

Beverage Dispensers & Culinary Workers Union, Local 835 (Defendant) Appellant;

and

Terra Nova Motor Inn Ltd. (Plaintiff) Respondent.

1974: February 25; 1974: October 23.

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

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR BRITISH COLUMBIA

Labour relations—Union certified as bargaining agent for employees of one hotel and also for employees of another hotel—Employers bargaining jointly with union representing all employees as single group—Strike vote taken of composite group—Majority in favour of strike—Subsequent vote in favour of acceptance of new proposal—Proposal agreed to by one employer but rejected by other employer—One hotel and union on behalf of employees of that hotel entering collective agreement—Strike action taken against other hotel—Whether strike illegal—Mediation Services Act, 1968 (B.C.), c. 26, s. 25 (1).

The appellant union was the certified bargaining agent for employees at the respondent's hotel in Trail, and also for employees of another hotel in Trail, known as the Crown Point Hotel. The union agreed to a proposal made on behalf of the two hotels to the effect that the two hotels would bargain jointly with the union on behalf of employees of both hotels as a single group. Subsequently, a collective agreement was entered into by the employees of the two hotels with their respective employers. The agreement commenced April 1, 1971, and expired on March 31, 1973.

Following expiry of this agreement, negotiations for the purpose of concluding a new agreement were carried out by a committee representing both hotels on one side and the union representing the employees of both hotels as one group on the other. These negotiations broke down and on May 13, 1973, the union, in order to comply with s. 25 of the *Mediation Services Act, 1968* (B.C.), c. 26, requiring a strike vote, took a secret ballot of the employees of both hotels as one group. A majority of the employees

Beverage Dispensers & Culinary Workers Union, Local 835 (Défendeur) Appelant;

et

Terra Nova Motor Inn Ltd. (Demanderesse) Intimée.

1974: le 25 février; 1974: le 23 octobre.

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

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

Relations de travail—Le syndicat est l'agent négociateur accrédité des employés d'un hôtel et aussi des employés d'un autre hôtel—Les employés négocient conjointement avec le syndicat représentant tous les employés à titre de groupe unique—Groupe invité à prendre part à un vote de grève—La majorité vote en faveur de la grève—Vote ultérieur en faveur de l'acceptation d'une nouvelle proposition—La proposition est acceptée par un employeur mais rejetée par l'autre employeur—Un hôtel et le syndicat, au nom des employés de cet hôtel, signent une convention collective—Les employés de l'autre hôtel déclenchent la grève—S'agit-il d'une grève illégale?—Mediation Services Act, 1968 (C.-B.), c. 26, art. 25(1).

Le syndicat appelant était l'agent négociateur accrédité des employés de l'hôtel de l'intimée à Trail et aussi des employés d'un autre hôtel à Trail, connu sous le nom de Crown Point Hotel. Le syndicat a accepté une proposition faite au nom des deux hôtels et selon laquelle ces derniers négocieraient conjointement avec le syndicat, ce dernier pour le compte d'employés des deux hôtels à titre de groupe unique. Par la suite, une convention collective a été signée par les employés des deux hôtels avec leurs employeurs respectifs. La convention collective est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1971 et a expiré le 31 mars 1973.

A la suite de l'expiration de cette convention, des négociations en vue d'une nouvelle convention ont été menées par un comité représentant les deux hôtels, d'une part, et le syndicat représentant les employés des deux hôtels en tant qu'un groupe, d'autre part. Les négociations ont été rompues et le 13 mai 1973, le syndicat, afin de se conformer à l'art. 25 du *Mediation Services Act, 1968* (C.-B.), c. 26, lequel exigeant un vote de grève, fit voter au scrutin secret, en un seul groupe, les employés des deux hôtels. La

voted to strike, and strike notice was sent by the union to both hotels. A mediation officer was then appointed and further negotiations took place. Early in June, the mediation officer submitted a proposal to both sides. On June 10, 1973, the employees of both hotels, voting as one group, agreed to accept the proposal. Crown Point Hotel also agreed to it, but the respondent rejected it. Crown Point Hotel and the union, on behalf of the employees of that hotel, entered into a collective agreement. On July 6, 1973, the union took strike action and commenced picketing the respondent's premises. Shortly thereafter, the respondent obtained an injunction enjoining the picketing, and, on appeal, the injunction was sustained by the Court of Appeal. With leave, granted by the Court of Appeal, the union appealed to this Court.

Held (Laskin C.J. and Judson, Ritchie and Dickson JJ. dissenting): The appeal should be dismissed.

Per Martland, Spence and de Grandpré JJ.: The issue in the appeal was whether or not the unit certified under the provisions of the *Labour Relations Act*, R.S.B.C. 1960, c. 205, as appropriate for bargaining with the respondent was or was not barred from striking by the prohibitive provisions of s. 25 of the *Mediation Services Act*, 1968 (B.C.), c. 26 (as amended). The problem, therefore, became one whether "a vote has been taken by secret ballot of the employees in the unit affected". The unit affected was "the employees of [the respondent]", and there never had been a vote of the employees in that unit authorizing a strike at the respondent's hotel. There had been a vote by the members of that unit and another unit similarly certified with the Crown Point Hotel authorizing a strike at both industries. So long as the two certified units acted in concert there could be no objection to a vote taken at a joint meeting of the two certified units with no separation of the members of the one certified unit or the other. The strike authorized at the vote of such general meeting never took place. The strike of the employees who were members of the unit certified for bargaining with the respondent was a different strike. Such interpretation of s.25 gives proper protection to both employers and employees in small industries.

Per Pigeon and Beetz JJ.: The unit which had been formed on a voluntary basis for the purpose of negotiating with the two employers was voluntarily dissolved the moment one of those employers and the union, on behalf of the employees of that hotel,

majorité des employés ont voté en faveur de la grève et l'avis de grève a été envoyé par le syndicat aux deux hôtels. Un médiateur a alors été nommé et les négociations reprirent. Au début du mois de juin, le médiateur a soumis une proposition aux deux parties. Le 10 juin 1973, les employés des deux hôtels, votant en tant qu'un groupe, ont convenu d'accepter la proposition. Crown Point Hotel l'a acceptée aussi, mais l'intimée l'a rejetée. Crown Point Hotel et le syndicat, au nom des employés de cet hôtel, ont signé une convention collective. Le 6 juillet 1973, le syndicat a déclenché la grève et commencé à faire du piquetage sur la propriété de l'intimée. Peu après, l'intimée a obtenu une injonction empêchant le piquetage et, en appel, l'injonction a été maintenue par la Cour d'appel. Un pourvoi, formé avec l'autorisation de la Cour d'appel, a été interjeté devant cette Cour par le syndicat.

Arrêt (le juge chef Laskin et les juges Judson, Ritchie et Dickson étant dissidents): Le pourvoi doit être rejeté.

Les juges Martland, Spence et de Grandpré: La question en ce pourvoi était de savoir si, oui ou non, l'Unité accréditée sous le régime des dispositions du *Labour Relations Act*, R.S.B.C. 1960, c. 205, comme étant qu'une unité propre à négocier avec l'intimée, était ou n'était pas empêchée de faire la grève par les dispositions prohibitives de l'art. 25 du *Mediation Services Act*, 1968 (C.-B.), c. 26 (tel que modifié). Par conséquent, la difficulté revenait alors à se demander si un vote a été pris par scrutin secret des employés dans l'unité touchée. L'unité touchée était «les employés de [l'intimée]», et il n'y avait jamais eu dans cette unité de vote des employés autorisant une grève à l'hôtel de l'intimée. Il y avait eu par les membres de cette unité et d'une autre unité semblablement accréditée auprès de l'hôtel Crown Point un vote autorisant une grève aux deux endroits. Aussi longtemps que les deux unités accréditées agissaient de concert, il ne pouvait y avoir d'objection à un vote pris à une réunion conjointe des deux unités accréditées sans distinction des membres de l'une ou l'autre des unités accréditées. La grève autorisée lors du vote pris à cette réunion générale n'a jamais eu lieu. La grève des employés qui étaient membres de l'unité accréditée pour négocier collectivement avec l'intimée était une grève différente.

