

Royal Oak Mines Inc. *Appellant*

v.

Canada Labour Relations Board and
Canadian Association of Smelter and
Allied Workers (CASA W), Local
No. 4 *Respondents*

INDEXED AS: ROYAL OAK MINES INC. v. CANADA
(LABOUR RELATIONS BOARD)

File No.: 24169.

1995: October 30; 1996: February 22.

Present: Lamer C.J. and L'Heureux-Dubé, Sopinka,
Gonthier, Cory, McLachlin and Major JJ.

ON APPEAL FROM THE FEDERAL COURT OF APPEAL

Labour law — Tribunals — Judicial review — Jurisdiction — Remedy — Labour Board requiring employer to table last offer — Issues in dispute subject to limited bargaining period before imposition of binding arbitration — Whether Board's decision going to jurisdiction and so requiring a correct decision — If decision within Board's jurisdiction, whether remedy patently unreasonable — Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2, s. 99(2).

Labour law — Collective bargaining — Duty to bargain in good faith — Employer refusing to consider reinstatement of employees discharged for picket-line violence — Whether employer failing to bargain in good faith — Whether Board's finding of failure to bargain in good faith patently unreasonable.

Labour law — Collective agreements — Allegation of imposed agreement — Labour Board requiring employer to table last offer — Issues in dispute subject to limited bargaining period before imposition of binding arbitration — Whether Board had jurisdiction to make remedy ordered — If so, whether remedy patently unreasonable.

The unionized workers of Royal Oak Mines voted overwhelmingly to reject a tentative agreement put forward by the appellant. A bitter and violent 18-month

Royal Oak Mines Inc. *Appelante*

c.

Conseil canadien des relations du travail et
l'Association canadienne des travailleurs de
fonderie et ouvriers assimilés (CASA W),
section locale n° 4 *Intimés*

RÉPERTORIÉ: ROYAL OAK MINES INC. c. CANADA
(CONSEIL DES RELATIONS DU TRAVAIL)

N° du greffe: 24169.

1995: 30 octobre; 1996: 22 février.

Présents: Le juge en chef Lamer et les juges L'Heureux-Dubé, Sopinka, Gonthier, Cory, McLachlin et Major.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL FÉDÉRALE

Droit du travail — Tribunaux administratifs — Contrôle judiciaire — Compétence — Réparation — Conseil des relations du travail obligeant l'employeur à déposer sa dernière offre — Questions en litige faisant l'objet de négociations pendant une période limitée avant l'imposition de l'arbitrage exécutoire — La décision du Conseil est-elle une question de compétence et, en conséquence, une décision qui doit être correcte? — Si la décision relève de la compétence du Conseil, la réparation est-elle manifestement déraisonnable? — Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2, art. 99(2).

Droit du travail — Négociations collectives — Obligation de négocier de bonne foi — Employeur refusant de considérer la réintégration d'employés congédiés en raison d'actes de violence sur la ligne de piquetage — L'employeur a-t-il négocié de bonne foi? — La conclusion du Conseil qu'il n'a pas négocié de bonne foi est-elle manifestement déraisonnable?

Droit du travail — Conventions collectives — Allégation qu'une convention a été imposée — Conseil des relations du travail obligeant l'employeur à déposer sa dernière offre — Questions en litige faisant l'objet de négociations pendant une période limitée avant l'imposition de l'arbitrage exécutoire — Le Conseil avait-il compétence pour rendre l'ordonnance réparatrice? — Dans l'affirmative, la réparation était-elle manifestement déraisonnable?

Les travailleurs syndiqués de Royal Oak Mines ont rejeté massivement une entente de principe proposée par l'appelante. Il en a résulté une grève de 18 mois, vio-

strike, which affected the whole community, occurred. Various attempts to effect a settlement were made during the strike, from the appointment of an industrial commission to the naming of very experienced mediators. The Canada Labour Relations Board, on an application made by the union, unanimously found that the appellant employer had failed to bargain in good faith. The employer refused to bargain until the certification issue had been resolved. Further the employer wished to impose a probationary period on all returning strikers. Despite the employer's position on these issues the Board's finding was based on the employer's refusal to negotiate until the issue of re-instatement and discipline of several employees accused of picket-line violence had been resolved. In light of the long history of intransigence and the bitterness of the parties the Board directed the appellant employer to tender the tentative agreement which it had put forward earlier (and which had been rejected) with the exception of four issues about which the appellant employer had changed its position. The parties were given 30 days of bargaining to settle those issues and, if they remained unresolved, then compulsory mediation was to be imposed. At issue is the jurisdiction of the Board to make this order.

Held (Sopinka, McLachlin and Major JJ. dissenting): The appeal should be dismissed.

Per L'Heureux-Dubé, Gonthier and Cory JJ.: Several factors should be taken into consideration in determining whether the scope of remedial orders should be left to the Board or whether the section went to jurisdiction rendering the Board's decision reviewable by the courts if it was not correct: (a) the wording of the enactment conferring jurisdiction on the tribunal; (b) the purpose of the statute creating the tribunal; (c) the reason for the tribunal's existence; (d) the area of expertise of the tribunal's members; and (e) the nature of the problem before the tribunal. Deference should be accorded by the courts to remedial orders made by the Board. Once it has been established by the provisions of the empowering legislation that the Board does, in fact, have the jurisdiction to order certain remedies, the question of which of these remedies the Board chooses to impose in any given situation is a question within the Board's jurisdiction.

