1960] R.C.S. 265.

these unincorporated associations or bodies is quite inconsistent with the idea that it was not intended that they should be constituted legal entities exercising these powers and enjoying these immunities as such. What was said by Farwell J. in the passage from the judgment in the *Taff Vale* case which is above quoted appears to me to be directly applicable. It is necessary for the exercise of the powers given that such unions should have officers or other agents to act in their names and on their behalf. The legislature, by giving the right to act as agent for others and to contract on their behalf, has given them two of the essential qualities of a corporation in respect of liability for tort since a corporation can only act by its agents.

The passage from the judgment of Blackburn J. delivering the opinion of the judges which was adopted by the House of Lords in *Mersey Docks v. Gibbs*, referred to by Farwell J. states the rule of construction that is to be applied. In the absence of anything to show a contrary intention—and there is nothing here—the legislature must be taken to have intended that the creature of the statute shall have the same duties and that its funds shall be subject to the same liabilities as the general law would impose on a private individual doing the same thing. *Qui sentit commodum sentire debet et onus.*

In my opinion, the appellant is a legal entity which may be made liable in name for damages either for breach of a provision of the *Labour Relations Act* or under the common law.

The legislation of British Columbia included the *Trade Unions Act* of 1902 which declared that a trade union shall not be liable in damages for any act in connection with a strike or labour dispute unless the members authorized or concurred in the act. Notwithstanding the limiting provisions of the latter statute, the Court concluded that a union, for the reasons set out in excerpts above, was amenable to action in the courts either at common law or by reason of a breach of a provision of *The Labour Relations Act*. The general plan of the labour relation statute of British Columbia then before this Court was similar in all functional aspects to the scheme of employee-employer relations adopted in the Code.

It should also be noted that the Parliament of Canada in 1872 enacted the *Trade Unions Act*, *supra*, s. 17 of which follows the British Act enacted in the previous year. This statute applies

ques. . . L'octroi de tels droits, pouvoirs et immunités à ces associations ou organismes non constitués est tout à fait incompatible avec l'idée qu'on n'avait pas l'intention d'en faire des entités juridiques exerçant ces pouvoirs et jouissant desdites immunités. J'estime que ce qu'a dit le juge Farwell, dans l'extrait précité de l'arrêt *Taff Vale*, s'applique directement. Pour exercer les pouvoirs qui leur sont accordés, il est nécessaire que ces syndicats aient des dirigeants ou autres mandataires pour agir en leur nom. En leur donnant le droit d'agir à titre de mandataires et de contracter au nom d'autres personnes, le législateur leur a donné deux des caractéristiques essentielles d'une corporation en ce qui a trait à la responsabilité délictuelle, puisqu'une corporation ne peut agir que par ses mandataires.

L'extrait du jugement du juge Blackburn, exposant l'opinion des juges que la Chambre des lords a adoptée dans *Mersey Docks v. Gibbs*, et auquel se réfère le juge Farwell, énonce la règle d'interprétation qui s'applique. En l'absence de tout élément indiquant une intention contraire, comme c'est le cas ici, on doit comprendre que le législateur a voulu que cette entité créée par la loi ait les mêmes devoirs et que ses fonds soient assujettis aux mêmes obligations que ceux qu'impose le droit général aux individus agissant de la même façon. Celui qui jouit de l'avantage doit aussi subir la charge.

A mon avis, l'appelant est une entité juridique qui peut être passible, en son propre nom, de dommages-intérêts, soit pour violation d'une disposition de la *Labour Relations Act* soit en vertu de la *common law*.

La législation de la Colombie-Britannique comprend la *Trade Unions Act* de 1902 qui prévoit qu'un syndicat ne peut être recherché en dommages-intérêts pour un acte relatif à une grève ou à un conflit de travail que si les membres l'ont autorisé ou approuvé. Nonobstant les dispositions restrictives de cette loi, la Cour a conclu qu'un syndicat, pour les motifs exposés dans l'extrait précité, est passible de poursuites en justice, soit en vertu de la *common law* soit pour violation d'une disposition de la *Labour Relations Act*. Le cadre général de la loi de la Colombie-Britannique sur les relations de travail alors soumise à cette Cour créait une situation similaire au système de rapports employeur-employé adopté par le Code.

On doit noter également qu'en 1872, le Parlement du Canada a adopté l'*Acte concernant les associations ouvrières*, précité, dont l'art. 17 est conforme à la loi britannique promulguée l'année

only to a trade union registered thereunder. There are very few decisions relating to the status of trade unions under federal legislation. In *O'Laughlin v. Halifax Longshoremen's Association*⁶, the Nova Scotia Court of Appeal concluded that Parliament intended that a trade union enjoying the benefits under the Code should be constituted as a legal entity, and though unincorporated, a judicial person capable of being sued at least in respect of some aspects of its activities. The Court was there dealing with a claim for damages by a member against the union for loss of wages consequent upon his suspension from union membership. The judgment of the Court was given by Cooper J.A. who, at pp. 332-3, stated:

I think that Parliament by the enactment of the *Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, has manifested an intention that a trade union, although not an incorporated body, is a juridical person: See *Polymer, supra*, at p. 616—at least for certain purposes among which, in my view, is an action by one of its members for suspension from membership affecting his employment. . . . it is my opinion that the law in Canada has developed to the point where these bodies, sometimes very large and in any event of great importance in modern society, are now recognized as something more than mere collections of individuals and that Legislatures intended this to be so, having regard to the provisions of Labour Relations Acts now in force in this country.

At p. 334, reference is made to the *Trade Unions Act*:

Finally, I have also considered the effect of non-registration of the Association under the *Trade Unions Act*. I think that the provisions of the *Industrial Relations and Disputes Investigation Act* are sufficient in themselves to support the conclusion to which I have come.

