

St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.*Appellant;*

and

Canadian Paper Workers Union, Local 219*Respondent.*

File No.: 17485.

1984: December 10; 1986: June 12.

Present: Dickson C.J. and Estey, McIntyre, Chouinard, Lamer, Wilson and Le Dain JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
NEW BRUNSWICK

Labour relations — Collective agreement — Breach — Strike notwithstanding no strike clause in agreement and in defiance of court injunction — Action by employer for damages — Whether court had jurisdiction to entertain action or whether jurisdiction restricted to arbitration board by statutory scheme — Industrial Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. I-4, ss. 53(1), 55(1), 91(1).

Courts — Jurisdiction — Labour relations — Collective agreement — Breach — Strike notwithstanding no strike clause in agreement and in defiance of court injunction — Action by employer for damages — Whether court had jurisdiction to entertain action or whether jurisdiction restricted to arbitration board by statutory scheme.

Appellant claimed damages from respondent for the losses flowing from the virtual shutdown of its plant when its mill employees walked out in sympathy with a legal strike by its office employees, notwithstanding the fact that the mill unit was bound by a collective agreement banning strikes and lock-outs. The claim was based on the fact that the walkout had violated both the collective agreement and the *Industrial Relations Act*. Prior to trial, the trial judge raised the preliminary question of whether the court had jurisdiction to hear a claim arising out of a collective agreement, given the comprehensive provision in the *Industrial Relations Act* for the submission to arbitration of all differences between parties to a collective agreement. That question was answered in the negative at trial and the conclusion upheld on appeal.

Held: The appeal should be dismissed.

St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. Ltd.*Appelante;*

et

a Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier *Intimée.*

N° du greffe: 17485.

b 1984: 10 décembre; 1986: 12 juin.

Présents: Le juge en chef Dickson et les juges Estey, McIntyre, Chouinard, Lamer, Wilson et Le Dain.

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

Relations de travail — Convention collective — Violation — Grève déclenchée malgré l'interdiction de grève stipulée dans la convention collective et au mépris d'une injonction judiciaire — Action en dommages-intérêts intentée par l'employeur — Le tribunal avait-il compétence pour connaître de l'action ou la Loi donnait-elle compétence exclusive au conseil d'arbitrage? — Loi sur les relations industrielles, L.R.N.-B. 1973, chap. I-4, art. 53(1), 55(1), 91(1).

Tribunaux — Compétence — Relations de travail — Convention collective — Violation — Grève déclenchée malgré l'interdiction de grève stipulée dans la convention collective et au mépris d'une injonction judiciaire — Action en dommages-intérêts intentée par l'employeur — Le tribunal avait-il compétence pour connaître de l'action ou la Loi donnait-elle compétence exclusive au conseil d'arbitrage?

L'appelante a réclamé à l'intimée des dommages-intérêts pour les pertes résultant de ce qui était en fait la fermeture de son usine provoquée par le débrayage des ouvriers de l'usine en signe de solidarité avec les employés de bureau qui étaient légalement en grève. Ce débrayage a eu lieu bien que la convention collective de l'unité des ouvriers de l'usine interdisait les grèves et les lock-out. La réclamation était fondée sur la violation de la convention collective et de la *Loi sur les relations industrielles*. Avant l'instruction, le juge de première instance a soulevé la question préliminaire de savoir si, compte tenu de la disposition générale de la *Loi sur les relations industrielles* prévoyant le recours à l'arbitrage dans tous les cas de différends entre les parties à une convention collective, le tribunal était compétent pour entendre une demande fondée sur cette convention. Le juge de première instance a répondu à cette question par la négative et sa conclusion a été confirmée en appel.

Arrêt: Le pourvoi est rejeté.

The grievance and arbitration procedures provided for in labour relations statutes generally provide the exclusive recourse open to parties to a collective agreement for its enforcement. This is true whether or not the questions in issue might have arisen under the common law of master and servant in the absence of a collective bargaining regime, if the collective agreement binding the parties provides for the matters in issue. It is also true whether or not the meaning or application of a collective agreement's terms are disputed.

Judicial deference to the arbitration process is present whether the board in question is a statutory tribunal or a private tribunal not created by statute. This deference springs from the idea that, were the courts available as an alternative forum, violence would be done to a comprehensive statutory scheme designed to govern all aspects of the relationship of the parties in a labour dispute setting.

The power of the court to enjoin illegal strike activity, nevertheless, is not diminished where the grievance and arbitration process can provide no adequate remedy in the circumstances. This power is not to enforce collective agreements *per se* but to enforce the general law embodied in the statute, including an express prohibition on strikes during the currency of a collective agreement and provision for binding and enforceable arbitration. While an injunction might incidentally enforce rights and obligations under a collective agreement, these incidental effects are not sufficient to deny an injunction to prevent immediate harm arising out of a clearly illegal act where no alternative remedy exists.

The equitable jurisdiction to award damages in substitution for or in addition to an injunction cannot provide the basis for the relief sought here. The damages sought were not in substitution for an injunction because an injunction had been issued. The failure of the injunction to operate was corrected by contempt orders — the proper means of enforcing an injunction. Civil damages are not part of the weaponry of the court in ensuring compliance.

Section 91 of the *Industrial Relations Act* did not establish a cause of action for damages. It is simply one of a series of restrictive provisions forming part of a complex structure governing labour relations. Burdening that structure with collateral actions for damages is

Les procédures de grief et d'arbitrage établies dans les lois sur les relations de travail prévoient en général quel est le recours exclusif des parties à une convention collective pour son application. Peu importe que les questions en litige aient pu résulter en *common law* de la relation employeur-employé en l'absence d'un régime de négociations collectives, si la convention collective qui lie les parties prévoit les questions en litige. Peu importe également de savoir si l'interprétation ou l'application des termes d'une convention collective sont en litige.

Le respect de la part des juges envers la procédure d'arbitrage existe, que l'organisme en question soit un tribunal créé par la loi ou un tribunal de nature privée, dont la création ne résulte d'aucune loi. Il s'agit d'un respect issu de l'idée que si les parties avaient accès aux tribunaux comme autres juridictions, on porterait atteinte à un régime législatif global destiné à régir tous les aspects du rapport entre les parties dans le cadre des relations de travail.

Le pouvoir du tribunal d'interdire une grève illégale n'est néanmoins pas amoindri lorsque le processus de grief et d'arbitrage ne peut offrir de solution adéquate dans les circonstances. Ce n'est pas un pouvoir d'appliquer les conventions collectives comme telles; c'est plutôt un pouvoir d'appliquer le droit commun tel qu'il est consacré dans la loi, et qui comprend à la fois une interdiction expresse des grèves pendant la durée d'une convention collective et une disposition en matière d'arbitrage obligatoire et exécutoire. Bien qu'une injonction puisse de manière accessoire obliger les parties à respecter les droits et à remplir les obligations découlant d'une convention collective, ces effets accessoires ne constituent pas un motif suffisant pour refuser une injonction visant à empêcher le préjudice immédiat qui découle d'un acte clairement illégal, en l'absence de tout autre recours.

La compétence d'*equity* permettant d'accorder des dommages-intérêts à la place d'une injonction ou en plus de celle-ci ne peut servir de fondement au redressement demandé en l'espèce. Les dommages-intérêts n'ont pas été réclamés à la place d'une injonction parce qu'une injonction avait été délivrée. L'échec de l'injonction a été corrigé par des ordonnances d'outrage au tribunal, soit le moyen approprié d'exécution d'une injonction. Les dommages-intérêts civils ne font pas partie de l'arsenal dont dispose un tribunal pour assurer le respect de ses injonctions.

L'article 91 de la *Loi sur les relations industrielles* n'établit pas de cause d'action en dommages-intérêts. Il s'agit simplement d'un élément d'une série de dispositions restrictives faisant partie d'une structure complexe qui régit les relations de travail. Il est contraire à l'objet

hostile to the purpose and philosophy of such legislation. Damages, where they are appropriate compensation for action in breach of both the legislation and the collective agreement, are properly available in an arbitration based on the terms of the collective agreement, and not in a court action based on the terms of the statute.

Cases cited

International Brotherhood of Electrical Engineers, Local Union 2085 v. Winnipeg Builders' Exchange, [1967] S.C.R. 628; *Winnipeg Teachers' Association v. Winnipeg School Division No. 1*, [1976] 2 S.C.R. 695; *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718; *General Motors of Canada Ltd. v. Brunet*, [1977] 2 S.C.R. 537, considered; *Shell Canada Ltd. v. United Oil Workers of Canada*, [1980] 2 S.C.R. 181; *Hamilton Street Railway Co. v. Northcott*, [1967] S.C.R. 3; *Woods v. Miramichi Hospital* (1966), 59 D.L.R. (2d) 290; *Logan v. Board of School Trustees District No. 14* (1973), 40 D.L.R. (3d) 152; *Foisy v. Bell Canada* (1984), 18 D.L.R. (4th) 222, [1984] C.S. 1164; *Shank v. The KVP Co.*, [1966] 2 O.R. 847; *Close v. Globe & Mail Ltd.* (1966), 60 D.L.R. (2d) 105; *Acadia Pulp and Paper Ltd. v. International Brotherhood of Pulp, Sulphite and Paper Mill Workers* (1970), 15 D.L.R. (3d) 227; *Ford v. Trustees of the Ottawa Civic Hospital*, [1973] 3 O.R. 437; *Binder v. Halifax County Municipal School Board* (1978), 84 D.L.R. (3d) 494; *Bergeron v. Kingsway Transports Ltd.* (1979), 23 O.R. (2d) 332; *Campbell v. East-West Packers (1969) Ltd.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 90; *Lawn v. Algonquin College of Applied Arts and Technology* (1982), 39 O.R. (2d) 377; *Hooper v. Wellington County Board of Education* (1984), 46 O.R. (2d) 680; *Bourne v. Otis Elevator Co.* (1984), 45 O.R. (2d) 321; *Caines v. Cape Breton Development Corp.* (1973), 39 D.L.R. (3d) 606; *Downey v. Scotia Square Hotel Ltd.* (1974), 55 D.L.R. (3d) 300; *Drogt v. Robson-Lang Leathers Ltd.*, [1971] 3 O.R. 488; *Perini Pacific Ltd. v. International Union of Operating Engineers, Local 115* (1961), 28 D.L.R. (2d) 727; *Roberval Express Ltée v. Transport Drivers, Warehousemen and General Workers Union, Local 106*, [1982] 2 S.C.R. 888; *Howe Sound Co. v. International Union of Mine, Mill and Smelter Workers (Canada)*, *Local 663*, [1962] S.C.R. 318; *International Longshoremen's Association, Locals 273, 1039, 1764 v. Maritime Employers' Association*, [1979] 1 S.C.R. 120; *British Columbia Maritime Employers Assn. v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union—Canadian Area*, [1972] 5 W.W.R. 738; *Saint John Shipbuilding and Dry Dock Co. v. Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers, Local 3* (1979), 26 N.B.R.

et à la philosophie de ces textes législatifs d'alourdir cette structure par des actions connexes en dommages-intérêts. Lorsque les dommages-intérêts constituent le juste dédommagement pour un acte accompli en violation de la loi et de la convention collective, on peut à bon droit les obtenir au cours d'un arbitrage fondé sur les termes de la convention collective, et non au cours d'une action devant les tribunaux fondée sur les termes de la Loi.

Jurisprudence

Arrêts examinés: *International Brotherhood of Electrical Engineers, Local Union 2085 v. Winnipeg Builders' Exchange*, [1967] R.C.S. 628; *Winnipeg Teachers' Association c. Winnipeg School Division No. 1*, [1976] 2 R.C.S. 695; *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718; *General Motors of Canada Ltd. c. Brunet*, [1977] 2 R.C.S. 537; arrêts mentionnés: *Shell Canada Ltd. c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada*, [1980] 2 R.C.S. 181; *Hamilton Street Railway Co. v. Northcott*, [1967] R.C.S. 3; *Woods v. Miramichi Hospital* (1966), 59 D.L.R. (2d) 290; *Logan v. Board of School Trustees District No. 14* (1973), 40 D.L.R. (3d) 152; *Foisy c. Bell Canada*, [1984] C.S. 1164, 18 D.L.R. (4th) 222; *Shank v. The KVP Co.*, [1966] 2 O.R. 847; *Close v. Globe & Mail Ltd.* (1966), 60 D.L.R. (2d) 105; *Acadia Pulp and Paper Ltd. v. International Brotherhood of Pulp, Sulphite and Paper Mill Workers* (1970), 15 D.L.R. (3d) 227; *Ford v. Trustees of the Ottawa Civic Hospital*, [1973] 3 O.R. 437; *Binder v. Halifax County Municipal School Board* (1978), 84 D.L.R. (3d) 494; *Bergeron v. Kingsway Transports Ltd.* (1979), 23 O.R. (2d) 332; *Campbell v. East-West Packers (1969) Ltd.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 90; *Lawn v. Algonquin College of Applied Arts and Technology* (1982), 39 O.R. (2d) 377; *Hooper v. Wellington County Board of Education* (1984), 46 O.R. (2d) 680; *Bourne v. Otis Elevator Co.* (1984), 45 O.R. (2d) 321; *Caines v. Cape Breton Development Corp.* (1973), 39 D.L.R. (3d) 606; *Downey v. Scotia Square Hotel Ltd.* (1974), 55 D.L.R. (3d) 300; *Drogt v. Robson-Lang Leathers Ltd.*, [1971] 3 O.R. 488; *Perini Pacific Ltd. v. International Union of Operating Engineers, Local 115* (1961), 28 D.L.R. (2d) 727; *Roberval Express Ltée c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, local 106*, [1982] 2 R.C.S. 888; *Howe Sound Co. v. International Union of Mine, Mill and Smelter Workers (Canada)*, *Local 663*, [1962] R.C.S. 318; *Association internationale des débardeurs, sections locales 273, 1039, 1764 c. Association des employeurs maritimes*, [1979] 1 R.C.S. 120; *British Columbia Maritime Employers Assn. v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union—Canadian Area*, [1972] 5 W.W.R. 738; *Saint John Shipbuilding and Dry Dock Co. v. Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers*,

(2d) 179; *New Brunswick Electric Power Commission v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1733* (1978), 22 N.B.R. (2d) 364; *Re International Nickel Co. of Canada and Rivando*, [1956] O.R. 379; *Barraclough v. Brown*, [1897] A.C. 615; *Young v. Canadian Northern Ry. Co.*, [1931] A.C. 83; *Textile Workers v. Lincoln Mills of Alabama*, 353 U.S. 448 (1957); *Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960); *Transport Labour Relations v. General Truck Drivers & Helpers Union, Local No. 31* (1974), 54 D.L.R. (3d) 457, referred to.