The legislation gave the Board a wide and flexible remedial role. The wording of s. 99(2) of the *Canada Labour Code* (the "Code") did not place precise limits on the Board's jurisdiction and the fact that the Board could fashion equitable remedies indicated that Parlia-

mente et acrimonieuse, qui a affecté la collectivité tout entière. Diverses tentatives pour régler le différend ont été faites durant la grève, de la nomination d'une commission d'enquête sur les relations du travail à la désignation de médiateurs de grande expérience. Par suite d'une demande du syndicat, le Conseil canadien des relations du travail a conclu à l'unanimité que l'appelante (l'employeur) n'avait pas négocié de bonne foi. L'employeur avait refusé de négocier tant que la question de l'accréditation n'était pas réglée. De plus, il souhaitait imposer une période probatoire pour tous les grévistes qui reprenaient le travail. Malgré la position de l'employeur sur ces questions, le Conseil a fondé sa conclusion sur le refus de l'employeur de négocier tant que n'aurait pas été réglée la question de la réintégration de plusieurs employés accusés d'actes de violence sur la ligne de piquetage et des mesures disciplinaires à leur rencontre. Vu l'intransigence et l'amertume des parties, le Conseil a ordonné à l'employeur d'offrir à nouveau l'entente de principe qu'il avait déjà proposée (et qui avait déjà été rejetée), sauf pour quatre points à propos desquels il avait modifié sa position. Il a donné aux parties un délai de 30 jours pour négocier un règlement sur ces quatre points. En cas d'impasse, la médiation exécutoire serait imposée. Il s'agit de décider si le Conseil avait compétence pour rendre cette ordonnance.

Arrêt (les juges Sopinka, McLachlin et Major sont dissidents): Le pourvoi est rejeté.

Les juges L'Heureux-Dubé, Gonthier et Cory: Pour déterminer si la portée des ordonnances réparatrices ressortit au Conseil ou si la disposition vise la compétence du Conseil de sorte que sa décision donne lieu à révision par les tribunaux si elle n'est pas correcte, il faut tenir compte de divers facteurs: a) le libellé des dispositions législatives qui confèrent la compétence au tribunal administratif; b) l'objet de la loi qui crée le tribunal; c) la raison d'être de ce tribunal; d) le domaine d'expertise de ses membres; e) la nature du problème soumis au tribunal. Les cours de justice doivent faire preuve de retenue à l'égard des réparations ordonnées par le Conseil. Quand il a été établi que, d'après la loi habilitante, le Conseil est en fait compétent pour imposer certaines réparations, la question de la réparation que le Conseil choisit d'imposer dans une situation donnée relève de sa compétence.

Le législateur a conféré au Conseil un rôle large et flexible en matière de réparation. Le libellé du par. 99(2) du *Code canadien du travail* (le «Code») n'apporte pas de limitations précises à la compétence du Conseil et le fait qu'il est habilité à formuler des répara-

ment intended the Board to have wide remedial powers. Furthermore, a broad privative clause in s. 22(1) provided that both the Board's decisions and orders were final.

The Board's decision fell within its jurisdiction and must not be interfered with unless it is patently unreasonable. Several factors indicate that the patently unreasonable standard should be followed, as opposed to the correctness standard going to jurisdiction: (a) the presence of a clear and strongly worded privative clause; (b) the provisions of the Code demonstrating the decision to be one falling within the board's jurisdiction; (c) the finding of lack of good faith (essentially a finding of fact to be left to the Board); (d) the Board's expertise and experience in dealing with precisely this type of question; and (e) the courts' high degree of deference to the decisions of labour relations boards.

The duty to bargain in good faith was breached in three ways. First, the appellant refused to bargain with the respondent union, the exclusive bargaining agent of the employees, pending the outcome of a competing employee association's certification application. The employer is obliged to recognize the certified union and bargain exclusively with it. Second, the appellant's demand for a probationary clause for all returning employees breached this duty — attempts to penalize those who had participated in a lawful union activity undermines the operation and basic principles of the labour relations statute. Third, the appellant failed to bargain in good faith when it refused to agree to a provision for any type of arbitration or consideration of questions arising from its discharge of several employees. This outright refusal to discuss this issue completely blocked the bargaining process.

The duty to enter into bargaining in good faith must be measured on a subjective standard, while the making of a reasonable effort to bargain should be measured by an objective standard which can be ascertained by a Board looking to comparable standards and practices within the particular industry. This latter part of the duty prevents a party from hiding behind an assertion that it is sincerely trying to reach an agreement when, viewed objectively, it can be seen that its proposals are so far from the accepted norms of the industry that they must be unreasonable.

tions justes indique que le législateur lui a confié des pouvoirs étendus en matière de réparation. De plus, une clause privative de large portée, au par. 22(1), dispose que les décisions et ordonnances du Conseil sont définitives.

La décision du Conseil relevait de sa compétence. Il ne faut pas la modifier, sauf si elle était manifestement déraisonnable. Plusieurs facteurs indiquent qu'il y a lieu d'appliquer la norme du caractère manifestement déraisonnable et non celle de la décision correcte, applicable à une question de compétence: a) la présence d'une clause privative claire et formelle; b) les dispositions du Code qui montrent que la décision relève clairement de la compétence du Conseil; c) la décision quant à l'absence de bonne foi (essentiellement une conclusion de fait qu'il appartient au Conseil de tirer); d) la compétence et l'expérience du Conseil pour statuer sur ce type précis de question; e) le haut degré de retenue dont les cours de justice ont fait preuve à l'égard des décisions des conseils de relations du travail.

L'appelante a manqué à son obligation de négocier de bonne foi sous trois aspects. Premièrement, elle a refusé de négocier avec le syndicat intimé, agent négociateur exclusif des employés, tant qu'il n'aurait pas été statué sur la demande d'accréditation de l'association d'employés concurrente. L'employeur est obligé de reconnaître le syndicat accrédité et de négocier uniquement avec lui. Deuxièmement, l'appelante a manqué à son obligation en exigeant une clause relative à une période probatoire pour tous les employés qui reprenaient le travail — chercher à punir ceux qui ont participé à une activité syndicale légale mine l'application et les principes fondamentaux de la loi sur les relations du travail. Troisièmement, l'appelante a omis de négocier de bonne foi en refusant toute disposition prévoyant l'arbitrage ou le règlement des litiges découlant du congédiement de plusieurs employés. Ce refus catégorique de discuter de la question a provoqué un blocage complet des négociations.

L'obligation d'entamer des négociations de bonne foi doit être appréciée selon une norme subjective alors que celle de faire un effort raisonnable pour conclure une convention doit être évaluée selon une norme objective, le Conseil prenant en considération les normes et pratiques comparables dans le secteur d'activités. La deuxième partie de l'obligation empêche une partie de se dérober en prétendant qu'elle tente sincèrement de conclure une entente alors qu'objectivement ses propositions sont tellement éloignées des normes acceptées dans le secteur d'activités qu'elles doivent être tenues pour déraisonnables.