The plan or scheme of collective bargaining established under the federal statute then before the Nova Scotia courts is the same in broad outline and principle as that embodied in the Code as presently in effect. It may be thought at first blush

⁶ (1972), 28 D.L.R. (3d) 315.

précédente. Celle loi s'applique uniquement à un syndicat enregistré sous son régime. Très peu de décisions portent sur la capacité juridique des syndicats aux termes de la loi fédérale. Dans l'arrêt *O'Laughlin v. Halifax Longshoremen's Association*⁶, la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse a jugé que l'intention du Parlement était qu'un syndicat jouissant des avantages du Code constitue une entité juridique et, sans être une corporation, une personne juridique pouvant être poursuivie au moins à l'égard de certains aspects de ses activités. La Cour devait alors se prononcer sur une demande de dommages-intérêts, présentée contre le syndicat par un de ses membres, pour la perte de salaire subie à la suite de sa suspension du syndicat. Le jugement de la Cour a été rendu par le juge Cooper qui a déclaré (aux pp. 332 et 333):

[TRADUCTION] Je crois qu'en adoptant la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, le Parlement a clairement indiqué son intention de faire d'un syndicat une entité juridique, même s'il n'est pas un corps constitué en corporation: voir *Polymer*, précité, à la p. 616—au moins pour certaines fins, notamment, à mon avis, l'action intentée par un de ses membres suite à son exclusion du syndicat, lorsque celle-ci nuit à son emploi. . . . je suis d'avis que le droit canadien a évolué de telle sorte que ces organismes, parfois très grands et de toute façon d'une importance capitale dans notre société moderne, sont maintenant reconnus comme plus qu'un simple groupement d'individus, et que telle était l'intention des législateurs, si l'on examine les dispositions des lois sur les relations de travail maintenant en vigueur dans ce pays.

Il y est question, à la p. 334, de l'*Acte concernant les associations ouvrières*:

[TRADUCTION] En dernier lieu, j'ai également examiné l'effet du défaut d'enregistrer l'association en vertu de l'*Acte concernant les associations ouvrières*. J'estime que les dispositions de la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail* suffisent à elles seules à étayer la conclusion à laquelle je suis parvenu.

Les grandes lignes et les principes du système de négociation collective instauré par la loi fédérale et soumis à l'examen des tribunaux de la Nouvelle-Écosse sont pour l'essentiel les mêmes que ceux du Code actuellement en vigueur. On pourrait croire

⁶ (1972), 28 D.L.R. (3d) 315.

that the Alberta Court of Appeal reached the opposite conclusion in *General Teamsters Local 362 of International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers of America v. Midland Superior Express Ltd.*⁷ The Court did indeed find that no action lay by the employer against the trade union representing its employees under the federal labour relations statute but did so on the simple ground that the Code created an exclusive jurisdiction over the dispute in question in the Canada Labour Relations Board and that the employer must exhaust its remedies before that Board and under that statute. There seems to be no doubt in the minds of the majority or minority that the trade union was a legal entity capable of enforcing its rights and powers under the labour legislation under its own name. Beyond that, the Court was not required to go and did not go.

Section 123(1) of the Code provides that where anyone has failed to comply with any order or decision of the Board under the Code "... any person or organization affected thereby" may file in the Federal Court of Canada a copy of the order or decision, exclusive of the reasons therefor and when so registered, the order has the same force and effect as if the order were made in that Court. No doubt the presence of such a provision in the federal statute had a bearing on the determination of the appropriateness of the litigation in the Supreme Court of Alberta in *Midland Superior* case, *supra*. It is not without significance that the Locals have been made parties, defendants in their own respective rights and names in these proceedings under the Code and no issue as to their status or capacity was raised.

Federal and provincial labour relations statutes alike have been interpreted by the courts in the same general way as Farwell J. interpreted the United Kingdom legislation in the *Taff Vale* case, *supra*, and over the years the concept has crystallized in our law whereby trade unions and employer organizations are deemed to have been constituted by the Legislature as legal entities for the purpose of discharging their function and perform-

à première vue que la Cour d'appel de l'Alberta est arrivée à la conclusion contraire dans l'arrêt *General Teamsters Local 362 of International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen & Helpers of America v. Midland Superior Express Ltd.*⁷ La Cour a en fait jugé que l'employeur ne pouvait intenter une action contre le syndicat représentant ses employés en vertu de la loi fédérale sur les relations de travail, mais elle l'a fait pour le simple motif que le Code accorde au Conseil canadien des relations du travail la compétence exclusive d'entendre le litige en cause et que l'employeur doit épuiser tous ses recours devant le Conseil en vertu de cette loi. Il semble que ni la majorité ni la minorité n'ont mis en doute que le syndicat soit une entité juridique capable de faire valoir, en son propre nom, ses droits et pouvoirs en vertu de la législation du travail. La Cour n'avait pas à aller plus loin et elle s'en est donc tenue là.

Le paragraphe 123(1) du Code prévoit que lorsqu'une personne a omis de se conformer à une ordonnance ou à une décision du Conseil rendue en vertu du Code «... toute personne ou association concernée» peut déposer à la Cour fédérale du Canada copie du dispositif de l'ordonnance ou de la décision et qu'une fois enregistrée, l'ordonnance a la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement émanant de cette cour. Il n'y a aucun doute que la présence de cette disposition dans la loi fédérale a eu une influence sur la décision concernant la validité d'un recours devant la Cour suprême de l'Alberta, dans l'arrêt *Midland Superior*, précité. Il est significatif que les sections locales aient été respectivement désignées parties défenderesses en leurs propres noms dans ces procédures intentées en vertu du Code et que leur capacité juridique n'ait pas été contestée.

Les tribunaux ont généralement interprété les lois fédérales et provinciales sur les relations de travail de la même façon que le juge Farwell a vu la législation du Royaume-Uni dans l'arrêt *Taff Vale*, précité. Avec les années, notre droit a admis le concept selon lequel le législateur est censé avoir considéré les syndicats et les associations patronales comme des entités juridiques dans l'exercice de leurs fonctions respectives dans le domaine des

⁷ (1974), 43 D.L.R. (3d) 540.

