

Red Deer College (*Defendant*) *Appellant*;

and

Marion Rose Michaels and William Francis Finn (*Plaintiffs*) *Respondents*.

1974: December 4, 5, 6; 1975: May 20.

Present: Laskin C.J. and Martland, Spence, Beetz and de Grandpré JJ.

ON APPEAL FROM THE SUPREME COURT OF ALBERTA, APPELLATE DIVISION

Master and servant—College instructors summarily dismissed without cause—Damages—Duty to mitigate—Onus of establishing whether or not reasonable efforts made by dismissed employees to obtain other employment.

Colleges and universities—Dismissal of academic staff—Instructors with contract for following year dismissed without cause by college administrator—Procedures prescribed by collective agreement not followed—Claim of tenure—Whether employer could lawfully terminate the employment—Quantum of damages—The Colleges Act, R.S.A. 1970, c. 56, s. 47—The Department of Advanced Education Act, 1972 (Alta.), c. 28, s. 7—The Regulations Act, R.S.A. 1970, c. 318, s. 2(2)—Inapplicability of The Alberta Bill of Rights, 1972 (Alta.), c. 1.

The Appellate Division of the Supreme Court of Alberta allowed an appeal by the respondents as to damages and awarded them sums representing 12 months' salary in place of the assessment of the trial judge which was for five months' salary, referable to what was considered to be a reasonable period of notice of termination of their employment as academic staff members of the appellant college. The college appealed the award of damages and sought the restoration of the judgment at trial on the ground that the Appellate Division erred in law on the question of mitigation, and especially in respect of the onus of proof which was alleged by the appellant to rest on the plaintiffs respondents. A cross-appeal by the plaintiffs was based on the following contentions: (1) The appointed administrator of the college, who discharged the plaintiffs was not properly appointed, having regard to *The Regulations Act*, R.S.A. 1970, c. 318, and hence there never was a discharge of the plaintiffs. (2) Alternatively, the discharge was not effected under the required procedures spelled out in a collective agreement between the college and the faculty association, and on the authority of

Red Deer College (*Défendeur*) *Appelant*;

et

Marion Rose Michaels et William Francis Finn (*Demandeurs*) *Intimés*.

1974: les 4, 5 et 6 décembre; 1975: le 20 mai.

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

EN APPEL DE LA DIVISION D'APPEL DE LA COUR SUPRÊME DE L'ALBERTA

Employeur et employés—Renvoi non motivé d'enseignants — Dommages — Obligation de les minimiser—Obligation de prouver si les employés licenciés ont pris ou non des mesures raisonnables pour obtenir un autre emploi.

Collèges et universités—Licenciement du corps enseignant—Renvoi injustifié d'enseignants sous contrat pour l'année suivante par l'administrateur du collège—La procédure décrite dans la convention collective n'a pas été suivie—Revendication de permanence—L'employeur pouvait-il légalement mettre fin à l'emploi?—Quantum des dommages-intérêts—The Colleges Act, R.S.A. 1970, c. 56, art. 47—The Department of Advanced Education Act, 1972 (Alb.), c. 28, art. 7—The Regulations Act, R.S.A. 1970, c. 318, art. 2(2)—Inapplication du Alberta Bill of Rights, 1972 (Alb.), c. 1.

La Division d'appel de la Cour suprême de l'Alberta a accueilli l'appel des intimés quant aux dommages-intérêts et leur a accordé l'équivalent, non pas de cinq mois de salaire que leur avait alloué le juge de première instance, mais de douze mois, période estimée raisonnable en guise de préavis de licenciement comme membres du corps enseignant du collège appelant. Ce dernier a interjeté un pourvoi à l'encontre de l'adjudication des dommages-intérêts et a demandé le rétablissement du jugement de première instance pour le motif que la Division d'appel a commis une erreur de droit sur la question de mitigation des dommages-intérêts, particulièrement en ce qui a trait au fardeau de la preuve qui, selon la prétention de l'appelant, incombait aux demandeurs intimés. Le pourvoi incident interjeté par les demandeurs se fondait sur les prétentions suivantes: (1) L'administrateur désigné du collège, qui a renvoyé les demandeurs, a été irrégulièrement nommé à son poste eu égard au *Regulations Act*, R.S.A. 1970, c. 318, donc les demandeurs n'ont jamais été renvoyés. (2) Subsidiairement, le renvoi n'a pas été effectué conformément à la procédure décrite à la convention collective conclue

Ridge v. Baldwin, [1964] A.C. 40, there never was any termination of their contractual rights, not even an illegal one. (3) In any event, this was a case where the wrongful dismissal should be remedied by an injunction to restrain the college from carrying it out. (4) The dismissal was in violation of *The Alberta Bill of Rights*, 1972 (Alta.), c. 1. (5) Even on the basis that the only recourse was to damages they were inadequate, having regard to the fact that the hiring was for an indefinite term (by reason of the tenured position of the plaintiffs) and was not simply an indefinite hiring.

Held: Both the appeal and the cross-appeal should be dismissed.

Per Laskin C.J. and Martland, Spence and Beetz JJ.: In an action for wrongful dismissal it is for the wronged plaintiff to prove his damages, and there is therefore a burden upon him to establish on a balance of probabilities what his loss is. The primary rule in breach of contract cases, that a wronged plaintiff is entitled to be put in as good a position as he would have been in if there had been proper performance by the defendant, is subject to the qualification that the defendant cannot be called upon to pay for avoidable losses which would result in an increase in the quantum of damages payable to the plaintiff. It is in this sense that the plaintiff has a "duty" to mitigate.

In the ordinary course of litigation respecting wrongful dismissal, a plaintiff, in offering proof of damages, would lead evidence respecting the loss he claims to have suffered by reason of the dismissal. He may have obtained other employment at a lesser or greater remuneration than before and this fact would have a bearing on his damages. He may not have obtained other employment, and the question whether he has stood idly or unreasonably by, or has tried without success to obtain other employment would be part of the case on damages. If it is the defendant's position that the plaintiff could reasonably have avoided some part of the loss claimed, it is for the defendant to carry the burden of that issue, subject to the defendant being content to allow the matter to be disposed of on the trial judge's assessment of the plaintiff's evidence on avoidable consequences.

The evidence given in the present case by the plaintiffs was sufficient to carry them to the award made by the Appellate Division, and there was nothing in the record to warrant any finding on the defendant's evidence to justify any diminution of the award.

entre le collège et l'association de la faculté, et d'après les principes émis dans *Ridge v. Baldwin* [1964] A.C. 40, il n'y a jamais eu résiliation des droits contractuels, ni même résiliation illégale. (3) En tout état de cause, il s'agit en l'espèce d'un renvoi injustifié auquel il faut remédier par voie d'injonction interdisant au collège de le mettre à exécution. (4) Le renvoi contrevient à l'*Alberta Bill of Rights*, 1972 (Alb.), c. 1. (5) Advenant qu'un recours en dommages-intérêts soit le seul recours possible, les dommages-intérêts adjugés sont insuffisants étant donné que les demandeurs avaient été embauchés pour une période indéterminée (en raison du caractère permanent de leur emploi) et non simplement embauchés indéfiniment.

Arrêt: Le pourvoi et le pourvoi incident doivent être rejetés.

Le juge en chef Laskin et les juges Martland, Spence et Beetz: Dans une action pour renvoi injustifié, il incombe au demandeur lésé de prouver par la prépondérance des probabilités la perte qu'il a essuyée. Dans une affaire d'inexécution contractuelle, la règle fondamentale qu'un demandeur lésé a le droit d'être mis dans une position aussi favorable que s'il y avait eu exécution régulière de la part du défendeur, est sujette à la réserve que le défendeur ne peut être appelé à défrayer toute perte évitable qui résulterait en une augmentation du quantum des dommages-intérêts payables au demandeur. C'est ce sens qu'il faut donner à l'«obligation» de minimiser qui incombe au demandeur.

Dans le cours ordinaire d'une action pour renvoi injustifié, un demandeur, en faisant la preuve de ses dommages, doit être en mesure de prouver la perte qu'il prétend avoir subie en raison du renvoi. Il peut avoir obtenu un autre emploi dont la rémunération était moindre ou plus élevée qu'auparavant, ce qui influencerait sur ses dommages. Il peut ne pas avoir obtenu un autre emploi, et la question de savoir s'il a paresse ou s'il a vainement cherché un autre emploi aurait aussi une incidence sur la question des dommages. Si le défendeur prétend que le demandeur aurait pu raisonnablement minimiser la perte alléguée, il incombe au défendeur d'en faire la preuve, à moins que ce dernier ne se contente de laisser au juge de première instance le soin de trancher cette question à la lumière de son évaluation de la preuve des conséquences évitables fournie par le demandeur.

La preuve qu'ont fournie les demandeurs en l'espèce justifie les dommages-intérêts que leur a adjugée la Division d'appel, et il n'y a rien au dossier qui puisse permettre de conclure que l'adjudication devrait être réduite en raison de la preuve fournie par le défendeur.

As to the cross-appeal, all the contentions upon which it was based were rejected.

Per de Grandpré J.: In a case of dismissal without cause where, as in this case, the period of notice was admittedly too short, the defaulting employer has the onus of establishing whether or not reasonable efforts have been made by the dismissed employee to obtain other employment. The finding by the Court below that the evidence did not establish that other employment opportunities were available, and of which the appellants ought reasonably to have taken advantage was correct. As to the award, there was no justification for the submission that the damages had been fixed at too high a figure.

There was no merit in the cross-appeal. The respondents did not enjoy tenure in the sense of permanency of employment as the contracts of employment between them and the appellant had to be renewed from time to time. Accordingly, the Court of Appeal was right in treating the issue as one of a reasonable period of notice and, on the facts of the case, it was not possible for respondents to pray for the specific performance of a service relationship.

The Alberta Bill of Rights did not have any application, the parties to the contracts of employment having had their day in Court with the full protection of the applicable rules.

[*Ridge v. Baldwin*, [1964] A.C. 40; *Placsko v. Board of Humboldt School Unit No. 47 of Saskatchewan* (1971), 18 D.L.R. (3d) 374; *Zeller's (Western) Ltd. v. Retail, Wholesale & Department Store Union, Local 955 et al.*, [1975] 1 S.C.R. 376, distinguished; *Cockburn v. Trusts and Guarantee Co.* (1917), 55 S.C.R. 264; *Cemco Electrical Manufacturing Co. Ltd. v. Van Snellenburg*, [1947] S.C.R. 121; *Canadian Ice Machine Co. v. Sinclair*, [1955] S.C.R. 777; *British Westinghouse Electric & Manufacturing Co., Ltd. v. Underground Electric Railways Co. of London, Ltd.*, [1912] A.C. 673; *Dunkirk Colliery Co. v. Lever* (1878), 9 Ch. D. 20; *Yetton v. Eastwoods Froy Ltd.*, [1967] 1 W.L.R. 104, referred to.]

APPEAL and CROSS-APPEAL from a judgment of the Supreme Court of Alberta, Appellate Division¹. Appeal and cross-appeal dismissed.

J. W. Beames, Q.C., and *L. R. Lizee*, for the defendant, appellant.

¹ [1974] 2 W.W.R. 416, 44 D.L.R. (3d) 447.

Quant au pourvoi incident, toutes les prétentions à l'origine de ce dernier ont été rejetées.

Le juge de Grandpré: Dans le cas d'un renvoi non motivé où, tel qu'en l'espèce, le délai de préavis est de toute évidence trop court, l'employeur en défaut a l'obligation d'établir si l'employé renvoyé a fait ou non des efforts raisonnables pour se trouver un autre emploi. C'est à bon droit que la Cour d'appel a tiré la conclusion que la preuve ne démontre pas que d'autres emplois, dont les appelants auraient raisonnablement dû profiter, étaient disponibles. Quant à l'adjudication, il n'y a aucun fondement à l'allégation que le montant des dommages-intérêts adjugés est trop élevé.