The Code granted the Board jurisdiction to decide whether the appellant failed to bargain in good faith. Its decision should not be set aside by the courts unless patently unreasonable. That decision, given the overwhelming evidence supporting the Board's finding that the appellant breached its duty to bargain in good faith by imposing an unreasonable condition to the collective bargaining process, was not unreasonable.

The remedy directed by the Board was not patently unreasonable; rather, it was eminently sensible and appropriate in the circumstances. A remedial order will be considered patently unreasonable where: (1) the remedy is punitive in nature; (2) the remedy granted infringes the *Charter*; (3) there is no rational connection between the breach, its consequences, and the remedy; (4) the remedy contradicts the objects and purposes of the Code. A rational connection did indeed exist between the breach, its consequences and the remedy and the remedy affirmed the objects and purposes of the Code.

The Board did not exceed its powers by imposing closure on the parties instead of allowing them to arrive at a settlement themselves. Section 99(2) grants the Board remedial authority for the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of the Code.

Free collective bargaining is fundamental to the Code and labour relations and as a general rule should be permitted to function. Nonetheless, situations will arise when that principle can no longer be permitted to dominate a situation. A Board will be justified in exercising its experience and special skill in order to fashion a remedy where: the dispute has been bitter and lengthy; the parties have been intransigent and their positions intractable; one of the parties has not been bargaining in good faith and this failure has frustrated the formation of a collective bargaining agreement; and a community is suffering as a result of the strike. This will be true even if the consequence of the remedy is to put an end to free collective bargaining. This follows in part because it is the lack of good faith bargaining by a party which is frustrating the bargaining process and in part because of the other principles and factors the Board is required to consider pursuant to the provision of the Code.

In the circumstances, it was appropriate that the Board fashion a remedy. This strike had been bitter and long. The intractable position of appellant that it would not consider some form of due process for dismissed employees put an end to any possibility of true bargain-

Le Code attribuait au Conseil le pouvoir de décider si l'appelante n'avait pas négocié de bonne foi. Les cours de justice ne doivent pas annuler sa décision, sauf si elle est manifestement déraisonnable. Le Conseil était tout à fait fondé à dire que l'appelante avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi en imposant une condition déraisonnable comme préalable à la négociation collective. Sa décision n'était donc pas déraisonnable.

La réparation imposée par le Conseil n'était pas manifestement déraisonnable, mais au contraire était très judicieuse et convenait parfaitement aux données du cas. Une ordonnance réparatrice est tenue pour manifestement déraisonnable: (1) lorsque la réparation est de nature punitive; (2) lorsque la réparation accordée porte atteinte à la *Charte*; (3) lorsqu'il n'y a pas de lien rationnel entre la violation, ses conséquences et la réparation; (4) lorsque la réparation va à l'encontre des objectifs du Code. En l'espèce, il y avait un lien rationnel entre la violation, ses conséquences et la réparation, et la réparation réaffirmait les objectifs du Code.

Le Conseil n'a pas excédé ses pouvoirs en mettant fin aux négociations péremptoirement au lieu de permettre aux parties de négocier elles-mêmes un règlement. En vertu du par. 99(2), il a le pouvoir de concevoir une réparation afin d'assurer la réalisation des objectifs du Code.

Les libres négociations collectives sont un principe fondamental du Code et des relations du travail. En règle générale, il faut laisser libre cours à ce processus. Néanmoins, il se produit des cas où l'on ne saurait permettre que ce principe soit prédominant. Un conseil peut légitimement user de son expérience et de ses compétences spécialisées pour concevoir une réparation si le conflit a été long et amer, les parties intransigeantes et leurs positions inflexibles, s'il constate que l'une des parties n'a pas négocié de bonne foi et que ce manque-ment a empêché la conclusion d'une convention collective, si la grève cause des torts à la collectivité. Cela vaut même si la réparation a pour effet de mettre fin aux libres négociations collectives. Ce résultat découle, en partie, de la mauvaise foi de l'une des parties qui entrave le processus de la négociation et, en partie, des autres principes et facteurs dont le Conseil doit tenir compte dans l'application du Code.

Vu les circonstances, il convenait que le Conseil formule une réparation. La grève a été longue et amère. La position inflexible de l'appelante, qui a refusé de considérer toute procédure équitable pour les employés congédiés, a bloqué toute négociation réelle entre les parties

ing and was properly found to constitute lack of good faith. The community was obviously suffering. The remedy put forward did not impose a collective agreement. Rather the Board used the tentative agreement drafted and put forward by the appellant as its last offer as a basis for the bulk of its remedy. The four matters on which there was no agreement were left to the parties for a further 30 days' bargaining and became subject to binding arbitration only in the event of failed negotiations. Once the basic statutory ground rules have been broken by a party, the parties can no longer expect to have the same unbridled freedom to bargain. Given the past history of the parties' intransigence, no other solution was feasible. Indeed, the fact that the Board applied its experience and skill to design a remedy that was eminently fair and sensible was beneficial to both parties and the community.

The Board did not impose the tentative agreement or the additional terms and conditions on the parties without first ensuring that all the other options which could realistically be expected to bring an end to the dispute had been exhausted. Given appellant's lack of cooperation and good faith bargaining and the damage to the community which the parties' dispute had caused, the Board properly exercised its discretion to impose a remedy which would put an end to the impasse.

The remedial order directly related to the effect of the failure to bargain in good faith and in so far as was possible complied with the aims and objects of the Code. The remedy struck an appropriate balance between the public interest and the interests of the parties and was beyond reproach. The order made came within the Board's jurisdiction. Therefore applying the appropriate degree of deference, the order was not patently unreasonable and could not be set aside. Had it been necessary to so find, the order would have met the standard of correctness.

Section 80 of the Code, which empowers the Board to impose a first contract, applies to a situation completely different from that addressed by s. 99(2). Section 99(2) need not be read restrictively as a result of the provisions of s. 80.