⁷ (1974), 43 D.L.R. (3d) 540.

ing their role in the field of labour relations. The Locals here were certified as bargaining agents for the employees concerned and as such acquired a clearly defined status under the statute. The British Columbia Court of Appeal in *Vancouver Machinery Depot Ltd., et al. v. United Steelworkers of America et al.*⁸ as well as the Nova Scotia Court of Appeal in *O'Laughlin v. Halifax Longshoremen's Association, supra*, concluded that notwithstanding that the international trade union in the former case and the employee's organization in the latter case had not actually been authorized as bargaining agents, they were legal entities for the purpose of the proceedings then before the courts. The same reasoning applies of course to the status of the Association. The record is silent as to whether the Association has been made the subject of a Board order under s. 131.

The *Trade Unions Act* of 1872 is not applicable here because the three locals have not been revealed in the record to have been registered thereunder and hence for the purposes of these proceedings, the Act is not in force. It may be argued that by inference, Parliament intended that without registration and the consequential invocation of the provisions of the *Trade Unions Act*, no proceedings in court may be taken against a trade union. I conclude otherwise. There is no parallel or analogy between the federal act and *The Ontario Right of Labour Act, supra*. The latter statute is part of a labour legislation pattern and applies whether or not its terms are invoked by any formality. The *Trade Unions Act* on the other hand is precise legislation dealing with a number of matters concerning trade unions and all the terms of which are placed on an optional basis without force of law unless the trade union voluntarily registers under the Act. The Code introduced by Parliament in 1972 in contrast establishes in modern form an elaborate and comprehensive pattern of labour relations in all its aspects within the federal jurisdiction. The exercise of the rights and the performance of the obligations arising under that statute can only be undertaken efficiently and conveniently by those groups acting as legal enti-

relations de travail. En l'espèce, les sections locales ont été accréditées à titre d'agents négociateurs des employés en cause et ont ainsi acquis une capacité juridique clairement définie aux termes de la loi. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique, dans l'arrêt *Vancouver Machinery Depot Ltd. et al. v. United Steelworkers of America et al.*⁸, et la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse, dans l'arrêt *O'Laughlin v. Halifax Longshoremen's Association*, précité, ont jugé que bien que le syndicat international, dans le premier cas, et l'association d'employés, dans le second, n'aient pas été accrédités comme agents négociateurs, ils constituent cependant des entités juridiques aux fins des procédures instituées. Le même raisonnement s'applique évidemment à la capacité juridique de l'Association. Le dossier ne dit pas si l'Association a été désignée par le Conseil aux termes de l'art. 131.

L'*Acte concernant les associations ouvrières* de 1872 ne s'applique pas en l'espèce parce que, d'après le dossier, aucun des trois syndicats n'a été enregistré sous son régime et, en conséquence, aux fins des présentes, l'Acte n'est pas en vigueur. On peut prétendre qu'implicitement, le Parlement entendait qu'aucune procédure ne puisse être intentée contre un syndicat qui ne s'était pas enregistré et n'avait donc pas recherché la protection des dispositions de l'*Acte concernant les associations ouvrières*. Je ne suis pas de cet avis. Il n'y a aucun parallèle ni analogie possible entre la loi fédérale et *The Ontario Rights of Labour Act*, précitée. Cette dernière loi entre dans le cadre général de la législation du travail et s'applique sans qu'il soit nécessaire de l'invoquer. Par contre, l'*Acte concernant les associations ouvrières* est une loi particulière portant sur un nombre donné de sujets concernant les syndicats; elle ne devient applicable que si le syndicat s'enregistre volontairement en vertu de l'Acte. Au contraire, le Code adopté par le Parlement en 1972 fournit un cadre moderne et global aux relations de travail dans ses aspects qui relèvent de la compétence fédérale. Seuls des groupes constituant des entités juridiques peuvent efficacement exercer les droits et remplir les obligations découlant de cette loi. Le raisonne-

⁸ [1948] 2 W.W.R. 325.

⁸ [1948] 2 W.W.R. 325.

ties. The reasoning in the *Taff Vale* decision, *supra*, and the subsequent cases in this country apply with equal force and effect in the case of the Code. It is not necessary to decide as has been done in some of the judgments cited above whether any action might be maintained in the courts by or against these entities in respect of conduct outside the discharge of their obligations or the exercise of their rights under the Code. It would take the clearest possible language in my view on the part of Parliament when enacting the Code to show that Parliament did not wish to establish the bargaining agent and the employer as legal entities for the purpose of employer relations regardless of the status of each under pre-existing statute law or the common law generally. In the result, the Association is a legal entity fully capable of bringing these proceedings; and the three Locals are likewise each legal entities fully capable at law of being added as a party defendant. In the case of the Association, this decision is not so critical because two of the employer companies are co-plaintiffs and clearly represented in the agreements by the agency of the Association and thereby have status to join in these proceedings as plaintiffs independent of the status of the Association. While the custom has long prevailed in some provinces of adding as parties defendant, officers or agents of the trade union or individuals found to be in breach of whatever law may be said to apply, it is not in my view essential that this practice be followed. The Locals are legal entities capable of being sued and of being brought before the Court to answer the claims being made herein for an injunction prohibiting the participation in the activities found to constitute an illegal strike.

The Locals submitted in this Court that by reason of the universally understood doctrine of 'union solidarity', it could not have been the intention of Parliament in enacting the Code to have included, in the meaning of "strike", the refusal to cross a lawful picket line drawn up around the employees' place of work. Presumably the same argument is extended by the Locals to the terms of their Collective Agreements where the same definitions of "strike" are employed. This approach to