Le pourvoi incident est sans fondement. Les intimés ne jouissaient pas d'une permanence dans le sens de permanence d'emploi puisque les contrats de travail entre eux et l'appelant devaient être renouvelés de temps à autre. Par conséquent, la Cour d'appel avait raison de considérer qu'il s'agissait d'un litige portant sur un délai raisonnable de préavis et, selon les faits de la présente affaire, les intimés ne peuvent demander l'exécution même d'un lien de service.

L'Alberta Bill of Rights est inapplicable puisque les parties aux contrats de travail ont eu l'occasion de se faire entendre devant les tribunaux et de bénéficier de la protection offerte par les règles applicables.

[Distinction faite avec les arrêts: *Ridge v. Baldwin*, [1964] A.C. 40; *Placsko v. Board of Humboldt School Unit No. 47 of Saskatchewan* (1971), 18 D.L.R. (3d) 374; *Zeller's (Western) Ltd. c. Retail, Wholesale & Department Store Union, Local 955 et al.*, [1975] 1 R.C.S. 376; arrêts mentionnés: *Cockburn c. Trusts and Guarantee Co.* (1917), 55 R.C.S. 264; *Cemco Electrical Manufacturing Co. Ltd. c. Van Snellenburg*, [1947] R.C.S. 121; *Canadian Ice Machine Co. c. Sinclair*, [1955] R.C.S. 777; *British Westinghouse Electric & Manufacturing Co., Ltd. v. Underground Electric Railways Co. of London, Ltd.*, [1912] A.C. 673; *Dunkirk Colliery Co. v. Lever* (1878), 9 Ch. D. 20; *Yetton v. Eastwoods Froy Ltd.*, [1967] 1 W.L.R. 104.]

POURVOI et POURVOI INCIDENT interjetés à l'encontre d'un arrêt de la Division d'appel de la Cour suprême de l'Alberta¹. Pourvoi et pourvoi incident rejetés.

J. W. Beames, c.r., et *L. R. Lizee*, pour le défendeur, appellant.

¹ [1974] 2 W.W.R. 416, 44 D.L.R. (3d) 447.

G. S. D. Wright and J. Robb, for the plaintiffs, respondents.

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

THE CHIEF JUSTICE—The judgment in appeal in this case is that of the Alberta Appellate Division, allowing the appeal of the plaintiffs as to damages and awarding them sums representing 12 months' salary in place of the assessment of the trial judge which was for five months' salary, referable to what was considered to be a reasonable period of notice of termination of their employment as academic staff members of the appellant Red Deer College. All other issues raised before the Alberta Appellate Division were resolved against the contentions of the plaintiffs.

Red Deer College has appealed the award of damages and seeks the restoration of the judgment at trial on the ground that the Alberta Appellate Division erred in law on the question of mitigation, and especially in respect of the onus of proof which was alleged by the appellant herein to rest on the plaintiffs respondents. The appeal was brought *de plano*, but it was conceded in this Court that the differences between the awards on appeal and at trial did not amount to more than \$10,000 in the case of each of the two plaintiffs. They, as respondents to this appeal, have cross-appealed on a number of issues decided adversely to them below, lodging their cross-appeal within the time limited by the Rules of this Court for so doing, but not within the time prescribed for an appeal proper. The appellant sought leave to appeal, and its application and the question of the consequent effect upon the cross-appeal were reserved by the Court which proceeded to hear the appeal and cross-appeal on the merits. We are of the opinion that leave should be granted *nunc pro tunc* and that the cross-appeal should, in consequence, likewise be disposed of on the merits.

G. S. D. Wright et J. Robb, pour les demandeurs, intimés.

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

LE JUGE EN CHEF—Le présent pourvoi est interjeté à l'encontre d'un arrêt de la Division d'appel de l'Alberta qui a accueilli l'appel des demandeurs quant aux dommages-intérêts et leur a accordé l'équivalent, non pas de cinq mois de salaire que leur avait alloué le juge de première instance, mais de 12 mois, période estimée raisonnable en guise de préavis de licenciement comme membres du corps enseignant de l'appelant Red Deer College. Toutes les autres questions litigieuses soulevées devant la Division d'appel de l'Alberta ont été tranchées à l'encontre des demandeurs.

Red Deer College se pourvoit à l'encontre de l'adjudication des dommages-intérêts et demande à cette Cour de rétablir le jugement de première instance pour le motif que la Division d'appel de l'Alberta a commis une erreur de droit sur la question de mitigation des dommages-intérêts, particulièrement en ce qui a trait au fardeau de la preuve qui, selon la prétention du présent appelant, incombait aux demandeurs intimés. Le pourvoi a été interjeté *de plano*, mais il a été admis en cette Cour que la différence entre le montant accordé en appel et en première instance est inférieure à \$10,000 dans le cas de chaque demandeur. Les deux demandeurs, en tant qu'intimés au présent pourvoi, ont interjeté un pourvoi incident à l'égard de certaines questions litigieuses que les cours d'instance inférieure ont tranchées en leur défaveur. Le pourvoi incident a été formé dans les délais prescrits aux Règles de cette Cour pour un tel pourvoi, mais non dans les délais prescrits pour un pourvoi ordinaire. L'appelant a demandé l'autorisation d'appeler, et cette Cour a remis le prononcé de la décision concernant sa demande et les conséquences de celle-ci sur le pourvoi incident, et elle a entendu au fond le pourvoi et le pourvoi incident. Nous sommes d'avis que l'autorisation doit être accordée *nunc pro tunc* et que le pourvoi incident doit par conséquent être de la même façon tranché au fond.

I deal first with the appeal, which raised only the question whether the Alberta Appellate Division had properly taken into consideration the question of mitigation in the light of the onus alleged to rest upon the plaintiffs in that connection. Sinclair J.A., speaking for the Court, dealt with the question as follows:

As to the obligation of the appellants to mitigate damages, the evidence does not establish that other employment opportunities were available, and of which the appellants ought reasonably to have taken advantage.

It was the appellant's contention that judgments of this Court have, if not expressly then by implication, placed upon wronged plaintiffs the burden of showing that they acted reasonably to mitigate the damages arising from a defendant's wrongful breach of contract, in this case wrongful dismissal from employment. The submission was that this burden was not discharged and that consequently the award of damages by the Alberta Appellate Division could not stand. The cases in this Court relied upon by the appellant are *Cockburn v. Trusts and Guarantee Co.*²; *Cemco Electrical Manufacturing Co. Ltd. v. Van Snellenberg*³, and *Canadian Ice Machine Co. Ltd. v. Sinclair*⁴.

Both Duff J. and Anglin J. in the *Cockburn* case quoted words spoken by James L.J. in *Dunkirk Colliery Co. v. Lever*⁵, at p. 25, and also quoted by Lord Haldane in *British Westinghouse Electric & Manufacturing Co., Ltd. v. Underground Electric Railways Co. of London, Ltd.*⁶, at p. 689. These were both sale of goods cases, and in speaking of damages, Lord Haldane said this:

The fundamental basis is thus compensation for pecuniary loss naturally flowing from the breach; but this first principle is qualified by a second, which imposes on a plaintiff the duty of taking all reasonable steps to mitigate the loss consequent on the breach, and debars him from claiming any part of the damage which

Je traite tout d'abord du pourvoi qui ne soulève que la question de savoir si la Division d'appel de l'Alberta a correctement considéré la question de mitigation des dommages au regard du fardeau de la preuve qui, selon les prétentions, incombait aux demandeurs sous ce rapport. S'exprimant au nom de la Cour, le juge d'appel Sinclair a traité de la question en ces termes:

[TRADUCTION] Concernant l'obligation des appelants de minimiser les dommages, la preuve ne démontre pas que d'autres emplois, dont les appelants auraient raisonnablement dû profiter, étaient disponibles.

L'appelant prétend que certaines décisions antérieures de cette Cour ont imposé aux demandeurs lésés, sinon expressément du moins implicitement, l'obligation de démontrer qu'ils ont agi raisonnablement de façon à minimiser les dommages découlant de la rupture illicite du contrat par le défendeur, soit en l'espèce un renvoi injustifié. Cette obligation, soutient l'appelant, n'a pas été satisfaite et, par conséquent, les dommages-intérêts accordés par la Division d'appel de l'Alberta ne peuvent être maintenus. Les décisions de cette Cour invoquées par l'appelant sont *Cockburn c. Trusts and Guarantee Co.*²; *Cemco Electrical Manufacturing Co. Ltd. c. Van Snellenberg*³, et *Canadian Ice Machine Co. Ltd. c. Sinclair*⁴.

Dans l'affaire *Cockburn*, les juges Duff et Anglin citent les propos du lord juge James dans *Dunkirk Colliery Co. v. Lever*⁵, à la p. 25, que cite également lord Haldane dans *British Westinghouse Electric & Manufacturing Co., Ltd. v. Underground Electric Railways Co. of London Ltd.*⁶, à la p. 689. Ces deux causes traitent de vente de marchandises et lord Haldane s'est exprimé en ces termes sur la question des dommages-intérêts:

[TRADUCTION] Le principe fondamental est donc la compensation des pertes pécuniaires découlant naturellement de l'inexécution; mais ce principe est limité par un second qui impose au demandeur l'obligation de prendre toutes les mesures raisonnables pour minimiser la perte résultant de l'inexécution et qui l'empêche de réclamer

² (1917), 55 S.C.R. 264.

³ [1947] S.C.R. 121.

⁴ [1955] S.C.R. 777.

⁵ (1878), 9 Ch. D. 20.

⁶ [1912] A.C. 673.

² (1917), 55 R.C.S. 264.

³ [1947] R.C.S. 121.

⁴ [1955] R.C.S. 777.

⁵ (1878), 9 Ch. D. 20.

⁶ [1912] A.C. 673.

is due to his neglect to take such steps. In the words of James L.J. in *Dunkirk Colliery Co. v. Lever*, "The person who has broken the contract is not to be exposed to additional cost by reason of the plaintiffs not doing what they ought to have done as reasonable men, and the plaintiffs not being under any obligation to do anything otherwise than in the ordinary course of business."

As James L.J. indicates, this second principle does not impose on the plaintiff an obligation to take any step which a reasonable and prudent man would not ordinarily take in the course of his business. But when in the course of his business he has taken action arising out of the transaction, which action has diminished his loss, the effect in actual diminution of the loss he has suffered may be taken into account even though there was no duty on him to act.

The *Cemco* case involved a dismissal from employment and there is a reference in it, in the majority judgment of Kerwin J., as he then was, to the *British Westinghouse Electric Co.* case as laying down the proposition that "the true test, however, is whether the plaintiff took all reasonable steps to mitigate the loss consequent on the breach", and Kerwin J. followed this with the sentence (at p. 127 of the S.C.R. report) that "The company having broken the contract, the plaintiff was not entitled to consider it as still subsisting." Rand J., who alone dissented, spoke on the issue of damages as follows (at p. 128):

The principle of mitigation is a necessary corollary of the basis of damages, namely, that they have arisen in a legal sense from a violation of a right. Underlying this is the assumption that a person must concern himself with his own interest if he would seek from the law the vindication of his civil engagements. In a contract of employment, the remuneration is either for work done or for the commitment to work. Upon a dismissal which is a repudiation of the obligation to accept the one or the other, as the remedy of specific performance is not available, the employee's capacity to work is now released to him to be used as he sees fit. He may decide to waste it or he may demand that the employer make good its full utility. In that event he must act reasonably in seeking to employ it as he would or might have had the particular engagement not been made. It is the loss of earnings resulting from a denial of a right to use or

tout dommage né de sa négligence face à de telles mesures. Comme dit le lord juge James dans *Dunkirk Colliery Co. v. Lever*, «Le fait que les demandeurs n'aient pas agi en hommes raisonnables et ne se soient pas soumis à l'obligation de faire ce que prescrit le cours normal des affaires n'expose pas la personne qui a rompu le contrat à des frais supplémentaires.»

