

**Concordia University** *Appellant*

v.

**Richard Bisailon** *Respondent*

and

**Régie des rentes du Québec** *Respondent*

and

**Concordia University Faculty Association (CUFA), John Hall and Howard Fink** *Respondents*

- and -

**Concordia University Faculty Association (CUFA)** *Appellant*

v.

**Richard Bisailon** *Respondent*

and

**Régie des rentes du Québec** *Respondent*

and

**Concordia University, John Hall and Howard Fink** *Respondents*

**INDEXED AS: BISAILLON v. CONCORDIA UNIVERSITY**

**Neutral citation: 2006 SCC 19.**

File No.: 30363.

2005: December 14; 2006: May 18.

Present: McLachlin C.J. and Bastarache, Binnie, LeBel, Deschamps, Abella and Charron JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR QUEBEC

**Université Concordia** *Appelante*

c.

**Richard Bisailon** *Intimé*

et

**Régie des rentes du Québec** *Intimée*

et

**Association des professeurs de l'Université Concordia (APUC), John Hall et Howard Fink** *Intimés*

- et -

**Association des professeurs de l'Université Concordia (APUC)** *Appelante*

c.

**Richard Bisailon** *Intimé*

et

**Régie des rentes du Québec** *Intimée*

et

**Université Concordia, John Hall et Howard Fink** *Intimés*

**RÉPERTORIÉ : BISAILLON c. UNIVERSITÉ CONCORDIA**

**Référence neutre : 2006 CSC 19.**

N° du greffe : 30363.

2005 : 14 décembre; 2006 : 18 mai.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges Bastarache, Binnie, LeBel, Deschamps, Abella et Charron.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

*Labour relations — Collective agreements — Pension plan — Jurisdiction of grievance arbitrator — Collective agreements referring expressly to pension plan established by university — Motion for authorization to institute class action filed in Superior Court by unionized employee disagreeing with decisions made by university respecting administration and use of pension fund — Majority of members of class action group covered by one of collective agreements between university and unions — Whether this dispute relating to pension plan within jurisdiction of Superior Court or of grievance arbitrator.*

In 1977, the appellant university established a pension plan for its employees. The vast majority of the plan's members are unionized employees covered by one of the nine collective agreements between the university and its nine certified unions. The respondent B, a unionized employee of the university, applied to the Superior Court for authorization to institute a class action against the university in order to contest a number of decisions made with respect to the administration and use of the pension fund. Before the application was filed, one union that had, following negotiations with the university, agreed to the measures now contested by B, tried to have the motion dismissed, submitting that the Superior Court lacked jurisdiction. The other eight unions supported and financed B's attempt to institute a class action. The Superior Court allowed the declaratory exception. It found that only a grievance arbitrator would have jurisdiction to hear the case, since the pension plan was a benefit provided for in the collective agreement and since the dispute therefore resulted from the application of that agreement. The Court of Appeal set aside that decision. It considered, on the one hand, that the instant case had nothing to do with the collective agreement that applied to B, since the pension plan existed independently of any collective agreement, and, on the other hand, that a grievance arbitrator would not have the necessary jurisdiction to hear all the claims raised in the class action, that is, that his or her jurisdiction would not extend to the claims of the employees covered by the other eight collective agreements or those of the non-unionized employees.

*Held* (McLachlin C.J. and Bastarache and Binnie JJ. dissenting): The appeal should be allowed. The decision of the Superior Court should be restored.

*Per* LeBel, Deschamps, Abella and Charron JJ.: The Superior Court was correct in allowing the declaratory exception to dismiss for lack of jurisdiction. The class action procedure cannot have the effect of conferring

*Relations de travail — Conventions collectives — Régime de retraite — Compétence de l'arbitre de griefs — Conventions collectives renvoyant expressément au régime de retraite créé par l'université — Requête en autorisation de recours collectif déposée en Cour supérieure par un salarié syndiqué en désaccord avec les décisions de l'université concernant l'administration et l'utilisation de la caisse de retraite — Majorité des membres visés par le recours collectif liée par l'une ou l'autre des conventions collectives conclues entre l'université et les syndicats — Ce litige relatif au régime de retraite relève-t-il de la compétence de la Cour supérieure ou de celle de l'arbitre de griefs?*

En 1977, l'université appelante crée un régime de retraite au bénéfice de ses employés. La grande majorité des participants au régime est syndiquée et se trouve liée par l'une ou l'autre des neuf conventions collectives conclues entre l'université et les neuf syndicats accrédités au sein de l'institution. L'intimé B, un salarié syndiqué de l'université, demande à la Cour supérieure l'autorisation d'exercer un recours collectif contre l'université pour contester un certain nombre de décisions concernant l'administration et l'utilisation de la caisse de retraite. Avant le dépôt de cette demande, un syndicat qui avait accepté, à la suite de négociations avec l'université, les mesures que conteste maintenant B, tente de faire rejeter la requête en plaidant le défaut de compétence de la Cour supérieure. Les huit autres syndicats appuient et financent la tentative de recours collectif de B. La Cour supérieure accueille le moyen déclaratoire. Elle conclut que seul un arbitre de griefs a compétence pour entendre le litige étant donné que le régime de retraite constitue un avantage prévu par la convention collective et que le litige résulte donc de l'application de celle-ci. La Cour d'appel infirme cette décision. Elle estime, d'une part, que l'objet du présent litige n'a rien à voir avec la convention collective à laquelle est lié B, étant donné que le régime de retraite existe indépendamment de toute convention collective, et d'autre part, qu'un arbitre de griefs ne possède pas la compétence requise pour entendre l'ensemble des réclamations visées par le recours collectif, soit les réclamations des salariés liés par les huit autres conventions collectives et celles du personnel non syndiqué.

*Arrêt* (la juge en chef McLachlin et les juges Bastarache et Binnie sont dissidents) : Le pourvoi est accueilli. La décision de la Cour supérieure est rétablie.

*Les juges* LeBel, Deschamps, Abella et Charron : La Cour supérieure a eu raison d'accueillir le moyen déclaratoire en irrecevabilité pour défaut de compétence. La procédure de recours collectif ne saurait avoir pour

jurisdiction on the Superior Court over a group of cases that would otherwise fall within the subject-matter jurisdiction of another court or tribunal. Except as provided for by law, this procedure does not alter the jurisdiction of courts and tribunals. Nor does it create new substantive rights. In the circumstances of the instant case, B's class action is incompatible with the exclusive jurisdiction of grievance arbitrators and the representative function of certified unions. The situation is certainly complex, but it does not justify disregarding the fundamental rules governing the law of collective labour relations. [2] [22] [45]

In the case at bar, B should have used the grievance procedure provided for in his collective agreement to resolve the dispute with his employer regarding the pension plan. For all the unionized members of the group covered by the class action, the disputes fall within the exclusive jurisdiction of grievance arbitrators appointed under the applicable collective agreements, as each arbitrator's *in personam* jurisdiction is limited to grievances of employees covered by the collective agreement in question. With regard to the subject-matter aspect of the dispute, each of the collective agreements in force at the time the motion was filed refers expressly to the pension plan. In the relevant provisions, the university made a commitment to the unions to offer the pension plan to the employees covered by the agreements in accordance with the conditions of the plan. The unions thus obtained certain assurances with respect to the maintenance of the plan and the eligibility of the employees they represented. In short, the parties decided to incorporate the conditions for applying the pension plan into the collective agreement. In this context, the employer appeared to retain effective control over the administration of the pension plan while committing itself, at least implicitly, to respect and fulfil various rights and obligations provided for in the plan or arising out of the legislation applicable to it. In so doing, it also recognized the *in personam* and subject-matter jurisdiction of the grievance arbitrator. This is not a case that would justify the Superior Court in exercising its exceptional residual jurisdiction. [47-55]