ment qui a prévalu dans l'arrêt *Taff Vale*, précité, et les arrêts canadiens ultérieurs, s'applique de façon aussi persuasive dans le cas du Code. Il n'est pas nécessaire de décider, comme quelques arrêts précités l'ont fait, si les tribunaux peuvent entendre une action intentée par ces entités juridiques, ou contre elles, en dehors de ce qui concerne l'exécution de leurs obligations et l'exercice de leurs droits en vertu du Code. A mon avis, s'il ne souhaitait pas que l'agent négociateur et l'employeur soient considérés comme des entités juridiques aux fins des relations de travail, quel que puisse avoir été leur statut juridique aux termes des lois alors existantes ou de la *common law*, le Parlement l'aurait dit expressément dans le Code. En conséquence, l'Association est une entité juridique parfaitement habile à intenter ces procédures; les trois sections locales sont également des entités juridiques parfaitement habiles en droit à y être jointes comme parties défenderesses. En ce qui concerne l'Association, cette conclusion n'est pas vraiment cruciale puisque deux des employeurs sont co-demandeurs et sont clairement représentés dans les conventions par l'Association; ils peuvent donc prendre part aux procédures à titre de demandeurs, indépendamment du sort de l'Association. Même si, dans certaines provinces, la coutume est depuis longtemps établie de joindre comme parties défenderesses les dirigeants ou mandataires du syndicat, ou les membres qui ont contrevenu à la loi applicable, il n'est pas à mon avis essentiel que cette pratique soit suivie. Les sections locales sont des entités juridiques habiles à être poursuivies en justice et à comparaître devant la Cour pour répondre à la demande d'injonction présentée dans le but de leur interdire de participer à des activités qui ont été jugées constituer une grève illégale.

Les sections locales prétendent devant cette Cour qu'en raison de la doctrine universellement reconnue de la «solidarité syndicale», le Parlement ne peut avoir eu l'intention, en promulguant le Code, de considérer comme une «grève» le refus de franchir un piquet de grève licite entourant le lieu de travail des employés. On peut présumer que les sections locales appliquent le même argument aux dispositions de leurs conventions collectives qui contiennent la même définition de «grève». Ce

the problem at hand found support in proceedings before the B.C. Labour Relations Board in *MacMillan, Bloedel Packaging Limited v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 5 and Local 8, et al.*⁹, where the Board interpreted the statutory definition of strike as including a

... subjective element: a concerted effort by employees undertaken for the specific purpose of compelling an employer to settle a dispute about terms of employment. It is just that motivation which is absent in the normal case of employees honouring a picket line.

Lord Denning M.R. adopted a somewhat similar definition of strike in *Tramp Shipping Corporation v. Greenwich Marine Inc.*¹⁰, at p. 992.

The response to this submission is found in the history of the federal labour statute itself. The *Industrial Disputes Investigation Act* R.S.C. 1927, c. 112, provided in s. 1 (k) a definition of strike as follows:

"strike" or "to go on strike," without limiting the nature of its meaning, means the cessation of work by a body of employees acting in combination, or a concerted refusal or a refusal under a common understanding of any number of employees to continue to work for an employer, in consequence of a dispute, done as a means of compelling their employer, or to aid other employees in compelling their employer, to accept terms of employment;

This statute was replaced in 1948 by the *Industrial Relations and Disputes Investigation Act*, 1948 (Can.), c. 54, which deleted the qualification that the withholding of services be done for the purpose of compelling the employer to accept the proposed terms of employment. The definition was as follows:

(p) "strike" includes a cessation of work, or refusal to work or to continue to work, by employees, in combination or in concert or in accordance with a common understanding;

The Code, in its present form, repeats the 1948 definition. There is no room for doubt now that Parliament has adopted an objective definition of "strike", the elements of which are a cessation of

point de vue est étayé par la décision dans *MacMillan, Bloedel Packaging Limited v. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 5 and Local 8, et al.*⁹, où le Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique a interprété la définition statutaire de grève comme incluant un

[TRADUCTION] ... élément subjectif: un effort concerté des employés visant spécifiquement à contraindre un employeur à régler un différend portant sur les conditions de travail. C'est justement cette motivation qui est absente dans le cas des employés qui respectent un piquet de grève.

Dans l'arrêt *Tramp Shipping Corporation v. Greenwich Marine Inc.*¹⁰, lord Denning, Maître des rôles, a adopté une définition similaire de la grève (à la p. 992).

La réponse à cette prétention se trouve dans l'historique même de la législation fédérale du travail. La *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*, S.R.C. 1927, chap. 112, contient à son al. 2e) la définition suivante de grève:

«grève» ou «se mettre en grève», sans restriction du sens ordinaire de l'expression, signifie cessation de travail de la part d'un certain nombre d'employés agissant d'un commun accord, ou refus concerté ou refus réglé par entente mutuelle d'un certain nombre d'employés de continuer à travailler pour un patron, en conséquence d'un différend, dans le but de forcer le patron ou d'aider d'autres employés à forcer leur patron à accepter certaines conditions de travail;

Cette loi a été remplacée en 1948 par la *Loi sur les relations industrielles et sur les enquêtes visant les différends du travail*, 1948 (Can.), chap. 54, qui retranche la restriction selon laquelle le refus de fournir des services doit avoir pour but de forcer l'employeur à accepter les conditions de travail proposées. Elle contient cette définition:

p) «grève» comprend la cessation du travail, ou le refus de travailler ou de continuer le travail, par des employés, en liaison ou de concert, ou en conformité d'une entente commune;

Le Code actuel reprend la définition de la loi de 1948. Il n'y a maintenant aucun doute que le Parlement a adopté une définition objective de «grève», dont les éléments constitutifs sont l'arrêt

⁹(1976), C.L.L.C. 16,017.

¹⁰[1975] 2 All E.R. 989.

⁹(1976), C.L.L.C. 16,017.

¹⁰[1975] 2 All E.R. 989.

work in combination or with a common understanding. Whether the motive be ulterior or expressed is of no import, the only requirement being the cessation pursuant to a common understanding. Here, the concurrent findings foreclose this aspect of this submission.

Refusal to cross a picket line lawfully established by another union cannot be a strike unless it falls within the definition of "strike" which fortunately for the purposes of this appeal is in substance the same in both statute and contract. This definition requires a cessation of work (a) in "combination" or (b) in "concert" or (c) "in accordance with a common understanding". In this case the 'concert', the 'combination' or the 'common understanding' may be considered to have a common root in the principle of labour organization which forbids the crossing of picket lines. Section X(b) of the agreement with Local 1039, Article 12:02 of Local 273, and the definition in the Code, when given the ordinary meaning of "common understanding", seem to be an attempt by the authors to provide for the very situation where the "cessation of work" results from a concept jointly held by the employees, such as the principle against the crossing of picket lines. The contract might have been more precise and included in the "strike" definition, the cessation of work resulting from a refusal to cross a picket line. However, the question is simply: do the words "in accordance with a common understanding" embrace the more specific provision that a cessation of work resulting from the application of the commonly understood principle of the labour movement that members of unions should not cross picket lines?" The argument is made more complex here because one of the three Collective Agreements does not define "strike" and none of the Agreements defines "stoppage of work". Given the ordinary meaning of these words, there is no room to import a qualification which would exclude a stoppage of work resulting from one circumstance only, namely the honouring of a picket line by the employees comprising the bargaining unit.