Statutes and Regulations Cited

Canada Labour Code, R.S.C. 1970, c. L-1.
Chancery Amendment Act (Lord Cairns' Act), 21 & 22 Vict., c. 27.
Courts of Justice Act, 1984, 1984 (Ont.), c. 11, s. 115.
Industrial Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. I-4, ss. 53(1), 55(1), (2), 56(2), 91(1), 102(3), 109(4), 111(1).
Judicature Act, R.S.N.B. 1973, c. J-2.
Labour Relations Act, R.S.N.B. 1952, c. 124, s. 18(3).
Labour Relations Act, R.S.O. 1980, c. 228.
Rights of Labour Act, R.S.O. 1980, c. 456, s. 3(3).
Trade-unions Act, R.S.B.C. 1960, c. 384, s. 4.

Authors Cited

Adams, George W. *Canadian Labour Law*, Aurora, Ont., Law Book Inc., 1985.
 De Smith, S. A. *De Smith's Judicial Review of Administrative Action*, 4th ed. by J. M. Evans, London, Stevens & Sons, 1980.

APPEAL from a judgment of the New Brunswick Court of Appeal (1982), 142 D.L.R. (3d) 678, 44 N.B.R. (2d) 10, 116 A.P.R. 10, 82 CLLC ¶14, 216, dismissing an appeal from a judgment of Higgins J. declining jurisdiction. Appeal dismissed.

J. Gordon Petrie, Q.C., and *Donald E. MacPherson*, for the appellant.

Brian Neill and *Robert Breen*, for the respondent.

Local 3 (1979), 26 N.B.R. (2d) 179; *New Brunswick Electric Power Commission v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1733* (1978), 22 N.B.R. (2d) 364; *Re International Nickel Co. of Canada and Rivando*, [1956] O.R. 379; *Barraclough v. Brown*, [1897] A.C. 615; *Young v. Canadian Northern Ry. Co.*, [1931] A.C. 83; *Textile Workers v. Lincoln Mills of Alabama*, 353 U.S. 448 (1957); *Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960); *Transport Labour Relations v. General Truck Drivers & Helpers Union, Local No. 31* (1974), 54 D.L.R. (3d) 457.

Lois et règlements cités

Chancery Amendment Act (Lord Cairns' Act), 21 & 22 Vict., chap. 27.
Code canadien du travail, S.R.C. 1970, chap. L-1.
Labour Relations Act, R.S.N.B. 1952, chap. 124, art. 18(3).
Loi de 1984 sur les tribunaux judiciaires, 1984 (Ont.), chap. 11, art. 115.
Loi sur l'organisation judiciaire, L.R.N.-B. 1973, chap. J-2.
Loi sur les droits syndicaux, L.R.O. 1980, chap. 456, art. 3(3).
Loi sur les relations de travail, L.R.O. 1980, chap. 228.
Loi sur les relations industrielles, L.R.N.-B. 1973, chap. I-4, art. 53(1), 55(1), (2), 56(2), 91(1), 102(3), 109(4), 111(1).
Trade-unions Act, R.S.B.C. 1960, chap. 384, art. 4.

Doctrine citée

Adams, George W. *Canadian Labour Law*, Aurora, Ont., Law Book Inc., 1985.
 De Smith, S. A. *De Smith's Judicial Review of Administrative Action*, 4th ed. by J. M. Evans, London, Stevens & Sons, 1980.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick (1982), 142 D.L.R. (3d) 678, 44 N.B.R. (2d) 10, 116 A.P.R. 10, 82 CLLC ¶14, 216, rejetant un appel d'un jugement du juge Higgins qui avait décliné compétence. Pourvoi rejeté.

J. Gordon Petrie, c.r., et *Donald E. MacPherson*, pour l'appelante.

Brian Neill et *Robert Breen*, pour l'intimée.

The judgment of the Court was delivered by

ESTEY J.—This case raises for the first time in this Court the question whether a court of otherwise competent jurisdiction is authorized to receive a claim by an employer for damages against a trade union, the bargaining agent for its employees, by reason of a strike which was allegedly, and on the record before this Court, apparently, illegal under the applicable labour relations statute, and which was at the same time a breach of a collective agreement to which the employer and the trade union are parties. In earlier proceedings, the details of which are not disclosed in the record in this appeal, the employer obtained an interlocutory injunction enjoining the continuance of a strike by this group of employees. Apparently the claim for damages, the issue now before the Court, arose in the same proceedings, although there is no mention of a claim for injunction in the prayer for relief in the statement of claim issued some months after the interlocutory injunction.

The issue in this appeal was expressly left open by this Court in *Shell Canada Ltd. v. United Oil Workers of Canada*, [1980] 2 S.C.R. 181, per Chouinard J., at p. 189. There are numerous instances where the courts have issued injunctions in such circumstances, and the jurisdiction to do so was settled in *International Brotherhood of Electrical Engineers, Local Union 2085 v. Winnipeg Builders' Exchange*, [1967] S.C.R. 628. The courts have also awarded damages in similar circumstances (i.e., *Winnipeg Teachers' Association v. Winnipeg School Division No. 1*, [1976] 2 S.C.R. 695) but in those cases the issue of the jurisdiction of the court to do so was not challenged by the parties.

The respondent is a trade union certified to represent the workers at the appellant's pulp and paper mill situated in the town of Nackawic, New Brunswick. There are three bargaining units, two of which concern us here, the mill unit and the office unit. On May 29, 1981, their collective

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE ESTEY—La présente affaire soulève pour la première fois devant cette Cour la question de savoir si un tribunal compétent est autorisé à connaître d'une réclamation en dommages-intérêts d'un employeur contre un syndicat, l'agent négociateur de ses employés, en raison d'une grève qui était, prétend-on, et d'après le dossier devant cette Cour, apparemment illégale aux termes de la loi applicable sur les relations de travail et qui était en même temps une violation de la convention collective à laquelle sont parties l'employeur et le syndicat. Dans des procédures antérieures, dont les détails n'ont pas été consignés au dossier du présent pourvoi, l'employeur a obtenu une injonction interlocutoire interdisant la poursuite d'une grève par ce groupe d'employés. Apparemment, la réclamation en dommages-intérêts, savoir la question qui est maintenant présentée devant la Cour, a été soulevée dans les mêmes procédures, bien qu'il n'y ait aucune mention d'une demande d'injonction dans les conclusions de la déclaration présentée quelques mois après l'injonction interlocutoire.

La question posée dans le présent pourvoi a expressément été laissée sans réponse par cette Cour dans l'arrêt *Shell Canada Ltd. c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada*, [1980] 2 R.C.S. 181, le juge Chouinard à la p. 189. Il y a de nombreux cas où les tribunaux ont délivré des injonctions dans de telles circonstances et la compétence à cet égard a été réglée dans l'arrêt *International Brotherhood of Electrical Engineers, Local Union 2085 v. Winnipeg Builders' Exchange*, [1967] R.C.S. 628. Les tribunaux ont également accordé des dommages-intérêts dans des circonstances semblables (par ex.: *Winnipeg Teachers' Association c. Winnipeg School Division No. 1*, [1976] 2 R.C.S. 695), mais dans ces affaires la question de la compétence du tribunal à cet égard n'avait pas été contestée par les parties.

L'intimée est un syndicat enregistré pour représenter les ouvriers de l'usine de pâtes et papiers de l'appelante située dans la ville de Nackawic au Nouveau-Brunswick. Il y a trois unités de négociation, dont deux sont visées en l'espèce; l'unité qui représente les ouvriers de l'usine et l'unité qui

agreement having expired, the office unit workers commenced a legal strike and set up picket lines at entrances to the mill. The mill unit workers, whose collective agreement was still in force, withdrew their services in sympathy on the same day. The appellant commenced the present action in the Court of Queen's Bench on June 1, 1981, and obtained an interlocutory injunction on June 3, 1981. The claim for damages is found in the statement of claim issued on September 21, 1981 and relates to compensation sought for the considerable daily losses resulting from what was effectively a plant shut-down caused by the mill workers' strike. Although the interlocutory injunction was issued on June 3, 1981, the mill unit workers did not return to work until June 7, the Court having on June 6 made a contempt order against the respondent and three of its officers. The mill workers again withdrew their labour on June 22, 1981. A second contempt order was made on June 27, but the mill workers did not return to work until July 3, 1981, when a new collective agreement was signed by the office workers. The court imposed on the respondent fines of \$15,000 and \$25,000 on the successive findings of contempt. There was no issue raised as to the jurisdiction of the court on return of the interlocutory motion for injunction or at the time of the contempt proceedings.

In its pleadings, the appellant based its claim on the following ground:

The said unlawful strike referred to in paragraph 6, was in breach of the Collective Agreement between the Plaintiff and the Defendant and in violation of the Industrial Relations Act.

The collective agreement referred to was the one between the mill unit and the appellant. It had an expiry date of July 31, 1982, and provided that, "There shall be no strike, lockout, stoppage, slow-down or restriction of output during the life of this Agreement." The relevant sections of the *Indus-*

représente les employés de bureau. Le 29 mai 1981, la convention collective des employés de l'unité de bureau ayant pris fin, ils ont entrepris une grève légale et ont dressé des piquets de grève devant les entrées de l'usine. Les ouvriers de l'unité de l'usine dont la convention collective était toujours en vigueur, ont débrayé par solidarité le même jour. L'appelante a intenté la présente action devant la Cour du Banc de la Reine le 1^{er} juin 1981 et a obtenu une injonction interlocutoire le 3 juin 1981. La réclamation en dommages-intérêts se trouve dans la déclaration produite le 21 septembre 1981 et se rapporte au dédommagement demandé pour compenser les pertes quotidiennes considérables qui résultent de ce qui a, en fait, été la fermeture de l'usine en raison de la grève des ouvriers de l'usine. Bien que l'injonction interlocutoire ait été délivrée le 3 juin 1981, les ouvriers de l'usine ne sont pas revenus au travail avant le 7 juin, la cour ayant rendu le 6 juin une ordonnance d'outrage au tribunal contre l'intimée et trois de ses dirigeants. Les ouvriers de l'usine ont encore une fois débrayé le 22 juin 1981. Une deuxième ordonnance d'outrage au tribunal a été rendue le 27 juin, mais les ouvriers de l'usine ne sont pas revenus au travail avant le 3 juillet 1981, lorsqu'une nouvelle convention collective a été signée par les employés de bureau. La cour a imposé à l'intimée des amendes de 15 000 \$ et de 25 000 \$ à l'égard des outrages au tribunal successifs. La question de la compétence du tribunal n'a pas été soulevée à l'audience relative à la requête en injonction interlocutoire ni au moment des procédures relatives à l'outrage au tribunal.

Dans ses plaidoiries, l'appelante a fondé sa réclamation sur le moyen suivant:

[TRADUCTION] Ladite grève illégale visée au paragraphe 6 violait la convention collective conclue entre la demanderesse et la défenderesse et violait la Loi sur les relations industrielles.

La convention collective mentionnée était celle qui existait entre l'unité de l'usine et l'appelante. Elle prenait fin le 31 juillet 1982 et prévoyait que [TRADUCTION] «Il n'y aura aucune grève, lock-out, arrêt, ralentissement ou limitation de la production tant que la présente convention sera en

trial Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. I-4, as amended, are as follows:

53(1) Every collective agreement shall provide that there shall be no strikes or lock-outs so long as the agreement continues to operate.