To ascribe the status of representative to B by granting his motion for authorization to institute a class action would be incompatible with the legal mandates of representation accorded by the *Labour Code* to the nine certified unions representing the university's employees. The pension plan, having been negotiated and incorporated into the collective agreement, became a condition of employment in respect of which B lost his right to act on an individual basis. B accordingly does not have the power to apply to the ordinary courts

effet de conférer à la Cour supérieure compétence sur un ensemble de litiges qui, autrement, relèveraient de la compétence *ratione materiae* d'un autre tribunal. Sauf dans la mesure prévue par la loi, cette procédure ne modifie pas la compétence des tribunaux. Elle ne crée pas non plus de nouveaux droits substantiels. Dans les circonstances de la présente affaire, le recours collectif de B est incompatible avec la compétence exclusive de l'arbitre de griefs et avec la fonction représentative des syndicats accrédités. La situation est certes complexe, mais elle ne justifie pas d'écarter les règles de fonctionnement fondamentales du droit des rapports collectifs du travail. [2] [22] [45]

En l'espèce, B aurait dû utiliser la procédure de grief prévue dans sa convention collective pour régler le différend avec son employeur au sujet du régime de retraite. Pour tous les membres syndiqués du groupe visé par le recours collectif, ce sont les arbitres de griefs nommés en vertu des conventions collectives applicables qui ont compétence exclusive sur les litiges, la compétence personnelle de chaque arbitre étant limitée aux griefs présentés par les salariés visés par la convention collective en cause. Quant à l'aspect matériel du litige, chacune des conventions collectives en vigueur au moment de la requête renvoie expressément au régime de retraite. En vertu de ces dispositions, l'université s'est engagée auprès des syndicats à offrir aux salariés visés le régime de retraite selon les conditions de celui-ci. Les syndicats ont ainsi obtenu certaines assurances quant au maintien du régime et à l'admissibilité des salariés qu'ils représentent. En somme, les parties ont décidé d'inclure les conditions d'application du régime de retraite dans la convention collective. Dans ce contexte, l'employeur semblait conserver le contrôle effectif de l'administration du régime de retraite, tout en s'engageant, au moins implicitement, à respecter divers droits et obligations prévus par ce régime ou découlant des lois qui s'y appliquent. De ce fait, il reconnaissait aussi la compétence personnelle et matérielle de l'arbitre de griefs. Il ne s'agit pas d'un cas justifiant l'exercice par la Cour supérieure d'une compétence résiduelle exceptionnelle. [47-55]

Par ailleurs, le fait d'attribuer le statut de représentant à B, s'il était fait droit à sa requête en autorisation de recours collectif, serait incompatible avec les mandats légaux de représentation que le *Code du travail* accorde aux neuf syndicats accrédités représentant les salariés de l'université. Ayant été négocié et incorporé à la convention collective, le régime de retraite est devenu une condition de travail sur laquelle B a perdu son droit d'agir sur une base individuelle. B est donc privé du pouvoir de réclamer l'application de ce

to demand the application of provisions of this plan. [56]

The solution in the instant case is not free of procedural difficulties, particularly because of the multiplicity of possible proceedings and of potential conflicts between separate arbitration awards in respect of the different bargaining units. However, confirming the jurisdiction of grievance arbitrators would not automatically lead to multiple arbitration proceedings. Civil procedure includes a number of ways to resolve the problems caused by multiple proceedings. There is nothing from which to infer that arbitration could give rise to abuses of right through which the various unions would profit excessively from the procedure available to them. [58-61]

Finally, the question whether a class action limited to non-unionized employees lies was not before this Court. The Court accordingly refrains from ruling on this subject. [63]

*Per McLachlin C.J. and Bastarache and Binnie JJ. (dissenting):* A labour arbitrator enjoys exclusive jurisdiction over matters whose essential character arises out of the interpretation, application, administration or violation of a collective agreement, but his or her exclusive jurisdiction does not extend beyond that point. Since, in the instant case, the pension plan transcends any single collective agreement, the only forum with jurisdiction to hear this claim is the Superior Court. [67] [75] [99]

The fund associated with the pension plan is a single entity. It constitutes one patrimony in which employees covered by nine different collective agreements and hundreds of different employment contracts are entitled to share. Because of the multiplicity of collective agreements, the issues involved in B's claim are independent of the collective agreement and relate directly to the indivisible fund. They are not products of bilateral labour negotiations that resulted in the collective agreement, nor could they be, given that employees with different collective agreements and employment contracts all share in them equally. Consequently, the presence of a single fund, in contrast with the multiple collective agreements and employment contracts that were concluded well after it was created, helps establish that the essential character of B's claim arises out of the plan. Because the fund is indivisible, and because more than one collective agreement seeks to regulate access to the pre-existing fund, no single collective agreement could purport to alter or affect the fund itself. To allow one to do so would be to let the parties to that collective

régime en s'adressant aux tribunaux de droit commun. [56]

La solution en l'espèce n'est pas exempte de toute difficulté procédurale, notamment en raison de la multiplicité des recours possibles et des conflits potentiels entre des sentences arbitrales distinctes dans chaque unité de négociation. Cependant, la confirmation de la compétence des arbitres de griefs n'entraînerait pas automatiquement une multitude de recours arbitraux. La procédure civile offre différents moyens de résoudre les problèmes causés par la multiplicité des recours. Rien ne porte à croire que la procédure arbitrale pourrait donner lieu à des abus de droit de la part des différents syndicats concernés qui utiliseraient de façon excessive la procédure à leur disposition. [58-61]

Enfin, la question de la recevabilité d'un recours collectif limité au personnel non syndiqué n'a pas été soulevée devant notre Cour. La Cour s'abstient donc de se prononcer à ce sujet. [63]

*La juge en chef McLachlin et les juges Bastarache et Binnie (dissidents) :* L'arbitre de griefs a compétence exclusive sur les litiges qui, dans leur essence, relèvent de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution d'une convention collective, mais là s'arrête cette compétence. Étant donné qu'en l'espèce le régime de retraite transcende chacune des conventions collectives, le seul tribunal compétent pour entendre la demande faisant l'objet du présent pourvoi est la Cour supérieure. [67] [75] [99]

La caisse de retraite constituée pour le régime de retraite est une entité en soi. Il s'agit d'un patrimoine dont ont le droit de profiter les employés visés par neuf conventions collectives et des centaines de contrats de travail. En raison de la multiplicité des conventions collectives, les questions que soulève la demande de B existent indépendamment de la convention collective et sont directement liées à la caisse de retraite indivisible. Elles ne découlent pas, ni ne pourraient découler, des négociations bilatérales qui ont conduit à la signature de la convention collective, étant donné qu'elles intéressent au même titre des employés visés par de multiples contrats de travail et conventions collectives. En conséquence, la présence d'une seule caisse de retraite, comparativement à la présence de multiples conventions collectives et contrats d'emploi conclus bien après sa création, permet de conclure que, dans son essence, la demande de B découle du régime de retraite. Du fait que la caisse de retraite est indivisible et que plusieurs conventions collectives visent à régir l'accès à la caisse de retraite préexistante, aucune convention collective

agreement dictate the content of the fund for all other beneficiaries. [77-80]

The risk of contradictory rulings is inevitable, both in theory and in practice, if the essential character of the dispute is said to arise out of the collective agreement linking B to the university. This is so because the same issue must also be said to arise, in its essential character, out of each of the other collective agreements and employment contracts linking fund beneficiaries to the university. The result is that the same claim, shared by all fund beneficiaries but capable of being resolved in only one way, may be decided differently by different arbitrators, each of whom is acting within his or her own jurisdiction. There is no way of reconciling contradictory orders like this. Bringing B's claim before the superior court is the only way to avoid a multiplicity of proceedings and contradictory results. In the end, it is also the only principled and practical way for B's claim to be resolved. [91-93] [96]

### Cases Cited

By LeBel J.