Section XI (a) of the Local 1039 Agreement (Article 12.01 of the Local 1764 Agreement and

du travail, conjointement ou de connivence. Que le mobile soit secret ou explicite est sans importance, la seule condition étant qu'il y ait arrêt du travail de connivence. En l'espèce, les conclusions concordantes excluent cet aspect des prétentions.

Le refus de franchir un piquet de grève licite d'un autre syndicat ne peut constituer une grève que s'il répond à la définition de grève; heureusement, aux fins du présent pourvoi, elle est essentiellement la même dans la loi et les conventions. Selon cette définition, il doit y avoir arrêt du travail de la part d'employés agissant a) «conjointement» ou b) «de concert» ou c) «de connivence». En l'espèce, ces trois expressions viennent se greffer au même principe syndicaliste fondamental qui interdit de franchir des piquets de grève. Les auteurs de l'al. Xb) de la convention de la section locale 1039, de l'art. 12:02 de la section locale 273 et de la définition du Code semblent avoir visé, compte tenu du sens ordinaire de l'expression «de connivence», le cas où l'«arrêt du travail» résulte d'un principe commun aux employés, comme l'interdiction de franchir les piquets de grève. La convention aurait pu être plus précise et comprendre dans la définition de «grève» un arrêt du travail résultant du refus de franchir un piquet de grève. Néanmoins, la question est simple: l'expression «de connivence» comprend-elle le cas plus spécifique d'un arrêt du travail résultant de l'application du principe syndicaliste généralement accepté que les syndiqués ne doivent pas franchir les piquets de grève? Le problème se complique en l'espèce du fait qu'une des trois conventions collectives ne définit pas le mot «grève» et qu'aucune ne définit «arrêt du travail». Étant donné le sens ordinaire de ces termes, il n'est pas possible d'y mettre une restriction qui exclurait un arrêt du travail dans un seul cas, savoir le respect d'un piquet de grève par les employés de l'unité de négociation.

L'alinéa XIa) de la convention de la section locale 1039 (article 12.01 de la convention de la

Article 13:01 of the Local 273 Agreement) provides:

It is understood by the parties to this Agreement that this Agreement as written constitutes the full and only agreement between the parties and covers all working conditions to be observed by both. It is further agreed that no previous conditions, practices, customs, rules or agreements shall be recognized or permitted to modify the terms of this Agreement.

The only variation in terminology occurs in Article 12.01 of the Local 1764 Agreement which provides that this Collective Agreement constitutes the "only written Agreement between the parties" (emphasis added). The second sentence, however, is common to all three Agreements and excludes all previous "conditions" and "customs, rules or agreements". Taking the two provisions and the clause mentioned above wherein the parties agreed that there would be no cessation of work and that the Collective Agreement would not be modified by prior practices and customs, one must conclude that the conduct of the Locals constitutes a breach by those Locals of their respective Collective Agreements. This same circumstance and argument were encountered by the Manitoba Court of Appeal in *Winnipeg Builders' Exchange et al. v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 et al.*¹¹, at p. 154, confirmed by this Court. The similar effect is the judgment of Ritchie J., in *E. Gagnon and Others v. Foundation Maritime Limited*¹², at pp. 438 and 445, writing on behalf of himself and two other members of this Court; and the judgment of Locke J. at p. 542.

A decision of the Queen's Bench Division of the New Brunswick Supreme Court in *Furness Withy and Company Limited and Maritime Employers Association v. International Longshoremen's Association, Local 273*¹³, concludes, in a case dealing with one of the Locals appearing in this appeal, that a refusal to cross a lawful picket line is not a breach either of the Code or of the Collective Agreement. With the greatest respect, I cannot agree that such a conclusion has validity in

section locale 1764 et article 13:01 de la convention de la section locale 273) prévoit:

[TRADUCTION] Les parties à la présente convention conviennent que cette convention telle que rédigée constitue la seule et unique entente conclue entre elles et contient toutes les conditions de travail qu'elles devront respecter. Elles conviennent également que nulles conditions, pratiques, coutumes, règles ou ententes antérieures n'auront pour effet de modifier les termes de la présente convention.

L'unique différence de terminologie se trouve à l'art. 12.01 de la convention de la section locale 1764 qui prévoit que cette convention collective constitue [TRADUCTION] «la seule entente écrite entre les parties» (c'est moi qui souligne). On retrouve cependant la deuxième phrase dans les trois conventions et elle exclut toutes les «conditions . . . coutumes, règles ou ententes» antérieures. Vu ces deux dispositions et la clause susmentionnée dans lesquelles les parties ont convenu qu'il n'y aurait pas d'arrêt du travail et que la convention collective ne serait pas modifiée par des pratiques et coutumes antérieures, il faut conclure que les sections locales ont violé leurs conventions collectives respectives. La Cour d'appel du Manitoba a examiné les mêmes situation et argumentation dans l'arrêt *Winnipeg Builders' Exchange et al. c. International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 et al.*¹¹ (à la p. 154), confirmé par cette Cour. Le jugement du juge Ritchie dans *E. Gagnon et autres c. Foundation Maritime Limited*¹² (aux pp. 438 et 445), rendu en son nom et en celui de deux autres membres de cette Cour, et celui du juge Locke (à la p. 542) vont dans le même sens.