Les juges Pigeon et Beetz: L'unité qui avait été formée sur une base volontaire dans le but de négocier avec deux employeurs a été volontairement dissoute dès lors qu'un des deux employeurs et le syndicat, au nom des employés de cet hôtel, ont signé une

entered into a separate collective agreement. What remained was the unit of the employees of the respondent. It was this unit which was affected by the strike and the employees in this unit had not voted on whether to strike or not to strike.

Per Laskin C.J. and Judson and Ritchie JJ., dissenting: The requirement of s. 25(1) of the *Mediation Services Act*, respecting a strike vote, was met by the ballot taken of the employees of both hotels. "Unit" is defined in s. 2(1) of the Act to mean "a group of employees on whose behalf a trade union is, or has been, engaged in collective bargaining". The group here on whose behalf the union was so engaged was the total of the employees of the two hotels. The submission that there were two units, because the union was separately certified for the employees of each employer, and hence there should have been two separate votes, cannot be accepted. Nor can the view be accepted that because the Crown Point Hotel had settled with the union and entered into a collective agreement it became necessary for the union to take another strike vote of only the employees of the respondent. If the strike vote was valid when taken and when acted upon, it could not subsequently become invalid merely because the dispute which brought it on had not been completely settled.

Per Dickson J., dissenting: The word "unit" should not be held to be restricted within the context of s. 25(1) of the *Mediation Services Act* to a unit for which a trade union is certified. The vote taken on May 13, 1973, gave the union a mandate, subject to compliance with the statutory requirement as to strike notice, to call out on strike all or any part of the employees comprising the composite group and that mandate was not invalidated by subsequent events. The proper time to determine the validity of a vote is at the time the vote is taken and not at the time some of the employees affected by the vote actually go on strike.

APPEAL from a judgment of the Court of Appeal for British Columbia¹ dismissing an appeal from an order granting an injunction enjoining the appellant union from picketing the respondent's hotel. Appeal dismissed, Laskin

convention collective distincte. Ce qui restait était l'unité formée des employés de l'intimée. C'était cette dernière unité qui était touchée par la grève et les employés groupés dans cette unité n'avaient pas voté sur la question de savoir s'ils devaient ou ne devaient pas faire la grève.

Le juge en chef Laskin et les juges Judson et Ritchie, dissidents: Le vote des employés des deux hôtels répondait à l'exigence légale du par. (1) de l'art. 25 du *Mediation Services Act* demandant qu'il y ait un vote de grève. Cette loi définit l'unité au par. (1) de l'art. 2 comme un groupe d'employés au nom de qui un syndicat participe, ou a participé, à des négociations collectives. En l'espèce, le groupe au nom duquel le syndicat a participé aux négociations était constitué de l'ensemble des employés des deux hôtels. La prétention qu'il existait deux unités parce que le syndicat avait été accrédité séparément pour les employés de chaque employeur, et que, par conséquent, il aurait dû y avoir deux votes distincts, ne peut être retenue. Il en est de même pour la prétention voulant que parce que Crown Point Hotel était parvenue à une entente avec le syndicat et avait signé une convention collective, il était devenu nécessaire pour le syndicat de procéder à un autre vote de grève uniquement pour les employés de l'intimée. Si le vote de grève était valide lorsqu'il a été décidé et qu'on y a donné suite par avis, il ne pouvait par la suite devenir invalide simplement parce que le conflit qui l'avait déclenché n'avait pas été définitivement réglé.

Le juge Dickson, dissident: Le mot unité ne devrait pas être considéré comme étant limité dans le contexte du par. (1) de l'art. 25 du *Mediation Services Act* à une unité pour laquelle un syndicat est accrédité. Le vote pris le 13 mai 1973 donnait au syndicat un mandat, sous réserve d'observation des exigences de la loi relatives à l'avis de grève, de décréter la grève de la totalité ou d'une partie des employés formant le groupe composite et ce mandat n'a pas été annulé par suite d'événements subséquents. La validité du vote se détermine au moment où le vote a été pris et non pas au moment où quelques-uns des employés touchés par le vote se mettent effectivement en grève.

POURVOI interjeté à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique¹ rejetant un appel d'une ordonnance qui avait accordé une injonction ordonnant au syndicat appelant de s'abstenir de faire du piquetage à

¹ 42 D.L.R. (3d) 693.

¹ 42 D.L.R. (3d) 693.

C.J. and Judson, Ritchie and Dickson JJ. dissenting.

J. M. Giles and R. C. Gardner, for the defendant, appellant.

K. J. Smith, for the plaintiff, respondent.

The judgment of Laskin C.J. and Judson and Ritchie JJ. was delivered by

THE CHIEF JUSTICE (*dissenting*)—What is in issue in this appeal is something fundamental in labour-management relations, namely, the integrity of voluntary collective bargaining. It is notorious that long before labour relations legislation was enacted in British Columbia, compelling employers to bargain collectively with trade unions which obtained certification thereunder as bargaining agents for employees of those employers, there were collective bargaining relations between employers and trade unions which were the product of voluntary recognition of such trade unions by employers. The introduction of compulsory collective bargaining legislation did not exclude voluntary recognition, and consequent voluntary bargaining, other than to require proof, if an issue arose thereon, that a collective agreement which resulted from voluntary negotiation was supported by a majority of the employees covered thereby.

Certification of a trade union as bargaining agent qualifies it to compel an employer to bargain collectively with it on behalf of employees for whom the union has been so certified. Those employees, collectively, form the “unit” in respect of which collectively bargaining is compelled. In the *Labour Relations Act*, R.S.B.C. 1960, c. 205, “unit” is defined simply as meaning a “group of employees”, sensibly so because what is central to the certification process is ensuring (as s. 10(1) of the Act specifies) that the “unit” is appropriate for collective bargaining. If a collective agreement results from the bargaining, it may cover additional or fewer classes of employees, as the parties may mutually decide; but, of course, each may insist that the bargaining be confined

l’hôtel de l’intimée. Pourvoi rejeté, le juge en chef Laskin et les juges Judson, Ritchie et Dickson étant dissidents.

J. M. Giles et R. C. Gardner, pour le défendeur, appellant.

K. J. Smith, pour la demanderesse, intimée.

Le jugement du juge en chef Laskin et des juges Judson et Ritchie a été rendu par

LE JUGE EN CHEF (*dissident*)—La question en litige en ce pourvoi est un point fondamental des relations ouvrières et patronales, à savoir, l’intégrité des négociations collectives volontaires. Bien avant l’adoption, en Colombie-Britannique, de la législation sur les relations de travail, obligeant les employeurs à négocier collectivement avec les syndicats qui obtenaient l’acrédition en qualité d’agents négociateurs des employés de ces employeurs, il existait des négociations collectives, entre employeurs et syndicats, qui résultait d’une reconnaissance volontaire de ces syndicats de la part des employeurs. L’adoption d’une législation rendant les négociations collectives obligatoires n’a pas éliminé la reconnaissance volontaire et, par conséquent, les négociations volontaires; elle n’a fait qu’exiger la preuve, en cas de litige, qu’une convention collective qui résultait de négociations volontaires avait l’appui de la majorité des employés qu’elle concernait.

L’acrédition d’un syndicat en qualité d’agent négociateur lui donne le droit et le pouvoir d’obliger un employeur à négocier collectivement avec lui au nom des employés pour lesquels le syndicat a été ainsi accrédité. Ces employés, considérés collectivement, constituent l’«unité» pour laquelle on exige des négociations collectives. Dans le *Labour Relations Act*, R.S.B.C. 1960, c. 205, l’«unité» est simplement définie comme un «groupe d’employés» car l’objet principal de l’acrédition est d’assurer (comme le précise le par. (1) de l’art. 10 de la loi) que l’«unité» est bien de celles qui peuvent participer à des négociations collectives. Si les négociations aboutissent à une convention collective, celle-ci peut s’appliquer à des catégories d’employés additionnelles ou encore seule-

on behalf of, or be in relation to only that unit for which certification was obtained. Certainly, once a collective agreement has been negotiated, with its specification of employees covered thereby, they become the work force, whether in the same or larger numbers (according to business exigencies) around which the administration of the collective agreement proceeds; and subsequent renewal collective agreements may, as a result of employer business developments or union importunities, or both, vary the job categories which those agreements cover.