91(1) Where a collective agreement is in operation, no employee bound by the agreement shall strike and no employer bound by the agreement shall lock-out such an employee except as permitted in subsection (3) [which is not relevant to the present case].

The Act further provides, however, and this is what led to the trial judge's reservation of the question of the court's jurisdiction as a preliminary matter, that:

55(1) Every collective agreement shall provide for the final and binding settlement by arbitration or otherwise, without stoppage of work, of all differences between the parties to, or persons bound by, the agreement or on whose behalf it was entered into, concerning its interpretation, application, administration or an alleged violation of the agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable.

Where a collective agreement does not so provide, a very comprehensive arbitration clause is, by s. 55(2), deemed to be a provision of the agreement. The collective agreement between the appellant and respondent in this case did provide for arbitration. Clause 8 provided a procedure to be followed in the "Adjustment of Complaints" which culminated in the appointment of a three member arbitration board whose decision would be "final and binding upon both parties to the Agreement". The clause further provided,

It is understood that the function of the Arbitration Board shall be to interpret and apply the provisions of this Agreement

To the extent that the clause may not require that all differences between the parties concerning the matters mentioned in s. 55(1) of the Act would be subject to binding settlement through arbitration, the provisions of the statute in s. 55(2) would in any case require all such differences to be settled by arbitration without stoppage of work.

vigueur.» Les articles pertinents de la *Loi sur les relations industrielles*, L.R.N.-B. (1973), chap. I-4, et modifications, sont les suivants:

53(1) Toute convention collective doit stipuler qu'aucune grève, ni lock-out n'est autorisé, tant que la convention continue d'être en vigueur.

91(1) Lorsqu'une convention collective est en vigueur, aucun salarié qu'elle lie ne doit faire la grève et aucun employeur qu'elle lie ne doit imposer de lock-out à ce salarié, sauf en conformité du paragraphe (3) [qui n'est pas pertinent en l'espèce].

Toutefois, la Loi prévoit en outre, et c'est ce qui a amené le juge de première instance à mettre de côté la question de la compétence du tribunal à titre de question préliminaire:

55(1) Toute convention collective doit prévoir des dispositions pour le règlement définitif et obligatoire, par voie d'arbitrage ou autrement et sans arrêt de travail, de tous conflits entre les parties à la convention ou entre les personnes liées par elle, ou au nom desquelles elle a été conclue, relativement à son interprétation, à son application, à son exécution ou à une violation alléguée de la convention, y compris le fait de savoir si une question est arbitrable.

Lorsque la convention collective ne le prévoit pas, une clause d'arbitrage très générale est, en vertu du par. 55(2), réputée être une disposition de la convention. En l'espèce, la convention collective conclue entre l'appelante et l'intimée ne prévoit pas l'arbitrage. La clause 8 prévoit une procédure à suivre dans le cas du [TRADUCTION] «règlement des plaintes» qui se termine par la nomination d'un conseil d'arbitrage de trois membres dont la décision serait [TRADUCTION] «finale et obligatoire pour les deux parties à la convention». La clause prévoit en outre,

[TRADUCTION] il est entendu que la fonction du conseil d'arbitrage sera d'interpréter et d'appliquer les dispositions de la présente convention . . .

Dans la mesure où la clause ne peut pas exiger que tous les différends entre les parties concernant les affaires mentionnées au par. 55(1) de la Loi soient assujettis au règlement obligatoire au moyen de l'arbitrage, les dispositions du par. 55(2) de la Loi exigeraient dans tous les cas que ces différends soient réglés par l'arbitrage sans arrêt de travail.

The preliminary question raised by the trial judge prior to trial, put simply, is whether, given the comprehensive provision for the submission to arbitration of all differences between the parties to a collective agreement, the court has any jurisdiction to hear a claim arising out of that agreement. This question was answered in the negative at trial, and the trial judge's conclusion was affirmed on appeal, *per* La Forest J.A., then a member of the New Brunswick Court of Appeal.

La Forest J.A. considered several alternative bases for the appellant's action. He concluded that in so far as the damage claim was based on a breach of the collective agreement, no action in the courts for damages at common law was available. Secondly, he considered the availability of a cause of action based on the provisions of the *Industrial Relations Act*. It was decided that the courts are given no jurisdiction by this Act to deal with the settlement of differences arising under collective agreements. Furthermore, no action lay for the breach of s. 91(1) of the Act. The legislation provided adequate sanctions, both civil (through arbitration) and penal (see s. 109(4)) for breach of statutory duties. In the circumstances, there was no room to assume that the legislature intended the parties to a collective agreement to have in addition recourse to the civil courts. Finally, La Forest J.A. rejected the contention that damages could be sought in this case by invoking the tort of conspiracy.

An early consideration of the relative jurisdictions of court and arbitration board to entertain claims for breach of a collective agreement is found in *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718, where the employees claimed severance pay under their collective agreement after their employer had closed the plant during an illegal strike. Laskin C.J., writing for the majority, raised the issue of the Court's jurisdiction to hear a claim based on interpretation of a collective agreement which provided for grievance proce-

La question préliminaire qu'a soulevée le juge de première instance avant l'instruction, est simplement de savoir si, compte tenu de la disposition générale prévoyant le recours à l'arbitrage dans tous les cas de différends entre les parties à une convention collective, le tribunal est compétent pour entendre une demande qui porte sur cette convention collective. Le juge de première instance a répondu à cette question par la négative et sa conclusion a été confirmée en appel, par le juge La Forest, alors membre de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick.

Le juge La Forest a examiné plusieurs autres fondements pour l'action de l'appelante. Il a conclu que dans la mesure où la réclamation en dommages-intérêts était fondée sur la violation d'une convention collective, aucune action en dommages-intérêts en *common law* n'était possible. Deuxièmement, il a examiné la possibilité d'invoquer une cause d'action fondée sur les dispositions de la *Loi sur les relations industrielles*. Il a conclu que la Loi n'accorde pas aux tribunaux compétence pour traiter du règlement de différends qui découlent des conventions collectives. En outre, la violation du par. 91(1) de la Loi ne peut pas servir de fondement à une action. La mesure législative prévoit des sanctions adéquates, civiles (par l'arbitrage) et pénale (voir le par. 109(4)) pour la violation des obligations qui découlent de la Loi. Compte tenu des circonstances, on ne pouvait présumer que la législature voulait que les parties à une convention collective aient en plus un recours devant les tribunaux civils. Finalement, le juge La Forest a rejeté l'argument selon lequel on pouvait demander des dommages-intérêts dans cette affaire en invoquant le délit de coalition.

Une des premières fois où l'on a examiné les compétences relatives des tribunaux et d'un conseil d'arbitrage pour entendre les demandes en matière de violation d'une convention collective est l'arrêt *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718, dans lequel les employés réclamaient une indemnité de cessation d'emploi prévue dans leur convention collective après que leur employeur eut fermé l'usine pendant une grève illégale. Le juge en chef Laskin, au nom de la majorité, a soulevé la question de la compétence de

dures and binding arbitration of such issues. He wrote at p. 721 that:

There was no contention in defence that the appropriate proceedings should have been by way of arbitration under the collective agreement, and it does not appear that any such position was taken either before the trial judge or in the British Columbia Court of Appeal. This Court refrained therefore in this case from taking any position on this question and is content to deal with the legal issue or issues as having been properly submitted to the Courts for adjudication.

The same approach was taken in the *Winnipeg Teachers' Association* case, *supra*, per Martland J. at p. 718. The majority of the Court in that case acknowledged as well founded an employer's claim for damages arising out of the employees' "work to rule" under the collective agreement. Laskin C.J., however, writing in dissent, took the position that if the parties had raised the issue, he would have allowed the appeal solely on the basis that (pp. 706-07):

... the machinery for determining contract disputes as prescribed by the collective agreement is not only better suited than resort to the Court, but ought to have been resorted to here for resolving what emerged as a difference about the nature or scope of the contractual obligation of the appellant's members and of the appellant itself.

Article 11 of the agreement establishes both adjustment and arbitration machinery to resolve differences as to the interpretation or application of the provisions of the agreement. Arbitration ... is the resort specified when there is "any difference between the parties to, or persons bound by the agreement or on whose behalf it was entered into, concerning its content, meaning application or violation". In fine, what the parties brought before the Court in this case was a matter which should have been submitted in the first place to adjustment and, if not adjusted, to arbitration under art. 11. Their consent or choice to go to the Courts cannot of itself command the Courts' intercession by way of original adjudication.

la Cour pour entendre une demande fondée sur l'interprétation d'une convention collective qui prévoyait des procédures de grief et l'arbitrage obligatoire de ces questions. Il a écrit à la p. 721:

^a Il n'a aucunement été allégué en défense que la procédure aurait dû être celle de l'arbitrage en vertu de la convention collective et il ne semble pas qu'on ait fait valoir cet argument ni devant le juge de première instance ni devant la Cour d'appel de la Colombie-Britannique. Par conséquent, cette Cour s'abstient de formuler tout commentaire à cet égard et elle considère que les tribunaux ont été régulièrement saisis du ou des points de droit litigieux.

^c La même démarche a été adoptée dans l'arrêt *Winnipeg Teachers' Association*, précité, par le juge Martland à la p. 718. Dans cet arrêt, la Cour a reconnu à la majorité le bien-fondé de la réclamation d'un employeur en vue d'obtenir des dommages-intérêts découlant du fait que les employés s'en étaient tenus à la lettre de la convention collective. Toutefois, le juge en chef Laskin, en dissidence, a adopté la position que, si ^d les parties avaient soulevé la question, il aurait accueilli le pourvoi uniquement sur le fondement que (aux pp. 706 et 707):

... le mécanisme de règlement prescrit par la convention collective pour les litiges en découlant, est préférable au recours en justice, mais on aurait dû s'en servir ici pour résoudre ce qui est apparu comme un différend sur la nature ou la portée de l'obligation contractuelle des membres de l'appelante et de l'appelante elle-même.

^g L'article 11 de la convention établit un mécanisme de règlement et d'arbitrage pour résoudre les différends relatifs à l'interprétation ou à l'application des clauses de la convention. L'arbitrage ... est le recours à utiliser en cas de (TRADUCTION) «désaccord entre les parties à la convention, ou entre les personnes liées par elle ou entre les personnes au nom desquelles elle a été conclue, sur son contenu, sa signification, son application ou sa violation». Finalement, ce que les parties ont soumis à la Cour en l'occurrence, est une question qui aurait dû être déferée d'abord au mécanisme de règlement puis, advenant un échec, à l'arbitrage selon l'art. 11. Le consentement ou la décision des parties de recourir aux tribunaux n'autorisent pas pour autant la médiation directe de ces derniers par voie de sentence arbitrale.

The later case of *General Motors of Canada Ltd. v. Brunet*, [1977] 2 S.C.R. 537, involved an employee's claim that, under a collective agreement between his union and his employer, he was entitled to have been offered a less strenuous job after an accident. The union had decided not to take his grievance to arbitration. This Court held it had no jurisdiction to entertain the plaintiff's claim. Pigeon J. wrote at p. 542:

To admit of a right to go to the Superior Court instead of having recourse to arbitration whenever a sum of money is claimed under a collective agreement would make totally ineffective the provision of s. 88 of the [Quebec] *Labour Code*, which reads as follows. . . :

88. Every grievance shall be submitted to arbitration in the manner provided in the collective agreement if it so provides

The Quebec statute considered in *Brunet* enabled the employer and the bargaining agent to establish rights for the benefit of employees which could only be realized by the procedure specified in the collective agreement. It is apparent from other passages in the judgment that the foundation for Pigeon J.'s decision was the idea that the rights asserted by the employee could not, under terms of the collective agreement in which they originated, have been asserted by him in a court in any case. Carriage of grievances was conferred by the collective agreement exclusively on the union (see pp. 548-49). Similarly, s. 56(2) of the New Brunswick statute provides that a collective agreement is binding upon the parties thereto and the employees in the bargaining unit, but does not provide an affirmative right of status to grieve to the bound employees. *Brunet* is not, therefore, a case on all fours with the present appeal, where a party otherwise having standing to assert a right is said to have chosen an inappropriate forum in which to assert it.

There are a significant number of decisions doubting the jurisdiction of the courts to hear claims based on the interpretation or application of collective agreements containing provision for binding arbitration. The earlier cases seemed to establish two exceptions to this principle. First, the courts have been held in a number of cases to have

L'arrêt ultérieur *General Motors of Canada Ltd. c. Brunet*, [1977] 2 R.C.S. 537, portait sur la réclamation d'un employé selon laquelle, en vertu d'une convention collective conclue entre son syndicat et son employeur, il avait le droit qu'on lui offre un emploi moins pénible après un accident. Le syndicat avait décidé de ne pas porter son grief en arbitrage. Cette Cour a conclu qu'elle n'était pas compétente pour entendre la réclamation du demandeur. Le juge Pigeon a écrit à la p. 542:

Reconnaître le droit de s'adresser à la Cour supérieure au lieu de recourir à l'arbitrage chaque fois que l'on réclame une somme d'argent en vertu d'une convention collective rendrait illusoire la disposition de l'art. 88 du *Code du travail* qui se lit comme suit . . .

88. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit . . .

La loi du Québec examinée dans l'arrêt *Brunet* permettait à l'employeur et à l'agent négociateur d'établir à l'avantage des employés des droits qui pouvaient seulement être réclamés dans le cadre de la procédure prévue dans la convention collective. Il découle clairement de certains autres passages du jugement que le juge Pigeon a fondé sa décision sur l'idée que, de toute façon, en vertu des termes de la convention collective qui les avaient créés, l'employé ne pouvait pas faire valoir devant un tribunal les droits qu'il invoquait. La convention collective conférait au syndicat le pouvoir exclusif de présenter les griefs (voir pp. 548 et 549). De même le par. 56(2) de la loi du Nouveau-Brunswick prévoit qu'une convention collective lie ses signataires et les employés de l'unité de négociation, mais ne prévoit pas un droit positif donnant qualité pour faire un grief aux employés qui sont liés par celle-ci. Par conséquent, l'affaire *Brunet* n'est pas analogue au présent pourvoi dans lequel une partie qui a par ailleurs qualité pour faire valoir un droit n'aurait pas choisi la bonne juridiction devant qui le faire valoir.

Il y a un nombre important de décisions qui mettent en doute la compétence des tribunaux d'entendre les demandes fondées sur l'interprétation ou l'application de conventions collectives qui contiennent une disposition relative à l'arbitrage obligatoire. Les décisions antérieures semblent avoir établi deux exceptions à ce principe.

jurisdiction in a case where, although the claim depends entirely upon a right created by the terms of a collective agreement, the court is not required, in enforcing the right, to interpret the agreement. An example is *Hamilton Street Railway Co. v. Northcott*, [1967] S.C.R. 3, in which a prior arbitration had established the right of a group of employees to unpaid wages, but had not settled the amounts owing to each member of the group. The latter issue was held to be within the Court's jurisdiction.

The second exception consists of cases where the claim can be characterized as arising solely under the common law, and not under the collective agreement. An example is *Woods v. Miramichi Hospital* (1966), 59 D.L.R. (2d) 290 (N.B.C.A.), a case involving a claim by an employee, a member of a bargaining unit, for damages for wrongful dismissal: see also *Logan v. Board of School Trustees District No. 14* (1973), 40 D.L.R. (3d) 152 (N.B.C.A.) In *Foisy v. Bell Canada* (1984), 18 D.L.R. (4th) 222, [1984] C.S. 1164, the court denied its jurisdiction to hear the plaintiff's claim in so far as it depended on contractual rights addressed by the collective agreement, but confirmed its jurisdiction to deal with her claims sounding in delict.

In cases where the claim concerned an entitlement originating in the collective agreement, and the proper interpretation of the agreement was disputed, the courts uniformly have denied that they have jurisdiction: see *Shank v. The KVP Co.*, [1966] 2 O.R. 847 (H.C.), *Close v. Globe & Mail Ltd.* (1966), 60 D.L.R. (2d) 105 (Ont. C.A.), *Acadia Pulp and Paper Ltd. v. International Brotherhood of Pulp, Sulphite and Paper Mill Workers* (1970), 15 D.L.R. (3d) 227 (N.B.Q.B.), *Ford v. Trustees of the Ottawa Civic Hospital*, [1973] 3 O.R. 437 (H.C.), *Binder v. Halifax County Municipal School Board* (1978), 84 D.L.R. (3d) 494 (N.S.C.A.), *Bergeron v. Kings-*

D'abord, dans un certain nombre d'affaires on a jugé que les tribunaux étaient compétents lorsque, bien que la demande ait été entièrement fondée sur un droit créé par les termes d'une convention collective, le tribunal n'était pas tenu, pour appliquer le droit, d'interpréter la convention. Par exemple, dans l'affaire *Hamilton Street Railway Co. v. Northcott*, [1967] R.C.S. 3, un arbitrage antérieur avait établi le droit d'un groupe d'employés à des traitements qui n'avaient pas été payés, mais n'avait pas réglé les montants qui étaient dus à chaque membre du groupe. On a jugé que cette dernière question relevait de la compétence de la Cour.

La deuxième exception est composée d'affaires où la demande peut être caractérisée comme découlant seulement de la *common law*, et non de la convention collective. Par exemple, l'arrêt *Woods v. Miramichi Hospital* (1966), 59 D.L.R. (2d) 290 (C.A.N.-B.), qui porte sur la réclamation en dommages-intérêts d'un employé, membre d'une unité de négociation, en raison d'un congédiement abusif: voir également *Logan v. Board of School Trustees District No. 14* (1973), 40 D.L.R. (3d) 152 (C.A.N.-B.) Dans l'affaire *Foisy c. Bell Canada*, [1984] C.S. 1164; 18 D.L.R. (4th) 222, la cour a dit qu'elle n'était pas compétente pour entendre la réclamation de la demanderesse dans la mesure où elle était fondée sur des droits contractuels que prévoyait la convention collective, mais a confirmé sa compétence pour traiter de ses réclamations fondées sur la faute.

Dans les affaires où la réclamation concernait un droit prenant naissance dans la convention collective et où la bonne interprétation de la convention était contestée, les tribunaux ont uniformément rejeté toute compétence: voir *Shank v. The KVP Co.*, [1966] 2 O.R., 847 (H.C.), *Close v. Globe & Mail Ltd.* (1966), 60 D.L.R. (2d) 105 (C.A. Ont.), *Acadia Pulp and Paper Ltd. v. International Brotherhood of Pulp, Sulphite and Paper Mill Workers* (1970), 15 D.L.R. (3d) 227 (B.R.N.-B.), *Ford v. Trustees of the Ottawa Civic Hospital*, [1973] 3 O.R. 437 (H.C.), *Binder v. Halifax County Municipal School Board* (1978), 84 D.L.R. (3d) 494 (C.A.N.-É.), *Bergeron v.*

way Transports Ltd. (1979), 23 O.R. (2d) 332 (Div. Ct.)

Recent cases, of which *Campbell v. East-West Packers (1969) Ltd.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 90 (Man. C.A.), is an example, have tended to view restrictively the availability of recourse to the courts despite the fact that the claim could conceivably be characterized as depending on common law principles, as opposed to arising solely under the collective agreement. In that case, the majority of the court, *per* Hall J.A., dismissed an employee's claim to damages for wrongful dismissal where the collective agreement expressly addressed, as most such agreements do, the question of dismissal. Hall J.A. noted at p. 97 that the employee was seeking at common law a broader remedy than would have been available to him through the grievance procedure, and wrote (at p. 95) that:

A plain reading of this legislation reveals a clear legislative intention that all collective agreements shall contain a provision for final settlement of all disputes or differences between the parties, including employees, concerning its meaning, application or violation. The collective agreement in question does contain such a provision and it expressly provides that dismissal of an employee is confined to the process of grievance and, if necessary, arbitration. Nothing in that agreement preserves or confers the remedy of litigation.

Similarly, in *Lawn v. Algonquin College of Applied Arts and Technology* (1982), 39 O.R. (2d) 377 (H.C.), the court denied its jurisdiction to hear the plaintiff's claim for damages for wrongful dismissal: see also *Hooper v. Wellington County Board of Education* (1984), 46 O.R. (2d) 680 (Div. Ct.), *Bourne v. Otis Elevator Co.* (1984), 45 O.R. (2d) 321 (H.C.), *Caines v. Cape Breton Development Corp.* (1973), 39 D.L.R. (3d) 606 (N.S.S.C.), *Downey v. Scotia Square Hotel Ltd.* (1974), 55 D.L.R. (3d) 300 (N.S.S.C.) The court in *Lawn*, *supra*, relied on Laskin C.J.'s statements in *McGavin Toastmaster*, *supra*, about the nature of the relationship between individual con-

Kingsway Transports Ltd. (1979), 23 O.R. (2d) 332 (C. Div.)

Dans la jurisprudence récente, dont l'arrêt *a Campbell v. East-West Packers (1969) Ltd.* (1982), 142 D.L.R. (3d) 90 (C.A. Man.), est un exemple, on a eu tendance à interpréter de manière restrictive la possibilité de recourir aux tribunaux malgré le fait que la réclamation puisse être caractérisée de façon concevable comme dépendant de principes de *common law*, par opposition au fait de découler uniquement de la convention collective. Dans cet arrêt, le juge Hall, au nom de la Cour d'appel à la majorité, a rejeté la réclamation en dommages-intérêts d'un employé pour congédiement abusif pour le motif que la convention collective prévoyait expressément, comme la plupart de ces conventions collectives, la question du congédiement. Le juge Hall a souligné à la p. 97 que l'employé cherchait à obtenir en *common law* une réparation plus étendue que celle à laquelle il aurait eu droit en vertu de la procédure de griefs et a écrit (à la p. 95):

e [TRADUCTION] Une simple lecture de ce texte législatif fait ressortir clairement l'intention du législateur selon laquelle toutes les conventions collectives doivent contenir une disposition prévoyant le règlement final de tous les litiges ou différends entre les parties, y compris les employés, concernant sa définition, son application ou la violation de celle-ci. La convention collective en question contient une telle disposition et prévoit expressément que le congédiement d'un employé sera régi par la procédure de griefs et, si nécessaire, par l'arbitrage. *g* Aucune disposition de cette convention ne prévoit ni ne confère le recours devant les tribunaux.

De même, dans l'affaire *Lawn v. Algonquin College of Applied Arts and Technology* (1982), 39 O.R. (2d) 377 (H.C.), la cour a décliné sa compétence à l'égard d'une réclamation en dommages-intérêts du demandeur en raison d'un congédiement abusif: voir également *Hooper v. Wellington County Board of Education* (1984), 46 O.R. (2d) 680 (C. Div.), *Bourne v. Otis Elevator Co.* (1984), 45 O.R. (2d) 321 (H.C.), *Caines v. Cape Breton Development Corp.* (1973), 39 D.L.R. (3d) 606 (C.S.N.-É.), *Downey v. Scotia Square Hotel Ltd.* (1974), 55 D.L.R. (3d) 300 (C.S.N.-É.) Dans l'affaire *Lawn*, précitée, la cour s'est fondée sur la déclaration du juge en chef Laskin dans l'arrêt

tracts of employment and collective agreements. In the latter case, one of the arguments made by the defendant employer was that the common law doctrine of fundamental breach applied in the circumstances, so that the employees, by their illegal strike, had forfeited any right to the benefits required to be provided by the employer. This argument was soundly rejected. Laskin C.J. wrote (at pp. 724-27):

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

McGavin Toastmaster, précité, sur la nature de la relation qui existe entre les contrats de travail individuels et les conventions collectives. Dans cette affaire, l'un des arguments présentés par l'employeur défendeur portait que la doctrine de la violation d'une disposition fondamentale reconnue par la *common law* s'appliquait dans les circonstances, de sorte que les employés, par leur grève illégale, avaient perdu tout droit aux avantages qui devaient être assurés par l'employeur. Cet argument a été à juste titre rejeté. Le juge en chef Laskin a écrit (aux pp. 724 à 727):

Malgré la législation sur les relations de travail à l'époque pertinente en Colombie-Britannique, l'accréditation du syndicat, dont les demandeurs étaient membres, en tant qu'agent négociateur d'une unité déterminée d'employés de la compagnie et malgré la convention collective en vigueur entre le syndicat et la compagnie appelante, je ne crois pas qu'on puisse parler de contrats individuels de travail et considérer la convention collective comme simplement accessoire aux relations individuelles. Le juge Judson, s'exprimant au nom de la majorité de cette Cour dans *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, [[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.

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. Voici un autre extrait des motifs du juge Judson dans l'affaire *Paquet*, à la p. 214:

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

In my view, therefore, questions such as repudiation and fundamental breach must be addressed to the collective agreement if they are to have any subject-matter at all. When so addressed, I find them inapplicable in the face of the legislation which, in British Columbia and elsewhere in Canada, governs labour-management relations, provides for certification of unions, for compulsory collective bargaining, for the negotiation, duration and renewal of collective agreements Neither this Act nor the companion *Labour Relations Act* could operate according to their terms if common law concepts like repudiation and fundamental breach could be invoked in relation to collective agreements which have not expired and where the duty to bargain collectively subsists.

If there were nothing more than the collective agreement between bargaining agent and employer, the courts might still have applied the common law to its enforcement at the suit of the bargaining agent or the employer. The collective agreement embodies a holding out, a reliance, a consent and undertaking to perform, mutual consideration passing between the parties, and other elements of contract which would expose the parties to enforcement in the traditional courts. There would be, of course, a basic difficulty as to the status of the absent third party, the employee, and perhaps the absence of an identifiable benefit in the bargaining agent. All this is overcome by the statute, and the question whether worthwhile enforcement could be realized at common law is, therefore, of theoretical interest only. The missing elements are the status of the members of the bargaining unit and the appropriate forum. The legislature created the status of the parties in a process founded upon

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

Par conséquent, s'il faut attribuer un objet aux questions de répudiation et de violation d'une disposition fondamentale, on doit s'adresser à la convention collective. Quand on s'y reporte, on les trouve inapplicables en présence de la législation qui, en Colombie-Britannique et ailleurs au Canada, régit les relations patronales-syndicales et prévoit l'accréditation des syndicats, la négociation collective obligatoire ainsi que la négociation, la durée et le renouvellement des conventions collectives . . . Ni cette loi, ni le *Labour Relations Act* ne pourraient être appliqués selon leurs termes si des principes de droit commun tels que la répudiation et la violation d'une disposition fondamentale pouvaient être invoqués à l'égard de conventions collectives qui ne sont pas encore échues et au regard desquelles l'obligation de négocier collectivement demeure.