**Referred to:** *Nadon v. Anjou (Ville d')*, [1994] R.J.Q. 1823; *Comité d'environnement de La Baie inc. v. Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée*, [1990] R.J.Q. 655; *Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Charles Borromée v. Lapointe*, [1980] C.A. 568; *Hollick v. Toronto (City)*, [2001] 3 S.C.R. 158, 2001 SCC 68; *Western Canadian Shopping Centres Inc. v. Dutton*, [2001] 2 S.C.R. 534, 2001 SCC 46; *Malhab v. Métromédia C.M.R. Montréal inc.*, [2003] R.J.Q. 1011; *Tremaine v. A.H. Robins Canada Inc.*, [1990] R.D.J. 500; *Québec (Public Curator) v. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 S.C.R. 211; *Carrier v. Québec (Ministre de la Santé et des Services sociaux)*, [2000] Q.J. No. 3048 (QL); *Hamer v. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, [1998] Q.J. No. 1600 (QL); *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, 2001 SCC 39; *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206; *Isidore Garon ltée v. Tremblay*, [2006] 1 S.C.R. 27, 2006 SCC 2; *Hémond v. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962; *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983; *R. v. Mills*, [1986] 1 S.C.R. 863; *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; *Regina Police Assn. Inc. v. Regina (City) Board of Police Commissioners*,

ne saurait à elle seule prétendre y apporter des modifications ou y porter atteinte. Permettre cela reviendrait à laisser les parties à cette convention collective déterminer pour tous les autres bénéficiaires le contenu de la caisse de retraite. [77-80]

Le risque de décisions contradictoires est inévitable à la fois en théorie et en pratique si on considère que l'essence du litige découle de la convention collective liant B à l'université. Il en est ainsi parce qu'il faut également reconnaître que la même question découle, dans son essence, de chacun des autres contrats de travail et conventions collectives liant les bénéficiaires de la caisse de retraite à l'université. Il s'ensuit que la même demande — qui intéresse tous les bénéficiaires de la caisse de retraite mais ne peut être résolue que d'une façon — pourrait être tranchée différemment par plusieurs arbitres agissant chacun dans sa sphère de compétence. Il est impossible de concilier des ordonnances contradictoires de cette nature. La seule façon d'éviter une multiplicité de recours et des résultats contradictoires est de saisir la cour supérieure de la demande de B. En définitive, il n'y a également, sur le plan des principes comme sur le plan pratique, aucune autre façon de trancher la demande de B. [91-93] [96]

### Jurisprudence

Citée par le juge LeBel

**Arrêts mentionnés :** *Nadon c. Anjou (Ville d')*, [1994] R.J.Q. 1823; *Comité d'environnement de La Baie inc. c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée*, [1990] R.J.Q. 655; *Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Charles Borromée c. Lapointe*, [1980] C.A. 568; *Hollick c. Toronto (Ville)*, [2001] 3 R.C.S. 158, 2001 CSC 68; *Western Canadian Shopping Centres Inc. c. Dutton*, [2001] 2 R.C.S. 534, 2001 CSC 46; *Malhab c. Métromédia C.M.R. Montréal inc.*, [2003] R.J.Q. 1011; *Tremaine c. A.H. Robins Canada Inc.*, [1990] R.D.J. 500; *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211; *Carrier c. Québec (Ministre de la Santé et des Services sociaux)*, [2000] J.Q. n° 3048 (QL); *Hamer c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, [1998] A.Q. n° 1600 (QL); *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39; *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206; *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, [2006] 1 R.C.S. 27, 2006 CSC 2; *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983; *R. c. Mills*, [1986] 1 R.C.S. 863; *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000]

[2000] 1 S.C.R. 360, 2000 SCC 14; *New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, 2003 SCC 42; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219*, [1986] 1 S.C.R. 704; *Allen v. Alberta*, [2003] 1 S.C.R. 128, 2003 SCC 13; *J.M. Asbestos Inc. v. Lemieux*, SOQUIJ AZ-85149091, rev'd [1986] Q.J. No. 613 (QL); *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 480 v. Albright & Wilson Amérique ltée* (2000), 28 C.C.P.B. 306; *Emerson Electric Canada ltée v. Foisy* (2006), 50 C.C.P.B. 287, 2006 QCCA 12; *Hydro-Québec v. Corbeil* (2005), 47 C.C.P.B. 200, 2005 QCCA 610; *Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec v. Hydro-Québec*, [2005] R.J.Q. 927, 2005 QCCA 304; *Canadian Union of Public Employees v. Canadian Broadcasting Corp.*, [1992] 2 S.C.R. 7; *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec v. Paquet (Collège d'enseignement général et professionnel régional de Lanaudière et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, section locale 8)*, [2005] Q.J. No. 678 (QL), 2005 QCCA 109; *Brotherhood of Maintenance of Way Employees Canadian Pacific System Federation v. Canadian Pacific Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 495.

By Bastarache J. (dissenting)

*Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; *Regina Police Assn. Inc. v. Regina (City) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 S.C.R. 360, 2000 SCC 14; *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, 2001 SCC 39; *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Quebec (Attorney General)*, [2004] 2 S.C.R. 185, 2004 SCC 39; *Goudie v. Ottawa (City)*, [2003] 1 S.C.R. 141, 2003 SCC 14; *Lacroix v. Société Asbestos ltée* (2004), 43 C.C.P.B. 267; *J.M. Asbestos Inc. v. Lemieux*, [1986] Q.J. No. 613 (QL); *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 480 v. Albright & Wilson Amérique ltée* (2000), 28 C.C.P.B. 306; *Emerson Electric Canada ltée v. Foisy* (2006), 50 C.C.P.B. 287, 2006 QCCA 12, aff'g (2005), 50 C.C.P.B. 261; *Hydro-Québec v. Corbeil* (2005), 47 C.C.P.B. 200, 2005 QCCA 610; *Vidéotron ltée v. Turcotte*, [1998] Q.J. No. 2742 (QL); *London Life Insurance Co. v. Dubreuil Brothers Employees Assn.* (2000), 49 O.R. (3d) 766; *Elkview Coal Corp. v. U.S.W.A., Local 9346* (2001), 205 D.L.R. (4th) 80, 2001 BCCA 488; *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec v. Paquet (Collège d'enseignement général et professionnel régional de Lanaudière et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du*

1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14; *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219*, [1986] 1 R.C.S. 704; *Allen c. Alberta*, [2003] 1 R.C.S. 128, 2003 CSC 13; *J.M. Asbestos Inc. c. Lemieux*, SOQUIJ AZ-85149091, inf. par [1986] A.Q. n° 613 (QL); *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 480 c. Albright & Wilson Amérique ltée* (2000), 28 C.C.P.B. 306; *Emerson Electric Canada ltée c. Foisy* (2006), 50 C.C.P.B. 287, 2006 QCCA 12; *Hydro-Québec c. Corbeil* (2005), 47 C.C.P.B. 200, 2005 QCCA 610; *Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, [2005] R.J.Q. 927, 2005 QCCA 304; *Syndicat canadien de la fonction publique c. Société Radio-Canada*, [1992] 2 R.C.S. 7; *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Paquet (Collège d'enseignement général et professionnel régional de Lanaudière et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, section locale 8)*, [2005] J.Q. n° 678 (QL), 2005 QCCA 109; *Fraternité des préposés à l'entretien des voies — Fédération du réseau Canadien Pacifique c. Canadien Pacifique Ltée*, [1996] 2 R.C.S. 495.