It must be kept in mind that the specification of a unit is generally by way of designating the job classifications or work categories in which the employees to be represented in collective bargaining are employed. Conceivably, there may be no work categories, but only a specification of "all employees of an employer", excluding those in a managerial capacity who may not be included in a bargaining unit. At the risk of being unnecessarily obvious, I must point out that the taking of a count of employees in order to satisfy certification requirements of proof that a majority are members of the applicant union does not mean that the certification and the union's status as bargaining agent continue to depend on the very employees remaining in the employer's employ. Fixing the number of employees as of a particular time to enable a count to be made does not mean that the certificate which a union may obtain on that basis is tied to the identical employees or to that number. The subsequent enlargement or contraction of the work force does not alone affect the validity of the certificate and indeed, once a collective agreement is negotiated the certificate has served its purpose and is, for all practical purposes, spent.

With this preface to the facts of the present case, I turn to the specific question which those facts raise. The question arises as follows. On

ment à certaines catégories d'employés, selon que les parties peuvent en décider; mais, naturellement, chacune des parties peut insister pour que ces négociations ne concernant que l'unité pour laquelle l'accréditation a été qu'elle décrit la catégorie d'employés qu'elle protège, ceux-ci constituent la force, qu'ils soient en nombre égal ou supérieur (selon les exigences de l'entreprise), vers laquelle va s'orienter l'administration du contenu de la convention collective; au cours de leurs renouvellements ultérieurs, les conventions collectives pourront, en fonction des développements de l'entreprise de l'employeur ou des déboires du syndicat, ou des deux, modifier les catégories d'emploi que visent ces conventions.

Il ne faut pas oublier qu'on décrit généralement une unité en désignant les classes d'emploi ou catégories de travaux des employés représentés dans les négociations collectives. Certes, il peut ne pas y avoir de catégorie de travaux mais seulement une mention de «tous les employés de l'employeur», à l'exception des cadres qui ne peuvent être inclus dans une unité de négociation. Au risque d'être explicite plus qu'il n'est nécessaire, je souligne que le fait de faire le compte des employés, afin de prouver, pour l'accréditation, qu'une majorité sont membres du syndicat requérant, ne signifie pas que l'accréditation et le statut du syndicat comme agent négociateur continuent à être surordonnés à la condition que ces mêmes employés restent au service de l'employeur. Le fait de déterminer le nombre d'employés pour un moment donné, afin de pouvoir faire un compte, ne signifie pas que l'accréditation que peut obtenir un syndicat sur cette base est liée à ces mêmes employés particuliers ou à ce nombre. Toute augmentation ou toute diminution ultérieure des effectifs de cette force salariée ne peut à elle seule porter atteinte à la validité du certificat et en fait, une fois la convention collective négociée, l'accréditation a atteint son but et perd, à toutes fins pratiques, son objet.

Cette préface terminée j'en viens à la question particulière soulevée par les faits de l'espèce. La voici: le 5 décembre 1968, le syndicat

December 5, 1968, the appellant union was certified as bargaining agent for all employees of the respondent at its motor inn in Trail, British Columbia, except those excluded by the *Labour Relations Act*. On May 5, 1970, the appellant union was similarly certified as bargaining agent for the employees of the Crown Point Hotel Ltd., operators of a hotel also situated in Trail. It does not clearly appear from the material in the record whether the union and the respective employers entered into separate collective agreements through negotiations following the respective certifications. It would not be a material consideration in this case whether they did or did not. What is undisputed on the material is that as a result of a suggestion by an official of the British Columbia Hotels Association, who approached the appellant union on behalf of the two hotels, the union agreed to bargain with the two employers jointly to negotiate one collective agreement which would apply to the employees of both employers. This, of course, was voluntary on the union's part as it was on the part of the two employers because the union was not certified for employees in a multi-employer unit.

The voluntary negotiations resulted in a collective agreement dated May 12, 1971, but with effect from April 1, 1971 to March 31, 1973. Negotiations for a renewal agreement began before this expiry date and continued thereafter but they proved unsuccessful. On or about May 13, 1973, the union, in order to comply with a statutory requirement of a strike vote, pursuant to s. 25 of the *Mediation Services Act*, 1968 (B.C.), c. 26, took a ballot of the employees of the two hotels covered by the expired collective agreement. A majority of the employees who voted supported strike action. Notice of such action was given to the two hotels as required by the *Mediation Services Act*. Thereafter, a government mediator was appointed to help resolve the differences and he worked out proposals which were accepted by the union following a secret ballot of the employees of the two hotels who supported the proposals by their vote. This second vote was on June 10, 1973,

appelant a été accrédité comme agent négociateur de tous les employés de l'intimée travaillant à l'auberge-motel de Trail, Colombie-Britannique, à l'exception de ceux qu'excluait le *Labour Relations Act*. Le 5 mai 1970, le syndicat appelant a aussi été accrédité comme agent négociateur des employés de la Crown Point Hotel Ltd., exploitante d'un hôtel également situé à Trail. Il ne ressort pas clairement des documents contenus au dossier si le syndicat et les employeurs respectifs ont signé des conventions collectives distinctes à la suite de négociations ayant fait suite aux accréditations respectives. En fait, ce point n'est pas important en l'espèce. Ce qui n'est pas contesté, d'après le dossier, c'est qu'à la suite de la proposition d'un agent de la British-Columbia Hotels Association, qui a fait des démarches auprès du syndicat appelant, au nom des deux hôtels, le syndicat a consenti à négocier conjointement avec les deux employeurs en vue d'aboutir à une convention collective unique qui s'appliquerait aux employés des deux employeurs. Ceci, naturellement, était un acte volontaire de la part du syndicat de même que de la part des deux employeurs car le syndicat n'était pas accrédité pour des employés appartenant à une unité pluripatronale.

Les négociations volontaires ont abouti à une convention collective en date du 12 mai 1971, rétroactive au 1^{er} avril 1971 et devant rester en vigueur jusqu'au 31 mars 1973. Des négociations pour renouveler la convention ont commencé avant la date d'expiration de celle-ci et se sont poursuivies par la suite, mais sans succès. Aux environs du 13 mai 1973, le syndicat, afin de se conformer à l'exigence légale d'un vote de grève, conformément à l'art. 25 du *Mediation Services Act*, 1968 (C.-B.), c. 26, a procédé à un scrutin des employés des deux hôtels visés par la convention collective expirée. Une majorité des employés votants se sont prononcés en faveur de la grève. Comme l'exigeait le *Mediation Services Act*, un préavis de grève a été remis aux deux hôtels. Par la suite, un médiateur gouvernemental a été nommé pour essayer de résoudre le différend; il a fait des propositions que le syndicat a acceptées à la suite d'un scrutin secret des employés des deux hôtels

and subsequent efforts at settlement were productive so far as the Crown Point Hotel Ltd. was concerned but not so far as the respondent herein was concerned. The union entered into a renewal agreement with the Crown Point Hotel Ltd. on July 6, 1973, and on that day began to picket the respondent's premises.

It is common ground that the legality of the strike and of the accompanying picketing depends in this case on whether the statutory requirement of s. 25(1) of the *Mediation Services Act*, respecting the requirement of a strike vote, was met by the ballot taken of the employees of both hotels. Section 25(1) reads as follows:

No person shall declare or authorize a strike, and no employee shall strike, until after a vote has been taken by secret ballot of the employees in the unit affected as to whether to strike or not to strike, and the majority of such employees who vote have voted in favour of a strike.