Per Lamer C.J.: The Board's finding that the employer had failed to bargain in good faith as required by s. 50(a) of the Code fell within its specialized jurisdiction, and this finding was not patently unreasonable under the circumstances. As well, the Board's choice of

et a été jugée, à juste titre, être un manque de bonne foi. La collectivité souffrait manifestement. La réparation accordée n'imposait pas une convention collective. Le Conseil s'est plutôt inspiré, pour l'essentiel de sa réparation, de l'entente de principe rédigée et offerte par l'appelante à titre d'offre finale. Les parties devaient négocier sur les quatre points non réglés pendant 30 jours et, en cas d'échec, une médiation exécutoire devait être imposée à leur sujet. Une fois qu'une partie a violé les règles fondamentales énoncées dans la loi, les parties ne peuvent plus s'attendre à ce que la même liberté de négociation sans entrave leur soit reconnue. Vu l'intransigence dont les parties ont fait preuve, aucune autre solution n'était possible. En effet, il était avantageux pour les deux parties et pour la collectivité que le Conseil se fonde sur son expérience et ses compétences pour formuler une réparation qui était éminemment juste et judicieuse.

Le Conseil n'a pas imposé aux parties l'entente de principe ou les conditions supplémentaires sans s'être d'abord assuré qu'elles avaient épuisé toutes les autres mesures susceptibles, d'un point de vue réaliste, de permettre de régler le conflit. Compte tenu du manque de coopération et du défaut de négociation de bonne foi de l'appelante, ainsi que des torts subis par la collectivité du fait du conflit de travail, le Conseil a légitimement exercé son pouvoir discrétionnaire pour imposer une réparation qui dénouerait l'impasse.

L'ordonnance réparatrice avait un lien direct avec les effets de l'omission de négocier de bonne foi et, dans la mesure du possible, était conforme aux objectifs du Code. La réparation pondérerait convenablement l'intérêt public et les intérêts des parties. Il n'y avait rien à redire à cette ordonnance qui relevait de la compétence du Conseil. Par conséquent, compte tenu du degré de retenue qui convient, l'ordonnance n'était pas manifestement déraisonnable et ne pouvait donc pas être annulée. S'il avait été nécessaire de statuer autrement, elle aurait satisfait à la norme de la décision correcte.

L'article 80 du Code, qui confère au Conseil le pouvoir d'imposer aux parties une première convention collective, s'applique à une situation tout à fait différente de celle visée au par. 99(2). Il n'est pas nécessaire d'interpréter restrictivement le par. 99(2) à cause des dispositions de l'art. 80.

Le juge en chef Lamer: La conclusion du Conseil que l'employeur a négocié de mauvaise foi au sens de l'al. 50(a) du Code relevait de sa compétence spécialisée et n'était pas manifestement déraisonnable dans les circonstances. En outre, le choix de l'ordonnance répara-

remedial order, directing the employer to table an offer with a number of imperative terms, fell within its specialized competence given the broad equitable discretion delegated by s. 99(2). In light of the bitter and intractable nature of this dispute, the Board's affirmative remedial order was not patently unreasonable. Such an extraordinary order, while justified in these circumstances, runs against the established grain of federal and provincial labour codes by overriding the cherished principle of "free collective bargaining" which underlies both federal and provincial labour codes. In the absence of exceptional and compelling circumstances such as those prevailing in this case, it will normally be patently unreasonable for a labour board to impose such an invasive remedial order in light of the core value of free collective bargaining enshrined in the Code.

Per Sopinka, McLachlin and Major JJ. (dissenting): The question of whether a particular party has been guilty of bad faith bargaining is a finding of fact within the particular expertise of the Board and must be upheld unless it is found to be patently unreasonable. Section 50(a)(i) and (ii) of the Code, taken together with ss. 98 and 99, clearly clothes the Board with the authority to determine whether a particular party has bargained in good faith and whether a party has made "every reasonable effort to enter into a collective agreement". In addition, the Board is protected by a clear and strongly worded privative clause in s. 22(1). The Board's decision on this issue can only be set aside if patently unreasonable.

Three considerations, taken collectively, indicate that the Board's finding of bad faith should not be interfered with on a standard of patent unreasonableness: (1) the position characterized as unreasonable by the Board concerned a non-monetary issue; (2) the appellant was insisting on the objectively unreasonable position to the point of impasse; and (3) this finding of bad faith was found in the context of the Board's correct finding that the appellant was bargaining in bad faith by making resolution of the issue a precondition to any further bargaining.

The question of the Board's power to grant a particular form of remedy is a question of jurisdiction. Section 99(2) grants jurisdiction and is the sole source of the Board's authority to order remedies beyond the simple "compliance orders" provided for in s. 99(1). It authorizes the Board to make "equitable" orders to remedy

trice, obligeant l'employeur à présenter une offre assortie de certaines conditions imposées, relevait de la compétence spécialisée du Conseil, étant donné la latitude que lui donne le par. 99(2) pour rendre l'ordonnance qu'il estime juste. Vu l'amertume et l'intransigeance qui ont marqué ce conflit, l'ordonnance réparatrice positive conçue par le Conseil n'était pas manifestement déraisonnable. Toutefois, une ordonnance extraordinaire comme celle-ci, encore qu'elle soit justifiée dans les circonstances, va à l'encontre des codes du travail fédéral et provinciaux car elle déroge au principe des «libres négociations collectives» qui inspire les législations des relations du travail. En l'absence de circonstances exceptionnelles et contraignantes comme celles en l'espèce, il sera manifestement déraisonnable normalement qu'un conseil des relations du travail impose une telle ordonnance réparatrice positive étant donné que les libres négociations collectives représentent une valeur fondamentale consacrée par le Code.

Les juges Sopinka, McLachlin et Major (dissidents): La question de savoir si une partie s'est rendue coupable de négociation de mauvaise foi est une question de fait qui relève de la compétence particulière du Conseil et il y a lieu de confirmer sa décision, sauf si elle est tenue pour manifestement déraisonnable. Les sous-alinéas 50a)(i) et (ii) du Code, si on les rapproche des art. 98 et 99, investissent de toute évidence le Conseil du pouvoir de décider si une partie a négocié de bonne foi et si une partie a fait «tout effort raisonnable pour conclure une convention collective». De plus, le Conseil est protégé par une clause privative claire et formelle, énoncée au par. 22(1). Sa décision sur ce point ne peut être annulée que si elle est manifestement déraisonnable.