Citée par le juge Bastarache (dissident)

*Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14; *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185, 2004 CSC 39; *Goudie c. Ottawa (Ville)*, [2003] 1 R.C.S. 141, 2003 CSC 14; *Lacroix c. Société Asbestos ltée* (2004), 43 C.C.P.B. 267; *J.M. Asbestos Inc. c. Lemieux*, [1986] A.Q. n° 613 (QL); *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 480 c. Albright & Wilson Amérique ltée* (2000), 28 C.C.P.B. 306; *Emerson Electric Canada ltée c. Foisy* (2006), 50 C.C.P.B. 287, 2006 QCCA 12, conf. (2005), 50 C.C.P.B. 261; *Hydro-Québec c. Corbeil* (2005), 47 C.C.P.B. 200, 2005 QCCA 610; *Vidéotron ltée c. Turcotte*, [1998] A.Q. n° 2742 (QL); *London Life Insurance Co. c. Dubreuil Brothers Employees Assn.* (2000), 49 O.R. (3d) 766; *Elkview Coal Corp. c. U.S.W.A., Local 9346* (2001), 205 D.L.R. (4th) 80, 2001 BCCA 488; *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Paquet (Collège d'enseignement général et professionnel régional de Lanaudière et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du*

*Québec, section locale 8*, [2005] Q.J. No. 678 (QL), 2005 QCCA 109; *Toronto (City) Board of Education v. O.S.S.T.F., District 15*, [1997] 1 S.C.R. 487; *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79*, [2003] 3 S.C.R. 77, 2003 SCC 63; *Voice Construction Ltd. v. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 S.C.R. 609, 2004 SCC 23.

### Statutes and Regulations Cited

*Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64, art. 1261.  
*Code of Civil Procedure*, R.S.Q., c. C-25, arts. 55, 462, 940 et seq., 999, 1000, 1002, 1003, 1007.  
*Labour Code*, R.S.Q., c. C-27, ss. 1(f), 21, 28, 47.2, 100.1, 100.12, 101.  
*Supplemental Pension Plans Act*, R.S.Q., c. R-15.1, ss. 6, 24, 146.5, 243.2, 243.1 to 243.19.

### Authors Cited

Beaulieu, Jacqueline, et autres. *Loi sur les régimes complémentaires de retraite: annotations et commentaires*. Québec: Régie des rentes du Québec, 1992 (feuilles mobiles mises à jour mars 1998, envoi n° 6).  
 Blouin, Rodrigue, et Fernand Morin. *Droit de l'arbitrage de grief*, 5<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2000.  
 Crête, Raymonde. "Les régimes complémentaires de retraite au Québec: une institution à découvrir en droit civil" (1989), 49 *R. du B.* 177.  
 Ferland, Denis, et Benoît Emery, dir. *Précis de procédure civile du Québec*, vol. 2, 4<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2003.  
 Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 5<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2003.  
 Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd. Sainte-Foy: Presses de l'Université Laval, 1991.  
 Lauzon, Yves. *Le recours collectif*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2001.  
 Savard, Manon, et Anouk Violette. "Les affaires *Weber, O'Leary*, et *Canadien Pacifique Ltée*: que reste-t-il pour les cours de justice?", dans *Développements récents en droit du travail (1997)*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1997, 49.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Baudouin, Morin and Rochon J.J.A.) (2004), 42 C.C.P.B. 161, 2004 CarswellQue 688, [2004] Q.J. No. 3238 (QL), setting aside a decision of Crépeau J. (2003), 36 C.C.P.B. 180, [2003] Q.J. No. 4279 (QL). Appeal allowed, McLachlin C.J. and Bastarache and Binnie JJ. dissenting.

*Québec, section locale 8*, [2005] J.Q. n° 678 (QL), 2005 QCCA 109; *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.E.S.O., district 15*, [1997] 1 R.C.S. 487; *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] 3 R.C.S. 77, 2003 CSC 63; *Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 R.C.S. 609, 2004 CSC 23.

### Lois et règlements cités

*Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64, art. 1261.  
*Code de procédure civile*, L.R.Q., ch. C-25, art. 55, 462, 940 et suiv., 999, 1000, 1002, 1003, 1007.  
*Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27, art. 1f), 21, 28, 47.2, 100.1, 100.12, 101.  
*Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, L.R.Q., ch. R-15.1, art. 6, 24, 146.5, 243.2, 243.1 à 243.19.

### Doctrine citée

Beaulieu, Jacqueline, et autres. *Loi sur les régimes complémentaires de retraite: annotations et commentaires*. Québec: Régie des rentes du Québec, 1992 (feuilles mobiles mises à jour mars 1998, envoi n° 6).  
 Blouin, Rodrigue, et Fernand Morin. *Droit de l'arbitrage de grief*, 5<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2000.  
 Crête, Raymonde. « Les régimes complémentaires de retraite au Québec: une institution à découvrir en droit civil » (1989), 49 *R. du B.* 177.  
 Ferland, Denis, et Benoît Emery, dir. *Précis de procédure civile du Québec*, vol. 2, 4<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2003.  
 Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 5<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2003.  
 Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd. Sainte-Foy: Presses de l'Université Laval, 1991.  
 Lauzon, Yves. *Le recours collectif*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2001.  
 Savard, Manon, et Anouk Violette. « Les affaires *Weber, O'Leary*, et *Canadien Pacifique Ltée*: que reste-t-il pour les cours de justice? », dans *Développements récents en droit du travail (1997)*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1997, 49.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (les juges Baudouin, Morin et Rochon) (2004), 42 C.C.P.B. 161, 2004 CarswellQue 688, [2004] J.Q. n° 3238 (QL), qui a infirmé une décision du juge Crépeau (2003), 36 C.C.P.B. 180, [2003] J.Q. n° 4279 (QL). Pourvoi accueilli, la juge en chef McLachlin et les juges Bastarache et Binnie sont dissidents.

*Guy Du Pont, Nancy Boyle, Nick Rodrigo and Jean-Philippe Groleau*, for the appellant/respondent Concordia University.

*John T. Keenan and Harold C. Lehrer*, for the respondent/appellant Concordia University Faculty Association.

*Mario Évangéliste and Marie Pépin*, for the respondent Richard Bisailon.

No one appeared for the respondents Régie des rentes du Québec, John Hall and Howard Fink.