Dans l'arrêt *Furness Withy and Company Limited and Maritime Employers Association v. International Longshoremen's Association, Local 273*¹³, qui vise aussi une des sections locales impliquées dans le présent pourvoi, la Division du Banc de la Reine de la Cour suprême du Nouveau-Brunswick a conclu que le refus de franchir un piquet de grève licite ne constitue une violation ni du Code, ni de la convention collective. Avec égards, je ne puis convenir que cette conclusion

¹¹ (1966), 57 D.L.R. (2d) 141 aff'd [1967] S.C.R. 628.

¹² [1961] S.C.R. 435.

¹³ (1973), 9 N.B.R. (2d) 533.

¹¹ (1966), 57 D.L.R. (2d) 141 conf. [1967] R.C.S. 628.

¹² [1961] R.C.S. 435.

¹³ (1973), 9 N.B.R. (2d) 533.

the circumstances found to exist here by the courts below. The Collective Agreement includes covenants by the union that there would be no strike and that the union would supply all labour as requested by the participating employers. The contract further provides that no previous custom or rule would apply and that the Collective Agreement "constitutes the full and only Agreement between the parties". The learned Justice in the *Furness Withy* case, *supra*, relied on a provision in the New Brunswick *Labour Relations Act* not then before him (as the proceeding was under the Code) and not here applicable, to take the final step in concluding that the action of a group of union members in refusing to cross the lawful picket line as a result of "being persuaded not to do so" by the lawful picket line of another union. The case on the facts is different from that now before this Court because there the two unions represented employees of the same employer so it might be said that there was some element of persuasion by one union directed towards the membership of the other union and in some sense related to the labour relation interests of the members of the first union. Such is not the case here. I need go no further in disposing of this appeal, however, than to say that on the facts as found in the courts below, the reasoning and the principle applied in the *Furness Withy* decision, *supra*, has, in my respectful view, no application. Here we are dealing with common *situs* and not a common employer.

There remains to be considered an argument made by the Locals throughout inferentially, that is, that the effect of the injunctive order is to compel affirmatively the membership of the Locals to work for the Association contrary to the law of equity. The argument falls back upon the doctrine in *Lumley v. Wagner*¹⁴, and may be divided into two compartments; firstly, that the injunction should not have issued against the union because the Code does not recognize the possibility that a trade union (in contrast to its members) can strike

s'applique aux circonstances constatées en l'espèce par les cours d'instance inférieure. Le syndicat a convenu, aux termes de la convention collective, qu'il n'y aurait pas de grève et qu'il fournirait toute la main-d'œuvre demandée par les employeurs participants. La convention prévoit également qu'aucune coutume ou règle antérieure ne pourra s'appliquer et qu'elle [TRADUCTION] «constitue la seule et unique entente conclue entre les parties». Dans l'arrêt *Furness Withy*, précité, le savant juge s'est fondé sur une disposition de la *Labour Relations Act* du Nouveau-Brunswick qui n'avait pas été invoquée (puisque les procédures étaient intentées en vertu du Code) et qui est inapplicable en l'espèce, pour finalement conclure que certains membres du syndicat avaient refusé de franchir un piquet de grève licite parce qu'ils avaient été [TRADUCTION] «persuadés de ne pas le faire» par le piquet de grève d'un autre syndicat. Les faits de cette affaire diffèrent de l'espèce présente en ce que les deux syndicats représentaient des employés du même employeur, de sorte qu'on pouvait dire qu'un des syndicats bénéficiait, par rapport aux membres de l'autre syndicat, d'une certaine force de persuasion qui était en quelque sorte liée aux intérêts syndicaux de ses propres membres. Ce n'est pas le cas en l'espèce. Aux fins du présent pourvoi, je peux en rester là et dire simplement qu'à la lumière des faits constatés par les cours d'instance inférieure, le raisonnement et les principes appliqués dans l'arrêt *Furness Withy*, précité, ne s'appliquent pas en l'espèce où il est question d'un *situs* commun et non d'un employeur commun.

Il reste à examiner un argument avancé indirectement par les sections locales, savoir que l'injonction a pour effet, contrairement à l'*equity*, de forcer les membres des sections locales à travailler pour l'Association. Cet argument se fonde sur la doctrine établie dans l'arrêt *Lumley v. Wagner*¹⁴, et peut se diviser en deux points: premièrement, que l'injonction n'aurait pas dû être délivrée contre le syndicat parce que le Code ne reconnaît pas la possibilité pour un syndicat (par opposition à ses membres) de faire la grève et, deuxièmement, que

¹⁴ (1852), 1 De G.M. & G. 604.

¹⁴ (1852), 1 De G.M. & G. 604.

and, secondly, that the effect of the order is that of a mandatory injunction for the performance of personal services which the courts have historically refrained from issuing.

The precise wording adopted by the Queen's Bench Division in its order is that the Defendants, their officers, members and servants be restrained from continuing or participating in an illegal strike . . .

Section 107 of the Code defines "strike" as being a refusal to work "by employees". Section 180 of the Code provides that "no trade union shall declare or authorize a strike". In contrast to that language, subs. (2) of the section directs that "no employee shall participate in a strike". The same distinction is found in the language of ss. 182 and 190.

The language adopted by the parties in the three Collective Agreements, however, is quite different. Article 11.01 of the Local 1764 Collective Agreement reads in part:

... the Union agrees with the Companies that during the lifetime of this Agreement there shall be no strike
...

In almost identical terminology, the same provision is included in Section X(a) of the Local 1039 Agreement and Article 12:01 in the Local 273 Agreement. The position in law of a trade union under an agreement including like terminology was examined in detail in *Re Polymer Corporation Ltd.*¹⁵ where a labour arbitration board, under the chairmanship of Professor Laskin, as he then was, concluded that:

The essential thing was to show official dissociation from the unlawful strike by separating union functionaries from the demonstrators.

The language of the contract placed an affirmative duty on the union acting through its leaders at all levels of the organization so as to reveal an intent through appropriate overt acts to abide by and to promote the terms of the Collective Agreement. The evidence on the record in these proceedings is quite the opposite. Not only is there no evidence of any action on the part of the union through its

l'ordonnance a pour effet de créer une obligation de fournir des services personnels, ce que les tribunaux ont coutume de ne pas faire.