Comme le souligne le lord juge James, ce second principe n'oblige pas le demandeur à faire ce qu'un homme prudent et raisonnable ne ferait ordinairement pas dans le cours de ses affaires. Mais lorsqu'il a pris, dans le cours de ses affaires, certaines mesures relatives à la transaction qui ont eu pour effet de diminuer sa perte, on peut tenir compte de cette diminution même s'il n'était pas tenu de prendre ces mesures.

L'affaire *Cemco* traite de licenciement et les motifs de la majorité rédigés par le juge Kerwin, alors juge puîné, renvoient à l'affaire *British Westinghouse Electric Co.* où est énoncée la proposition que [TRADUCTION] «le véritable critère consiste cependant à déterminer si le demandeur a pris toutes les mesures raisonnables pour minimiser la perte résultant de la rupture», ce à quoi le juge Kerwin ajoute (à la p. 127 du R.C.S.) [TRADUCTION] «La compagnie ayant rompu le contrat, le demandeur n'était pas en droit de considérer que ledit contrat subsistait toujours.» Seul le juge Rand est dissident et il traite de la question des dommages en ces termes (à la p. 128):

[TRADUCTION] Le principe de mitigation est un corollaire nécessaire du concept de dommages-intérêts, c'est-à-dire que ces derniers découlent, au sens juridique, de la violation d'un droit. Sous-jacente à cette affirmation il y a le postulat qu'une personne se doit de veiller à son propre intérêt si elle désire que la loi assure l'exécution de ses obligations civiles. Dans un contrat de travail, la rémunération est offerte en retour d'un travail effectué ou d'un engagement à effectuer un travail. Lorsqu'il y a licenciement, c'est-à-dire répudiation de l'obligation d'accepter l'un ou l'autre, et puisqu'on ne peut recourir à une action en exécution même de l'obligation, l'employé est dorénavant libre de mettre à profit, comme il l'entend, sa capacité de travailler. Il peut choisir de la gaspiller ou il peut demander à l'employeur de compenser son plein rendement. Dans cette alternative, l'employé doit raisonnablement chercher à mettre à profit sa capacité comme il le ferait ou l'aurait fait s'il n'avait pas été embauché. Le fondement de sa réclamation doit être la perte de revenu découlant du déni du droit de mettre

commit his working capacity profitably that is the substance of his claim, and as he must prove his damages, it must appear that they arose from the breach of contract.

In the *Sinclair* case, also an employment service case, Kerwin C.J.C. concluded the following passage of his reasons with a reference to the *British Westinghouse Electric Co.* case and the *Cemco* case (at p. 778 of the S.C.R. report):

In my opinion the contract was one whereby the respondent was to furnish the described services when called upon so to do by the appellant. All the respondent was obliged to do was to keep himself in readiness to comply with those demands of the appellant "consistent with his enjoyment of a life of reasonable leisure and with his retirement from active business" and to accept such other engagements as might be offered to him. This he did and therefore complied with the rule that a person in that position must take all reasonable steps to mitigate his loss.

Kellock J. in the *Sinclair* case also referred to the *Cemco* case, but drew on the reasons of Rand J. therein in the following sentence:

The only way, therefore, in which it was open to the respondent to mitigate the loss consequent upon the refusal of the appellant to continue to pay him, was to utilize the time made available to him by reason of the appellant's refusal to consult him further.

None of the three cases in this Court can be taken to settle the question of the burden of proof as it arises in a claim for damages for wrongful dismissal and as it relates to the question of mitigation. It is, of course, for a wronged plaintiff to prove his damages, and there is therefore a burden upon him to establish on a balance of probabilities what his loss is. The parameters of loss are governed by legal principle. The primary rule in breach of contract cases, that a wronged plaintiff is entitled to be put in as good a position as he would have been in if there had been proper performance by the defendant, is subject to the qualification that the defendant cannot be called upon to pay for avoidable losses which would result in an increase in the quantum of damages payable to the plaintiff. The reference in the case law to a "duty" to mitigate should be understood in this sense.

à profit sa capacité de travailler, et puisqu'il doit prouver les dommages qu'il a subis, il doit être clair qu'ils découlent de la violation du contrat.

Dans l'affaire *Sinclair*, qui traite également d'une perte d'emploi, le juge en chef Kerwin conclut le passage suivant de ses motifs par un renvoi aux affaires *British Westinghouse Electric Co.* et *Cemco* (à la p. 778 du R.C.S.):

[TRADUCTION] A mon avis, l'intimé devait fournir, en vertu de ce contrat, les services qui y sont décrits lorsque l'appelante le lui demandait. L'intimé n'était tenu que d'être prêt à répondre aux demandes de l'appelante "compatibles avec les loisirs et le repos qui meublent ordinairement une retraite du monde des affaires" et d'accepter les autres postes qui pouvaient lui être offerts. C'est d'ailleurs ce qu'il a fait de sorte qu'il s'est conformé à la règle suivant laquelle une personne dans cette situation doit prendre toutes les mesures nécessaires pour minimiser sa perte.

Le juge Kellock dans l'affaire *Sinclair* se reporte également à l'affaire *Cemco*, mais il s'est inspiré des motifs du juge Rand comme l'illustre le passage suivant:

[TRADUCTION] Par conséquent, la seule façon pour l'intimé de minimiser sa perte découlant du refus de l'appelante de continuer à le payer était de mettre à profit le temps dont il disposait en raison du refus de l'appelante de continuer à la consulter.

Aucune de ces trois décisions rendues par cette Cour ne tranche, à mon avis, la question du fardeau de la preuve soulevée dans une action en dommages-intérêts pour renvoi injustifié et reliée à la question de mitigation des dommages-intérêts. Naturellement, il incombe au demandeur lésé de prouver le dommage subi et, par conséquent, de prouver par la prépondérance des probabilités la perte qu'il a essuyée. Des principes juridiques régissent les paramètres d'une perte. Dans une affaire d'inexécution contractuelle, la règle fondamentale qu'un demandeur lésé a le droit d'être mis dans une position aussi favorable que s'il y avait eu exécution régulière de la part du défendeur, est sujette à la réserve que le défendeur ne peut être appelé à défrayer toute perte évitable qui résulterait en une augmentation du quantum des dommages-intérêts payables au demandeur. C'est dans ce sens que doit être interprétée l'expression «obligation» de minimiser dont fait état la jurisprudence.

In short, a wronged plaintiff is entitled to recover damages for the losses he has suffered but the extent of those losses may depend on whether he has taken reasonable steps to avoid their unreasonable accumulation. In *Payzu, Ltd. v. Saunders*⁷, at p. 589, Scrutton L.J. explained the matter in this way:

Whether it be more correct to say that a plaintiff must minimize his damages, or to say that he can recover no more than he would have suffered if he had acted reasonably, because any further damages do not reasonably follow from the defendant's breach, the result is the same.

In the ordinary course of litigation respecting wrongful dismissal, a plaintiff, in offering proof of damages, would lead evidence respecting the loss he claims to have suffered by reason of the dismissal. He may have obtained other employment at a lesser or greater remuneration than before and this fact would have a bearing on his damages. He may not have obtained other employment, and the question whether he has stood idly or unreasonably by, or has tried without success to obtain other employment would be part of the case on damages. If it is the defendant's position that the plaintiff could reasonably have avoided some part of the loss claimed, it is for the defendant to carry the burden of that issue, subject to the defendant being content to allow the matter to be disposed of on the trial judge's assessment of the plaintiff's evidence on avoidable consequences. This is the way I read what is said on the matter in such leading textbooks on the subject as Cheshire and Fifoot's, *Law of Contract*, 8th ed. (1972), at p. 599, and Corbin, *Contracts*, vol. 5 (1964), at p. 248. The matter is put as follows in two passages from *Williston on Contracts*, vol. 11, 3rd ed. (1968), at pp. 302 and 312:

The rule of avoidable consequences here finds frequent application. The consequence of this injury is the failure of the employee to receive the pay which he was promised but, on the other hand, his time is left at his own disposal. If the employee unavoidably remains idle, the loss of his pay is actually suffered without deduction. If, however, the employee can obtain other employment,

⁷ [1919] 2 K.B. 581.

En deux mots, un demandeur lésé a droit de recouvrer des dommages-intérêts pour les pertes qu'il a subies, mais l'étendue de ces pertes peut dépendre de la question de savoir s'il a ou non pris des mesures raisonnables pour éviter qu'elles s'accroissent immodérément. Dans *Payzu, Ltd. v. Saunders*⁷, à la p. 589, le lord juge Scrutton explicite cette question en ces termes:

[TRADUCTION] Peu importe qu'il soit plus correct de dire qu'un demandeur doit minimiser ses dommages ou de dire qu'il ne peut recouvrer plus que ce qu'il aurait subi s'il avait agi raisonnablement, parce que le dommage supplémentaire n'est pas dû à la rupture du contrat par le défendeur, le résultat est le même.

Dans le cours ordinaire d'une action pour renvoi injustifié, un demandeur, en faisant la preuve de ses dommages, doit être en mesure de prouver la perte qu'il prétend avoir subie en raison du renvoi. Il peut avoir obtenu un autre emploi dont la rémunération était moindre ou plus élevée qu'auparavant, ce qui influencerait sur ses dommages. Il peut ne pas avoir obtenu un autre emploi, et la question de savoir s'il a paresse ou s'il a vainement cherché un autre emploi aurait aussi une incidence sur la question des dommages. Si le défendeur prétend que le demandeur aurait pu raisonnablement minimiser la perte alléguée, il incombe au défendeur d'en faire la preuve, à moins que ce dernier ne se contente de laisser au juge de première instance le soin de trancher cette question à la lumière de son évaluation de la preuve des conséquences évitables fournie par le demandeur. C'est là mon interprétation des lectures que j'ai faites sur la question dans des traités qui font autorité sur le sujet comme Cheshire and Fifoot's, *Law of Contract*, 8^e éd. (1972), à la p. 599, et Corbin, *Contracts*, vol. 5 (1964), à la p. 248. La question est posée comme suit dans les deux passages suivants tirés de *Williston on Contracts*, vol. 11, 3^e éd. (1968), aux pp. 302 et 312:

[TRADUCTION] La règle des conséquences évitables est fréquemment appliquée ici. L'inexécution a pour effet de priver l'employé du salaire promis tout en le laissant cependant libre de son temps. Si l'employé doit forcément rester sans travail, sa perte salariale n'est alors aucunement réduite. Cependant, si l'employé peut obtenir un autre emploi, il peut ainsi éviter tout au

⁷ [1919] 2 K.B. 581.

he can avoid part at least of these damages. Therefore, in an action by the employee against the employer for a wrongful discharge, a deduction of the net amount of what the employee earned, or what he might reasonably have earned in other employment of like nature, from what he would have received had there been no breach, furnishes the ordinary measure of damages.

It seems to be the generally accepted rule that the burden of proof is upon the defendant to show that the plaintiff either found, or, by the exercise of proper industry in the search, could have procured other employment of an approximately similar kind reasonably adapted to his abilities, and that in absence of such proof the plaintiff is entitled to recover the salary fixed by the contract.

Cheshire and Fifoot, *supra*, expressed the position more tersely as follows:

But the burden which lies on the defendant of proving that the plaintiff has failed in his duty of mitigation is by no means a light one, for this is a case where a party already in breach of contract demands positive action from one who is often innocent of blame.