English version of the judgment of LeBel, Deschamps, Abella and Charron JJ. delivered by

LEBEL J. —

## I. Introduction

This appeal concerns an application for authorization to institute a class action filed by a unionized employee of Concordia University (“Concordia”). According to the class action, Concordia wrongfully used the fund of an employee pension plan to pay for contribution holidays and cover administrative costs, and to finance early retirement packages. This case raises sensitive legal issues connected with the relationships between civil remedies, the class action in particular, the jurisdiction of labour tribunals and the statutory framework governing supplemental pension plans.

In the case at bar, the class action is an inappropriate remedy. In the circumstances of the case, such an action is incompatible with the exclusive jurisdiction of grievance arbitrators and the representative function of certified unions. The Superior Court was therefore correct in allowing the declinatory exception to dismiss for lack of jurisdiction raised by the appellant, the Concordia University Faculty Association (“CUFA”), and dismissing the motion for authorization to institute a class action. For the reasons that follow, I would allow the appeal, set aside the Court of Appeal’s decision

*Guy Du Pont, Nancy Boyle, Nick Rodrigo et Jean-Philippe Groleau*, pour l’appelante/intimée l’Université Concordia.

*John T. Keenan et Harold C. Lehrer*, pour l’intimée/appelante l’Association des professeurs de l’Université Concordia.

*Mario Évangéliste et Marie Pépin*, pour l’intimé Richard Bisailon.

Personne n’a comparu pour les intimés la Régie des rentes du Québec, John Hall et Howard Fink.

Le jugement des juges LeBel, Deschamps, Abella et Charron a été rendu par

LE JUGE LEBEL —

## I. Introduction

Le présent pourvoi porte sur une demande d’autorisation de recours collectif déposée par un salarié syndiqué de l’Université Concordia (« Concordia »). Ce recours collectif reproche à Concordia d’avoir utilisé sans droit la caisse d’un régime de retraite offert à ses salariés pour payer des congés de cotisation ainsi que des frais d’administration et pour financer des retraites anticipées. Ce dossier soulève des problèmes juridiques délicats touchant aux rapports entre les recours civils, particulièrement la procédure de recours collectif, la compétence des juridictions du travail et l’encadrement législatif des régimes complémentaires de retraite.

En l’espèce, le recours collectif est une voie de droit inappropriée. Dans les circonstances de la présente affaire, un tel recours est incompatible avec la compétence exclusive de l’arbitre de griefs et avec la fonction représentative des syndicats accrédités. En conséquence, la Cour supérieure a eu raison d’accueillir le moyen déclinatoire en irrecevabilité pour défaut de compétence présenté par l’appelante, l’Association des professeurs de l’Université Concordia (« APUC »), et de rejeter la requête en autorisation de recours collectif. Pour les motifs qui suivent, j’accueillerais le pourvoi, je



reversing the judgment of the Superior Court and restore that judgment.

## II. Origin of the Case

3 On January 1, 1977, Concordia established a supplemental pension plan for its employees (“Pension Plan”). This plan amended and replaced pension plans previously established by Sir George Williams University and Loyola College, which had been merged to form Concordia.

4 The Pension Plan is governed by the *Supplemental Pension Plans Act*, R.S.Q., c. R-15.1. As required under that Act, it has been registered with the Régie des rentes du Québec (s. 24). The Pension Plan is the only such plan offered to Concordia employees, and all eligible employees, unionized or not, may participate in it. It is a defined benefit pension plan to which the employer is required to contribute to ensure that members receive a fixed benefit amount upon retirement. Employees themselves may also contribute to the plan. These contributions and the income derived from them are paid into the pension fund, which is a trust patrimony appropriated to the payment of the benefits to which the beneficiaries are entitled.

5 According to the evidence, the Pension Plan has over 4,100 members. Approximately 350 of its active members are non-unionized professional employees or managers. The vast majority — over 80 percent — of the Pension Plan’s members are unionized employees covered by one of the nine collective agreements between Concordia and its nine certified unions. Each of these collective agreements refers in one way or another to the Pension Plan. Seven of them specifically provide that the employees they cover are entitled to participate in Concordia’s pension plan in accordance with the terms set out in the plan. In the collective agreement between Concordia and one union, CUPFA, Concordia agrees to maintain the existing Pension Plan for employees in its bargaining

casserais l’arrêt de la Cour d’appel qui avait infirmé le jugement de la Cour supérieure et je rétablirais celui-ci.

## II. Origine du litige

Le 1<sup>er</sup> janvier 1977, Concordia créait un régime complémentaire de retraite au bénéfice de ses employés (« Régime de retraite »). Ce régime modifiait et remplaçait les régimes de retraite établis précédemment par l’Université Sir George Williams et le Collège Loyola, fusionnés pour former Concordia.

Le Régime de retraite est régi par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, L.R.Q., ch. R-15.1. Comme l’exige cette loi, il est enregistré auprès de la Régie des rentes du Québec (art. 24). Le Régime de retraite est l’unique régime offert aux employés de Concordia et tous les employés admissibles syndiqués ou non peuvent y participer. Il s’agit d’un régime de retraite à prestations déterminées en vertu duquel l’employeur doit cotiser au régime afin d’assurer aux participants une prestation déterminée au moment de la retraite. Les salariés ont par ailleurs la possibilité de cotiser eux-mêmes au régime. Ces cotisations, ainsi que les revenus qui en résultent, sont versées dans la caisse de retraite, un patrimoine fiduciaire affecté au paiement des prestations auxquelles les bénéficiaires ont droit.

Selon la preuve, le Régime de retraite compte au-delà de 4 100 participants. Environ 350 participants actifs du Régime de retraite sont des employés cadres ou professionnels et ne sont pas syndiqués. La grande majorité, plus de 80 pour 100, des participants au Régime de retraite est syndiquée et se trouve liée par l’une ou l’autre des neuf conventions collectives conclues entre Concordia et les neuf syndicats accrédités au sein de l’institution. Chacune des neuf conventions collectives renvoie, d’une façon ou d’une autre, au Régime de retraite. En effet, sept des conventions collectives prévoient expressément que les salariés visés par celles-ci ont le droit de participer au régime de retraite offert par Concordia, selon les modalités stipulées au régime. Par ailleurs, la convention

unit. Finally, the collective agreement applicable to another union, CULEU-Vanier, refers indirectly to the Pension Plan by specifying the ages at which employees become eligible for full retirement benefits or for early retirement.

The Pension Plan has been amended several times since being established in 1977. Some of the amendments led to disagreements between Concordia and most of the unions.

As a result of these disagreements, the respondent Bisailon, claiming to represent all members of Concordia's pension plan, applied to the Superior Court for authorization to institute a class action against Concordia in order to contest a number of decisions made with respect to the administration and use of the pension fund. Mr. Bisailon, who has been an employee of Concordia for many years, has been a member of several unions certified to negotiate with it. He has contributed to the Pension Plan since its establishment. At the time the motion for authorization was filed, he was a member, and president, of CUSSU-TS, a certified union. At the time the motion was heard, however, he had become a member of CUPFA.