S'il n'y avait que la convention collective entre l'agent négociateur et l'employeur, les tribunaux auraient toujours pu appliquer la *common law* pour l'exécuter dans une poursuite contre l'agent négociateur ou l'employeur. La convention collective consacre une offre, une reconnaissance, un consentement et un engagement à exécuter des obligations, la considération mutuelle entre les parties et d'autres éléments des contrats qui exposeraient les parties à l'exécution devant les tribunaux traditionnels. Évidemment, cela soulèverait une difficulté fondamentale en ce qui a trait au statut du tiers absent, l'employé, et peut-être de l'absence d'un avantage identifiable de l'agent négociateur. Tous ces problèmes sont résolus par la loi et la question de savoir si l'on peut obtenir une exécution avantageuse au moyen de la *common law* est donc seulement d'un intérêt théorique. Les éléments absents sont le statut des membres de l'unité de négociation et la juridiction appropriée.

a solution to labour relations in a wholly new and statutory framework at the centre of which stands a new forum, the contract arbitration tribunal. Furthermore, the structure embodies a new form of triangular contract with but two signatories, a statutory solution to the disability of the common law in the field of third party rights. These are but some of the components in the all-embracing legislative program for the establishment and furtherance of labour relations in the interest of the community at large as well as in the interests of the parties to those labour relations.

The above-quoted passages illuminate the profound impediments to reaching the conclusion that rights which at common law would flow from a master-servant relationship would survive under a collective bargaining regime and continue to qualify for enforcement in the traditional courts. The problem raised by attempts to escape the contract tribunal so as to seek enforcement in the courts of rights arising under a collective agreement negotiated within the framework of a collective bargaining regime, solely on the grounds that the agreement does not explicitly address the jurisdictional question, is an equally profound difficulty.

The collective agreement establishes the broad parameters of the relationship between the employer and his employees. This relationship is properly regulated through arbitration and it would, in general, subvert both the relationship and the statutory scheme under which it arises to hold that matters addressed and governed by the collective agreement may nevertheless be the subject of actions in the courts at common law. These considerations necessarily lead one to wonder whether the *Miramichi* case, *supra*, and cases like it, would survive an objection to the court's jurisdiction if decided today. The more modern approach is to consider that labour relations legislation provides a code governing all aspects of labour relations, and that it would offend the legislative scheme to permit the parties to a collec-

La législature a créé le statut des parties dans un processus fondé sur une solution aux conflits de travail dans un cadre entièrement nouveau et législatif au centre duquel se trouve une nouvelle juridiction, le tribunal d'arbitrage des contrats. En outre, la structure consacre une nouvelle forme de contrats tripartites avec seulement deux signataires, une solution législative aux lacunes de la *common law* dans le domaine des droits des tiers. Ce ne sont là que certaines des composantes d'un programme législatif complet prévoyant l'établissement et l'avancement des relations de travail dans l'intérêt de la société en général de même que dans l'intérêt des parties à ces relations de travail.

Les passages précités font ressortir les obstacles insurmontables qui écartent la conclusion que des droits, qui en *common law* découleraient d'une relation entre employeur et employé, survivraient dans le cadre d'un régime de convention collective et seraient encore susceptibles d'exécution devant les tribunaux traditionnels. Le problème que soulèvent les tentatives en vue d'échapper au tribunal désigné dans le contrat de manière à chercher à obtenir devant les tribunaux l'exécution de droits qui découlent d'une convention collective négociée à l'intérieur du cadre d'un régime de négociations collectives, uniquement sur le fondement que la convention ne prévoit pas d'une manière explicite la question de la compétence, constitue également une difficulté majeure.

La convention collective établit les grands paramètres du rapport qui existe entre l'employeur et ses employés. Ce rapport est ajusté d'une manière appropriée par l'arbitrage et, en général, ce serait bouleverser et le rapport et le régime législatif dont il découle que de conclure que les questions visées et régies par la convention collective peuvent néanmoins faire l'objet d'actions devant les tribunaux en *common law*. Ces considérations nous amènent nécessairement à nous demander si l'arrêt *Miramichi*, précité, et des décisions semblables survivraient à une objection visant la compétence du tribunal s'ils étaient rendus aujourd'hui. L'attitude plus moderne consiste à considérer que les lois en matière de relations de travail prévoient un code régissant tous les aspects des relations de travail et que l'on porterait atteinte à l'économie de la loi en

tive agreement, or the employees on whose behalf it was negotiated, to have recourse to the ordinary courts which are in the circumstances a duplicative forum to which the legislature has not assigned these tasks.

In some cases, additional statutory provisions have also been considered. Thus, in Ontario the *Rights of Labour Act*, R.S.O. 1980, c. 456, s. 3(3) provides:

3. ...

(3) A collective bargaining agreement shall not be the subject of any action in any court unless it may be the subject of such action irrespective of any of the provisions of this Act or of the *Labour Relations Act*.

However, this section has not been the decisive factor in the great majority of the cases (for an exception, see *Drogt v. Robson-Lang Leathers Ltd.*, [1971] 3 O.R. 488 (Co. Ct.)) Section 125(3) of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1970, c. L-1, provides:

125. ...

(3) Every party to and every person bound by the agreement, and every person on whose behalf the agreement was entered into, shall comply with the provision for final settlement contained in the agreement and give effect thereto.

This section was important in *Caines v. Cape Breton Development Corp.*, *supra*. The predecessor of the New Brunswick *Industrial Relations Act* in issue in this appeal contained an identical section: *Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1952, c. 124, s. 18(3). The present Act does not repeat the wording, but s. 55 taken in context is to the same effect, in that it requires provision for binding arbitration or some other means of settlement of disputes, and the Act requires obedience to the terms of the collective agreement. (See *Acadia Pulp and Paper*, *supra*, where the court considered s. 18(3) but based its decision on the fact that the whole section, which was otherwise virtually identical to s. 55 of the present *Industrial Relations Act*, clearly required recourse to arbitration.)

permettant aux parties à une convention collective ou aux employés pour le compte desquels elle a été négociée, d'avoir recours aux tribunaux ordinaires qui sont dans les circonstances une juridiction ^a faisant double emploi à laquelle la législature n'a pas attribué ces tâches.

Dans certains cas, d'autres dispositions législatives ont également été examinées. Ainsi, en Ontario, la *Loi sur les droits syndicaux*, L.R.O. 1980, chap. 456, par. 3(3), prévoit:

[TRADUCTION] 3. ...

(3) Une convention collective ne peut faire l'objet ^c d'une action en justice que si elle le peut indépendamment de toute disposition de la présente loi ou de la *Loi sur les relations de travail*.

Toutefois, cet article n'a pas constitué le facteur décisif dans la grande majorité des affaires (pour une exception, voir *Drogt v. Robson-Lang Leathers Ltd.*, [1971] 3 O.R. 488 (C. de Co.)) Le paragraphe 125(3) du *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, chap. L-1, prévoit:

125. ...

(3) Toute partie à la convention, toute personne liée par cette dernière, de même que toute personne au nom de qui elle a été conclue, doit observer la disposition ^f visant au règlement définitif, contenue dans la convention, et y donner effet.

Ce paragraphe était important dans l'affaire *Caines v. Cape Breton Development Corp.*, précitée. La Loi qui a précédé la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick dont il est question dans le présent pourvoi contenait un article identique: *Labour Relations Act*, R.S.N.B. ^g 1952, chap. 124, par. 18(3). La Loi actuelle n'en reprend pas le texte, mais l'art. 55 dans son contexte a le même effet, car il exige une disposition prévoyant l'arbitrage exécutoire ou certains autres moyens de règlement des conflits et la Loi exige le respect des termes de la convention collective. ⁱ (Voir *Acadia Pulp and Paper*, précité, dans lequel la cour a examiné le par. 18(3) mais a fondé sa décision sur le fait que le nouvel article, qui, par ailleurs, était pratiquement identique à l'art. 55 de la *Loi sur les relations industrielles* actuelle, exigeait clairement le recours à l'arbitrage.) ^j

The appellant has relied on the case of *Perini Pacific Ltd. v. International Union of Operating Engineers, Local 115* (1961), 28 D.L.R. (2d) 727 (B.C.S.C.), where the court awarded damages against a union for participating in an illegal strike in the face of the British Columbia *Trade-unions Act*, R.S.B.C. 1960, c. 384, s. 4, which expressly provided that a trade union which "does, authorizes, or concurs in anything prohibited by the *Labour Relations Act*" would be "liable in damages to anyone injured thereby". In view of this provision, it was not open to the court to find in the *Labour Relations Act* provision for binding arbitration, a clear legislative intent to oust its jurisdiction to deal with such a claim.

From the above survey of the cases, a general consensus is evident. The courts have no jurisdiction to consider claims arising out of rights created by a collective agreement. Nor can the courts properly decide questions which might have arisen under the common law of master and servant in the absence of a collective bargaining regime if the collective agreement by which the parties to the action are bound makes provision for the matters in issue, whether or not it explicitly provides a procedure and forum for enforcement. There is, therefore, little practical scope left to the second general exception identified above. As to the first exception, that is, that the court may enforce the terms of a collective agreement where its meaning is not disputed, this Court decided in *Brunet, supra*, and *Shell Canada Ltd. v. United Oil Workers of Canada, supra*, that there is no difference in principle between a dispute over the "application" of a collective agreement and one relating to its "violation". The jurisdiction of the courts ought not, therefore, to depend on whether the parties dispute the meaning or application of the terms of a collective agreement. It is accordingly not necessarily determinative of the question of the courts' jurisdiction that in this appeal, the strike apparently amounted to a breach of a clear term of the collective agreement. There is also an apparent

L'appelante s'est fondée sur l'affaire *Perini Pacific Ltd. v. International Union of Operating Engineers, Local 115* (1961), 28 D.L.R. (2d) 727 (C.S.C.-B.), dans laquelle la cour a accordé des dommages-intérêts contre un syndicat pour sa participation à une grève illégale aux termes de la *Trade-unions Act* de la Colombie-Britannique, R.S.B.C. 1960, chap. 384, art. 4, qui prévoit expressément qu'un syndicat qui [TRADUCTION] «accomplit un acte interdit par la *Labour Relations Act*, en autorise l'accomplissement ou l'approuve» est [TRADUCTION] «responsable en dommages-intérêts envers quiconque en subit un préjudice». Compte tenu de cette disposition, le tribunal ne pouvait trouver dans la *Labour Relations Act* une disposition prévoyant l'arbitrage exécutoire, preuve d'une intention évidente du législateur de lui enlever sa compétence relativement à une telle demande.

Un consensus général se dégage clairement de cette étude de la jurisprudence. Les tribunaux ne sont pas compétents pour entendre des réclamations qui découlent des droits créés par une convention collective. Les tribunaux ne peuvent pas non plus trancher à bon droit des questions qui auraient pu résulter en *common law* de la relation employeur-employé en l'absence d'un régime de négociations collectives si la convention collective qui lie les parties à l'action prévoit les questions en litige, qu'elle prévoit ou non une procédure et une juridiction pour son application. Par conséquent, la deuxième exception générale mentionnée ci-dessus a une portée pratique restreinte. En ce qui a trait à la première exception, c'est-à-dire que les tribunaux peuvent appliquer les termes d'une convention collective lorsque son interprétation n'est pas contestée, cette Cour a décidé dans les arrêts *Brunet* et *Shell Canada Ltd. c. Travailleurs Unis du Pétrole du Canada*, précités, qu'il n'y avait aucune différence en principe entre un litige sur «l'application» d'une convention collective et un litige relatif à sa «violation». Par conséquent, la compétence des tribunaux ne devrait pas dépendre de savoir si les parties contestent l'interprétation ou l'application des termes d'une convention collective. La question de la compétence des tribunaux n'est donc pas nécessairement déterminée

breach of the statute, a consideration to be examined later in these reasons.

What is left is an attitude of judicial deference to the arbitration process. This deference is present whether the board in question is a 'statutory' or a private tribunal (on the distinction in the labour relations context, see *Roberval Express Ltée v. Transport Drivers, Warehousemen and General Workers Union, Local 106*, [1982] 2 S.C.R. 888, *Howe Sound Co. v. International Union of Mine, Mill and Smelter Workers (Canada), Local 663*, [1962] S.C.R. 318, affirming (1961), 29 D.L.R. (2d) 76, *Re International Nickel Co. of Canada and Rivando*, [1956] O.R. 379 (C.A.)) It is based on the idea that if the courts are available to the parties as an alternative forum, violence is done to a comprehensive statutory scheme designed to govern all aspects of the relationship of the parties in a labour relations setting. Arbitration, when adopted by the parties as was done here in the collective agreement, is an integral part of that scheme, and is clearly the forum preferred by the legislature for resolution of disputes arising under collective agreements. From the foregoing authorities, it might be said, therefore, that the law has so evolved that it is appropriate to hold that the grievance and arbitration procedures provided for by the Act and embodied by legislative prescription in the terms of a collective agreement provide the exclusive recourse open to parties to the collective agreement for its enforcement.