Dans son ordonnance, la Division du Banc de la Reine a précisément dit

[TRADUCTION] que les défendeurs, leurs dirigeants, membres et employés s'abstiennent de poursuivre une grève illégale ou d'y participer . . .

L'article 107 du Code définit la «grève» comme un refus de travailler «de la part d'employés». L'article 180 du Code prévoit que «nul syndicat ne doit déclarer ni autoriser une grève». Par opposition à cette disposition le par. (2) de l'article prescrit que «nul employé ne doit participer à une grève». On retrouve la même distinction aux art. 182 et 190.

La formulation utilisée par les parties, dans les trois conventions collectives, est cependant tout à fait différente. L'article 11.01 de la convention collective de la section locale 1764 prévoit notamment:

[TRADUCTION] . . . le syndicat convient avec les compagnies qu'il n'y aura pas de grève pendant la durée de la présente convention . . .

La même disposition est reprise en termes presque identiques à l'al. Xa) de la convention de la section locale 1039 et à l'art. 12:01 de la convention de la section locale 273. La situation juridique d'un syndicat lié par une telle convention a été étudiée en détail dans l'affaire *Re Polymer Corporation Ltd.*,¹⁵ où un conseil d'arbitrage, sous la présidence du professeur Laskin, tel était alors son titre, a conclu que:

[TRADUCTION] L'essentiel était de montrer qu'il y avait officiellement rejet de la grève illégale, en séparant les représentants du syndicat des manifestants.

Les termes du contrat obligeaient le syndicat, par l'entremise de ses dirigeants à tous les niveaux de l'organisation, à manifester, par des actes appropriés, son intention de faire respecter les termes de la convention collective. La preuve au dossier des présentes procédures démontre exactement le contraire. La preuve ne révèle aucune mesure prise par le syndicat, par l'entremise de ses dirigeants,

¹⁵ (1958), 59 C.L.L.C., para. 18,158.

¹⁵ (1958), 59 C.L.L.C., para. 18,158.

agents, that is its officers, to perform the undertaking given in the articles set forth above, but, on the contrary, the leaders of the Locals themselves failed to respond to the request by the Association to report for work. In the same way, the Locals violated their covenants in the Collective Agreements to supply the numbers of employees requisitioned by the employers in the manner prescribed in the Agreements. While the language adopted in the formal order is generally found in proceedings wherein officers and other individual members of the union are also named as defendants, it is not, in my view, invalidating to include "continuing or participating" in the injunctive order directed not only to the different Locals, but to "their officers, members and servants . . ." . It may be said that the addition of the "officers, members and servants" is superfluous because the Locals like other legal entities may only act through such persons. In these circumstances, it may well be more appropriate to adopt the more precise language of the House of Lords in the order issued in *Marengo v. Daily Sketch and Sunday Graphic, Ltd.*¹⁶ per Lord Uthwatt at p. 407.

In my view the common form is open to objection, for as a matter of language it suggests that a direct order has been made against servants, workmen and agents. That, as I have said, is not the intention of the order. The substance of the matter is that the defendant is to be enjoined whatever method he may use in committing the prohibited acts. It is not, indeed, necessary to refer to servants, workmen and agents at all, but it may be desirable to mark the amplitude of the order by including in it some reference to them; I suggest (my suggestion is, perhaps, a one-sided compromise with tradition) that the judges might well consider whether injunction should not assume the form of restraining "the defendant by themselves, their servants workmen and agents or otherwise" from committing the prohibited acts. In the present case the defendants are a limited company and can act only through others. I invite your Lordships, therefore, to consider whether the injunction here should not take the form of restraining the "defendants by their servants workmen, agents or otherwise" from commission of the acts to be enjoined.

pour s'acquitter de l'engagement pris dans les articles susmentionnés. Bien au contraire, les dirigeants des sections locales eux-mêmes ne se sont pas présentés au travail malgré la demande de l'Association. De la même façon, les sections locales ont violé l'engagement pris dans les conventions collectives de fournir, de la façon prévue, le nombre d'employés demandé par les employeurs. Le texte de l'ordonnance reprend généralement celui des procédures dans lesquelles les dirigeants et certains membres du syndicat sont également désignés comme défendeurs, mais il n'y a rien d'invalide, à mon avis, à inclure les termes « poursuivre » et « participer » dans une injonction qui vise non seulement les différentes sections locales mais également [TRADUCTION] « leurs dirigeants, membres et employés . . . ». On peut dire que la mention des «dirigeants, membres et employés» est superflue, puisque les sections locales, comme les autres entités juridiques, ne peuvent agir que par l'intermédiaire de ces personnes. Dans ces circonstances, il serait plus approprié d'adopter la formule précise proposée par la Chambre des lords pour l'ordonnance délivrée dans *Marengo v. Daily Sketch and Sunday Graphic, Ltd.*¹⁶ (lord Uthwatt, à la p. 407):

[TRADUCTION] A mon avis, la formulation courante peut soulever des objections puisqu'elle implique qu'une ordonnance a été rendue contre les employés, les ouvriers et les dirigeants. Ce n'est pas, je l'ai dit, le but de l'ordonnance. L'essentiel de l'affaire est d'interdire aux défendeurs tout moyen de commettre les actes prohibés. Il n'est pas nécessaire de mentionner les employés, les ouvriers et les mandataires, mais il peut être souhaitable de souligner la portée de l'ordonnance en y faisant allusion. Je suggère (ma suggestion constitue peut-être un compromis unilatéral avec la tradition) que les juges devraient voir si l'injonction doit utiliser la formule interdisant «aux défendeurs, eux-mêmes ou par l'intermédiaire de leurs employés, ouvriers, mandataires ou autres», de commettre les actes prohibés. En l'espèce, les défendeurs sont une société à responsabilité limitée qui ne peut agir que par l'intermédiaire des autres. J'invite donc Vos Seigneuries à se demander si l'injonction ne devrait pas, en l'espèce, se présenter sous la formule interdisant «aux défendeurs, eux-mêmes ou par l'intermédiaire de leurs employés, ouvriers, mandataires ou autres», de commettre les actes prohibés.