In his motion for authorization, Mr. Bisailon submitted that Concordia had made several changes to the Pension Plan without notifying the members or obtaining their consent. According to the respondent, Concordia first amended the Pension Plan in order to charge the plan's administrative costs to the pension fund, whereas Concordia itself had assumed those costs in the past. Concordia also changed certain provisions of the plan in order to grant itself contribution holidays and to reclaim part of the surplus in the event of termination of the plan. The respondent consequently submitted that, in so doing, Concordia had wrongfully subtracted from the pension fund an estimated \$41,626,800 in the form of contribution holidays, an estimated \$15,000,000 by having the fund cover

collective liant Concordia au syndicat APTPUC précise notamment que Concordia s'engage à maintenir le Régime de retraite en vigueur pour les salariés compris dans son unité de négociation. Finalement, la convention collective applicable au syndicat CULEU-Vanier renvoie indirectement au Régime de retraite en spécifiant les différents âges auxquels un employé devient admissible à l'intégrité de la rente de retraite ou à la retraite anticipée.

Le Régime de retraite a fait l'objet de diverses modifications depuis son établissement en 1977. Certaines de ces modifications ont causé des désaccords entre Concordia et la plupart des syndicats.

À la suite de ces désaccords, alléguant agir comme représentant de tous les participants au Régime de retraite de Concordia, l'intimé Bisailon a demandé à la Cour supérieure l'autorisation d'exercer un recours collectif contre Concordia pour contester un certain nombre de décisions prises au sujet de l'administration et de l'utilisation de la caisse de retraite. M. Bisailon, qui est salarié de Concordia depuis plusieurs années, a de plus été membre de plusieurs syndicats accrédités pour négocier avec celle-ci. Il participe au Régime de retraite depuis ses débuts. Au moment du dépôt de la requête en autorisation, il appartenait au syndicat accrédité CUSSU-TS, dont il était président. Lors de l'audition de cette requête, il était cependant devenu membre du syndicat accrédité APTPUC.

Dans sa requête en autorisation, M. Bisailon allègue que Concordia a apporté diverses modifications au Régime de retraite, et ce, sans en informer les participants et sans obtenir leur consentement. Selon l'intimé, Concordia aurait d'abord modifié le Régime de retraite afin d'imputer les frais d'administration du régime à la caisse de retraite, alors qu'elle était auparavant responsable de ces frais. Elle aurait également changé les dispositions du régime pour s'accorder des congés de cotisation et récupérer une partie des surplus en cas de terminaison du régime. L'intimé prétend en conséquence que Concordia aurait ainsi soustrait sans droit de la caisse de retraite une somme estimée à 41 626 800 \$ sous forme de congés de cotisation, une autre somme évaluée à 15 000 000 \$ en

6

7

8

the plan's administrative costs and, finally, another \$15,000,000 by using a portion of the Pension Plan's surplus in support of its downsizing program. According to the conclusions set out in his motion, Mr. Bisailon's intention in seeking to institute this class action was to obtain a declaration that the changes made to the Pension Plan were null and to compel Concordia to pay back the money it had unlawfully taken from the pension fund. Concordia and CUFA contested the motion.

9

Before the application for authorization to institute a class action was filed, CUFA had, following negotiations with Concordia, agreed to the measures now contested by Mr. Bisailon. The appellant CUFA represents nearly 30 percent of the Pension Plan's active members. The other eight unions had also tried, unsuccessfully, to negotiate with Concordia regarding these amendments, at the same time seeking a variety of improvements to the Pension Plan for their members. Despite this impasse, these eight unions filed no grievances under their respective collective agreements to contest the measures taken by Concordia. Instead, they supported and financed the respondent's attempt to institute a class action.

10

CUFA tried to have Mr. Bisailon's motion to authorize the institution of a class action dismissed. To this end, it filed a motion in the Superior Court in which it raised a declinatory exception and asked that the respondent's application for authorization be dismissed. In its motion, CUFA, supported by Concordia, submitted that the Superior Court lacked jurisdiction. According to CUFA's submissions, the dispute concerned issues relating to collective bargaining and to the implementation of a collective agreement, which are within the exclusive jurisdiction of a grievance arbitrator. It added that the application by the respondent Bisailon to be authorized to represent all the Pension Plan's members interfered unduly with the performance by the certified unions of their representative function in respect of most of these members. Finally, the appellant submitted that Mr. Bisailon, who is

faisant assumer par la caisse les frais d'administration du régime et, enfin, une somme additionnelle — également de 15 000 000 \$ — en utilisant une partie des surplus du Régime de retraite pour fins de rationalisation. Selon les conclusions de la requête, M. Bisailon, par l'exercice de ce recours collectif, cherche à faire déclarer nulles ces modifications apportées au Régime de retraite et à forcer Concordia à rembourser à la caisse de retraite les sommes qu'elle aurait prélevées illégalement. Concordia et l'APUC ont contesté cette requête en autorisation.

Avant le dépôt de la demande d'autorisation de recours collectif, l'APUC avait accepté, à la suite de négociations avec Concordia, les mesures que conteste maintenant M. Bisailon. L'appelante APUC représente près de 30 pour 100 des participants actifs au Régime de retraite. Les huit autres syndicats avaient également tenté, mais sans succès, de négocier avec Concordia relativement à ces modifications, tout en cherchant à obtenir pour leurs membres différentes améliorations du Régime de retraite. Malgré cette impasse, ces huit syndicats n'ont déposé aucun grief en vertu de leur convention collective respective pour contester les mesures prises par Concordia. Ils ont préféré appuyer et financer la tentative de recours collectif de l'intimé.

L'APUC a tenté de faire rejeter la requête en autorisation de recours collectif présentée par M. Bisailon. À cette fin, elle a déposé en Cour supérieure une requête proposant un moyen déclinatoire et concluant au rejet de la demande d'autorisation présentée par l'intimé. Dans sa procédure, l'APUC, avec l'appui de Concordia, plaide le défaut de compétence de la Cour supérieure. En effet, selon ses prétentions, le litige porte sur des questions relatives à la négociation collective et à la mise en œuvre de la convention collective, qui relèvent exclusivement de la compétence de l'arbitre de griefs. Elle ajoute que la demande présentée par l'intimé Bisailon en vue d'être autorisé à représenter tous les participants au Régime de retraite interfère indûment avec l'exercice par les syndicats accrédités de leur fonction de représentation de la plupart de ces participants. Finalement, l'appelante plaide

bound by a collective agreement that incorporates the provisions of the Pension Plan by reference, must use the grievance procedure to resolve any dispute with his employer regarding the plan.

### III. Judicial History

#### A. *Quebec Superior Court* (2003), 36 C.C.P.B. 180

On April 25, 2003, Crépeau J. of the Superior Court allowed CUFA's declinatory exception and accordingly dismissed the respondent Bisailon's motion for authorization to institute a class action. According to Crépeau J., the Pension Plan was a benefit provided for in the collective agreement, and the dispute therefore resulted from the application of that agreement. Consequently, only a grievance arbitrator would have jurisdiction to hear the case. Crépeau J. noted that the respondent did not have an individual right distinct from those provided for in the collective agreement. He also pointed out that the conditions of employment of 80 percent of the plan members Mr. Bisailon wished to represent had been established by agreements and that these conditions included the Pension Plan. Crépeau J. added that Mr. Bisailon had conceded that this class action was part of a negotiating strategy of the eight unions, which were dissatisfied with Concordia's refusal to negotiate improvements to the Pension Plan.