This, however, appears to conflict with the long-settled jurisdiction of the courts to issue injunctions restraining illegal strike activity during the currency of a collective agreement: *International Brotherhood of Electrical Engineers, Local Union 2085 v. Winnipeg Builders' Exchange*, *supra*, *International Longshoremen's Association, Locals 273, 1039, 1764 v. Maritime Employers' Association*, [1979] 1 S.C.R. 120. It can be surmised that many, if not all, of the cases in which injunctions

parce que, dans le présent pourvoi, la grève équivalait apparemment à la violation d'une condition claire de la convention collective. Il y a également une violation apparente de la Loi, une considération que j'examinerai plus loin dans ces motifs.

Il en reste une attitude de respect de la part des juges envers la procédure d'arbitrage. Ce respect existe, que l'organisme en question soit un tribunal «créé par la loi» ou un tribunal de nature privée (en ce qui a trait à cette distinction dans le contexte des relations de travail voir *Roberval Express Ltée c. Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, local 106*, [1982] 2 R.C.S. 888, *Howe Sound Co. v. International Union of Mine, Mill and Smelter Workers (Canada), Local 663*, [1962] R.C.S. 318, confirmant (1961), 29 D.L.R. (2d) 76, *Re International Nickel Co. of Canada and Rivando*, [1956] O.R. 379 (C.A.)) Ce respect est fondé sur l'idée que si les parties ont accès aux tribunaux comme autres juridictions, on porte atteinte à un régime législatif complet destiné à régir tous les aspects du rapport entre les parties dans le cadre des relations de travail. L'arbitrage, lorsqu'il est adopté par les parties, comme c'est le cas dans la présente convention collective, constitue une partie intégrante de ce régime et est clairement la juridiction que la législature préfère pour le règlement des litiges qui résultent des conventions collectives. D'après la jurisprudence citée, on pourrait donc dire que le droit a évolué de telle manière qu'il est juste de conclure que les griefs et les procédures d'arbitrage prévus par la Loi et consacrés par une prescription législative dans les termes d'une convention collective constituent le recours exclusif dont disposent les parties à une convention collective pour son application.

Toutefois, cela paraît entrer en conflit avec la compétence des tribunaux établie depuis longtemps qui leur permet de délivrer des injonctions pour interdire toute grève illégale pendant qu'une convention collective est en vigueur: *International Brotherhood of Electrical Engineers, Local Union 2085 v. Winnipeg Builders' Exchange*, précité, *Association internationale des débardeurs, sections locales 273, 1039, 1764 c. Association des employeurs maritimes*, [1979] 1 R.C.S. 120. On

have issued, started life as claims for an injunction together with other relief, including damages to compensate an employer for losses suffered during an illegal strike (for example, *British Columbia Maritime Employers Assn. v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union—Canadian Area*, [1972] 5 W.W.R. 738 (B.C.S.C.), *Saint John Shipbuilding and Dry Dock Co. v. Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers, Local 3* (1979), 26 N.B.R. (2d) 179 (S.C.), and see *New Brunswick Electric Power Commission v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1733* (1978), 22 N.B.R. (2d) 364 (S.C.), where general and punitive damages were awarded to an employer after the defendant union had engaged in an illegal strike). The history of labour law in our country since World War II reflects a rather straightforward pattern whereby the parties would take recourse to the superior courts by an action for injunction, declaration and damages in which an interlocutory or interim injunction was sought with a view to driving the other party back to the labour relations process prescribed by statute. Rarely would the action proceed beyond the interlocutory injunction stage.

An injunction is as much an action to enforce the no-strike clause in a collective agreement as is an action for damages. If the former is available, so in principle should be the latter. Thus, if it is confirmed that the courts have no business interpreting, applying or enforcing collective agreements in any way, the jurisdiction to enjoin strikes illegal by virtue of their occurrence during the term of a collective agreement, unquestioned since *Winnipeg Builders' Exchange, supra*, is called into doubt. This would have the unfortunate result of putting an employer whose assent to a collective agreement indicates his willingness to bargain in good faith with the union and to fulfill the expectations of the collective bargaining regime, in a more restricted position than an uncooperative employer who may never have signed an agree-

peut présumer qu'un grand nombre d'affaires, sinon toutes, dans lesquelles des injonctions ont été délivrées, ont débuté comme des demandes d'injonction assortie d'autres redressements, y compris des dommages-intérêts à titre d'indemnisation pour un employeur qui avait subi des pertes au cours d'une grève illégale (par exemple, *British Columbia Maritime Employers Assn. v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union—Canadian Area*, [1972] 5 W.W.R. 738 (C.S.C.-B.), *Saint John Shipbuilding and Dry Dock Co. v. Industrial Union of Marine and Shipbuilding Workers, Local 3* (1979), 26 N.B.R. (2d) 179 (C.S.), et voir *New Brunswick Electric Power Commission v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1733* (1978), 22 N.B.R. (2d) 364 (C.S.), dans laquelle des dommages-intérêts généraux et exemplaires ont été accordés à un employeur après que le syndicat défendeur eut eu recours à une grève illégale). L'histoire du droit du travail dans notre pays depuis la Seconde guerre mondiale fait ressortir un modèle plutôt simple en vertu duquel les parties font valoir un recours devant les cours supérieures au moyen d'une action en vue d'obtenir une injonction, un jugement déclaratoire et des dommages-intérêts et dans laquelle on demande une injonction interlocutoire ou provisoire pour ramener l'autre partie dans le processus de relations de travail que prévoit la loi. L'action dépasse rarement le stade de l'injonction interlocutoire.

Une injonction est autant une action pour forcer l'application d'une clause interdisant la grève dans une convention collective que l'est une action en dommages-intérêts. Si on peut recourir à la première, alors en principe il devrait en être de même de la seconde. Ainsi, s'il est confirmé que les tribunaux n'ont d'aucune manière à interpréter, appliquer ou exécuter des conventions collectives, la compétence pour déclarer que des grèves sont illégales parce qu'elles surviennent pendant qu'une convention collective est en vigueur, qui n'a pas été mise en question depuis l'arrêt *Winnipeg Builders' Exchange*, précité, est mise en doute. Cela aurait malheureusement pour effet de placer un employeur dont le consentement à une convention collective indique sa volonté de négocier de bonne foi avec le syndicat et de répondre aux attentes du

ment, and who is not therefore subject to binding arbitration. This prejudice may be more apparent than real, however, as in fact it entails only a shift of forum and procedure, but not necessarily a real deprivation of ultimate remedy.

The statutory context may be viewed as ambiguous on this issue. Though setting out a scheme in which arbitration plays a central role, the legislation does not enact any privative clause explicitly ousting the jurisdiction of the courts to deal with breaches of collective agreements which clearly, under the legislation, regulate the legal rights of the parties and are binding and enforceable in the proper forum. This is in contrast to the practice in all provincial and federal labour relations statutes of expressly excluding the courts from any power of review by any procedure of the determinations by the statutory labour relations board. The absence of such legislative action in the case of the boards of arbitration established by contract, even in the provinces where such boards have been held to be statutory and not private, is perhaps revealing of the presence of a legislative intent to continue some role for the traditional courts in the labour relations pattern. What the statute does is to establish a preference for arbitration of a particular sort over other means of dispute settlement, by establishing a procedure to be followed where the parties do not expressly provide for any other method of resolving their differences. Where the parties so choose, however, the New Brunswick Act, in common with most of the other Canadian labour relations statutes, does not actually require the parties to resort to arbitration (the Ontario *Labour Relations Act*, R.S.O. 1980, c. 228, is an exception in this respect; see *Rivando, supra*). It requires a provision in the collective agreement for "final and binding settlement by arbitration or otherwise, without stoppage of work". The emphasized words indicate that, if they so choose, the parties may validly provide for a variety of other sorts of settlement mechanisms, including recourse to the courts (see *Acadia Pulp and Paper, supra*). Thus, even where the parties, as here, have chosen arbitration, it may be argued that s. 55(1) of the

régime de négociation collective, dans une position plus limitée que l'employeur peu coopératif qui peut n'avoir jamais signé de convention et qui n'est donc pas assujéti à l'arbitrage obligatoire. Toutefois, ce préjudice peut être plus apparent que réel car, en fait, il n'entraîne qu'une modification de juridiction et de procédure mais pas nécessairement la privation réelle du recours ultime.

On peut considérer que le contexte législatif est ambigu à l'égard de cette question. Bien que la législation établisse un régime dans lequel l'arbitrage joue un rôle central, elle ne prévoit pas de clause privative excluant la compétence des tribunaux sur les violations des conventions collectives qui, de toute évidence, en vertu de la loi, réglementent les droits juridiques des parties et sont obligatoires et exécutoires devant la juridiction appropriée. Cela diffère de l'usage que prévoient les lois provinciales et fédérales sur les relations de travail qui enlèvent expressément aux tribunaux tout pouvoir de révision, par quelque procédure que ce soit, des décisions des conseils des relations de travail créés par la loi. L'absence d'une telle mesure législative dans le cas des conseils d'arbitrage créés par contrat, même dans les provinces où ces conseils ont été reconnus comme créés par la loi et non de nature privée, fait peut-être ressortir la présence d'une intention législative visant à maintenir un certain rôle pour les tribunaux traditionnels dans le cadre des relations de travail. La loi établit une préférence pour l'arbitrage d'un genre particulier par rapport à d'autres moyens de règlement des conflits, en élaborant une procédure à suivre lorsque les parties ne prévoient pas expressément d'autres méthodes pour régler leurs différends. Toutefois, lorsque les parties font un choix, la loi du Nouveau-Brunswick, de même que la plupart des autres lois canadiennes sur les relations de travail, n'exigent pas réellement que les parties aient recours à l'arbitrage (la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario, L.R.O. 1980, chap. 228, constitue une exception à cet égard; voir *Rivando, précité*. Il faut que la convention collective prévoit une disposition pour «le règlement définitif et obligatoire, par voie d'arbitrage ou autrement et sans arrêt de travail». Les mots soulignés indiquent que, si elles le choisissent, les parties peuvent valablement prévoir un certain nombre d'autres mécanis-

New Brunswick Act is insufficient to oust the inherent jurisdiction of the superior courts. This is not a case like *Barraclough v. Brown*, [1897] A.C. 615 (H.L.), where the statute "appoints a specific tribunal or other body" for the enforcement of rights or duties created by the statute, such that "recourse must be had to that body alone": see *De Smith's Judicial Review of Administrative Action* (4th ed., 1980), at pp. 358-60.

mes de règlement, y compris le recours aux tribunaux (voir *Acadia Pulp and Paper*, précité). Par conséquent, même lorsque les parties, comme en l'espèce, ont choisi l'arbitrage, on peut soutenir que le par. 55(1) de la loi du Nouveau-Brunswick n'est pas suffisant pour exclure la compétence inhérente des cours supérieures. Il ne s'agit pas d'une affaire comme l'arrêt *Barraclough v. Brown*, [1897] A.C. 615 (H.L.), où la loi [TRADUCTION] «désigne un tribunal précis ou tout autre organisme» pour appliquer les droits ou obligations créés par la loi, de manière que [TRADUCTION] «il faut avoir recours à cet organisme uniquement»: voir *De Smith's Judicial Review of Administrative Action* (4th ed., 1980), aux pp. 358 à 360.

There is the further consideration that the Act appears to recognize concurrent jurisdiction to deal with aspects of illegal strikes in the statutory board, the courts, and arbitrators acting under the provisions of collective agreements. Section 102(3) provides:

102(3) A declaration made under this section does not affect any proceeding in any court or any proceeding under the provision of a collective agreement, where the question of a lawful or unlawful strike . . . is in issue.

De plus, la loi paraît reconnaître au conseil, aux tribunaux et aux arbitres agissant en vertu des dispositions de la convention collective, une compétence concurrente pour traiter des aspects des grèves illégales. Le paragraphe 102(3) prévoit:

102(3) Une déclaration faite en application du présent article ne porte pas atteinte à une procédure engagée devant un tribunal, ou à une procédure engagée en application d'une clause d'une convention collective, lorsque la question d'une grève légale ou illégale . . . est en litige.