Was there then a secret ballot taken here of "the employees in the unit affected"? In my opinion the answer is clearly "yes" and, subject to a point that I shall mention later, this is determinative of the appeal which should accordingly be allowed.

"Unit" is defined in s. 2(1) of the *Mediation Services Act* to mean "a group of employees on whose behalf a trade union is, or has been, engaged in collective bargaining". The group here on whose behalf the union was so engaged was the total of the employees of the two hotels. It is said, however, that there were two units, because the union was separately certified for the employees of each employer, and hence there should have been two separate votes. I am unable to understand how the clock can be turned back, after a two-year agreement on a multi-employer basis has run its course, and a view be proposed that is consistent only with either separate collective agreements or with a breakdown of negotiations on a first collective agreement.

approuvant les propositions. Ce second vote a eu lieu le 10 juin 1973 et des efforts ultérieurs de conciliation ont abouti, en ce qui concerne la Crown Point Hotel Ltd., mais non en ce qui concerne l'intimée en l'espèce. Le syndicat a conclu une nouvelle convention avec la Crown Point Hotel Ltd. le 6 juillet 1973 et, à partir de ce jour, a commencé le piquetage des locaux de l'intimée.

Il est admis que la légalité de la grève et du piquetage qui l'accompagnait dépend, en l'espèce, de la question de savoir si le vote des employés des deux hôtels répondait à l'exigence légale du par. (1) de l'art. 25 du *Mediation Services Act* demandant qu'il y ait un vote de grève. Le par. (1) de l'art. 25 se lit comme suit:

[TRADUCTION] Nul ne doit déclarer ou autoriser une grève, et aucun employé ne doit faire la grève avant qu'un vote n'ait été pris par scrutin secret des employés dans l'unité touchée quant à la question de savoir si l'on doit faire ou ne pas faire la grève, et que la majorité de ces employés qui ont voté ne se soit prononcée en faveur d'une grève.

Y a-t-il donc eu en l'espèce un scrutin secret «des employés dans l'unité touchée»? A mon avis, la réponse est clairement «oui» et, sous réserve d'un point que je mentionnerai plus tard, ceci suffit à régler le sort du pourvoi, qui doit être accueilli.

Le *Mediation Services Act* définit l'«unité» au par. (1) de l'art. 2 comme «un groupe d'employés au nom de qui un syndicat participe, ou a participé, à des négociations collectives». En l'espèce, le groupe au nom duquel le syndicat a participé aux négociations était constitué de l'ensemble des employés des deux hôtels. On affirme, toutefois, qu'il existait deux unités parce que le syndicat avait été accrédité séparément pour les employés de chaque employeur, et que, par conséquent, il aurait dû y avoir deux votes distincts. Je ne vois absolument pas comment on pourrait faire machine arrière, après l'expiration d'une convention signée pour deux ans sur une base pluripatronale, et proposer une opinion qui ne soit valable qu'avec des conventions collectives signées séparément ou qu'en cas de rupture des négociations d'une première convention collective.

The definitions of "unit" in the *Labour Relations Act* ("unit" means a group of employees) and in the *Mediation Services Act* ("unit" means a group of employees on whose behalf a trade union is or has been engaged in collective bargaining) are directed to different purposes; the former is directed to the establishment of a basis upon which the right to certification can be determined; the latter is concerned with the aftermath of certification, when bargaining either for a first agreement or for a renewal agreement has taken place. In first agreement bargaining, there will generally be a correspondence between those covered under either definition, but not necessarily a correspondence in persons or in numbers if the employer's work force has been increased or decreased or has been subject to turn-over. In renewal collective agreement bargaining, the "unit" in *Labour Relations Act* terms is meaningless. Those covered by the agreement whose expiration has precipitated renewal negotiations are surely the persons affected if either a new agreement is made or if a strike is called or if a lockout takes place.

Les définitions du mot «unité» dans le *Labour Relations Act* («unité» désigne un groupe d'employés) et dans le *Mediation Services Act* («unité» désigne un groupe d'employés au nom duquel un syndicat participe ou a participé à des négociations collectives) ont des objets différents; la première vise à créer le fondement du droit à l'accréditation; la seconde vise les conséquences de l'accréditation, lorsqu'on eu lieu des négociations soit en vue de la signature d'une première convention soit en vue du renouvellement d'une convention. Dans le cadre de négociations visant une première convention, il y aura généralement correspondance entre les employés visés par les deux définitions mais pas nécessairement correspondance entre les individus ou leur nombre si les effectifs de l'employeur ont augmenté ou diminué ou fait l'objet d'un roulement. Dans le cadre de négociations visant au renouvellement d'une convention collective, l'«unité» définie dans le *Labour Relations Act* est dépourvue de toute signification. Les employés visés par la convention dont l'expiration a précipité les négociations de renouvellement sont sûrement les personnes touchées si une nouvelle convention est signée, une grève déclenchée ou un *lockout* décidé.

The *Mediation Services Act* alone deals with the failure of negotiations either for a first agreement or for a renewal agreement. There is nothing in the *Labour Relations Act* that relates to the procedures or the machinery for heading off or controlling strikes or lockouts. The *Mediation Services Act* recognizes multi-employer bargaining, both as it affects the union party to a multi-employer agreement and as it affects the various employers parties to the one agreement. Section 26(1) of the Act is, in my opinion, the counterpart on the employer side of s. 25 because it provides that "where more than one employer is engaged in the same dispute with their employees", there shall be no lockout "until after a vote has been taken by secret ballot of all employers . . . and a majority of

Seul le *Mediation Services Act* traite de l'échec des négociations soit lors d'une première convention soit lors de son renouvellement. Il n'existe rien dans le *Labour Relations Act* qui traite des procédures ou des mécanismes permettant d'éviter ou de contrôler les grèves ou les *lockouts*. Le *Mediation Services Act* reconnaît les négociations pluripatronales, à la fois en tant qu'elles touchent le syndicat partie à une convention pluripatronale et en tant qu'elles touchent les différents employeurs parties à la convention unique. Le par. (1) de l'art. 26 de la loi est, à mon avis, l'équivalent, du côté employeur, de l'art. 25, car il prévoit que [TRADUCTION] «lorsque plus d'un employeur est impliqué dans le même conflit avec ses employés», il ne doit pas y avoir de *lockout* «avant qu'un vote n'ait

such employers who vote have voted in favour of a lockout".

What we are being asked to do in this case is to unscramble an omelette. If it is the case that unions that have bargained with more than one employer cannot lawfully take a strike vote of the composite employee force if they have not been certified for a multi-employer unit, what then becomes of voluntary collective bargaining and voluntary collective agreements? I see no difference that makes industrial relations sense between a situation where a union has initially bargained with more than one employer without having been certified in any way and a situation where it has bargained with a group of employers jointly after having been certified (and perhaps bargained) separately with each of them before entering into one composite collective agreement covering the employees of all of those employers.

There is nothing in the relevant legislation of British Columbia that requires unions to be certified before taking a strike vote following a rupture of relations after a collective agreement has expired. If it is required of a union which has had multi-employer bargaining relations, it must be equally required of a union that bargains on a voluntary basis with one employer. The fact of previous separate certifications in respect of different employers dissolves in a multi-employer agreement which is the product of voluntary bargaining. It is obvious to me that only by reading the words in s. 25(1) of the *Mediation Services Act* as referable to the collective bargaining process, to which they are addressed, and not to the certification process, do we have consistency with the object that they serve, namely, the promotion of peaceful industrial relations, through assisting mediation if necessary, under negotiated collective agreements.

été pris par scrutin secret de tous les employeurs . . . et qu'une majorité de ces employeurs qui ont voté n'ait voté en faveur d'un *lockout*».