#### B. *Quebec Court of Appeal* (2004), 42 C.C.P.B. 161

According to the Court of Appeal, the instant case had nothing to do with the collective agreement that applied to the respondent Bisailon. In its view, the Pension Plan existed independently of any collective agreement. Moreover, a grievance arbitrator appointed under a collective agreement would not have the necessary jurisdiction to hear all the claims raised in the class action, that is, his or her jurisdiction would not extend to the claims of the employees covered by the other eight collective agreements or those of the non-unionized employees. The Court of Appeal then expressed its

que M. Bisailon, lié par une convention collective incorporant par renvoi les dispositions du Régime de retraite, doit utiliser la procédure de grief pour régler tout différend avec son employeur au sujet de ce régime.

### III. Historique judiciaire

#### A. *Cour supérieure du Québec* (2003), 36 C.C.P.B. 180

Le 25 avril 2003, le juge Crépeau de la Cour supérieure a accueilli le moyen déclinatoire présenté par l'APUC et a donc rejeté la requête en autorisation de recours collectif présentée par l'intimé Bisailon. Selon le juge Crépeau, le Régime de retraite constitue un avantage prévu par la convention collective et le litige résulte donc de l'application de celle-ci. Par conséquent, seul un arbitre de griefs a compétence pour entendre le litige. Le premier juge note que l'intimé ne possède aucun droit individuel distinct de ceux prévus par la convention collective. Il souligne également que 80 pour 100 des participants au régime de retraite que M. Bisailon désire représenter jouissent de conditions de travail établies par des conventions et que ces conditions incluent le Régime de retraite. Le juge Crépeau ajoute que M. Bisailon a admis que le présent recours collectif fait partie d'une stratégie de négociation des huit syndicats, mécontents du refus de Concordia de négocier des améliorations du Régime de retraite.

#### B. *Cour d'appel du Québec* (2004), 42 C.C.P.B. 161

Selon la Cour d'appel, l'objet du présent litige n'a rien à voir avec la convention collective à laquelle est lié l'intimé Bisailon. À son avis, le Régime de retraite existe indépendamment de toute convention collective. Par ailleurs, un arbitre de griefs nommé en vertu d'une convention collective ne possède pas la compétence requise pour entendre l'ensemble des réclamations visées par le recours collectif, soit les réclamations des salariés liés par les huit autres conventions collectives et celles du personnel non syndiqué. La Cour d'appel exprime ensuite son inquiétude face au chaos qui pourrait résulter

concern about the chaos that could ensue if different arbitration tribunals were to render contradictory decisions. In light of this, the essential character of the dispute favoured having the Superior Court exercise its residual jurisdiction over all matters not falling within the jurisdiction of another court. This result was supported by the Superior Court's exclusive jurisdiction over class actions under art. 1000 of the *Code of Civil Procedure*, R.S.Q., c. C-25 ("C.C.P."). For these reasons, the Court of Appeal allowed the appeal and dismissed CUFA's motion for declinatory exception.

#### IV. Analysis

##### A. *Issue*

13 This appeal raises the issue of the compatibility of the class action with collective representation mechanisms in labour law, with the system for applying collective agreements and with the procedure for resolving labour disputes through grievance arbitration. In short, can the class action be used to bypass the representation and grievance resolution mechanisms established under Quebec labour law?

14 To answer this question, I will begin by reviewing the legal framework governing the various aspects of the issue raised by this appeal. To this end, I will analyse the nature of the class action, the collective representation system in Quebec labour law, the jurisdiction of grievance arbitrators and the statutory framework governing supplemental pension plans.

##### B. *Legal Framework*

###### (1) Nature of the Class Action: A Procedural Vehicle

15 The class action, which is provided for in arts. 999 *et seq.* C.C.P., is a procedure that enables one member of a group to sue, without a mandate, on behalf of all members of the group whose legal recourses raise similar questions (arts. 999(d)

d'éventuelles décisions contradictoires de tribunaux d'arbitrage différents. Dans cette perspective, l'essence du litige milite en faveur de l'exercice par la Cour supérieure de sa compétence résiduelle à l'égard de toutes les matières qui ne relèvent pas de la compétence d'un autre tribunal. Cette solution est également justifiée par la mention de la compétence exclusive que possède la Cour supérieure sur les recours collectifs en vertu de l'art. 1000 du *Code de procédure civile*, L.R.Q., ch. C-25 (« C.p.c. »). Pour ces motifs, la Cour d'appel accueille l'appel et rejette la requête en exception déclinatoire de l'APUC.

#### IV. Analyse

##### A. *La question en litige*

Le présent pourvoi soulève la question de la compatibilité du recours collectif avec les mécanismes de représentation collective en droit du travail, le système d'application des conventions collectives et la procédure des règlements des conflits du travail par le recours à l'arbitrage de griefs. En somme, l'utilisation de la procédure de recours collectif permet-elle de contourner les mécanismes de représentation et de règlement des griefs établis par le droit du travail du Québec?

Pour répondre à cette question, j'établirai d'abord le cadre juridique régissant les différents aspects de la question soulevée par le présent pourvoi. J'analyserai ainsi la nature du recours collectif, le système de représentation collective en droit du travail québécois, la compétence de l'arbitre de griefs et l'encadrement législatif des régimes complémentaires de retraite.

##### B. *Le cadre juridique*

###### (1) La nature du recours collectif : un véhicule procédural

La procédure de recours collectif établie aux arts. 999 *et suiv.* C.p.c. permet à un membre d'agir en demande, sans mandat, pour le compte de tous les membres d'un groupe dont les recours judiciaires soulèvent des questions semblables (al. 999d)

and 1003 *C.C.P.*). The procedure is commenced when one of the members of the group brings a motion for authorization to institute a class action (art. 1002 *C.C.P.*). If authorization is granted, the Superior Court ascribes the status of group representative to the moving party. The representative must be in a position to represent all the group members adequately (art. 1003(d) *C.C.P.*). Article 1000 *C.C.P.* provides that the Superior Court has exclusive jurisdiction over class actions.

The class action has a social dimension. Its purpose is to facilitate access to justice for citizens who share common problems and would otherwise have little incentive to apply to the courts on an individual basis to assert their rights (*Nadon v. Anjou (Ville d')*, [1994] R.J.Q. 1823 (C.A.), at p. 1827; *Comité d'environnement de La Baie inc. v. Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée*, [1990] R.J.Q. 655 (C.A.); *Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Charles Borromée v. Lapointe*, [1980] C.A. 568). This Court has already noted that legislation on class actions should be construed flexibly and generously: *Hollick v. Toronto (City)*, [2001] 3 S.C.R. 158, 2001 SCC 68, at para. 14; *Western Canadian Shopping Centres Inc. v. Dutton*, [2001] 2 S.C.R. 534, 2001 SCC 46, at para. 51.

The class action is nevertheless a procedural vehicle whose use neither modifies nor creates substantive rights (*Malhab v. Métromédia C.M.R. Montréal inc.*, [2003] R.J.Q. 1011 (C.A.), at paras. 57-58; *Tremaine v. A.H. Robins Canada Inc.*, [1990] R.D.J. 500 (C.A.), at p. 507; Y. Lauzon, *Le recours collectif* (2001), at pp. 5 and 9). It cannot serve as a basis for legal proceedings if the various claims it covers, taken individually, would not do so: D. Ferland and B. Emery, eds., *Précis de procédure civile du Québec* (4th ed. 2003), vol. 2, at pp. 876-77.