This may be seen to accord with the reason for enactment of the arbitration provisions. As suggested by Lord Russell in *Young v. Canadian Northern Ry. Co.*, [1931] A.C. 83, the appropriate course of action for workers who had a grievance under a collective agreement at common law was to engage in concerted action, usually a strike, in order to force the employer's compliance. Labour legislation was enacted largely to regulate industrial relations with an eye to preserving industrial peace: *per* Cartwright J., as he then was, in *Winnipeg Builders' Exchange*, *supra*, at p. 640. A cornerstone in this legislative edifice was to make strike action or lock-out illegal during the currency of a collective agreement. In exchange for restricting the right to strike and lock-out, the legislation made collective agreements binding and enforceable. In the United States, the no-strike clause and the arbitration clause have been viewed as the *quid pro quo* for each other: *Textile Workers v. Lincoln Mills of Alabama*, 353 U.S. 448 (1957), at p. 455,

On peut considérer que cela correspond aux motifs de l'adoption des dispositions en matière d'arbitrage. Comme le laisse entendre lord Russell dans *Young v. Canadian Northern Ry. Co.*, [1931] A.C. 83, la méthode appropriée pour des travailleurs qui faisaient valoir un grief en vertu d'une convention collective en *common law*, était de s'engager dans une action concertée, habituellement une grève, pour obliger l'employeur à l'accepter. La législation en matière de travail a été adoptée dans une grande mesure pour régler les relations industrielles tout en préservant la paix industrielle: le juge Cartwright, alors juge puîné, dans *Winnipeg Builders' Exchange*, précité, à la p. 640. La pierre angulaire de cet ensemble législatif était de rendre illégal la grève ou le lock-out pendant la durée d'une convention collective. En échange de cette restriction du droit de grève et de lock-out, la législation rend les conventions collectives obligatoires et exécutoires. Aux États-Unis, la clause interdisant la grève et la clause relative à

and *Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960), at p. 567.

This, in the Canadian context, may be taken as indicated by the fact that grievances are directed to be settled by arbitration "without stoppage of work". It would, accordingly, be illogical to permit a union to plead in defence to court proceedings brought to restrain an illegal strike that the employer should have resorted to arbitration, when the conduct in issue is the very conduct which the provision for arbitration and the statutory prohibition were designed to prevent. Thus, in *Transport Labour Relations v. General Truck Drivers & Helpers Union, Local No. 31* (1974), 54 D.L.R. (3d) 457 (B.C.S.C.), involving an illegal work slowdown during the currency of a collective agreement, Meredith J. at pp. 459-60 denied that the employer was required to resort to arbitration. He said, "The union has adopted the very course that it was the whole purpose of the agreement to prevent and is in flagrant violation of its commitment to preserve peace while the agreement is in effect."

The avoidance of the disruptive effect of cessation of production of goods and services except in well defined circumstances is one of the basic design features of labour relations legislation. Another feature of labour legislation is the provision for rapid restoration of normal bargaining relations. Long or repeated abstentions of the parties from participation in the remedial processes of collective bargaining and grievance processing defeats the program. Slow and expensive processes of dispute resolution likewise render the statutory scheme less beneficial and perhaps unavailable to the community. The labour arbitration board came into being because of this reality.

In a limited role, the ready access by the parties to the court system provided by the community for the disposition of differences however arising in

l'arbitrage ont été considérées comme la contrepartie l'une de l'autre: *Textile Workers v. Lincoln Mills of Alabama*, 353 U.S. 448 (1957), à la p. 455 et *Steelworkers v. American Mfg. Co.*, 363 U.S. 564 (1960), à la p. 567.

On peut conclure que, dans le contexte canadien, cela est indiqué par le fait que les griefs doivent être réglés au moyen de l'arbitrage «sans arrêt de travail». Il serait par conséquent illogique de permettre à un syndicat de plaider en défense dans des procédures judiciaires engagées pour empêcher une grève illégale que l'employeur aurait dû avoir recours à l'arbitrage, lorsque la conduite en litige est la conduite même que la disposition relative à l'arbitrage et que l'interdiction prévue par la loi étaient destinées à empêcher. Ainsi, dans l'arrêt *Transport Labour Relations v. General Truck Drivers & Helpers Union, Local No. 31* (1974), 54 D.L.R. (3d) 457 (C.S.C.-B.), qui portait sur un ralentissement de travail illégal pendant la durée d'une convention collective, le juge Meredith a rejeté aux pp. 459 et 460 l'argument que l'employeur était tenu d'avoir recours à l'arbitrage. Il a dit, [TRADUCTION] «Le syndicat a fait ce que la convention avait expressément pour but d'empêcher; il se trouve donc en violation flagrante à l'égard de son engagement de garder la paix tant que la convention est en vigueur.»

Éviter l'effet perturbateur de la cessation de la production des biens et services, sauf dans des circonstances bien définies, constitue l'une des caractéristiques fondamentales de la législation en matière de relations de travail. Prévoir une reprise rapide des négociations normales en est une autre. Si les parties s'abstiennent longtemps ou de manière répétée de participer au processus réparateur que sont la négociation collective et les procédures de griefs, le programme est mis en échec. De même, les processus lents et coûteux de règlements des conflits réduisent les avantages du régime législatif et font en sorte que la société n'y a peut-être pas accès. C'est cette réalité qui a entraîné la création de conseils d'arbitrage en matière de travail.

De manière limitée, l'accès facile au système judiciaire accordé par la société aux parties pour régler les différends qui prennent de quelque façon

the community, can itself be another bulwark against the deterioration of employer-employee understanding. The interlocutory injunction by summary process but of limited life, for example as governed by the *Judicature Act* of Ontario, now the *Courts of Justice Act, 1984, 1984 (Ont.)*, c. 11, s. 115, finds its origin in this reality. It is, of course, open to the legislature to close this access, as it has done in the case of the privative clauses relating to the labour relations boards themselves. Where the legislature resolves to narrow the forum and the remedies otherwise available to the parties, the interpretive rules applied by the courts should require the legislature to express its intent clearly. Where the legislature does not do so, the duty remains in the court to respond to a proper request to enjoin an activity such as a strike or lock-out which offends the statute and the collective agreement, in short the entire system of labour relations as established by the legislature.

When a court issues an injunction to restrain illegal strike activity, the courts have based such relief in both the breach of collective agreement and the breach of statute: *Winnipeg Builders' Exchange, supra*. However, it is clearly the breach of statute that is most significant. It is the statutory scheme to which the courts have deferred, not the single provision for arbitration in a collective agreement. Thus, in the court below, La Forest J.A. (as he then was), after discussing the statutory scheme, wrote:

To allow a party to a collective agreement, at its whim, to bring an action for damages for what really constitutes a difference arising out of a collective agreement would, as it appears to me, be to set up a remedy in substitution for that established by the Legislature.

He concluded with respect to the power to enjoin illegal strikes, however, that

... this power has been used with the intention of supporting the legislative scheme, not to supplant it. As Cartwright C.J.C. stated in ... [*Winnipeg Builders' Exchange, supra*], "the purposes of the ... Act would be in large measure defeated if the Court were to say that it is powerless to restrain the continuation of a strike engaged in in [*sic*] direct violation of the terms of

naissance dans la société, peut en lui-même constituer un autre rempart contre la détérioration de l'entente entre employeur et employés. L'injonction interlocutoire obtenue par voie sommaire qui a toutefois une durée limitée, par exemple celle qui est régie par la *Judicature Act* de l'Ontario, qui est maintenant la *Loi de 1984 sur les tribunaux judiciaires, 1984 (Ont.)*, chap. 11, art. 115, prend sa source de cette réalité. Évidemment, il est loisible à la législature d'interdire cet accès, comme elle l'a fait dans le cas des clauses privatives concernant les conseils des relations de travail eux-mêmes. Si la législature décide de limiter la juridiction et les recours auxquels les parties ont autrement accès, les règles d'interprétation qu'appliquent les tribunaux exigent qu'elle exprime son intention clairement. Si la législature ne le fait pas, il incombe toujours au tribunal de répondre à une requête appropriée en vue d'interdire une activité comme une grève ou un lock-out qui enfreint la loi et la convention collective, soit le régime complet des relations de travail établi par la législature.

Pour délivrer une injonction interdisant une grève illégale, les tribunaux se sont fondés sur la violation de la convention collective et de la loi: *Winnipeg Builders' Exchange*, précité. Toutefois, c'est de toute évidence la violation de la loi qui est la plus importante. Les tribunaux s'en sont remis au régime législatif et non à la seule disposition en matière d'arbitrage d'une convention collective. Ainsi, en Cour d'appel, le juge La Forest (maintenant juge de la Cour suprême), après avoir analysé le régime législatif, a écrit:

[TRADUCTION] Selon moi, si l'on permet à une partie à une convention collective d'intenter, à son gré, une action en dommages-intérêts à l'égard de ce qui constitue réellement un différend qui résulte d'une convention collective, cela aura pour effet d'établir un recours en remplacement de celui qui est prévu par la législature.

Il a toutefois conclu à l'égard du pouvoir d'interdire les grèves illégales que

[TRADUCTION] ... ce pouvoir a été utilisé avec l'intention d'appuyer le régime législatif et non de le remplacer. Comme l'a dit le juge en chef Cartwright dans [*Winnipeg Builders' Exchange*, précité], ... «on ferait échec dans une large mesure aux objectifs de la ... Loi si le tribunal devait dire qu'il n'est pas en mesure d'empêcher que se poursuive une grève déclenchée en

a collective agreement binding on the employees and in breach of the express provisions of the Act”.

When viewed from this perspective, it is apparent that the cases affirming the courts' injunctive power do not purport to create a power in the courts to enforce the terms of collective agreements. Rather, they enforce the general law as embodied in the statute, which includes both an express prohibition on strikes during the currency of a collective agreement and provision for binding and enforceable arbitration which, in many cases, would resolve the dispute underlying illegal strike activity. An injunction restraining a strike also upholds incidentally the rights of an employer under a collective agreement, and specifically enforces the individual obligations of the employees on whose behalf the collective agreement was negotiated pursuant to the *Industrial Relations Act* of New Brunswick, *supra*. Such incidental effects, as the *Winnipeg Builders' Exchange* case, *supra*, demonstrates, are not sufficient reason to deny an injunction to prevent immediate harm arising out of a clearly illegal act, where no adequate alternative remedy exists.

In this case, an interlocutory injunction was sought in and granted by the New Brunswick courts. No objection was then taken to the court's jurisdiction. Breach of this injunction was later the subject of contempt proceedings against the respondent union and several of its officers. In imposing a \$15,000 fine in the first of these proceedings, the Chambers Judge observed at (1981), 35 N.B.R. (2d) 211, at p. 215, that “The fine cannot of course be waived by the employer; it is not in the nature of damages; it is a fine imposed by the court.” It is, indeed, clear that the New Brunswick *Judicature Act*, R.S.N.B. 1973, c. J-2, which carries forward the equitable jurisdiction established in England by Lord Cairns' Act (*Chancery Amendment Act*, 21 & 22 Vict., c. 27) to award damages in substitution for or in addition to an injunction, cannot provide the basis for the relief sought in this appeal. Damages in these circumstances are not “in substitution for” the

violation directe des termes d'une convention collective qui lie les employés en grève et en violation des dispositions expresses de la Loi».

a Si l'on adopte ce point de vue, il ressort clairement que les affaires qui confirment le pouvoir des tribunaux en matière d'injonction ne prétendent pas créer pour les tribunaux le pouvoir d'appliquer les termes des conventions collectives. Ils appliquent plutôt le droit commun tel qu'il est consacré dans la loi, qui comprend à la fois une interdiction expresse des grèves pendant la durée d'une convention collective et une disposition en matière d'arbitrage obligatoire et exécutoire qui, dans un grand nombre de cas, permettrait de régler le conflit à l'origine de la grève illégale. Une injonction interdisant une grève confirme aussi accessoirement les droits d'un employeur en vertu d'une convention collective et met précisément en œuvre les obligations individuelles des employés pour le compte desquels la convention collective a été négociée en vertu de la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick. De tels effets accessoires, comme le démontre l'arrêt *Winnipeg Builders' Exchange*, précité, ne constituent pas un motif suffisant pour refuser une injonction visant à empêcher qu'un acte clairement illégal ne cause des dommages, en l'absence de tout autre recours.

En l'espèce, les tribunaux du Nouveau-Brunswick ont accordé l'injonction interlocutoire demandée. On ne s'est alors pas opposé à la compétence de la cour. La violation de cette injonction a par la suite donné lieu à des procédures d'outrage au tribunal contre le syndicat intimé et plusieurs de ses dirigeants. En imposant une amende de 15 000 \$ dans la première de ces instances, le juge en chambre a fait remarquer à (1981), 35 N.B.R. (2d) 211, à la p. 215, que [TRADUCTION] «l'employeur ne peut évidemment pas renoncer à l'amende; il ne s'agit pas de dommages-intérêts; c'est une amende imposée par le tribunal.» En fait, il est évident que la *Loi sur l'organisation judiciaire* du Nouveau-Brunswick, L.R.N.-B. 1973, chap. J-2, qui reprend la compétence d'*equity* établie en Angleterre par la Lord Cairns' Act (*Chancery Amendment Act*, 21 & 22 Vict., chap. 27) permettant d'accorder des dommages-intérêts à la place d'une injonction ou en

abortive injunction, because the injunction was in fact issued. The failure of the injunction to operate has been corrected by the contempt orders, which are the proper means for the enforcement of an injunction. Civil damages are not part of the weaponry of the court in ensuring compliance with its injunctions.