Trois considérations, prises ensemble, indiquent qu'il n'y a pas lieu, selon la norme du caractère manifestement déraisonnable, de modifier la conclusion du Conseil quant à la négociation de mauvaise foi: (1) la position qualifiée de déraisonnable par le Conseil portait sur une question non pécuniaire; (2) l'appelante a maintenu sa position objectivement déraisonnable jusqu'à l'impasse; (3) cette constatation de mauvaise foi s'inscrit dans le contexte de la conclusion correcte du Conseil selon laquelle l'appelante était de mauvaise foi en faisant du règlement de la question une condition préalable à toute négociation.

La question de savoir si le Conseil est habilité à accorder une réparation en particulier est une question de compétence. Le paragraphe 99(2) est une disposition attributive de compétence et est la seule source du pouvoir du Conseil d'imposer des réparations autres que la simple ordonnance enjoignant à une partie de se confor-

the consequences of breaches of the Code and grants jurisdiction to make orders that the Board would otherwise not have the power to make. The true effect of the Board's order must be determined in deciding whether the Board's order was within the jurisdiction granted under s. 92(2). The order not only required the appellant to table an offer but also set out in detail many of the specific terms that the offer had to contain. The inclusion of clauses unrelated to the alleged "bad faith" forced the conclusion that the Board's order constituted the imposition of a full collective agreement.

The wording of s. 99(2) clearly imposes at least two limitations on the remedies which can be granted under the authority of this section: (1) a rational connection must exist between the breach of the Code, a consequence which is adverse to the fulfilment of the objectives of the Code, and the remedy; and (2) the remedy must ensure the fulfilment of the objectives of the Code. Even if the "requisite nexus" between the breach, the consequences and the remedy is set as low as "a rational connection", the nexus is missing in this case. The fundamental purpose of the Code is the constructive settlement of labour disputes by the parties to the dispute through the medium of "free collective bargaining". Other important objectives mentioned in the preamble are only to be achieved by the promotion of free collective bargaining.

The breach which caused the Board's intervention was the appellant's bad faith bargaining regarding the claims of dismissed employees. The Board did not hold that this bad faith bargaining caused the parties not to reach a collective agreement. Rather it held that the consequence of the failures of both parties to bargain in good faith over the course of the negotiations was that no collective agreement had been reached. The fact that the historic failures of both parties to bargain in good faith over the long course of negotiations led to the lack of a collective agreement does not justify the imposition of the complete terms of a collective agreement on one of those parties which happens to now be in breach of its good faith bargaining duty in only one particular respect.

Section 99(2) requires that the consequence which the Board seeks to remedy be one adverse to the objects of the Code. The Board incorrectly concluded that the failure to reach a collective agreement was adverse to the

mer à la loi, qui est prévue au par. 99(1). Il autorise le Conseil à rendre les ordonnances qu'il estime «juste» de rendre pour remédier aux effets des violations du Code et lui confère la compétence pour rendre des ordonnances que, normalement, il ne serait pas habilité à rendre. Pour décider si l'ordonnance que le Conseil a rendue relève de la compétence que lui attribue le par. 99(2), il faut considérer l'effet réel de l'ordonnance. L'ordonnance non seulement oblige l'appelante à déposer une offre, mais énonce en détail nombre des conditions précises que l'offre doit contenir. Force est de conclure qu'en insérant dans son ordonnance des clauses qui n'avaient aucun rapport avec la «mauvaise foi» alléguée, le Conseil a imposé à l'employeur une convention collective complète.

Le libellé du par. 99(2) impose de toute évidence au moins deux limitations aux réparations qui peuvent être accordées en vertu de ce paragraphe: (1) il doit y avoir un lien rationnel entre la violation du Code, un effet qui est néfaste à la réalisation des objectifs du Code, et la réparation; (2) la réparation doit assurer la réalisation des objectifs du Code. Même si le «lien requis» entre la violation, les conséquences et la réparation se réduit à un «lien rationnel», le lien est absent dans la présente espèce. L'objet fondamental du Code est le règlement positif des différends de travail grâce «aux libres négociations collectives» entre les parties. Les autres objectifs importants énumérés dans le préambule ne doivent être réalisés que par l'encouragement des libres négociations collectives.

La violation qui a amené le Conseil à intervenir était la négociation de mauvaise foi reprochée à l'appelante au sujet des employés congédiés. Le Conseil n'a pas conclu qu'en négociant de mauvaise foi à l'égard de cette question, l'appelante avait empêché les parties de conclure une convention collective. Il a plutôt décidé que la conséquence des omissions par les deux parties de négocier de bonne foi tout au long des négociations avait été d'empêcher la conclusion d'une convention collective. Le fait qu'une convention collective n'a pu être conclue parce que, à plusieurs reprises durant de longues négociations, les deux parties ont omis de négocier de bonne foi ne saurait autoriser l'imposition d'une convention collective complète à l'une des parties qui se trouve à manquer, à ce moment-là, à son obligation de négocier de bonne foi à l'égard d'un seul point.

Le paragraphe 99(2) exige que les effets que le Conseil cherche à remédier soient néfastes à la réalisation des objectifs du Code. Le Conseil a décidé à tort que la non-conclusion d'une convention collective était néfaste

objects of the Code. The objects of the Code are the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes by the parties through the collective bargaining process. The obligations of the bargaining parties under the Code are to bargain in good faith and to "make every reasonable effort". Parties are not required to reach an agreement. It is perfectly consistent with the objects of the Code for parties to negotiate to impasse provided that the good faith obligation is met.

Binding mediation and arbitration may be effective mechanisms for resolving disputes but they are mechanisms to be chosen by the parties as an alternative to free collective bargaining. The Board does not have jurisdiction to impose binding arbitration on the parties where the parties have opted to resolve their dispute through free collective bargaining. The Board's order not only lacked the requisite nexus to the breach of the Code but was also antithetical to the Code's objects.

The Board's duty, when a party breaches its obligation to bargain in good faith during free collective bargaining, is to ensure that the party properly exercises that obligation. The Board is not to deprive the party of any further opportunity to participate in the bargaining process. The conclusion the parties were not likely to resolve certain issues on their own did not justify the Board's imposing an agreement even where the Board relied on a third party mediator to impose the final terms of that agreement. Parties to free collective bargaining are entitled to continue to bargain to impasse unless Parliament chooses to intervene.