Ce que l'on nous demande en l'espèce c'est de défaire une omelette. S'il est vrai que des syndicats qui ont négocié avec plus d'un employeur ne peuvent légalement demander à une force salariée composite de voter pour la grève, s'il n'ont pas été accrédités pour négocier avec une unité pluripatronale, qu'adviert-il alors des négociations collectives volontaires et des conventions collectives volontaires? Du point de vue des relations patronales et ouvrières, je ne vois aucune différence entre une situation dans laquelle un syndicat a, au début, négocié avec plus d'un employeur sans avoir reçu d'accréditation de quelque sorte et une situation dans laquelle il a négocié avec un groupe d'employeurs conjointement après avoir été accrédité (et peut-être avoir négocié) séparément avec chacun d'entre eux avant de conclure une convention collective composite s'adressant aux employés de tous ces employeurs.

Rien, dans la législation pertinente de la Colombie-Britannique, n'exige l'accréditation des syndicats avant l'adoption d'un vote de grève à la suite d'une rupture des relations de travail à l'expiration d'une convention collective. Si on l'exige d'un syndicat qui a déjà négocié avec plusieurs employeurs, on doit également l'exiger d'un syndicat qui négocie sur une base volontaire avec un seul employeur. L'existence d'accréditations antérieures distinctes à l'égard de différents employeurs se dissout en présence d'une convention pluripatronale résultant de négociations volontaires. Il me paraît évident que ce n'est qu'en interprétant les mots du par. (1) de l'art. 25 du *Mediation Services Act* comme se rapportant au processus des négociations collectives, que visent ces mots, et non au processus d'accréditation, qu'il y a harmonie avec l'objet que ces mots servent, savoir, la promotion de relations paisibles entre patrons et ouvriers, grâce à l'intervention d'un médiateur si cela est nécessaire, sous le régime de conventions collectives négociées.

There is one further point that arises in this case to which I would turn, and it is the point taken by the majority of the British Columbia Court of Appeal, namely, that because Crown Point Hotel Ltd. settled with the union and entered into a collective agreement that made it necessary for the union to take another strike vote of only the employees of the respondent. This view, as it was expressed in the reasons of the majority, ignores the provisions of s. 25(2) which specifies the time within which a strike must follow upon the taking of a strike vote and which requires notice of intended strike action to be given to the employers. That notice was given to the respondent and similarly to the Crown Point Hotel Ltd. If as is implicit, if not explicit, in the reasons of the majority, the strike vote was valid when taken and when acted upon, I do not see how it could subsequently become invalid when the dispute which brought it on had not been completely settled. It may be urged that there is logic in the position taken in the Court below. I commend in this respect, having regard to the dynamics of labour-management relations, Holmes' well-known statement in *New York Trust Co. v. Eisner*², at p. 349, that "a page of history is worth a volume of logic".

I would allow the appeal with costs in the Courts below, but the costs in this Court shall be payable by the appellant to the respondent on a solicitor-client basis pursuant to the order granting leave to appeal.

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

SPENCE J.—I have had the opportunity of reading the reasons prepared by both the Chief Justice and Mr. Justice Dickson. I have, however, come to the conclusion that the appeal should be dismissed for these reasons.

² (1921), 256 U.S. 345.

Il existe un autre point en l'espèce sur lequel j'aimerais insister et c'est celui qu'a retenu la majorité de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, à savoir, que du fait que la Crown Point Hotel Ltd. était parvenue à une entente avec le syndicat et avait signé une convention collective, cela obligeait le syndicat à procéder à un autre vote de grève uniquement pour les employés de l'intimée. Cette opinion, telle qu'exprimée dans les motifs de la majorité, méconnaît les dispositions du par. (2) de l'art. 25 qui précise le délai réglementaire pour déclencher une grève à la suite d'un vote à cet effet et exige la remise d'un préavis de grève aux employeurs. Ce préavis a été remis à l'intimée de même qu'à la Crown Point Hotel Ltd. Si, comme il découle des motifs de la majorité de façon implicite sinon expresse, le vote de grève était valide lorsqu'il a été décidé et qu'on y a donné suite par avis, je ne vois pas comment il ne pourrait plus l'être par la suite lorsque le conflit qui l'a déclenché n'a pas été définitivement réglé. On peut alléguer l'existence d'une certaine logique dans la position des cours d'instance inférieure. Sous ce rapport, eu égard à la dynamique des relations patronales et ouvrières, j'estime tout à fait pertinent l'énoncé bien connu de Holmes dans l'affaire *New York Trust Co. v. Eisner*², à la p. 349, selon lequel [TRADUCTION] «une page d'histoire vaut tout un livre de logique».

J'accueillerais le pourvoi avec dépens dans les cours d'instance inférieure, mais les dépens en cette Cour seront payables par l'appelant à l'intimée sur une base procureur-client conformément à l'ordonnance accordant l'autorisation d'appeler.

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

LE JUGE SPENCE—J'ai eu l'occasion de lire les motifs rédigés tant par M. le Juge en chef que par M. le juge Dickson. Je suis arrivé, cependant, à la conclusion que le pourvoi doit être rejeté pour les motifs exposés aux présentes.

² (1921), 256 U.S. 345.

I am in complete agreement with the reasons expressed by the Chief Justice in so far as he, in those reasons, distinguishes between a "unit" and a "certified unit" and maintains the position of voluntary collective bargaining without the aid of any certification under the provisions of the *Labour Relations Act*, R.S.B.C. 1960, c. 205. The issue in this appeal, however, is whether or not the unit certified under the provisions of the *Labour Relations Act* as appropriate for bargaining with Terra Nova Motor Inn Ltd. was or was not barred from striking by the prohibitive provisions of s. 25 of the *Mediation Services Act*, 1968 (B.C.), c. 26 (as amended). Section 25(1) of that statute provides:

25. (1) No person shall declare or authorize a strike, and no employee shall strike, until after a vote has been taken by secret ballot of the employees in the unit *affected* as to whether to strike or not to strike, and the majority of such employees who vote have voted in favour of a strike.

(The italics are my own.)

The problem, therefore, becomes one whether "a vote has been taken by secret ballot of the employees in the unit *affected*". The unit affected was "the employees of Terra Nova Motor Inn Ltd., 1001 Rossland Street, Trail, B.C." (See Ex. "A" to the Affidavit of G. Larose.)

There never had been a vote of the employees in that unit authorizing a strike at the Terra Nova Motor Inn. There had been a vote by the members of that unit and another unit similarly certified with the Crown Point Hotel authorizing a strike at both industries. So long as the two certified units, *i.e.*, that certified for the Crown Point Hotel and that certified for the Terra Nova Motor Inn, acted in concert there could be no objection to a vote taken at a joint meeting of the two certified units with no separation of the members of the one certified unit or the other. The strike authorized at the vote of such

Je suis pleinement d'accord avec les motifs exposés par M. le Juge en chef dans la mesure où, dans ses motifs, il fait une distinction entre une «unité» et une «unité accréditée» et fait valoir que des négociations collectives volontaires peuvent intervenir sans accréditation sous le régime des dispositions du *Labour Relations Act*, R.S.B.C. 1960, c. 205. La question en ce pourvoi, cependant, est de savoir si, oui ou non, l'unité accréditée sous le régime des dispositions du *Labour Relations Act* comme étant qu'une unité propre à négocier avec Terra Nova Motor Inn Ltd. était ou n'était pas empêchée de faire la grève par les dispositions prohibitives de l'art. 25 du *Mediation Services Act*, 1968 (B.C.), c. 26 (tel que modifié). Le par. (1) de l'art. 25 de cette loi-là prévoit ceci:

[TRADUCTION] 25. (1) Nul ne doit déclarer ou autoriser une grève, et aucun employé ne doit faire la grève, avant qu'un vote n'ait été pris par scrutin secret des employés dans l'unité *touchée* quant à la question de savoir si l'on doit faire ou ne pas faire la grève, et que la majorité de ces employés qui ont voté ne se soit prononcée en faveur d'une grève.

(Les italiques sont de moi.)

La difficulté, par conséquent, revient alors à se demander si un vote a «été pris par scrutin secret des employés dans l'unité *touchée*». L'unité touchée était [TRADUCTION] «les employés de Terra Nova Motor Inn Ltd., 1001 rue Rossland, Trail, C.-B.» (Voir Pièce «A» de la déclaration sous serment de G. Larose.)