In my opinion, the *obiter* statement of MacDonald J.A. in *John East Iron Works, Ltd. v. Labour Relations Board of Saskatchewan*⁸, at p. 57, that "the onus of proving that the employee took reasonable efforts to obtain other employment and failed to do so is upon the employee" does not state the law correctly. I contrast this observation with that in *Yetton v. Eastwoods Froy Ltd.*⁹, a wrongful dismissal case, where Blain J. said (at p. 115) "if he can minimise his loss by a reasonable course of conduct he should do so, though the onus is on the defaulting defendant to show that it could be or could have been done and is not being and has not been done".

The evidence given in the present case by the plaintiffs was, in my opinion, sufficient to carry them to the award made by the Alberta Appellate Division, and I find nothing in the record to warrant any finding on the defendant's evidence to

moins une partie de ces dommages. Par conséquent, dans une action intentée par l'employé contre son employeur pour renvoi injustifié, la mesure ordinaire de l'étendue des dommages s'obtient en soustrayant le salaire net qu'il a gagné ou qu'il aurait pu raisonnablement gagner en effectuant un travail de nature semblable, du montant qu'il aurait reçu s'il n'y avait pas eu inexécution.

Il semble que l'on ait généralement accepté la règle voulant qu'il incombe au défendeur de prouver que le demandeur a trouvé un autre emploi semblable et approprié à ses talents ou qu'il aurait pu trouver un tel emploi s'il avait déployé l'effort nécessaire, et qu'en l'absence de cette preuve le demandeur a droit de recouvrer le salaire prévu au contrat.

Cheshire et Fifoot, précité, expriment avec plus de concision leur opinion sur la question:

[TRADUCTION] Mais l'obligation qui incombe au défendeur de prouver que le demandeur a négligé son devoir de minimiser les dommages n'est certes rien de facile car il s'agit d'une situation où une partie, déjà coupable d'inexécution, demande à l'autre partie, qui souvent n'a rien à se reprocher, d'accomplir des gestes concrets.

A mon avis, l'*obiter* qu'a formulé le juge d'appel MacDonald dans *John East Iron Works, Ltd. v. Labour Relations Board of Saskatchewan*⁸, à la p. 57, suivant lequel [TRADUCTION] «il incombe à l'employé de prouver qu'il a vainement tenté, par des moyens raisonnables, de trouver un autre emploi», n'est pas exact en droit. J'oppose cette remarque à celle que formule le juge Blain dans *Yetton v. Eastwoods Froy Ltd.*⁹, une affaire de renvoi injustifié, où il dit (à la p. 115) [TRADUCTION] «s'il peut minimiser sa perte en agissant raisonnablement, il doit le faire, bien qu'il incombe au défendeur en faute de prouver qu'il pourrait le faire ou qu'il aurait pu le faire et qu'il ne le fait pas ou ne l'a pas fait».

A mon avis, la preuve qu'ont fournie les demandeurs en l'espèce justifie les dommages-intérêts que leur a adjugés la Division d'appel de l'Alberta et je ne vois rien au dossier qui puisse permettre de conclure que l'adjudication devrait être réduite en

⁸ [1949] 3 D.L.R. 51.

⁹ [1967] 1 W.L.R. 104.

⁸ [1949] 3 D.L.R. 51.

⁹ [1967] 1 W.L.R. 104.

justify any diminution of the award. Accordingly, I would dismiss the main appeal with costs.

The cross-appeal of the respondent plaintiffs is based on a number of contentions which I summarize as follows:

1. Dr. Fast, the appointed administrator of Red Deer College, who discharged the plaintiffs was not properly appointed, having regard to *The Regulations Act*, R.S.A. 1970, c. 318, and hence there never was a discharge of the plaintiffs.
2. Alternatively, the discharge was not effected under the required procedures spelled out in a collective agreement between the College and the Faculty Association, and on the authority of *Ridge v. Baldwin*¹⁰, there never was any termination of their contractual rights, not even an illegal one.
3. In any event, this was a case where the wrongful dismissal should be remedied by an injunction to restrain the College from carrying it out.
4. The dismissal was in violation of *The Alberta Bill of Rights*, 1972 (Alta.), c. 1.
5. Beyond all the foregoing, even on the basis that the only recourse was to damages they were inadequate, having regard to the fact that the hiring was for an indefinite term (by reason of the tenured position of the plaintiffs) and was not simply an indefinite hiring.

These contentions require a background of facts which may be briefly stated. The cross-respondent, Red Deer College, is an institution under *The Colleges Act*, now R.S.A. 1970, c. 56, and among its relevant provisions is s. 47 which reads as follows:

47. (1) A college board may employ such academic staff members as it considers necessary for the purposes of the college.

(2) A college board and the academic staff association of the college shall enter into negotiations for the purpose of concluding an agreement providing for at

raison de la preuve fournie par le défendeur. Je suis donc d'avis de rejeter le pourvoi principal avec dépens.

Le pourvoi incident interjeté par les demandeurs-intimés est fondé sur les prétentions que voici:

1. Le Dr Fast, l'administrateur désigné de Red Deer College, qui a renvoyé les demandeurs, a été irrégulièrement nommé à son poste eu égard au *Regulations Act*, R.S.A. 1970, c. 318, donc les demandeurs n'ont jamais été renvoyés.
2. Subsidiairement, le renvoi n'a pas été effectué conformément à la procédure décrite à la convention collective conclue entre le Collège et l'Association de la Faculté, et d'après les principes émis dans *Ridge v. Baldwin*¹⁰, il n'y a jamais eu résiliation des droits contractuels, ni même résiliation illégale.
3. En tout état de cause, il s'agit en l'espèce d'un renvoi injustifié auquel il faut remédier par voie d'injonction interdisant au Collège de le mettre à exécution.
4. Le renvoi contrevient à *The Alberta Bill of Rights*, 1972 (Alb.), c. 1.
5. Outre ce qui précède, advenant qu'un recours en dommages-intérêts soit le seul recours possible, les dommages-intérêts adjugés sont insuffisants étant donné que les demandeurs avaient été embauchés pour une période indéterminée (en raison du caractère permanent de leur emploi) et non simplement embauchés indéfiniment.

Ces prétentions exigent que soient brièvement exposés certains faits. L'intimé par incidence Red Deer College est une institution existant en vertu du *Colleges Act*, maintenant R.S.A. 1970, c. 56. Parmi les dispositions pertinentes de cette Loi, il y a l'art. 47 dont voici le texte:

[TRADUCTION] 47. (1) Un conseil de collège peut embaucher les membres du corps professoral qu'il estime nécessaires pour satisfaire aux besoins du collège.

(2) Un conseil de collège et l'association des membres du corps professoral du collège doivent entamer des

¹⁰ [1964] A.C. 40.

¹⁰ [1964] A.C. 40.

least the following matters with respect to the academic staff members, namely,

- (a) the terms and conditions of employment,
- (b) teaching responsibilities,
- (c) vacation leaves, leaves of absence and sick leaves to be allowed,
- (d) salaries and remuneration to be paid and the establishment of salary and wage schedules for that purpose,
- (e) grievance procedures, and
- (f) the conditions and procedures governing reassignment, suspension or dismissal by the board.

(3) The college board and the academic staff association shall enter into negotiations for the purpose of concluding an agreement regarding the procedure for the negotiation or renegotiation of any agreement made or to be made under subsection (2).

(4) An agreement under subsection (2) is binding on the college board and on all of its academic staff members.

Pursuant to this section a collective agreement was entered into between the College and the Faculty Association on December 20, 1971, with effect from September 1, 1970. By art. 1.2 of the collective agreement, it was to remain "in full force and effect until June 30, 1972, and so long thereafter and with such changes, modifications and amendments as the parties hereto may mutually agree upon". There was thus a definite terminal date for the collective agreement with no provision, either statutory or otherwise, to assure its continuation, in whole or in part, pending the conclusion of a new agreement, or some agreement to carry on with the expired one, either as it stood or with agreed modifications. Whatever effect *The Alberta Labour Act* would have had in this connection was excluded by s. 46 of *The Colleges Act*, which stipulated that academic staff members were not under that section which made *The Alberta Labour Act* applicable to officers and employees of a college other than academic staff.

As a result of problems in Red Deer College, the nature of which is not before us, an administrator was appointed pursuant to s. 7 of *The Department*

négociations dans le but de conclure une entente régissant les matières suivantes, soit

- a) la durée et les conditions de l'emploi,
- b) les tâches d'enseignement,
- c) les vacances, les congés autorisés et les congés de maladie permis,
- d) les salaires à verser et, à cette fin, la composition d'échelles de salaires,
- e) la procédure de règlement des griefs, et
- f) les conditions et la procédure régissant la réaffectation, la suspension et le congédiement par le conseil.

(3) Le conseil de collège et l'association des membres du corps professoral doivent entamer des négociations dans le but de conclure une entente portant sur la procédure de négociation ou de renégociation de toute entente conclue ou à conclure en vertu du paragraphe (2).

(4) Le conseil de collège et tous les membres du corps professoral sont liés par toute entente conclue aux termes du paragraphe (2).

En conformité de cet article, le Collège et l'Association de la Faculté ont conclu, le 20 décembre 1971, une convention collective dont la date d'entrée en vigueur était fixée au 1^{er} septembre 1970. Selon l'art. 1.2 de la convention collective, cette dernière devait rester [TRADUCTION] «en vigueur jusqu'au 30 juin 1972, et pour le temps après cette date et avec les changements et modifications que les parties à la présente pourront arrêter d'un commun accord». La convention collective avait donc une date définie d'expiration sans aucune disposition, statutaire ou autre, assurant la prorogation partielle ou complète de son terme jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention ou d'une entente quelconque prévoyant la survie de la convention expirée, dans sa forme initiale ou dans sa forme modifiée par les parties. Les dispositions de *l'Alberta Labour Act* applicables à une telle situation sont écartées par l'art. 46 du *Colleges Act* qui soustrait les membres du corps professoral à l'autorité de *l'Alberta Labour Act* qui ne s'applique, selon cet article, qu'aux dirigeants et employés d'un collège autres que les membres du corps professoral.

Red Deer College étant aux prises avec certains problèmes dont la nature ne nous concerne pas, un administrateur a donc été nommé en conformité de

of *Advanced Education Act*, 1972 (Alta), c. 28, the effect being to vest in him all the powers of the college board and to make him the sole member thereof during the period of the administratorship. Dr. Fast was so appointed by Order in Council of June 6, 1972, and it was contended that his appointment was a nullity because of the failure to file the Order in Council pursuant to *The Regulations Act*, the filing being a prerequisite to its effectiveness under s. 3 of that Act.

In my opinion the contention fails. It is founded on the assertion that the appointment of Dr. Fast, although not a regulation as defined in s. 2(1)(f) of the Act, must be deemed to be a regulation as so defined by reason of falling within s. 2(2) which reads as follows:

2. (2) Where a regulation, rule, order, or by-law is made or approved, pursuant to an Act of the Legislature, by the Lieutenant Governor in Council, a member of the Executive Council, or any board, commission, association, or similar body, of the kind mentioned in subsection (1), clause (f), if it prescribes, fixes or designates,

(a) a district, area, person, animal or other thing, or

(b) a period of time,

within, to, during, or in respect of, which the Act or any provision thereof does or does not apply, in whole or in part, generally or in a restricted manner, or within, to, during, or in respect of, which the Act provides that a thing specified in the Act may or may not be done, or shall or shall not be done, the regulation, rule, order, or by-law, shall be deemed to be a regulation as defined in subsection (1), clause (f).

I see nothing in this prescription which catches a mere appointment to an office pursuant to the authority of a statute. Such an appointment is outside of the reference to orders prescribing, fixing or designating areas, persons or things or periods of time within, to or during which a statute or any of its provisions will or will not apply, or within, to or during which something specified in the statute will or will not be done. In short, what is covered in s. 2(2) is the enlargement or contraction of the scope or operation of a statute; it does

l'art. 7 du *Department of Advanced Education Act*, 1972 (Alb.), c. 28. Cet administrateur a été investi de tous les pouvoirs du conseil de collège et en est devenu le seul membre pour la durée de son administration. Le Dr. Fast a été ainsi nommé par un décret du conseil en date du 6 juin 1972, et l'on prétend que cette nomination est nulle parce que le décret du conseil n'a pas été déposé conformément au *Regulations Act* dont l'art. 3 prévoit le dépôt du décret comme condition préalable à sa validité.