¹⁶ [1948] 1 All E.R. 406.

¹⁶ [1948] 1 All E.R. 406.

However, such language has, for many years, been adopted in these injunctions (*vide Re Tilco Plastics Ltd. v. Skujvat et al.*¹⁷; *Mitchell Bros. Truck Lines v. General Truck Drivers & Helpers Union, Local 31 and Walcott*¹⁸, no doubt for the good reason that it makes the impact and sense of the order clear to all those likely to be affected thereby and, in any event, such wording can hardly be said to harm any of the persons in law affected by the order.

As for the second branch of this submission, I adopt the language of Chief Justice Cartwright speaking in this Court in *Winnipeg Builders' Exchange et al. v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 et al. supra*, at p. 251:

There is a real difference between saying to one individual that he must go on working for another individual and saying to a group bound by a collective agreement that they must not take concerted action to break this contract and to disobey the statute law of the Province. Undoubtedly, as Freedman, J.A., points out, an effect of the order which has been upheld by the Court of Appeal in the case at bar was to require the striking employees to return to work. In my opinion that constituted no error in law; to hold otherwise would be to render illusory the protection afforded to the parties by a collective agreement and by the statute.

The British Columbia Court of Appeal, in the case of *Pacific Press Ltd. v. Vancouver Typographical Union Local 226 et al.*¹⁹, issued an injunction restraining a union from "allowing or permitting" a strike. Robertson J.A. stated at p. 225:

In the case at bar, each of the unions covenanted with the respondent that the respondent "shall be protected by the Union against walkouts, strikes or boycotts by members of the Union and against any other form of concerted interference by them with the usual regular operation of any of its departments of labour". For the Court merely to require the union not to "cause" any of those things would fall far short of requiring the union to perform its undertaking to "protect" the respondent therefrom; the words "permitting" and "allowing" are—or one of them, for I think they are synonymous in this

Toutefois, cette formulation a été adoptée dans les injonctions depuis plusieurs années (voir *Re Tilco Plastics Ltd. v. Skujvat et al.*¹⁷; *Mitchell Bros. Truck Lines v. General Truck Drivers & Helpers Union, Local 31 and Walcott*¹⁸, sans aucun doute pour la bonne raison que la portée et le sens de l'ordonnance apparaissent ainsi clairement aux personnes qui sont vraisemblablement visées. De toute façon, on ne saurait dire que cette formulation cause un préjudice aux personnes visées en droit par l'ordonnance.

En ce qui concerne la deuxième partie de l'argument, je souscris aux propos du juge en chef Cartwright de cette Cour dans l'arrêt *Winnipeg Builders' Exchange et al. c. International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 2085 et al.*, précité (à la p. 251):

[TRADUCTION] Il existe une différence réelle entre l'ordre donné à une personne de travailler pour une autre et l'ordre donné à un groupe, lié par une convention collective, de n'entreprendre aucune action concertée pour violer ce contrat et enfreindre la loi de la Province. Sans aucun doute, comme l'a dit le juge Freedman, l'ordonnance confirmée par la Cour d'appel dans la présente cause exigeait des employés en grève qu'ils retournent au travail. A mon avis, il n'y a pas là d'erreur de droit; en décider autrement rendrait illusoire la protection accordée aux parties par la convention collective et par la loi.

Dans l'arrêt *Pacific Press Ltd. v. Vancouver Typographical Union Local 226 et al.*¹⁹, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a délivré une injonction interdisant au syndicat d'"approuver ou permettre" une grève. Le juge Robertson a déclaré (à la p. 225):

[TRADUCTION] En l'espèce, chacun des syndicats a convenu avec l'intimé que ce dernier «sera à l'abri des débrayages, grèves ou boycottages des membres du syndicat et de toute autre action concertée de leur part perturbant les opérations régulières habituelles de ses services». Si la Cour ne fait qu'ordonner au syndicat de ne pas «provoquer» ces situations, on est bien loin d'exiger qu'il respecte son engagement de mettre l'intimé «à l'abri» de ces perturbations; les mots «approuver» et «permettre», ou l'un des deux, car je crois qu'ils sont synonymes dans ce cas-ci, sont essentiels pour obliger le

¹⁷ (1966), 57 D.L.R. (3d) 413.

¹⁸ [1974] 4 W.W.R. 449.

¹⁹ (1971), 15 D.L.R. (3d) 212.

¹⁷ (1966), 57 D.L.R. (3d) 413.

¹⁸ [1974] 4 W.W.R. 449.

¹⁹ (1971), 15 D.L.R. (3d) 212.

context, is—essential to ensure that the union performs what is has covenanted to do. There is no good reason why each of the unions should not be ordered to do what it agreed to do.

Apart altogether from any fine, legal considerations and distinctions, the effect of an injunction to cease from continuing an illegal strike is quite a different thing in reality from a mandatory order directing an opera star to sing as in *Lumley v. Wagner*.²⁰

For these reasons, in my view, the appeal should be dismissed with costs.

Appeal dismissed with costs.

*Solicitors for the appellants: Teed & Teed,
Saint John.*

*Solicitors for the respondents: Nason & Collier,
Saint John.*

²⁰ (1852), 1 De G.M. & G. 604.

syndicat à faire ce qu'il a convenu de faire. Il n'y a aucune raison de ne pas ordonner à chacun des syndicats de faire ce qu'il a accepté de faire.

Mises à part certaines considérations et distinctions juridiques subtiles, l'effet d'une injonction ordonnant la cessation d'une grève illégale est tout à fait différent en fait d'une ordonnance qui enjoint à un chanteur d'opéra de chanter, comme c'était le cas dans *Lumley v. Wagner*²⁰.

Pour ces motifs, je suis d'avis de rejeter le pourvoi avec dépens.

Pourvoi rejeté avec dépens.

*Procureurs des appelantes: Teed & Teed,
St-Jean, N.-B.*

*Procureurs des intimées: Nason & Collier,
St-Jean, N.-B.*

²⁰ (1852), 1 De G.M. & G. 604.