The Board had jurisdiction to impose an effective remedy even if it did not have jurisdiction to impose closure on this labour dispute by dictating the terms of a new collective agreement. It could order the employer (1) to table within a specified time a collective agreement which it was willing to honour, and (2) to cease and desist from its unreasonable position with respect to the dismissed employees (or even impose a specific term to deal with this issue alone). Such a solution would have displayed the necessary "nexus" and would have respected the fundamental objective of the Code of allowing each of the parties to engage in collective bargaining. The Board would once again be entitled to

à la réalisation des objectifs du Code. Les objectifs du Code sont l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends par les parties grâce au processus des négociations collectives. Les obligations que le Code fait aux parties sont de négocier de bonne foi et de «faire tout effort raisonnable». Les parties ne sont pas tenues de conclure une convention. Il est parfaitement compatible avec les objectifs du Code que les parties négocient jusqu'à l'impasse, pourvu qu'elles satisfassent à leur obligation de négocier de bonne foi.

La médiation et l'arbitrage exécutoires sont peut-être des mécanismes efficaces de règlement des différends, mais il revient aux parties de les choisir comme solution de rechange aux libres négociations collectives. Le Conseil n'a pas compétence pour imposer l'arbitrage exécutoire aux parties quand elles ont choisi de régler leurs différends par les libres négociations collectives. Non seulement l'ordonnance du Conseil n'a pas le lien requis avec la violation du Code, mais elle va à l'encontre des objectifs du Code.

Quand, au cours des libres négociations collectives, une partie a manqué à son obligation de négocier de bonne foi, le Conseil a le devoir de faire en sorte que cette partie exécute son obligation. Il ne doit pas la priver de la possibilité de continuer à participer au processus des négociations. La conclusion selon laquelle il y a peu de chances que les parties en viennent jamais, sans aide, à une entente sur certains points litigieux n'autorise pas le Conseil à imposer une convention, même s'il s'appuie sur un médiateur indépendant pour imposer les conditions définitives de cette convention. Les parties à la libre négociation collective ont le droit de continuer de négocier jusqu'à l'impasse, sauf intervention du législateur.

Le Conseil avait le pouvoir d'imposer une réparation efficace, même s'il n'avait pas compétence pour mettre fin à ce conflit en dictant les conditions d'une nouvelle convention collective. Il pouvait obliger l'employeur (1) à déposer dans un certain délai une convention collective qu'il était disposé à respecter, et (2) à abandonner sa position déraisonnable au sujet des employés congédiés (ou même imposer une condition précise, destinée à régler ce seul point). Une telle solution aurait comporté le «lien» nécessaire et aurait été conforme à l'objectif fondamental du Code, qui est de permettre aux deux parties de procéder à des négociations collectives. Le Conseil aurait à nouveau le pouvoir d'intervenir, si une

intervene if another impasse were to result because of further instances of "bad faith".

Cases Cited

By Cory J.

Applied: *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; *National Bank of Canada v. Retail Clerks' International Union*, [1984] 1 S.C.R. 269; **distinguished:** *Canadian Union of Public Employees v. Labour Relations Board (Nova Scotia)*, [1983] 2 S.C.R. 311; **considered:** *Rogers Cable T.V. (British Columbia) Ltd.* (1987), 69 di 17; *Eastern Provincial Airways Ltd. v. Canada Labour Relations Board* (1984), 65 N.R. 81, aff'g in part *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 54 di 172; *Brewster Transport Co.* (1986), 66 di 1; **referred to:** *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, [1993] 1 S.C.R. 941; *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corp.*, [1979] 2 S.C.R. 227; *Iberia Airlines of Spain* (1990), 80 di 165; *Canadian Broadcasting Corp. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1995] 1 S.C.R. 157; *Teamsters Union, Local 938 v. Massicotte*, [1982] 1 S.C.R. 710; *Canada Labour Relations Board v. Halifax Longshoremen's Association*, [1983] 1 S.C.R. 245; *Reference re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313; *Brewster Transport Co.* (1986), 66 di 133; *Re Tandy Electronics Ltd. and United Steelworkers of America* (1980), 115 D.L.R. (3d) 197.

By Major J. (dissenting)

Royal Oak Mines Inc. (1993), 92 di 153; *Canadian Union of Public Employees v. Labour Relations Board (Nova Scotia)*, [1983] 2 S.C.R. 311; *Pezim v. British Columbia (Superintendent of Brokers)*, [1994] 2 S.C.R. 557; *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; *Canadian Union of Public Employees, Local 963 v. New Brunswick Liquor Corp.*, [1979] 2 S.C.R. 227; *Canadian Broadcasting Corp. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1995] 1 S.C.R. 157; *National Bank of Canada v. Retail Clerks' International Union*, [1984] 1 S.C.R. 269; *British Columbia Telephone Co.* (1977), 24 di 164; *Re Tandy Electronics Ltd. and United Steelworkers of America* (1980), 115 D.L.R. (3d) 197; *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 54 di 172; *Brewster Transport Co.* (1986), 66 di 1; *Iberia Airlines of Spain* (1990), 80 di 165.

autre impasse résultait de nouveaux cas de «mauvaise foi».

Jurisprudence

Citée par le juge Cory

Arrêts appliqués: *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; *Banque Nationale du Canada c. Union internationale des employés de commerce*, [1984] 1 R.C.S. 269; **distinction d'avec l'arrêt:** *Syndicat canadien de la Fonction publique c. Conseil des relations du travail (Nouvelle-Écosse)*, [1983] 2 R.C.S. 311; **arrêts examinés:** *Rogers Cable T.V. (British Columbia) Ltd.* (1987), 69 di 17; *Eastern Provincial Airways Ltd. c. Conseil canadien des relations du travail* (1984), 65 N.R. 81, conf. en partie *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 54 di 172; *Brewster Transport Co.* (1986), 66 di 1; **arrêts mentionnés:** *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1993] 1 R.C.S. 941; *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227; *Iberia, Lignes aériennes d'Espagne* (1990), 80 di 165; *Société Radio-Canada c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157; *Syndicat des camionneurs, section locale 938 c. Massicotte*, [1982] 1 R.C.S. 710; *Conseil canadien des relations du travail c. Association des débardeurs d'Halifax*, [1983] 1 R.C.S. 245; *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313; *Brewster Transport Co.* (1986), 66 di 133; *Re Tandy Electronics Ltd. and United Steelworkers of America* (1980), 115 D.L.R. (3d) 197.