Il n'y avait jamais eu dans cette unité de vote des employés autorisant une grève à l'auberge-motel Terra Nova. Il y avait eu par les membres de cette unité et d'une autre unité semblablement accréditée auprès de l'hôtel Crown Point un vote autorisant une grève aux deux endroits. Aussi longtemps que les deux unités accréditées, soit celle accréditée pour l'hôtel Crown Point et celle accréditée pour l'auberge-motel Terra Nova, agissaient de concert il ne pouvait y avoir d'objection à un vote pris à une réunion conjointe des deux unités accréditées sans distinction des membres de l'une ou l'autre des

general meeting never took place. The dispute with the Crown Point Hotel was settled and the members of the certified unit for that hotel entered into a new collective agreement with their employer.

What was proposed and what commenced on July 6, 1973, was a different strike and was a strike of the employees who were members of the unit certified for bargaining with the Terra Nova Motor Inn Ltd.

I have had regard for s. 25(2) and s. 26 of the *Mediation Services Act*. I can see nothing in either of those sections which would cause me to vary the opinion I have expressed above. I am, moreover, of the opinion that this view of the matter is the only one which can protect sufficiently employers in small industries and the employees thereof from being overborne by employers and employees in larger industries. It is surely perfectly proper to conduct multiple collective bargaining between the employers and the employees of many industries in the same field varying considerably in size but neither the smaller employer nor his workmen can be protected from the disturbing effects of a strike unless and until the employees of that smaller industry, being the unit "affected", themselves alone vote for or against a strike directed only against their own employer.

It is worthy of note that in the vote in favour of the strike held at the joint meeting of the two units where the ballot was a secret one, there being no separation of the votes cast by the members of either the one unit or the other unit, seventeen members voted against a strike. The affidavit of G. Larose filed on behalf of the Terra Nova Motor Inn Ltd. shows that it had only twenty-four employees. Of course, no one can say who constituted either the forty-seven who voted in favour of the strike or the seventeen who voted against the strike but these numbers illustrated the possibility of the exact result occurring which I have suggested might occur and I am of the opinion that the statute should be so interpreted as to prevent such an occurrence.

unités accréditées. La grève autorisée lors du vote pris à cette réunion générale n'a jamais eu lieu. Le conflit avec l'hôtel Crown Point a été réglé et les membres de l'unité accréditée auprès de cet hôtel ont conclu une nouvelle convention collective avec leur employeur.

Ce qui a été proposé et a commencé le 6 juillet 1973 était une grève différente et se trouvait être une grève des employés qui étaient membres de l'unité accréditée pour négocier collectivement avec Terra Nova Motor Inn Ltd.

J'ai tenu compte des art. 25, par. (2), et 26 du *Mediation Services Act*. Je ne vois rien dans l'un ou l'autre de ces articles qui pourrait m'amener à modifier l'opinion que j'ai exprimée ci-dessus. Je suis, en outre, d'avis que cette façon de voir l'affaire est la seule qui peut protéger suffisamment les petits employeurs et leurs employés de l'emprise des employeurs et employés d'entreprises plus importantes. Il est certes tout à fait régulier de mener des négociations collectives multiples entre employeurs et employés de beaucoup d'entreprises d'importance très différente œuvrant dans un même domaine mais le petit employeur non plus que ses salariés ne peuvent être protégés des effets perturbants d'une grève tant et aussi longtemps que les employés de cette petite entreprise, étant l'unité «touchée», n'auront pas eux-mêmes voté seuls en faveur ou contre une grève dirigée seulement contre leur propre employeur.

Il est bon de noter que lors du vote de grève tenu à la réunion conjointe des deux unités dans laquelle le scrutin était secret, sans distinction des votes exprimés par les membres de l'une ou l'autre des deux unités, dix-sept membres ont voté contre la grève. La déclaration sous serment de G. Larose produite au nom de Terra Nova Motor Inn Ltd. montre que celle-ci n'avait que vingt-quatre employés. Bien entendu, personne ne peut dire d'où viennent les quarante-sept suffrages en faveur de la grève ou les dix-sept à l'encontre mais ces chiffres illustrent la possibilité qu'ait pu survenir précisément ce à quoi j'ai fait allusion et je suis d'avis que la loi devrait être interprétée de telle façon qu'une telle éventualité ne puisse se produire.

I would, therefore, dismiss the appeal with costs on a solicitor and client basis in accordance with the order of the Court of Appeal of British Columbia granting leave to appeal to this court.

The judgment of Pigeon and Beetz JJ. was delivered by

BEETZ J.—I have had the advantage of reading the reasons prepared by the Chief Justice, by Mr. Justice Spence and by Mr. Justice Dickson.

I concede that the strike vote taken on May 13, 1973, was a valid one. The question however is whether, with respect to the strike which effectively took place, that vote met with the requirements of s. 25(1) of the *Mediation Services Act*. It was the vote of a unit which had been formed on a voluntary basis for the purpose of negotiating with two employers. In my view, this voluntary unit was voluntarily dissolved the moment the Crown Point Hotel, one of the two employers, and the union, on behalf of the employees of that hotel, entered into a separate collective agreement. What remained was the unit of the employees of the Terra Nova Motor Inn Limited. It was this unit which was affected by the strike and the employees in this unit had not voted on whether to strike or not to strike.

In the result, I agree with Mr. Justice Spence.

DICKSON J.—This is a case of statutory construction which has given rise to some difficulty. The appeal is from a judgment of the Court of Appeal of British Columbia dismissing an appeal from an order of a Local Judge granting an injunction to the respondent, Terra Nova Motor Inn Ltd., enjoining the appellant union from picketing the respondent's hotel.

Par conséquent, je suis d'avis de rejeter le pourvoi avec dépens adjugés sur une base procureur-client conformément à l'ordonnance de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique accordant l'autorisation d'appeler à cette Cour.

Le jugement des juges Pigeon et Beetz a été rendu par

LE JUGE BEETZ—J'ai eu l'avantage de lire les motifs rédigés par M. le Juge en chef, par M. le juge Spence et par M. le juge Dickson.

Je reconnais que le vote de grève pris le 13 mai 1973 était valide. La question cependant est de savoir si, à l'égard de la grève qui a effectivement eu lieu, ce vote a satisfait aux exigences du par. (1) de l'art. 25 du *Mediation Services Act*. Ce vote était celui d'une unité qui avait été formée sur une base volontaire dans le but de négocier avec deux employeurs. A mon avis, cette unité volontaire a été volontairement dissoute dès lors que le Crown Point Hotel, un des deux employeurs, et le syndicat, au nom des employés de cet hôtel, ont signé une convention collective distincte. Ce qui restait était l'unité formée des employés de Terra Nova Motor Inn Limited. C'est cette dernière unité qui était touchée par la grève et les employés groupés dans cette unité n'avaient pas voté sur la question de savoir s'ils devaient ou ne devaient pas faire la grève.

Je souscris aux conclusions de M. le juge Spence.

LE JUGE DICKSON (*dissident*)—Il s'agit d'une affaire d'interprétation de texte législatif qui a suscité quelque difficulté. Le pourvoi est à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique rejetant un appel d'une ordonnance d'un *Local Judge* qui avait accordé une injonction à l'intimée, Terra Nova Motor Inn Ltd., ordonnant au syndicat appelant de s'abstenir de faire du piquetage à l'hôtel de l'intimée.

The facts are not in dispute and may be shortly stated. The union has been the certified bargaining agent for the employees at the respondent's hotel in Trail, British Columbia, since December 5, 1968. The union has also been the certified bargaining agent for the employees of Crown Point Hotel, also in Trail. In the early part of 1971 the union agreed to a proposal of an officer of the B.C. Hotels Association on behalf of the two hotels to the effect that the two hotels would bargain jointly with the union on behalf of employees of both hotels as a single group. Subsequently, a collective agreement was entered into by the employees of the two hotels with their respective employers. The agreement commenced April 1, 1971, and expired on March 31, 1973.