A mon avis, cette prétention doit échouer. Elle est fondée sur l'assertion que la nomination du Dr. Fast, bien qu'elle ne corresponde pas à la définition d'un règlement que donne l'al. 2(1)f) de la Loi, doit quand même être considérée comme un règlement aux termes de cette définition parce qu'elle tombe sous l'empire du par. (2) de l'art. 2 dont voici la teneur:

[TRADUCTION] 2. (2) Lorsqu'un règlement, une règle, un décret ou un arrêté est adopté ou approuvé, en conformité d'une loi de la Législature, par le lieutenant-gouverneur en conseil, par un membre du conseil exécutif ou par tout conseil, toute commission, toute association ou toute institution semblable, du genre mentionné à l'alinéa f) du paragraphe (1), s'il prescrit, établit ou désigne,

a) un district, une région, une personne, un animal ou autre chose, ou

b) une période de temps,

à l'égard duquel ou de laquelle la Loi ou une de ses dispositions s'applique ou ne s'applique pas, en tout ou en partie, de manière générale ou restrictive, ou à l'égard duquel ou de laquelle la Loi prévoit que quelque chose mentionné dans la Loi peut ou ne peut pas être fait, doit ou ne doit pas être fait, le règlement, la règle, le décret ou l'arrêté est réputé un règlement défini à l'alinéa f) du paragraphe (1).

Je ne vois rien dans cette disposition qui puisse se rapporter à une simple nomination effectuée sous l'autorité d'une loi. Une telle nomination n'est pas visée par le renvoi aux décrets qui prescrivent, établissent ou désignent des régions, des personnes, des choses ou des périodes de temps à l'égard desquelles une loi ou une de ses dispositions doit ou ne doit pas s'appliquer, ou à l'égard desquelles quelque chose prévu à la loi doit ou ne doit pas être fait. Bref, le par. (2) de l'art. 2 prévoit l'élargissement ou le rétrécissement du champ d'application

not cover a simple appointment to a position, albeit the effect is to endow the appointee with certain powers pursuant to the authorizing statute.

Dr. Fast discharged the two plaintiffs by letters dated July 31, 1972, the discharges to be effective the next day. There was then no collective agreement in existence. In his reasons the trial judge, Milvain C.J.T.D., noted that the Faculty Association notified the plaintiffs on or about November 1, 1972, that they were no longer members. The record discloses that after the trial had taken place (it opened on January 29, 1973, it continued on January 30, and was adjourned to and concluded on February 2, 1973) a new collective agreement was executed between Red Deer College and the Faculty Association with new pay scales effective July 1, 1972. The document in the record which refers to this fact shows that counsel for the parties attended on the trial judge on May 23, 1973, to deal with a number of questions prior to entry of his judgment, which was delivered on April 25, 1973. The document, which was signed by counsel for the parties, contains the assertion that "counsel for the defendant disclosed to the Judge that the wording of the new agreement was to the effect that it applies only to those actually employed by the defendant at the date of the signing of the agreement". The new agreement was not before the Alberta Appellate Division and it was not before this Court, and I do not think, especially in the light of the cross-appellants' submissions, that it has any bearing on this appeal.

The second and third submissions of the cross-appellants may conveniently be dealt with together. They raise the question of tenure as well as the question whether, if there was tenure, in the "permanent employment" sense contended for by counsel, the cross-respondent could lawfully terminate that employment, and especially when the procedures prescribed by the collective agreement were not followed.

The collective agreement speaks of tenure but does not define it directly. It is alleged by counsel for the cross-appellants that tenure means 'security

d'une loi; il ne couvre pas une simple nomination à un poste, bien que son effet soit de doter le titulaire du poste de certains pouvoirs comme l'autorise la loi.

Dans une lettre datée du 31 juillet 1972, le Dr Fast a avisé les deux demandeurs de leur congédiement qui prenait effet le lendemain. Aucune convention collective n'était en vigueur à cette époque. Dans ses motifs, le juge Milvain, juge en chef de la Division de première instance, souligne que l'Association de la Faculté avait avisé les demandeurs, le 1^{er} novembre 1972 ou vers cette date, qu'ils n'étaient désormais plus membres. Le dossier révèle qu'après le procès (qui a débuté le 29 janvier 1973 pour se terminer le 2 février 1973), Red Deer College et l'Association de la Faculté ont conclu une nouvelle convention collective dont les nouvelles échelles de salaires sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 1972. Le document au dossier attestant ce fait démontre que les avocats des parties se sont rendus auprès du juge de première instance le 23 mai 1973 afin d'examiner un certain nombre de questions avant le dépôt de son jugement rendu le 25 avril 1973. Le document, signé par les avocats des parties, renferme l'affirmation que [TRADUCTION] «l'avocat du défendeur a révélé au Juge que les termes de la nouvelle convention ne visent que les personnes à l'emploi du défendeur à l'époque de la signature de la convention». La nouvelle convention n'a pas été produite devant la Division d'appel de l'Alberta et elle ne l'est pas devant cette Cour, et je suis d'avis, particulièrement en raison des allégations des appelants par incidence, qu'elle n'a aucune influence sur le sort réservé au présent pourvoi.

La deuxième et la troisième allégation des appelants par incidence peuvent être examinées ensemble. Elles soulèvent la question de permanence et la question de savoir, advenant qu'il y ait effectivement permanence au sens d'«emploi permanent» que lui attribue l'avocat, si l'intimé par incidence pouvait légalement mettre fin à cet emploi, compte tenu du fait que les procédures prévues à la convention collective n'ont pas été suivies.

La convention collective parle de permanence mais sans la définir. L'avocat des appelants par incidence allègue que permanence signifie sécurité

of employment until retirement age, subject of course to dismissal for proper cause and subject to termination of service for redundancy. Neither dismissal for cause nor redundancy was offered as a ground for the discharges in this case. Tenure was conferred upon the cross-appellant in this case under letters from the college board dated March 31, 1971. At that time the collective agreement had not been executed, but, as already noted, when executed on December 20, 1971, it took effect by its terms as from September 1, 1970.

The provisions of the agreement bearing on tenure are arts. 6, 7 and 8. In effect, subject to the probationary period provisions of art. 3 (that period being September 1 of the first year of service to January 31 of the second year), a member of the academic staff obtains tenure upon being rehired for a third academic year unless he is expressly rehired on probation. This follows from art. 6.1 and 6.2 and art. 4.1 and 4.2, which read, respectively, as follows:

6.1 The effective date of tenure shall be February 1 of the year in which tenure is granted.

6.2 If a member is rehired for a third contract year, other than on probation, he is automatically tenured as of February 1 of the second contract year.

4.1 By February 1 of each year, a letter, from the President's office, will be sent to every member of the staff covered by this Agreement with respect to his re-appointment for the following contract year, including (where applicable) his academic rank, and his step within the rank or advising him that he will not be re-appointed for the following contract year, as the case may be.

4.2 Failure to notify by the due date, by implication, constitutes notice that the member will be rehired without loss of benefits or of advancement on the salary grid.

The collective agreement also deals with redundancy and with dismissal of tenured academic staff. Under art. 7, termination of service for redundancy is subject to a prior obligation to explore reassignment, and, if that is not possible,

d'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, sous réserve naturellement d'un renvoi pour cause suffisante ou pour cause de personnel excédentaire. En l'espèce, aucune de ces causes n'a été invoquée pour justifier les renvois. Le conseil de collège a accordé la permanence aux présents appelants par incidence par lettres en date du 31 mars 1971. La convention collective n'a été signée que plus tard, soit le 20 décembre 1971, mais, comme je l'ai déjà mentionné, elle avait un effet rétroactif au 1^{er} septembre 1970.

Les articles 6, 7 et 8 de la convention traitent de la permanence. En effet, sous réserve des dispositions de l'art. 3 prévoyant un stage pédagogique (soit du 1^{er} septembre de la première année de service au 31 janvier de la deuxième année), un membre du corps professoral obtient la permanence lorsqu'il est réembauché pour une troisième année académique à moins qu'il ne soit expressément réembauché comme stagiaire. Ceci découle des art. 6.1 et 6.2 et des art. 4.1 et 4.2 qui, respectivement, sont libellés comme suit:

[TRADUCTION] 6.1 La permanence prend effet à compter du 1^{er} février de l'année au cours de laquelle elle est accordée.

6.2 Si un membre est réembauché pour une troisième année académique, à un titre autre que stagiaire, il acquiert automatiquement la permanence qui est réputée avoir pris effet le 1^{er} février de la deuxième année académique.

4.1 Au plus tard le 1^{er} février de chaque année, une lettre, en provenance du bureau du Président, doit être envoyée à tous les membres du corps professoral visés par la présente convention. Cette lettre doit, selon le cas, aviser le membre du renouvellement de son contrat pour l'année suivante et l'informer (s'il y a lieu) de son groupe académique et de son niveau au sein de ce groupe, ou aviser le membre que son contrat ne sera pas renouvelé pour l'année suivante.

4.2 L'omission d'aviser le membre avant cette date constitue un avis implicite du renouvellement de son contrat sans aucune perte d'avantage ou de promotion à l'échelle salariale.

La convention collective traite également du personnel excédentaire et du renvoi de membres permanents du corps professoral. En vertu de l'art. 7, un renvoi pour cause de personnel excédentaire doit être précédé de démarches visant la réaffecta-

then the expendable member must be given a full year's notice in writing of the termination of his services. Article 8 deals with suspension and dismissal, and it is this article and the procedures thereunder that are invoked by the cross-appellants to support their contention that they never were properly dismissed. Article 8 reads as follows:

8. SUSPENSION AND DISMISSAL

8.1 *Suspension*

8.1.1 No member shall be suspended unless by resolution of the Board and unless the Board, within 30 days of such suspension, will be considering and making a decision respecting the dismissal of such member. In the event that such member is not, within 30 days of such suspension, dismissed by the Board, such suspension shall then forthwith be deemed to be lifted and have no effect and such member shall be entitled to all regular salary and benefits accruing from the time of such suspension.

8.1.2 Upon suspending a member, the Board shall forthwith give notice thereof and the reasons therefor to such member and to the tenure committee.

8.2 *Dismissal*

8.2.1 Within 15 days of the date of the suspension of a member, the tenure committee shall hold a hearing for the purpose of making a recommendation to the Board in respect of the suspension and dismissal of such member, and sections 6.4 and 6.5 shall apply.

8.2.2 Within 15 days of receipt by the Board of the recommendation of the tenure committee pursuant to section 8.2.1, and in any event within 30 days of the date of such suspension, the Board shall make a decision in respect of such suspension and dismissal, and sections 6.7 and 6.8 shall apply, and the Board shall follow the rules of natural justice.

8.2.3 No member shall be dismissed

tion, et si elles s'avèrent infructueuses, un préavis d'un an concernant son renvoi doit alors être donné par écrit au membre excédentaire. L'article 8 traite de suspension et de renvoi. Les appelants par incidence invoquent cet article et les procédures qui en découlent pour étayer leur prétention qu'ils n'ont pas été régulièrement renvoyés. Voici cet article 8:

[TRADUCTION]

8. SUSPENSION ET RENVOI

8.1 *Suspension*

8.1.1 Aucun membre ne doit être suspendu à moins que le Conseil n'adopte une résolution en ce sens et que, dans les 30 jours qui suivent cette suspension, il ne rende, après examen, une décision concernant le renvoi du membre suspendu. Si ce membre n'est pas renvoyé par le Conseil dans les 30 jours qui suivent la suspension, celle-ci est considérée comme levée, et ce membre a alors droit au salaire et aux avantages réguliers accumulés depuis le premier jour de cette suspension.