Nor can s. 91 of the *Industrial Relations Act* reasonably be considered to establish a cause of action for damages in civil law. It is simply one of a series of restrictive provisions which have been erected by the legislature as part of a complex structure within which labour relations in the province shall be conducted. It is hostile to the purpose and philosophy of such legislation to burden it with collateral actions in the courts for damages against persons who become party to these relations. Damages, where they are the appropriate compensation for action in breach of both the legislation and the collective agreement, are properly available in an arbitration based directly on the terms of the collective agreement, not in an action in the courts based on the terms of the statute.

On the other hand, where the conduct of one party or the other to the collective agreement goes beyond the agreement and offends the independent statutory edict prohibiting strikes during the terms of a collective agreement, the entire application of the labour relations process as laid down by the legislature is brought into question. The wrong is, fortuitously, a mixture of breach of statute and breach of contract. There is no clear directive from the legislature that the courts may not entertain a plea for injunctive relief where the entire statutory system of labour relations is brought into the confrontation, for example in cases where employees strike during the currency of a collective agreement. While cessation of work, either collective or individual, may be the subject of

plus de celle-ci, ne peut servir de fondement au redressement demandé en l'espèce. Les dommages-intérêts dans ces circonstances ne viennent pas «à la place de» l'injonction qui a échoué, parce que celle-ci avait en fait été délivrée. L'échec de l'injonction a été corrigé par les ordonnances d'outrage au tribunal, qui constituent les moyens appropriés pour exécuter une injonction. Les dommages-intérêts civils ne font pas partie de l'arsenal du tribunal lui permettant d'assurer le respect de ses injonctions.

On ne peut pas non plus raisonnablement considérer que l'art. 91 de la *Loi sur les relations industrielles* établit une cause d'action en dommages-intérêts en droit civil. Il s'agit simplement d'un élément d'une série de dispositions restrictives qui ont été incorporées par la législature dans une structure complexe à l'intérieur de laquelle les relations de travail dans la province doivent se dérouler. Il est contraire à l'objet et à la philosophie d'un tel texte législatif de l'encombrer d'actions connexes en dommages-intérêts devant les tribunaux contre des personnes qui deviennent parties à ces relations. Les dommages-intérêts, lorsqu'ils constituent le juste dédommagement pour un acte accompli en violation de la loi et de la convention collective, peuvent à bon droit être obtenus au cours d'un arbitrage fondé directement sur les termes de la convention collective, et non au cours d'une action devant les tribunaux fondée sur les termes de la loi.

Par ailleurs, lorsque la conduite de l'une ou l'autre partie à une convention collective dépasse le cadre de cette convention et porte atteinte à la disposition législative indépendante qui interdit la grève pendant la durée d'une convention collective, l'application complète du processus en matière de relations de travail établi par la législature est remise en question. L'acte dommageable est, d'une manière fortuite, un mélange de la violation d'une loi et d'un contrat. La législature n'a donné aucune directive précise selon laquelle les tribunaux ne peuvent pas entendre de demande d'injonction lorsque tout le régime législatif en matière de relations de travail est bafoué, par exemple dans les affaires où les employés font la grève pendant la durée d'une convention collective. Bien que la

grievance procedures and arbitration and may lead to an arbitration award requiring the party in breach to cease the conduct in question, there is nothing in the statute to indicate exclusivity in this role. Indeed, the statute, by not limiting the edict in s. 91 by any procedural stipulation, and by not explicitly stating that the monetary penalty for breach of a statutory term in s. 111(1) is the only remedy available for breach of s. 91, has left the public interest, in the avoidance of wild-cat strikes and illegal lock-outs, to be served by the courts where the conduct complained of warrants community involvement through the courts. Similarly, s. 102(3), *supra*, clearly contemplates a continuing jurisdiction in the courts, notwithstanding a declaration by the Labour Relations Board that a strike is unlawful, to deal with such an issue where it arises in proceedings before a court. The comments of the learned author of *Canadian Labour Law* (1985), George W. Adams, Q.C., are appropriate (p. 703):

Injunctions granted by the courts may be used to restrain breaches of a collective agreement unless there is legislation preventing access to the courts for actions on a collective agreement. Therefore, in the absence of such restrictive legislation, injunctions have been issued where the courts have been satisfied such action is necessary, most commonly in the cases of unlawful strikes.

The learned author goes on to say that the courts will decline intervention where "equally effective" remedies are available elsewhere. The lack of such remedies in the reality of an expensive stoppage of production is indeed the prime reason for the continued availability in the law of the judicial remedy of injunction, at least in the case of illegal strikes.

I therefore conclude that the courts do have a limited residual presence in the labour relations scheme as it has evolved in the legislative program where the conduct amounts to illegal strike or lock-out, and that the general jurisdiction to issue injunctions under the *Judicature Act* is unimpaired in this context. The court below does not

cessation du travail, de manière collective ou individuelle, puisse faire l'objet de procédures de griefs et d'arbitrage et puisse entraîner une décision arbitrale exigeant que la partie contrevenante mette fin à la conduite en question, il n'y a rien dans la Loi qui indique que ce rôle est exclusif. En fait, en ne limitant pas la disposition de l'art. 91 par un énoncé de procédure, et en ne déclarant pas d'une manière explicite que l'amende pour la violation d'une disposition de la Loi prévue au par. 111(1) constitue la seule réparation possible en cas de violation de l'art. 91, la Loi a fait en sorte que l'intérêt public soit défendu par les tribunaux pour éviter les grèves sauvages et les lock-out illégaux lorsque la conduite reprochée justifie que la société agisse par l'entremise des tribunaux. De même, le par. 102(3), précité, envisage clairement une compétence permanente des tribunaux, nonobstant la déclaration du conseil des relations de travail selon laquelle une grève est illégale, pour traiter d'une telle question lorsqu'elle est soulevée dans des procédures engagées devant un tribunal. Les observations du savant auteur de *Canadian Labour Law* (1985), M. George W. Adams, c.r., sont à-propos (à la p. 703):

[TRADUCTION] Les injonctions accordées par les tribunaux peuvent être utilisées pour limiter les violations d'une convention collective à moins qu'une loi n'interdise le recours aux tribunaux dans le cas d'action portant sur une convention collective. Par conséquent, en l'absence de telles mesures législatives restrictives, les injonctions ont été délivrées lorsque les tribunaux l'ont jugé nécessaire, la plupart du temps dans le cas de grèves illégales.

Le savant auteur ajoute que les tribunaux n'interviendront pas lorsque d'autres recours «également efficaces» existent par ailleurs. L'absence de ces recours dans la réalité d'un arrêt coûteux de la production constitue en fait la raison principale pour laquelle la loi permet d'avoir recours aux tribunaux pour obtenir une injonction, du moins dans le cas de grèves illégales.

Je conclus donc que les tribunaux jouissent d'une présence résiduelle limitée dans le régime des relations de travail comme cela ressort du programme législatif lorsque la conduite équivaut à une grève illégale ou un lock-out et que la compétence générale pour délivrer une injonction en vertu de la *Loi sur l'organisation judiciaire*

appear, as is evident from the passage cited *supra*, to have taken the position that an otherwise competent court may not intervene by injunction alone, but rather centred its attention upon the primacy of the arbitration board in resolving disputes through the grievance process. Of course, if arbitration is pursued, the remedies may be damages or reinstatement, or other remedial procedures known to labour law.

The facts of this case are very similar to those in the *Maritime Employers* case, *supra*. There, the picket line was put up by another union which was on strike against a different employer, but the work *situs* was common to the striking union and the union and employer involved in the *Maritime Employers* proceedings. Here the union which put up the lawful picket line is a different local of the same union representing the mill workers who refused to cross it, and the employer and *situs* of employment is common to both units. In the result, therefore, we have in each case a lawful picket line surrounding a common site of employment and a wrongful refusal to cross the lawful picket line.

In both cases the offended employer took action in the courts for an injunction. Here the employer has asked for damages as well. No doubt this was true in the *Maritime Employers* case, *supra*, but the record does not reveal the extent of the initial claim. Here the trial judge, on his own motion, rejected the action as it pertained to damages. In *Maritime Employers* presumably the parties did not press their claim and the court, considering the matter closed upon the issuance of the interlocutory injunction, did not address the question of damages. It should be noted, however, that the issuance of the injunction was challenged in that proceeding at each level of appeal on several grounds, but not because of any lack of jurisdiction in the court to issue the injunction.

n'est pas restreinte dans ce contexte. Le tribunal d'instance inférieure ne paraît pas, comme il ressort du passage précité, avoir adopté la position selon laquelle un tribunal par ailleurs compétent ^a ne peut pas intervenir uniquement au moyen d'une injonction, mais a plutôt porté son attention sur l'importance du conseil d'arbitrage dans le règlement des conflits par la procédure en matière de griefs. Évidemment, si l'on demande l'arbitrage, ^b les réparations peuvent être des dommages-intérêts ou le rétablissement ou d'autres mesures de redressement propres au droit du travail.

Les faits de l'espèce sont très semblables à ceux de l'affaire *Maritime Employers*, précitée. Dans cette affaire-là, le piquet de grève a été dressé par un autre syndicat qui était en grève contre un employeur différent, mais le lieu de travail était le ^a même pour le syndicat en grève et le syndicat et l'employeur visés dans l'affaire *Maritime Employers*. En l'espèce, le syndicat qui a légalement dressé un piquet de grève est une section locale différente du même syndicat qui représente ^e les ouvriers de l'usine qui ont refusé de le franchir, et l'employeur ainsi que le lieu de travail sont communs aux deux unités. Il en découle donc dans chaque affaire un piquet de grève légal entourant un lieu de travail commun et un refus illicite de ^f franchir ce piquet de grève.

Dans les deux cas, l'employeur qui a subi un préjudice a intenté une action devant les tribunaux en vue d'obtenir une injonction. En l'espèce, l'employeur a également demandé des dommages-intérêts. C'était sans doute vrai dans l'affaire *Maritime Employers*, précitée, mais le dossier ne révèle pas l'étendue de la réclamation initiale. En ^g l'espèce, le juge de première instance, de sa propre initiative, a rejeté l'action en ce qui a trait aux dommages-intérêts. Dans l'affaire *Maritime Employers*, les parties n'ont présumément pas fait valoir leur réclamation et le tribunal, considérant ^h que l'affaire était réglée par l'injonction interlocutoire, n'a pas traité de la question des dommages-intérêts. Toutefois, il convient de souligner que la délivrance de l'injonction a été contestée dans cette ⁱ affaire à chaque niveau d'appel pour plusieurs motifs, mais pas à cause du défaut de compétence du tribunal pour délivrer l'injonction. ^j

Therefore, I conclude that the courts below were correct in law in recognizing that the claim for damages must be advanced in the contractual forum of an arbitration board. This is so where legislation requires the parties to establish a mechanism for dispute resolution, and whether the arbitration board so established is 'statutory' or is private in nature. This appeal does not require comment upon the question of the range or remedies the board may apply in disposing of differences arising under the collective agreement, as we are here concerned only with a claim for damages. On the other hand, it should be said for clarity and completeness, because the issue of the availability of a court injunction and other judicial remedies was ever present in the arguments presented by the parties to this Court, that the initial process in injunction undertaken by the court in these proceedings was within the jurisdiction of the court, and that this jurisdiction has not been reduced by the labour relations statute or indeed by the presence of the collective agreement and its provision for arbitration.

I therefore would dismiss the appeal with costs.

Appeal dismissed with costs.

Solicitors for the appellant: Petrie & Richmond, Fredericton.

Solicitors for the respondent: Neill, Breen & Miller, Fredericton.

Par conséquent, je conclus que les tribunaux d'instance inférieure ont eu raison en droit de reconnaître que la réclamation en dommages-intérêts doit être présentée dans le cadre de la juridiction désignée dans la convention, soit le conseil d'arbitrage. Tel est le cas lorsque le texte législatif exige que les parties prévoient un mécanisme pour le règlement des différends, que le conseil d'arbitrage ainsi prévu soit «créé par la loi» ou soit de nature privée. Le présent pourvoi n'exige pas que l'on parle de la question de l'éventail des redressements que le conseil peut appliquer pour régler les différends qui découlent d'une convention collective, car nous ne sommes saisis en l'espèce que d'une réclamation en dommages-intérêts. Par ailleurs, pour compléter et clarifier l'affaire, il convient de souligner que, parce que les parties devant cette Cour ont présenté des arguments qui portaient toujours sur la question de la possibilité d'obtenir une injonction du tribunal et d'autres recours judiciaires, la procédure initiale d'injonction suivie par le tribunal dans ces cas relevait de sa compétence et celle-ci n'avait pas été amoindrie par la loi en matière de relations de travail ou en fait par la présence de la convention collective et de sa disposition prévoyant l'arbitrage.

Par conséquent, je suis d'avis de rejeter le pourvoi avec dépens.

Pourvoi rejeté avec dépens.

Procureurs de l'appelante: Petrie & Richmond, Fredericton.

Procureurs de l'intimée: Neill, Breen & Miller, Fredericton.