Following expiry of this agreement, negotiations for the purpose of concluding a new agreement were carried out by a committee representing both hotels on one side and the union representing the employees of both hotels as one group on the other. In the early part of May, negotiations broke down and on May 13, 1973, the union in order to comply with s. 25 of the *Mediation Services Act*, 1968 (B.C.), c. 26, requiring a strike vote, took a secret ballot of the employees of both hotels as one group. A majority of the employees voted to strike. On May 18, 1973, strike notice as required by the *Mediation Services Act* was sent by the union to both hotels. Following the giving of strike notice, a mediation officer was appointed and further negotiations took place. In the early part of June, the mediation officer submitted a proposal to both sides. On June 10, 1973, the employees of both hotels, voting as one group, agreed to accept the proposal. Crown Point Hotel also agreed to it, but the respondent, Terra Nova Motor Inn Ltd., rejected it. Thereafter Crown Point Hotel and the union, on behalf of the employees of that hotel, entered into a collective agreement. On July 6, 1973, the union took strike action and commenced picketing the premises of the respondent's hotel. On July 18, 1973, the respondent commenced these proceedings against the union.

Les faits ne sont pas contestés et ils peuvent être énoncés brièvement. Le syndicat est l'agent négociateur accrédité des employés de l'hôtel de l'intimée à Trail, Colombie-Britannique, depuis le 5 décembre 1968. Le syndicat est aussi l'agent négociateur accrédité des employés de l'hôtel Crown Point, de Trail également. Au début de 1971 le syndicat a accepté une proposition faite au nom des deux hôtels par un dirigeant de la B.C. Hotels Association et selon laquelle les deux hôtels négocieraient conjointement avec le syndicat, ce dernier pour le compte d'employés des deux hôtels à titre de groupe unique. Par la suite, une convention collective a été signée par les employés des deux hôtels avec leurs employeurs respectifs. La convention collective est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1971 et a expiré le 31 mars 1973.

A la suite de l'expiration de cette convention, des négociations ayant pour but la conclusion d'une nouvelle convention ont été menées par un comité représentant les deux hôtels, d'une part, et le syndicat représentant les employés des deux hôtels en tant qu'un groupe, d'autre part. Au début du mois de mai, les négociations ont été rompues et le 13 mai 1973 le syndicat, afin de se conformer à l'art. 25 du *Mediation Services Act*, 1968 (C.-B.), c. 26, lequel exigeait un vote de grève, fit voter au scrutin secret, en un seul groupe, les employés des deux hôtels. Une majorité des employés ont voté en faveur de la grève. Le 18 mai 1973, l'avis de grève exigé par le *Mediation Services Act* a été envoyé par le syndicat aux deux hôtels. Après que l'avis de grève eut été donné, un médiateur fut nommé et les négociations reprurent. Au début du mois de juin, le médiateur a soumis une proposition aux deux parties. Le 10 juin 1973, les employés des deux hôtels, votant en tant qu'un groupe ont convenu d'accepter la proposition. Crown Point Hotel l'a acceptée aussi mais l'intimée, Terra Nova Motor Inn Ltd., l'a rejetée. Par la suite, Crown Point Hotel et le syndicat au nom des employés de cet hôtel, ont signé une convention collective. Le 6 juillet 1973, le syndicat a déclenché la grève et commencé à faire du piquetage sur la propriété de l'hôtel de l'intimée. Le 18 juillet 1973, l'intimée a amorcé contre le syndicat les procédures dont il s'agit en

The outcome of this appeal depends upon the legality of the strike which itself depends upon the validity of the strike vote taken on May 13, 1973. If that vote is invalid the strike is illegal and the picketing is illegal and the injunction restraining the picketing should stand. The respondent maintains that the vote was not a proper vote as required by s. 25 of the *Mediation Services Act*. The appellant maintains the provisions of s. 25 of the Act were complied with by the union in its vote on May 13, 1973, and, as a result, the strike and the picketing are, in fact, legal and the injunction should be dissolved. In the Court of Appeal, the appellant also contended that the respondent had failed to adduce sufficient evidence of irreparable harm not compensable by an award of damages at trial. Nemetz J. A. would have refused the interlocutory injunction on the ground that a case of irreparable damage had not been made out. In this Court, counsel for the appellant abandoned that argument and relied solely on the submission that the Court of Appeal ought to have found that the strike vote conducted by the union complied with the requirements of s. 25 of the *Mediation Services Act*. This is the sole issue to be decided.

This issue depends upon the interpretation placed upon s. 25(1) of the *Mediation Services Act*, which reads as follows:

25. (1) No person shall declare or authorize a strike, and no employee shall strike, until after a vote has been taken by secret ballot of *the employees in the unit affected as to whether to strike or not to strike*, and the majority of such employees who vote have voted in favour of a strike.

(Emphasis mine.)

Imprecise drafting of this section, combined with the unusual facts of this case, have created the task of statutory construction facing the Court in this appeal.

The nub of the problem centres on the meaning of the phrase "the employees in the unit

Le résultat de ce pourvoi dépend de la légalité de la grève qui elle-même dépend de la validité du vote de grève pris le 13 mai 1973. Si ce vote est nul, la grève est illégale et le piquetage est illégal et l'injonction empêchant le piquetage doit être maintenue. L'intimée soutient que le vote n'a pas été un vote régulier rencontrant les exigences de l'art. 25 du *Mediation Services Act*. L'appelant soutient que le syndicat a satisfait aux dispositions de l'art. 25 de cette loi par son vote du 13 mai 1973 et, par conséquent, que la grève et le piquetage sont, en fait, légaux et qu'on devrait mettre fin à l'injonction. Devant la Cour d'appel, l'appelant a aussi prétendu que l'intimée n'avait pu établir de façon satisfaisante la preuve d'un dommage irréparable qu'une condamnation à des dommages-intérêts ne pourrait compenser. Le juge d'appel Nemetz aurait refusé l'injonction interlocutoire pour le motif que la preuve d'un dommage irréparable n'avait pas été faite. Devant cette Cour, l'avocat de l'appelant n'a pas soulevé ce moyen et s'est appuyé uniquement sur la prétention que la Cour d'appel aurait dû décider que le vote de grève pris par le syndicat répondait aux exigences de l'art. 25 du *Mediation Services Act*. C'est la seule question à décider.

Cette question dépend de l'interprétation que l'on donne au par. (1) de l'art. 25 du *Mediation Services Act*, qui se lit comme suit:

[TRADUCTION] 25. (1) Nul ne doit déclarer ou autoriser une grève, et aucun employé ne doit faire la grève, avant qu'un vote n'ait été pris par scrutin secret *des employés dans l'unité touchée quant à la question de savoir si l'on doit faire ou ne pas faire la grève*, et que la majorité de ces employés qui ont voté ne se soit prononcée en faveur d'une grève.

(Les italiques sont de moi.)

La rédaction imprécise de cet article, alliée avec les faits inhabituels de l'espèce, est à la source de la tâche d'interprétation de texte législatif qui s'impose à la Cour dans ce pourvoi.

Le nœud du problème repose sur la signification des mots «des employés dans l'unité tou-

affected as to whether to strike or not to strike". The validity of the strike vote depends upon whether the proper group of employees as envisioned by this phrase actually voted on May 13, 1973, to authorize a strike. The appellant maintains that the proper group of employees to authorize the strike consisted of both groups of employees from the two hotels; that group did, in fact, vote and therefore the section was complied with. The respondent maintains that the group of employees in the context of the section that should have voted was the group of employees of the Terra Nova Motor Inn; they did not vote as such and, therefore, the section was not complied with.