8.1.2 Lorsqu'un membre est suspendu, le Conseil doit en aviser le membre et le comité de permanence avec motifs à l'appui.

8.2 *Renvoi*

8.2.1 Dans les 15 jours qui suivent la suspension d'un membre, le comité de permanence doit se réunir dans le but de formuler au Conseil une recommandation à l'égard de la suspension et du renvoi de ce membre, et les articles 6.4 et 6.5 doivent s'appliquer.

8.2.2 Dans les 15 jours qui suivent la réception par le Conseil de la recommandation du comité de permanence formulée en conformité de l'article 8.2.1, et, en tout état de cause, dans les 30 jours qui suivent la date de cette suspension, le Conseil doit rendre une décision concernant la suspension et le renvoi, et les articles 6.7 et 6.8 doivent s'appliquer, et le Conseil doit suivre les règles de justice naturelle.

8.2.3 Nul ne doit être renvoyé

8.2.3.1	<p>except for just and reasonable cause, or</p> <p>except for conviction upon indictment of criminal offence,</p> <p>and except as aforesaid, no member shall be dismissed for any act or omission not relating to his employment.</p>	8.2.3.1	<p>sauf les cas où le renvoi est justifié, ou</p> <p>sauf les cas de condamnation à la suite d'une mise en accusation pour une infraction criminelle,</p> <p>et sauf ce qui précède, aucun membre ne doit être renvoyé pour un acte ou une omission ne se rapportant pas à son emploi.</p>
8.2.4	<p>In the event that the Board dismisses a member, such member may commence an action for wrongful dismissal in any court of competent jurisdiction, and in addition to the jurisdiction of the court to award damages, the court may order such member to be reinstated.</p>	8.2.4	<p>Si le Conseil renvoie un membre, ce dernier peut intenter une action pour renvoi injustifié devant tout tribunal compétent, et outre sa compétence pour adjuger des dommages-intérêts, le tribunal peut ordonner que ce membre soit réintégré dans ses fonctions.</p>
8.2.5	<p>The grievance procedure hereinafter provided for shall not apply in case of dismissal as aforesaid.</p>	8.2.5	<p>La procédure de règlement des griefs prévue ci-après ne s'applique pas aux cas de renvoi mentionnés précédemment.</p>
8.2.6	<p>In all proceedings under section 8.2, a member shall be entitled to be legally represented.</p>	8.2.6	<p>Au cours des procédures prévues à l'article 8.2, un membre a le droit d'être représenté par un avocat.</p>
<p>Article 6.4 and art. 6.5, referred to in art. 8.2.1 are in the following terms:</p>		<p>Voici la teneur des art. 6.4 et 6.5 mentionnés à l'art. 8.2.1:</p>	
<p>[TRANSLATION]</p>		<p>[TRANSLATION]</p>	
6.4	<p><i>Tenure Committee</i></p>	6.4	<p><i>Comité de permanence</i></p>
6.4.1.	<p>For the purpose of considering the granting of tenure, and the re-assignment or dismissal of tenured members, there shall be constituted a committee to be known and herein referred to as "the tenure committee".</p>	6.4.1	<p>Un comité, ci-après appelé «le comité de permanence», doit être formé dans le but d'examiner l'octroi de la permanence et la réaffectation ou le renvoi des membres permanents.</p>
6.4.2	<p>The tenure committee shall be composed of 2 members selected by the Board, 4 tenured members selected by the Association, and the President, or in his absence his designee, who shall be chairman of the committee. In the event that any member is unable to serve, the Board or the Association, as the case may be, shall select another member in accordance with the foregoing. The immediate superior of a member being considered by the tenure committee shall not serve thereon.</p>	6.4.2	<p>Le comité de permanence est composé de 2 membres choisis par le Conseil, de 4 membres permanents choisis par l'Association et du Président du collège, ou en son absence son suppléant, qui préside le comité. Si un membre est incapable de remplir cette fonction, le Conseil ou l'Association, selon le cas, doit choisir un autre membre conformément à ce qui précède. Le supérieur immédiat d'un membre dont le dossier est examiné par le comité de permanence ne doit pas siéger sur ce comité.</p>
6.5	<p><i>Committee Procedure</i></p>	6.5	<p><i>Procédure au sein du comité</i></p>

- | | | | |
|-------|---|-------|---|
| 6.5.1 | The chairman of the tenure committee shall not be entitled to vote. | 6.5.1 | Le président du comité de permanence n'a pas droit de vote. |
| 6.5.2 | The tenure committee shall, before making a recommendation, hold a hearing, of which the member being considered shall be given not less than 2 days' prior notice in writing and at which such member shall be entitled to be present and be heard, and all witnesses shall be heard and all evidence shall be received. | 6.5.2 | Avant de formuler une recommandation, le comité de permanence doit tenir une audience à laquelle le membre qui en fait l'objet a le droit d'assister et de se faire entendre. Un avis écrit de l'audience doit être donné au membre en question au moins 2 jours avant la tenue de cette audience au cours de laquelle toute la preuve sera présentée et tous les témoins entendus. |
| 6.5.3 | A recommendation of the tenure committee shall be made by secret ballot and shall require a majority of the voting members. | 6.5.3 | Une recommandation du comité de permanence ne peut être formulée qu'à la suite d'un vote secret et exige la majorité des membres votants. |
| 6.5.4 | The chairman shall communicate the recommendation of the tenure committee and the reasons therefor, or the fact that a recommendation could not be arrived at, to the Board and to the member the subject thereof. | 6.5.4 | Le président doit communiquer au Conseil et au membre concerné la recommandation du comité de permanence et les motifs sur lesquels elle est fondée, ou le fait qu'une recommandation n'a pu être formulée. |

From one point of view, the collective agreement gives tenured academic staff employment security much like that enjoyed by members of a trade union who, subject to probation and layoff provisions, are protected from discharge under a collective agreement unless for just or reasonable cause. But whereas in the typical labour-management collective agreement the question of proper cause for discharge is ultimately arbitrable under the grievance procedure, in the present case a tenure committee is substituted for the grievance machinery and it has only powers of recommendation. A question also arises whether art. 4.1, quoted above, which envisages an annual reappointment, can be squared with tenure as it is otherwise covered by the collective agreement. I am satisfied, however, to take this clause as referable to rank and salary matters, although it is difficult to reconcile this view with all the language of art. 4.1, especially that part of it which uses the words "advising him that he will not be reappointed for the following contract year". This could have application to a redundancy situation. In any event, in accordance with art. 4.1, the plaintiffs were notified by letter of January 31, 1972, that they were rehired for the 1972-73 academic year.

D'une certaine façon la convention collective donne au personnel enseignant permanent la sécurité d'emploi à l'instar de celle dont jouissent les membres d'un syndicat ouvrier qui, sous réserve des dispositions régissant les périodes d'essai et le licenciement, ne peuvent être renvoyés sans justification aux termes de leur convention collective. Mais en l'espèce, le comité de permanence tient lieu de mécanisme de règlement des griefs et ne possède qu'un pouvoir de recommandation, tandis que dans les conventions collectives types liant les parties patronale et syndicale, la question d'un renvoi justifié est soumise à l'arbitrage en vertu de la procédure de règlement des griefs. Il convient également de se demander si l'art. 4.1, cité précédemment, qui prévoit le renouvellement annuel des contrats, peut se raccorder à la permanence qui est régie par d'autres dispositions de la convention collective. Cependant, je me contente de considérer cette clause comme se rapportant aux questions du groupe et du salaire, bien qu'il soit difficile de concilier cette opinion avec le libellé de l'art. 4.1, particulièrement avec cette partie de l'article où il est dit [TRADUCTION] «aviser le membre que son contrat ne sera pas renouvelé pour l'année suivante». Ceci pourrait être considéré comme redon-

In view of this letter, sent out by proper authority at the time, their discharge was wrongful irrespective of their larger claim of tenure.

When the cross-appellants were discharged at a time when no collective agreement was in existence, they did not seek to invoke the provisions of art. 8 but instead instituted an action which, as originally framed, sought only an accounting for money owing, as if the plaintiffs were supplying services for which they were not paid or for which they were entitled to be paid by reason of willingness and readiness to perform but were wrongfully prevented from doing so. At the trial, counsel for the plaintiffs obtained an amendment of the statement of claim to seek in the alternative damages for wrongful dismissal, and it was on this alternative claim that the Courts below acted. None the less, counsel for the cross-appellants contends here that because the prescribed procedures were not followed for suspension (which allegedly had to come first) and then dismissal, Red Deer College could not properly assert that the cross-appellants were no longer members of the academic staff.

If the procedures were applicable and had been invoked, or legal steps taken to compel resort thereto, the issue of the plaintiffs' status would have arisen in a different frame than that in which it is presented here. The plaintiffs did not invoke those procedures which, as seen from art. 8, quoted above, would have involved the intercession of the tenure committee and a recommendation by that committee to the board which, under s. 6.7 and s. 6.8 of the collective agreement is obliged to hold a further hearing before making a decision. I quote art. 6.8 which reads:

6.8 The Board, after considering all evidence heard and received by it, and the recommendation of the tenure committee, if any, shall make a decision, which decision shall be final. The President shall communicate in writing such decision, and, at the request of the

dant. De toute façon, conformément à l'art. 4.1, les demandeurs ont été avisés par lettre en date du 31 janvier 1972, qu'ils étaient réembauchés pour l'année académique 1972-73. Vu l'existence de cette lettre, envoyée par les autorités compétentes à cette époque, le renvoi des demandeurs était injustifié indépendamment de leur permanence.

Ayant été renvoyés à une époque où aucune convention collective n'était en vigueur, les appelants par incidence n'ont pu invoquer les dispositions de l'art. 8. Ils ont plutôt intenté une action qui, dans sa formulation initiale, ne visait que le recouvrement d'une somme due, comme si les demandeurs avaient accompli une tâche pour laquelle ils n'avaient pas été payés ou pour laquelle ils avaient droit d'être payés parce qu'ils étaient disposés et prêts à l'accomplir mais qu'ils en ont été indûment empêchés. Au cours du procès, l'avocat des demandeurs a obtenu la permission de modifier l'exposé de demande de façon à réclamer, subsidiairement, des dommages-intérêts pour cause de renvoi injustifié. C'est d'ailleurs à cette réclamation subsidiaire que les cours d'instance inférieure ont fait droit. Néanmoins, l'avocat des appelants par incidence allègue ici que, puisque les procédures prescrites n'ont pas été suivies lors de la suspension (qui, prétend-on, devait s'opérer d'abord) et du renvoi, Red Deer College ne peut légitimement affirmer que les appelants par incidence ne sont plus membres du corps professoral.

Si les procédures étaient applicables et avaient été invoquées, ou si des mesures légales avaient été prises afin d'imposer le recours à ces procédures, la question du statut des demandeurs aurait été soulevée dans un contexte complètement différent du contexte actuel. Les demandeurs n'ont pas invoqué ces procédures qui, comme l'indique l'art. 8 cité précédemment, auraient entraîné l'intercession du comité de permanence et une recommandation de ce comité au conseil qui est obligé, en vertu des art. 6.7 et 6.8 de la convention collective, de tenir une autre audience avant de rendre sa décision. Je cite ici l'art. 6.8:

[TRADUCTION] 6.8 Après avoir examiné toute la preuve entendue et reçue et après avoir étudié la recommandation du comité de permanence, s'il y en a une, le Conseil doit rendre sa décision et celle-ci sera finale. Le président doit ensuite communiquer par écrit cette déci-

member, the reasons therefor, to the member concerned and to the tenure committee.