Citée par le juge Major (dissident)

Royal Oak Mines Inc. (1993), 92 di 153; *Syndicat canadien de la Fonction publique c. Conseil des relations du travail (Nouvelle-Écosse)*, [1983] 2 R.C.S. 311; *Pezim c. Colombie-Britannique (Superintendent of Brokers)*, [1994] 2 R.C.S. 557; *U.E.S., local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, [1979] 2 R.C.S. 227; *Société Radio-Canada c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157; *Banque Nationale du Canada c. Union internationale des employés de commerce*, [1984] 1 R.C.S. 269; *British Columbia Telephone Co.* (1977), 24 di 164; *Re Tandy Electronics Ltd. and United Steelworkers of America* (1980), 115 D.L.R. (3d) 197; *Eastern Provincial Airways Ltd.* (1983), 54 di 172; *Brewster Transport Co.* (1986), 66 di 1; *Iberia, Lignes aériennes d'Espagne* (1990), 80 di 165.

Statutes and Regulations Cited

Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2, preamble, ss. 22 [am. 1990, c. 8, s. 56], 25, 50, 80, 94(3)(a)(vi), 97(1) [am. 1991, c. 39, s. 2], 98(1), 99 [am. *idem*, s. 3], 108.

Authors Cited

Adams, George W. "Labour Law Remedies". In Kenneth P. Swan and Katherine E. Swinton, eds., *Studies in Labour Law*. Toronto: Butterworths, 1983, 55.

APPEAL from a judgment of the Federal Court of Appeal (1994), 167 N.R. 234, [1994] N.W.T.R. 179, dismissing an application for judicial review of a decision of the Canada Labour Relations Board (1993), 93 di 21, 94 C.L.L.C. ¶16,026, allowing respondent union's complaint. Appeal dismissed, Sopinka, McLachlin and Major JJ. dissenting.

Edward C. Chiasson, Q.C., and *M. A. Coady*, for the appellant.

Leo McGrady and *Gina Fiorillo*, for the respondent Canadian Association of Smelter and Allied Workers, Local No. 4.

Chris G. Paliare, *Andrew K. Lokan* and *Dominique Launay*, for the respondent Canada Labour Relations Board.

The following are the reasons delivered by

LAMER C.J. — I have had the benefit of reading the thoughtful and considered reasons of both my brethren in this appeal. While I share some of the concerns expressed by Justice Major with respect to the dramatic and intrusive nature of the Canada Labour Relations Board's choice of remedy in this instance, I ultimately find myself in agreement with the reasons and conclusions of Justice Cory. More specifically, I agree both that the Board's finding of bad faith bargaining by the employer under s. 50(a) of the *Canada Labour Code*, R.S.C., 1985, c. L-2, fell within the specialized jurisdiction of the Board, and that this finding was not patently unreasonable under the circumstances. Additionally, I share his view that the Board's choice of

Lois et règlements cités

Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2, préambule, art. 22 [mod. 1990, ch. 8, art. 56], 25, 50, 80, 94(3)a(vi), 97(1) [mod. 1991, ch. 39, art. 2], 98(1), 99 [mod. *idem*, art. 3], 108.

Doctrine citée

Adams, George W. «Labour Law Remedies». In Kenneth P. Swan and Katherine E. Swinton, eds., *Studies in Labour Law*. Toronto: Butterworths, 1983, 55.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel fédérale (1994), 167 N.R. 234, [1994] N.W.T.R. 179, qui a rejeté une demande de contrôle judiciaire d'une décision du Conseil canadien des relations du travail (1993), 93 di 21, 94 C.L.L.C. ¶16,026, accueillant la plainte du syndicat intimé. Pourvoi rejeté, les juges Sopinka, McLachlin et Major sont dissidents.

Edward C. Chiasson, c.r., et *M. A. Coady*, pour l'appelante.

Leo McGrady et *Gina Fiorillo*, pour l'intimé l'Association canadienne des travailleurs de fonderie et ouvriers assimilés, section locale n° 4.

Chris G. Paliare, *Andrew K. Lokan* et *Dominique Launay*, pour l'intimé le Conseil canadien des relations du travail.

Version française des motifs rendus par

LE JUGE EN CHEF LAMER — J'ai eu l'avantage de lire les motifs réfléchis de mes deux collègues dans le présent pourvoi. Bien que je partage certaines des préoccupations que mon collègue le juge Major a exprimées au sujet de la nature radicale et interventionniste de la réparation choisie par le Conseil canadien des relations du travail dans la présente espèce, je souscris en dernière analyse aux motifs et aux conclusions du juge Cory. Plus précisément, je suis d'avis comme ce dernier que la conclusion du Conseil selon laquelle l'employeur a négocié de mauvaise foi au sens de l'al. 50a) du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2, relevait de sa compétence spécialisée et que cette conclusion n'était pas manifestement

remedial order in this instance, affirmatively directing the employer to table an offer with a number of imperative terms fashioned by the Board, fell within the specialized competence of the labour tribunal in light of the broad equitable discretion delegated by s. 99(2) of the Code. Given the bitter and intractable nature of this dispute, I agree with the Board's conclusion that a traditional cease-and-desist remedial order would be an "unrealistic and even a cruel waste of time" ((1993), 93 di 21, at p. 28). As such, similar to Cory J., I would find that the affirmative remedial order crafted by the Board was not patently unreasonable.