At the outset, the meaning of the word "unit" in s. 25(1) of the Act must be determined. Does "unit" refer only to a group of employees in respect of which a trade union has been certified as bargaining agent? If it does, the vote is invalid and the strike is illegal, for it is common ground that the union, though certified for both groups of employees as separate units, was not certified for a unit comprising both groups. There is textual support in the totality of the *Mediation Services Act* and the *Labour Relations Act* of British Columbia, R.S.B.C. 1960, c. 205, which would seem to indicate that the word "unit" in the *Mediation Services Act* is restricted to a unit for which a trade union is certified, but I have come to the conclusion, not without hesitancy, that the better view is that the word "unit" should not be held to be restricted within the context of s. 25(1) to a unit for which a trade union is certified. Section 2(1) of the *Mediation Services Act* defines "unit" as a "group of employees on whose behalf a trade union is, or has been, engaged in collective bargaining". There is nothing in this definition nor in any other section of the Act specifically stating that the word "unit" be restricted in its application to a unit for which a union is the certified bargaining agent and it cannot be gainsaid that it was the composite group on whose behalf the union had been engaged at all times in collective bargaining. There is no evidence that at any material time the union conducted

chée quant à la question de savoir si l'on doit faire ou ne pas faire la grève». La validité du vote de grève dépend de la question de savoir si le groupe d'employés qui devait voter selon le sens de ce membre de phrase a effectivement voté le 13 mai 1973 pour autoriser une grève. L'appelant prétend que le groupe d'employés qui pouvait autoriser la grève comprenait l'ensemble des employés des deux hôtels; l'ensemble des employés a effectivement voté et, par conséquent, on a satisfait à l'article. L'intimée prétend que le groupe d'employés qui aurait dû voter dans le contexte de cet article, était le groupe d'employés de Terra Nova Motor Inn; ils n'ont pas voté séparément et, par conséquent, on n'a pas satisfait à l'article.

Au départ, il faut déterminer la signification du mot «unité» dans le par. (1) de l'art. 25 de la loi. Est-ce qu'une «unité» signifie seulement un groupe d'employés pour lequel un syndicat a été accrédité comme agent négociateur? Dans l'affirmative, le vote est nul et la grève est illégale car on s'accorde à reconnaître que le syndicat, bien qu'accrédité pour les deux groupes d'employés à titre d'unités distinctes, n'était pas accrédité comme représentant d'une unité comprenant les deux groupes. Il y a dans l'ensemble du *Mediation Services Act* et du *Labour Relations Act* de la Colombie-Britannique, R.S.C.-B. 1960, c. 205, un appui textuel qui semblerait indiquer que le mot unité du *Mediation Services Act* est limité à une unité pour laquelle un syndicat est accrédité, mais j'en suis venu à la conclusion non sans hésitation, que l'appréciation la plus juste est que le mot «unité» ne devrait pas être considéré comme étant limité dans le contexte du par. (1) de l'art. 25 à une unité pour laquelle un syndicat est accrédité. La par. (1) de l'art. 2 du *Mediation Services Act* définit «unité» comme un «groupe d'employés au nom de qui un syndicat participe, ou a participé à des négociations collectives». Il n'y a rien dans cette définition ni dans aucun autre article de la loi qui énonce de façon spécifique que le mot «unité» doit être limité dans son application à une unité pour laquelle un syndicat est l'agent négociateur accrédité et il est indéniable que c'était pour le groupe composite que le syndicat

bargaining on behalf of the respondent's employees as a separate group.

In interpreting the phrase "affected as to whether to strike or not to strike" in relation to the facts of this case, I have no doubt that at the time of the vote on May 13, 1973, all of the employees who voted were employees affected as to whether to strike or not to strike. The vote gave the union a mandate, subject to compliance with the statutory requirement as to strike notice, to call out on strike all or any part of the employees comprising the composite group. The question then is whether the mandate became invalidated by ensuing developments. In my view the proper time to determine the validity of a vote is at the time the vote is taken and not at the time some of the employees affected by the vote actually go on strike. Validity should not depend upon the course of, or be invalidated by, subsequent events.

The purpose of the *Mediation Services Act* is to promote industrial peace. Following the vote of May 13, 1973, the union could have struck both companies and no one could properly have questioned the lawfulness of the strike. The alternative was to reach a settlement to the extent possible and confine strike action to the area where agreement was not possible. The union chose the latter course of action and I do not think it can be faulted for doing so. In my view we are here concerned with one strike only, not with two strikes, and the validity of that one strike clearly rested upon the validity of the vote taken on May 13, 1973. There was no obligation on the union to take all of the employees, who voted, out on strike. If a vote in favour of strike action is taken affecting a group of employees and it then transpires that part of the group wishes to go out on strike and another part does not, it does not become necessary, in my view, to take a fresh vote of those

avait toujours négocié collectivement. Il n'y a aucune preuve que pendant la période en cause le syndicat a négocié collectivement pour le compte des employés de l'intimée à titre de groupe distinct.

En interprétant en regard des faits de l'espèce les mots «touchée quant à la question de savoir si l'on doit faire ou ne pas faire la grève», je n'ai aucun doute qu'au moment du vote, le 13 mai 1973, tous les employés qui ont voté étaient des employés touchés par la décision de faire ou de ne pas faire la grève. Le résultat du vote a donné au syndicat un mandat, sous réserve d'observation des exigences de la loi relatives à l'avis de grève, de décréter la grève de la totalité ou d'une partie des employés formant le groupe composite. La question est maintenant de savoir si le mandat est devenu annulé par suite d'événements subséquents. A mon avis c'est au moment où le vote a été pris qu'on doit déterminer la validité du vote et non pas au moment où quelques-uns des employés touchés par le vote se mettent effectivement en grève. La validité ne devrait pas dépendre du cours d'événements subséquents, ni être infirmée par eux.

Le but du *Mediation Services Act* est de favoriser la paix industrielle. A la suite du vote du 13 mai 1973, le syndicat aurait pu décréter la grève contre les deux compagnies et personne n'aurait eu droit de mettre en question la légalité de la grève. L'autre solution était d'en arriver à un règlement dans la mesure du possible et de confiner le débrayage à l'endroit où une entente s'avérait impossible. Le syndicat a choisi cette dernière façon d'agir et je ne pense pas qu'il peut être blâmé pour l'avoir fait. A mon avis, nous faisons face ici à seulement une grève, et non pas à deux grèves, et la validité de cette grève unique reposait clairement sur la validité du vote pris le 13 mai 1973. Il n'y avait aucune obligation de la part du syndicat de décréter la grève pour tous les employés qui avaient participé au scrutin. Si un vote favorable à la grève est pris chez un groupe d'employés touché par la décision de faire la grève et qu'il arrive par la suite qu'une partie du groupe désire se mettre

employees who actually strike. The legislation does not enjoin a succession of votes.

I would allow the appeal with costs in the Courts below. The Court of Appeal of British Columbia, at the time of granting leave to appeal, imposed the condition that the union give an undertaking to pay the costs of Terra Nova in this Court on a solicitor and client basis in any event of the cause. For that reason, costs in this Court should be payable by the union on a solicitor and client basis.

Appeal dismissed with costs, LASKIN C.J. and JUDSON, RITCHIE and DICKSON JJ. dissenting.

Solicitors for the defendant, appellant: Farris, Vaughan, Wills & Murphy, Vancouver.

Solicitors for the plaintiff, respondent: M. E. Moran, Castlegar.

en grève et qu'une autre partie ne le veut pas, il ne devient pas nécessaire, à mon avis, de faire voter à nouveau les employés qui effectivement font la grève. La législation ne prescrit pas des scrutins successifs.

Je suis d'avis d'accueillir le pourvoi avec dépens dans les cours d'instance inférieure. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique, lorsqu'elle a accordé l'autorisation d'appeler, a imposé comme condition que le syndicat s'engage à payer les dépens de Terra Nova en cette Cour sur une base procureur-client, quelle que soit l'issue de la cause. Pour cette raison, les dépens en cette Cour devraient être payables par le syndicat sur une base procureur-client.

Pourvoi rejeté avec dépens, le JUGE EN CHEF LASKIN et les JUGES JUDSON, RITCHIE et DICKSON étant dissidents.

Procureurs de la demanderesse, appelante: Farris, Vaughan, Wills & Murphy, Vancouver.

Procureur de la demanderesse, intimée: M. E. Moran, Castlegar.