This Court was not told why the plaintiffs did not try to invoke the procedures under art. 8. The answer probably lies in the fact that the collective agreement under which they were provided had ceased to exist at the material time and they had lost or at least did not contest their loss of membership in the Faculty Association. Moreover, as pointed out by the Alberta Appellate Division, the procedures became unworkable upon the appointment of Dr. Fast as administrator. Apart from this, I am unable to appreciate the basis upon which the plaintiffs can complain of the non-recourse to the special dismissal procedures under art. 8 when they made no effort to have them applied. There is the additional feature of the collective agreement, bearing on the question of the regularity of the dismissal, that the board's decision to dismiss is said at one and the same time to be final and to be subject to an action for wrongful dismissal: art. 6.8 and 8.2.4.

These last-mentioned provisions point up the anomaly of the college board's position. Although the employer, it is required to give a hearing, to observe the principles of natural justice in considering a recommendation as to dismissal. Yet if it dismisses, the form of challenge prescribed by the collective agreement is not a review of the board's decision, as if it were an adjudicative tribunal, but by an action for wrongful dismissal. I cannot square this with a recognition of tenure in the sense contended for by the cross-appellants, unless it be that in the action the Court will have to consider whether there was just cause for depriving a tenured member of the academic staff of his "permanent" employment, with a view to the quantum of damages if it be found that the dismissal was wrongful. (I shall deal with this point later in these reasons.)

One thing is certain. The provision in the collective agreement empowering the Court to reinstate a member who has been wrongly dismissed has no effect upon the Court's jurisdiction. If there is such jurisdiction, it exists without any assistance

et, si le membre en fait la demande, les motifs de cette décision au membre concerné et au comité de permanence.

On n'a pas dit à cette Cour pourquoi les demandeurs n'avaient pas eu recours aux procédures de l'art. 8. La réponse réside sans doute dans le fait que leur convention collective était échuë à l'époque pertinente et qu'ils avaient perdu leur statut de membre au sein de l'Association de la Faculté, ou du moins qu'ils n'en avaient pas contesté la perte. De plus, comme l'a souligné la Division d'appel de l'Alberta, la nomination du Dr. Fast comme administrateur a rendu inutile tout recours à ces procédures. En dehors de cela, je ne vois pas comment les demandeurs peuvent se plaindre que les procédures spéciales de renvoi prévues à l'art. 8 n'ont pas été suivies alors qu'eux-mêmes n'ont rien tenté pour les faire appliquer. Concernant la question de la régularité du renvoi, la convention collective ajoute à l'ambiguïté; en effet, elle prévoit que la décision du conseil en matière de renvoi est, d'une part, finale et, d'autre part, sujette à une action pour renvoi injustifié: les art. 6.8 et 8.2.4.

Ces dernières dispositions mettent en évidence l'irrégularité de la position du conseil de collège. Bien qu'il soit l'employeur, on exige qu'il tienne une audience et qu'il observe les principes de justice naturelle lorsqu'il étudie une recommandation de renvoi. Néanmoins s'il renvoie, la convention collective prévoit comme moyen de contestation non pas une révision de la décision du conseil, comme si ce dernier était un tribunal déclaratif, mais plutôt une action pour renvoi injustifié. A mon avis, cela ne cadre pas avec une reconnaissance de permanence dans le sens que lui donnent les appelants par incidence, à moins que le tribunal n'ait à se demander dans l'action si on était justifié de priver de son emploi «permanent» un membre permanent du corps professoral, en vue de fixer le quantum des dommages-intérêts advenant la conclusion que le renvoi soit injustifié. (Je traiterai de cette question plus loin dans mes motifs.)

Il est certain que la disposition de la convention collective donnant au tribunal le pouvoir de réintégrer dans ses fonctions un membre injustement renvoyé n'affecte aucunement la compétence du tribunal. Si une telle compétence existe, elle existe

from a private agreement. Moreover there is no comfort to be drawn from *Ridge v. Baldwin*¹¹. It was concerned with the exercise of statutory powers respecting a statutory office or a public office and not with contractual powers in respect of an office whose terms are prescribed by collective agreement: see Lord Reid, at pp. 65 and 66. To the extent to which questions of natural justice were canvassed there in other respects, I do not see how they can apply here in view of the fact that the plaintiffs not only did not invoke or claim the protection of the collective agreement procedures, but they were procedures which terminated in a unilateral board decision, albeit the board was enjoined to observe the rules of natural justice. (Although it is not necessary in this case to rule on whether all the considerations that apply to statutory schemes of employment also apply to consensual schemes, the distinction between such schemes was also noted in *Vine v. National Dock Labour Board*¹²; and see also *Sanders v. Ernest A. Neale Ltd.*¹³)

Neither *Placsko v. Board of Humboldt School Unit No. 47 of Saskatchewan*¹⁴ nor the judgment of this Court in *Zeller's (Western) Ltd. v. Retail, Wholesale & Department Store Union Local 955 et al.*¹⁵ are applicable here. In the *Placsko* case, MacPherson J. of the Saskatchewan Court of Queen's Bench was concerned with statutory tenure provisions and thus with an issue of public or administrative law such as that which arose in *Ridge v. Baldwin*. In the *Zeller* case, this Court was concerned with an award of a board of arbitration which had ordered reinstatement of discharged employee, and not with a mere contractual action for wrongful dismissal.

*Hill v. C.A. Parsons & Co. Ltd.*¹⁶ was urged upon this Court as justifying enforcement of a personal service contract by enjoining an employer

indépendamment de cette convention particulière. De plus, *Ridge v. Baldwin*¹¹, ne peut être invoqué. Cette affaire traite de l'exercice de pouvoirs statutaires visant une charge statutaire ou publique et non de pouvoirs contractuels concernant une charge délimitée par une convention collective: voir lord Reid, aux pp. 65 et 66. Dans la mesure où des questions de justice naturelle ont été débattues dans cette affaire-là sous d'autres rapports, je ne leur trouve aucune application en l'espèce étant donné que, d'une part, les demandeurs n'ont pas invoqué ou réclamé la protection accordée par les procédures prévues à la convention collective, et, d'autre part, ces procédures aboutissent à une décision unilatérale du conseil, bien que ce dernier soit tenu d'observer les règles de justice naturelle. (Même s'il n'est pas nécessaire en l'espèce de décider si toutes les considérations applicables aux régimes statutaires d'emplois le sont également aux régimes consensuels, la distinction entre de tels régimes a également été établie à *Vine v. National Dock Labour Board*¹²; voir également *Sanders v. Ernest A. Neale Ltd.*¹³)

Ni l'affaire *Placsko v. Board of Humboldt School Unit No. 47 of Saskatchewan*¹⁴, ni la décision de cette Cour dans *Zeller's (Western) Ltd. c. Union des employés de gros, de détail et de magasins à rayons, local 955 et al.*¹⁵, ne sont applicables en l'espèce. Dans l'affaire *Placsko*, le juge MacPherson de la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan était aux prises avec des dispositions de permanence d'ordre statutaire: il s'agissait donc d'un litige de droit public ou administratif comme dans *Ridge v. Baldwin*. Dans l'affaire *Zeller's*, cette Cour était aux prises avec une décision d'un tribunal d'arbitrage qui avait ordonné la réintégration d'un employé congédié, et non avec une simple action contractuelle pour renvoi injustifié.

L'affaire *Hill v. C.A. Parsons & Co. Ltd.*¹⁶ est invoquée devant cette Cour pour justifier l'exécution d'un contrat de services personnels suite à

¹¹ [1964] A.C. 40.

¹² [1957] A.C. 488.

¹³ [1974] 3 All E.R. 327.

¹⁴ (1971), 18 D.L.R. (3d) 374.

¹⁵ [1975] 1 S.C.R. 376.

¹⁶ [1972] Ch. 305.

¹¹ [1964] A.C. 40.

¹² [1957] A.C. 488.

¹³ [1974] 3 All E.R. 327.

¹⁴ (1971), 18 D.L.R. (3d) 374.

¹⁵ [1975] 1 R.C.S. 376.

¹⁶ [1972] Ch. 305.

from acting upon an invalid notice of termination. That was a case where an employer, pursuant to a closed shop agreement with a trade union, purported to terminate the plaintiff's employment at a time when he was two years away from retirement, his salary was about to be raised and his pension was calculable on his average salary for his last three years. The plaintiff had refused to join the union and had been given one month's notice of dismissal. In an action for an injunction and for damages, an interlocutory injunction was sought and refused at first instance but was granted on appeal by a majority of the English Court of Appeal. What was enjoined was the employer treating the month's notice as having determined the plaintiff's employment but, of course, leaving the employer free to terminate it on reasonable notice, which Lord Denning in this case said would be at least six months and perhaps twelve. Sachs L.J. was of opinion that the notice could not be less than six months in this case where the plaintiff had been an employee for 35 years.

The emphasis of the majority was on the power of the Court in an exceptional case to direct what is in effect specific performance of a service relationship. They did emphasize that there was no rule of law to preclude such a decree and were concerned with the special circumstances in which it may be made. One of these, present in the *Hill and Parsons* case, was the subsisting personal confidence between the employer and employee. If the approach taken in that case be applied here, it is enough to distinguish it on the personal confidence point, and I find it unnecessary to pursue the question of reinstatement beyond this on the facts before this Court.

What I have said to this point is also a sufficient answer to the contention of the cross-appellants under *The Alberta Bill of Rights, 1972* (Alta.), c. 1. I do not find my basis in this case for the application of *The Alberta Bill of Rights*. The United States cases cited by counsel for the cross-appellants are not of assistance. Among them was

l'interdiction imposée à un employeur de donner suite à un avis de cessation d'emploi invalide. Dans cette affaire-là, un employeur, en exécution d'une convention d'atelier fermé, avait signifié au demandeur un avis de congédiement d'un mois après que celui-ci eut refusé de se syndiquer. Le demandeur, dont le calcul de la pension était fondé sur la moyenne salariale de ses trois dernières années, n'était plus qu'à deux ans de sa retraite et son salaire devait être augmenté incessamment. L'action intentée par le demandeur dans le but d'obtenir une injonction et des dommages-intérêts a été rejetée en première instance, mais elle fut accueillie en appel par la majorité de la Cour d'appel d'Angleterre. Ce qu'elle a interdit à l'employeur c'est de considérer l'avis de congédiement d'un mois comme ayant mis fin à l'emploi du demandeur, mais elle a bien sûr laissé à l'employeur la liberté de licencier le demandeur dans un délai raisonnable, c'est-à-dire dans cette affaire, selon la suggestion de lord Denning, un délai d'au moins six mois ou peut-être même un an. Le lord juge Sachs a opiné que, dans cette affaire, l'avis devrait être d'au moins six mois vu que le demandeur comptait 35 ans de service.

La majorité a insisté sur le pouvoir de la Cour, dans un cas exceptionnel, d'ordonner ce qui constitue en fait l'exécution même d'un contrat de service. Elle a insisté sur le fait que cet ordre ne va à l'encontre d'aucune règle de droit, mais qu'il ne peut être donné qu'en présence de circonstances spéciales, comme la subsistance de la confiance personnelle entre l'employeur et l'employé, que l'on retrouve d'ailleurs dans l'affaire *Hill and Parsons*. Selon ces principes, il appert que la présente affaire se distingue de celle-là par l'absence en l'espèce du facteur de confiance personnelle; c'est pourquoi j'estime inutile, à la lumière des faits soumis à cette Cour, d'examiner davantage la question de réintégration.