However, I have chosen to write separately because I wish to stress that such an extraordinary order, while justified in these circumstances, runs against the established grain of federal and provincial labour codes by overriding the cherished principle of "free collective bargaining" which animates our labour laws. While Cory J. is correct in emphasizing that the principle of "free collective bargaining" is not the only policy interest advanced by the Code, it is undoubtedly one of the most important and one of the most sacred. Labour movements in Eastern Europe have fought for decades to resist state-imposed collective agreements, and it would be an ironic and tragic development in our labour law if the principle of free collective bargaining were to be regularly subordinated to the societal goal of the "constructive settlement of disputes". With those thoughts in mind, I find that in the absence of exceptional and compelling circumstances such as those prevailing in this case, it will normally be patently unreasonable for a labour board to impose such an invasive remedial order in light of the core value of free collective bargaining enshrined in the Code.

déraisonnable dans les circonstances. En outre, je partage son avis que le choix de l'ordonnance réparatrice en l'espèce, obligeant positivement l'employeur à présenter une offre assortie de certaines conditions imposées par le Conseil, relevait de la compétence spécialisée du tribunal du travail, étant donné que le par. 99(2) du Code lui laisse en la matière toute latitude pour rendre l'ordonnance qu'il estime juste. Vu l'amertume et l'intransigeance qui ont marqué ce conflit, j'approuve la conclusion du Conseil selon laquelle «il serait irréaliste» de rendre l'habituelle ordonnance d'interdiction, ou ordonnance de ne pas faire, «et même que cela entraînerait un cruel gaspillage de temps» ((1993), 93 di 21, à la p. 28). À l'instar du juge Cory, je suis donc d'avis que l'ordonnance réparatrice positive conçue par le Conseil n'était pas manifestement déraisonnable.

Toutefois, je tiens à exprimer des motifs distincts pour souligner qu'une ordonnance extraordinaire comme celle-ci, encore qu'elle soit justifiée dans les circonstances, va à l'encontre des codes du travail fédéral et provinciaux car elle déroge au principe cher des «libres négociations collectives» qui inspire nos lois sur les relations du travail. Le juge Cory a certes raison de souligner que le principe des «libres négociations collectives» n'est pas le seul objectif de la politique du travail qui est consacré par le Code, mais il est certainement l'un des plus importants et l'un des plus sacrés. Les mouvements ouvriers de l'Europe de l'Est ont lutté pendant des décennies contre la pratique de l'intervention de l'État dans les conventions collectives et il serait ironique et tragique que notre droit du travail évolue dans le sens de la subordination courante du principe des libres négociations collectives à l'objectif social du «règlement positif des différends». Gardant ces réflexions à l'esprit, je suis d'avis qu'en l'absence de circonstances exceptionnelles et contraignantes comme celles de la présente instance il sera manifestement déraisonnable normalement qu'un conseil des relations du travail impose une telle ordonnance réparatrice envahissante étant donné que les libres négociations collectives représentent une valeur fondamentale consacrée par le Code.

3 Subject to these comments, I concur with the judgment of Cory J. and I would dismiss the appeal.

The judgment of L'Heureux-Dubé, Gonthier and Cory JJ. was delivered by

4 CORY J. — In May of 1992, the unionized workers of Royal Oak Mines voted overwhelmingly to reject a tentative agreement put forward by the appellant. A strike of 18 months' duration followed. It was marked by tragic violence, and a cancerous ill will that divided workers from management, workers from workers and indeed the whole community of Yellowknife. The Canada Labour Relations Board unanimously found that the appellant employer had failed to bargain in good faith: (1993), 93 di 21, 94 C.L.L.C. ¶16,026. In light of the long history of intransigence and the bitterness of the parties the Board directed the appellant to tender the tentative agreement which it had put forward earlier with the exception of four issues about which the appellant employer had changed its position. The parties were given 30 days of bargaining to settle those issues. If they remained unresolved then compulsory mediation was to be imposed. At issue is the jurisdiction of the Board to make this order. To understand what impelled the Board to make the order and to determine if it was within its jurisdiction to do so it is necessary to set out the factual background in some detail.

I. Factual Background

5 The Giant Mine is located in Yellowknife, N.W.T., a town of some 15,000 inhabitants. In November 1990, the appellant, Royal Oak Mines Inc., acquired the Giant Mine. This gold mine had been in operation for over 50 years. It has rightly been called one of the most complex mines in Canada. Certainly it magnifies many of the inherent dangers of mining. During the 1940s and 1950s, when the price of gold was high all was well. Thereafter the mine became well known for both its poor productivity and poor labour relations. The appellant ultimately purchased it out of what was termed a soft receivership. In spite of

Sous réserve de ces observations, je souscris au jugement du juge Cory et je suis d'avis de rejeter le pourvoi.

Version française du jugement des juges L'Heureux-Dubé, Gonthier et Cory rendu par

LE JUGE CORY — En mai 1992, les travailleurs syndiqués de Royal Oak Mines ont rejeté massivement une entente de principe proposée par l'appelante. Il en a résulté une grève de 18 mois, marquée par la violence tragique et une mauvaise volonté cancéreuse qui a provoqué des dissensions entre les travailleurs et la direction, entre les travailleurs eux-mêmes et même au sein de la collectivité de Yellowknife tout entière. Le Conseil canadien des relations du travail a conclu à l'unanimité que l'appelante (l'employeur) n'avait pas négocié de bonne foi: (1993), 93 di 21, 94 C.L.L.C. ¶16,026. Vu l'intransigence et l'amertume dont les parties ont longtemps fait preuve, le Conseil a ordonné à l'appelante d'offrir à nouveau l'entente de principe qu'elle avait déjà proposée, sauf pour quatre points à propos desquels elle avait modifié sa position. Il a donné aux parties un délai de 30 jours pour négocier un règlement sur ces points. En cas d'impasse, la médiation exécutoire serait imposée. Il s'agit de décider si le Conseil avait compétence pour rendre cette ordonnance. Pour comprendre ce qui a poussé le Conseil à rendre cette ordonnance et pour déterminer s'il avait compétence pour la rendre, il est nécessaire de faire un exposé assez détaillé des faits.

I. Les faits

La mine Giant est située à Yellowknife, ville d'environ 15 000 habitants des Territoires du Nord-Ouest. En novembre 1990, l'appelante, Royal Oak Mines Inc., en a fait l'acquisition. Il s'agit d'une mine d'or qui était exploitée depuis plus de 50 ans. Elle a été qualifiée avec raison de mine la plus complexe du Canada. Nombre des dangers inhérents à l'exploitation minière s'y trouvent certainement multipliés. Au cours des années 1940 et 1950, quand le prix de l'or était élevé, tout allait bien. Par la suite, la mine a acquis une notoriété à cause de sa faible productivité et des mauvaises relations du travail qui y régnaient. Elle a