Ce que j'ai dit jusqu'à présent tient également lieu de réponse à la prétention des appelants par incidence fondée sur *The Alberta Bill of Rights, 1972* (Alb.), c. 1. Je ne vois aucune raison en l'espèce d'appliquer cette loi. Les précédents américains cités par l'avocat des appelants par incidence ne sont d'aucun secours. Parmi ceux-ci,

*Perry v. Sindermann*¹⁷. That case and the companion case of *Board of Regents of State Colleges v. Roth*¹⁸ dealt with constitutional questions of infringement of free speech and lack of procedural due process, issues which were raised directly by dismissed teachers in State college and university systems through federal court proceedings. The question of procedural regularity raised in the present case was not raised under a law of Alberta so as to engage *The Alberta Bill of Rights* but rather under a collective agreement. In so far as the contention under *The Alberta Bill of Rights* is that Dr. Fast deprived the cross-appellants of security of the person or enjoyment of property by the wrongful discharges, the point is without merit by the very fact of these proceedings which give the cross-appellants due process of law.

This brings me to the final point of the cross-appeal, namely, the quantum of damages. I have no doubt that there may be, and have been, cases where damages are fixed on the basis of a wrongful termination of a permanent employment. Counsel for the cross-appellants cited *Cooke v. CKOY Ltd.*¹⁹; *Salt v. Power Plant Co. Ltd.*²⁰, and *Lucy v. Commonwealth*²¹ as illustrative. The present case could come within this line of cases only if (as I indicated above) the collective agreement provisions applied so as to protect a tenured member of the academic staff against termination of employment save for just cause or for redundancy. Those provisions are not, however, available to the cross-appellants which did not even purport to rely on them. True, they made their submissions in this Court on the basis that the collective agreement provisions applied but they did not attempt

notons *Perry v. Sindermann*¹⁷. Cette affaire-là, ainsi que son complément, l'affaire *Board of Regents of State Colleges v. Roth*¹⁸, traitent de questions constitutionnelles portant sur l'atteinte à la liberté de parole et au droit à l'application régulière de la procédure. Ces questions litigieuses avaient été soulevées devant la cour fédérale par des professeurs congédiés qui appartenaient aux systèmes collégial et universitaire d'État. La question de l'application régulière de la procédure soulevée en l'espèce se fonde non pas sur une loi de l'Alberta, ce qui entraînerait l'application de l'*Alberta Bill of Rights*, mais plutôt sur la convention collective. Dans la mesure où l'on invoque *The Alberta Bill of Rights* pour étayer la prétention que les renvois injustifiés effectués par le Dr Fast ont privé les appelants par incidence de la sécurité de la personne ou de la jouissance de leurs biens, ce point est mal fondé parce que les présentes procédures assurent aux appelants par incidence l'application régulière de la loi.

Il ne me reste plus maintenant qu'à traiter du dernier point soulevé par le pourvoi incident, soit le quantum des dommages-intérêts. Je ne doute pas qu'il y ait eu des cas où des dommages-intérêts ont été adjugés à la suite d'un licenciement injustifié. L'avocat des appelants par incidence a cité en exemple les affaires *Cooke v. CKOY Ltd.*¹⁹; *Salt v. Power Plant Co. Ltd.*²⁰, et *Lucy v. Commonwealth*²¹. La présente affaire pourrait s'apparenter à celles-là si (comme je l'ai souligné tantôt) les dispositions de la convention collective pouvaient s'appliquer de façon à protéger les membres permanents du corps professoral de tout licenciement, à l'exception des licenciements justifiés ou pour cause de personnel excédentaire. Cependant, les appelants par incidence ne peuvent se prévaloir de ces dispositions sur lesquelles ils n'ont même pas cherché à s'appuyer. Il est vrai que leurs allégations formulées devant cette Cour sont fondées sur l'application des dispositions de la convention collective, mais ils n'ont pas cherché à se

¹⁷ (1972), 92 S. Ct. 2694.

¹⁸ (1972), 92 S. Ct. 2701.

¹⁹ [1963] 2 O.R. 257.

²⁰ [1936] 3 All E.R. 322.

²¹ (1923), 33 C.L.R. 229.

¹⁷ (1972), 92 S. Ct. 2694.

¹⁸ (1972), 92 S. Ct. 2701.

¹⁹ [1963] 2 O.R. 257.

²⁰ [1936] 3 All E.R. 322.

²¹ (1923), 33 C.L.R. 229.

to invoke them, and there was no claim that tenure, in the sense contended for, existed apart from the collective agreement.

The only other point arising here is that based on Exhibits 4 and 10, which are letters to the cross-appellants, dated January 19, 1972, advising them, in accordance with the academic staff agreement and in compensation for the reduced contract year of 1971-72, of a two months' extension of their employment contract to August 31 of the year in which they terminate their service to Red Deer College. I would not vary the order of the Alberta Appellate Division by reason of these letters. That Court properly treated the issue before them as one of a reasonable period of notice. It ought not to be turned into one of a claim to compensation for work performed to June 30, 1973.

I would, accordingly, dismiss the cross-appeal as well as the main appeal, with costs.

DE GRANDPRÉ J.—I have had the advantage of reading the reasons prepared for delivery by the Chief Justice and I agree with his conclusion.

The main appeal raises two questions:

(1) in a case of dismissal without cause where the period of notice was admittedly too short, who of the employer or of the employee has the onus of establishing whether or not reasonable efforts have been made by the dismissed employee to obtain other employment?

(2) in the circumstances of this case, is the award too generous?

Both questions may well be answered together. In my opinion, the onus mentioned above is on the defaulting employer. It is not clear from the reasons of Sinclair J.A., that such was the view of the Court of Appeal. But, of course, there was no real need for the Court to reach a conclusion on the point. Onus has no role to play when all the

prévaloir de ces dispositions, et n'ont pas allégué que la permanence, dans le sens qu'ils lui attribuent, existait indépendamment de la convention collective.

Le seul autre point soulevé en l'espèce se fonde sur les pièces 4 et 10; ce sont des lettres en date du 19 janvier 1972 adressées aux appelants par incidence les avisant qu'en conformité de l'entente conclue avec le corps professoral et en guise de compensation pour le raccourcissement de l'année contractuelle 1971-72, la durée de leur contrat de travail était prorogée de deux mois, soit jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle ils ont cessé d'être à l'emploi de Red Deer College. Je n'ai pas l'intention de modifier la décision de la Division d'appel de l'Alberta à cause de ces lettres. Cette dernière Cour a, à bon droit, considéré cette question comme ayant trait à un délai raisonnable de préavis. Cette question ne doit pas être considérée à présent comme portant sur la réclamation d'une indemnité au regard d'un travail accompli jusqu'au 30 juin 1973.

Par conséquent, je suis d'avis de rejeter le pourvoi incident ainsi que le pouvoir principal avec dépens.

LE JUGE DE GRANDPRÉ—J'ai eu le bénéfice de lire les motifs du Juge en chef et je partage sa conclusion.

Le pourvoi principal soulève deux questions:

(1) dans le cas d'un renvoi non motivé où le délai de préavis est de toute évidence trop court, qui de l'employeur ou de l'employé a l'obligation d'établir si l'employé renvoyé a fait ou non des efforts raisonnables pour se trouver un autre emploi?

(2) dans les circonstances de l'espèce, le montant des dommages-intérêts adjugés est-il trop élevé?

Ces deux questions peuvent fort bien faire l'objet d'une seule réponse. A mon avis, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur en défaut. Il n'est pas clair, à la lecture des motifs de M. le juge Sinclair, que telle est l'opinion de la Cour d'appel. Mais, naturellement, cette dernière Cour n'était pas vraiment tenue de trancher cette question. Il

evidence is in the record. In the case at bar, that evidence was carefully weighed and it was certainly sufficient to support a finding that

... the evidence does not establish that other employment opportunities were available, and of which the appellants ought reasonably to have taken advantage. [1974] 2 W.W.R. 416, at p. 427.

As to the award, I see no justification for the submission that the damages have been fixed at too high a figure.

Turning to the cross-appeal, my views being that there is no merit therein, it is sufficient for me to summarize my thoughts in the following paragraphs:

(a) the appointment of Dr. Fast as administrator of the appellant cannot be said to fall under *The Regulations Act*, R.S.A. 1970, c. 318, and the contention that his appointment was a nullity cannot be entertained;

(b) respondents did not enjoy tenure in the sense of permanency of employment as the contracts of employment between them and the appellant had to be renewed from time to time; it is sufficient to refer to s. 4.3 of the agreement between the College and the Faculty Association which stipulates that

... the effective date of termination of service under sections 5, 6 or 7 is August 31 of the 1970-71 contract year and June 30 of the 1971-72 contract year

and to underline that s. 6 thereof deals with tenure;

(c) accordingly the Court of Appeal was right in treating the issue as one of a reasonable period of notice and, on the facts of the case, it was not possible for respondents to pray for the specific performance of a service relationship;

(d) inasmuch as we are not dealing here with a wrongful termination of a permanent employment, the damages have been adequately assessed by the Court of Appeal and there is no error of law that could permit this Court to intervene;

est inutile de parler de fardeau lorsque toute la preuve est contenue au dossier. En l'espèce, la preuve a été soigneusement pesée et elle suffit à étayer la conclusion que

[TRADUCTION] ... la preuve ne démontre pas que d'autres emplois, dont les appelants auraient raisonnablement dû profiter, étaient disponibles. [1974] 2 W.W.R. 416, à la p. 427.

Quand à l'adjudication, je ne vois aucun fondement à l'allégation que le montant des dommages-intérêts adjugés est trop élevé.

En ce qui a trait au pourvoi incident, je suis d'avis qu'il est sans fondement. J'expose brièvement dans les paragraphes suivants les motifs de cette conclusion:

a) la nomination du Dr Fast comme administrateur de l'appelant ne peut être considérée comme tombant sous le coup du *Regulations Act*, R.S.A. 1970, c. 318, et la prétention que cette nomination est nulle ne peut être accueillie;

b) les intimés ne jouissaient pas d'une permanence dans le sens de permanence d'emploi puisque les contrats de travail entre eux et l'appelant devaient être renouvelés de temps à autre; il suffit de se reporter à l'art. 4.3 de la Convention liant le Collège et l'Association de la Faculté, qui prévoit que

[TRADUCTION] ... la cessation d'emploi aux termes des articles 5, 6 et 7 prendra effet à compter du 31 août pour l'année contractuelle 1970-71 et à compter du 30 juin pour l'année contractuelle 1971-72

et de souligner que, l'art. 6 de la Convention traite de permanence;

c) par conséquent, la Cour d'appel avait raison de considérer qu'il s'agissait d'un litige portant sur un délai raisonnable de préavis et, selon les faits de la présente affaire, les intimés ne peuvent demander l'exécution du contrat d'emploi;

d) puisqu'en l'espèce nous n'avons pas affaire à la cessation injustifiée d'un emploi permanent, les dommages-intérêts ont été convenablement évalués par la Cour d'appel et je ne constate aucune erreur de droit qui pourrait justifier l'intervention de cette Cour;

(e) this is clearly not an area where *The Alberta Bill of Rights*, 1972 (Alta.) c. 1, has any application, the parties to the contracts of employment having had their day in Court with the full protection of the applicable rules.

For these reasons, I would dismiss both the main appeal and the cross-appeal with costs.

Appeal and cross-appeal dismissed with costs.

Solicitors for the defendant, appellant: Beames, Chapman, Red Deer.

Solicitors for the plaintiffs, respondents: Wright, Chivers, Worton, Pollock & McBean, Edmonton.

e) il n'y a, en l'espèce, aucune raison d'invoquer l'*Alberta Bill of Rights*, 1972 (Alta.) c. 1, les parties aux contrats de travail ayant eu l'occasion de se faire entendre devant les tribunaux et de bénéficier de la protection offerte par les règles applicables.

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

Pourvoi et pourvoi incident rejetés avec dépens.

Procureurs du défendeur, appellant: Beames, Chapman, Red Deer.

Procureurs des demandeurs, intimés: Wright, Chivers, Worton, Pollock & McBean, Edmonton.