For example, in *Quebec (Public Curator) v. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 S.C.R. 211, this Court confirmed that the provisions of the *Code of Civil*

et art. 1003 *C.p.c.*). Cette procédure débute par le dépôt, par l'un des membres du groupe, d'une requête en autorisation de recours collectif (art. 1002 *C.p.c.*). Si elle accorde l'autorisation, la Cour supérieure attribue au requérant le statut de représentant du groupe. Ce dernier doit être en mesure d'assurer une représentation adéquate de l'ensemble des membres du groupe (al. 1003d) *C.p.c.*). Aux termes de l'art. 1000 *C.p.c.*, la Cour supérieure possède une compétence exclusive sur les demandes de recours collectif.

La procédure de recours collectif a une portée sociale. Elle vise à faciliter l'accès à la justice aux citoyens qui partagent des problèmes communs et qui, en l'absence de ce mécanisme, seraient peu incités à s'adresser individuellement aux tribunaux pour faire valoir leurs droits (*Nadon c. Anjou (Ville d')*, [1994] R.J.Q. 1823 (C.A.), p. 1827; *Comité d'environnement de La Baie inc. c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée*, [1990] R.J.Q. 655 (C.A.); *Syndicat national des employés de l'Hôpital St-Charles Borromée c. Lapointe*, [1980] C.A. 568). Notre Cour a déjà souligné la nécessité de donner une interprétation souple et libérale à la législation sur les recours collectifs : *Hollick c. Toronto (Ville)*, [2001] 3 R.C.S. 158, 2001 CSC 68, par. 14; *Western Canadian Shopping Centres Inc. c. Dutton*, [2001] 2 R.C.S. 534, 2001 CSC 46, par. 51.

Néanmoins, le recours collectif demeure un véhicule procédural dont l'emploi ne modifie ni ne crée des droits substantiels (*Malhab c. Métromédia C.M.R. Montréal inc.*, [2003] R.J.Q. 1011 (C.A.), par. 57-58; *Tremaine c. A.H. Robins Canada Inc.*, [1990] R.D.J. 500 (C.A.), p. 507; Y. Lauzon, *Le recours collectif* (2001), p. 5 et 9). En effet, la procédure du recours collectif ne saurait justifier une action en justice lorsque, considérées individuellement, les différentes réclamations visées par le recours ne le permettraient pas : D. Ferland et B. Emery, dir., *Précis de procédure civile du Québec* (4<sup>e</sup> éd. 2003), vol. 2, p. 876-877.

Par exemple, dans l'arrêt *Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital St-Ferdinand*, [1996] 3 R.C.S. 211, notre Cour a confirmé que les dispositions du *Code de*

16

17

18

*Procedure* pertaining to class actions did not change the substantive rules of evidence (paras. 31-36). Thus, unless otherwise provided, the substantive law continues to apply as it would in a traditional individual proceeding. L'Heureux-Dubé J. stated the following in this regard: "Those provisions certainly do not create new rules of evidence; rather, they adapt to class actions the methods by which a right, which previously could be claimed only by each person entitled to it, may be exercised" (para. 32).

*procédure civile* traitant du recours collectif ne modifiaient pas les règles substantielles du droit de la preuve (par. 31-36). Ainsi, sauf disposition à l'effet contraire, le droit substantiel continue de s'appliquer comme s'il s'agissait d'une procédure individuelle traditionnelle. La juge L'Heureux-Dubé précisait à cet égard que, « [l]oin de créer de nouvelles règles de preuve, ces dispositions ne font qu'adapter aux recours collectifs les moyens permettant de faire valoir un droit qui, auparavant, ne pouvait être réclaté que par chacun des titulaires » (par. 32).

19

Similarly, recourse to this procedural vehicle does not change the legal rules relating to subject-matter jurisdiction. The Quebec Court of Appeal discussed this question in, *inter alia*, *Carrier v. Québec (Ministre de la Santé et des Services sociaux)*, [2000] Q.J. No. 3048 (QL). In that case, the appellant, a medical specialist, had applied to the Superior Court for authorization to institute a class action to contest the legality of an agreement between the Minister of Health and the Federation of Medical Specialists of Quebec. The agreement, which provided for lower pay for certain physicians in their first few years of practice, had been negotiated under a special collective bargaining system established by the *Health Insurance Act*, R.S.Q., c. A-29. That Act gave a council of arbitration exclusive jurisdiction over disputes resulting from the interpretation or application of this type of agreement.

De même, le recours à ce véhicule procédural ne modifie pas les règles de droit relatives à la compétence *ratione materiae* des tribunaux. La Cour d'appel du Québec a traité de cette question, par exemple, dans *Carrier c. Québec (Ministre de la Santé et des Services sociaux)*, [2000] J.Q. n° 3048 (QL). Dans cette affaire, l'appelant, un médecin spécialiste, avait demandé à la Cour supérieure l'autorisation d'exercer un recours collectif pour contester la légalité d'une entente intervenue entre le ministre de la Santé et la Fédération des médecins spécialistes du Québec. Cette entente, qui prévoyait une rémunération inférieure pour certains médecins durant leurs premières années de pratique, avait été négociée selon le système particulier de négociation collective établi en vertu de la *Loi sur l'assurance-maladie*, L.R.Q., ch. A-29. Cette loi accordait à un conseil d'arbitrage compétence exclusive sur tout différend résultant de l'interprétation ou de l'application de ce genre d'entente.

20

Having concluded that the case fell within the exclusive jurisdiction of the council of arbitration, the Court of Appeal had no difficulty holding that the motion for authorization to institute a class action should be dismissed. Its focus on that occasion was on the procedural nature of the class action:

Ayant conclu que le litige relevait de la compétence exclusive du conseil d'arbitrage, la Cour d'appel a facilement confirmé l'irrecevabilité de la requête en autorisation de recours collectif. Elle a, à cette occasion, insisté sur la nature procédurale du recours collectif :

[TRANSLATION] The provisions of the Code of Civil Procedure respecting class actions are purely procedural and do not create substantive law. It cannot therefore be concluded from the fact that a class action must be instituted in the Superior Court that a special scheme supplanting jurisdictional rules has been created. [para. 55]

Les dispositions du Code de procédure civile relatives au recours collectif sont purement procédurales et ne créent pas de droit substantif. Aussi, on ne peut conclure du fait que le recours collectif doit être introduit en Cour supérieure qu'est créé un régime particulier qui fait échec aux règles en matière de compétence. [par. 55]

In *Hamer v. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, [1998] Q.J. No. 1600 (QL), the purpose of the proposed class action was to have the court vacate notices of assessment that had been sent to a large number of taxpayers pursuant to the federal *Income Tax Act* and Quebec's *Taxation Act*. The Quebec Court of Appeal began by noting that the tax legislation applicable to the case had conferred special jurisdiction in such cases on the Court of Québec and the Tax Court of Canada. It then summarized and confirmed — correctly, in my view — the trial judge's opinion regarding the effect of the class action procedure on the jurisdiction of the courts:

[TRANSLATION] The Superior Court concluded that commencing a suit by means of a representative proceeding, as in the case of this motion for authorization to institute a class action, did not in any way alter the Superior Court's subject-matter jurisdiction. Rather, it postulated that such jurisdiction already exists with respect to the matter in dispute. Consequently, the trial judge dismissed the appeal. This judgment contains no error of law subject to review by this Court. [para. 5]

In short, the class action procedure cannot have the effect of conferring jurisdiction on the Superior Court over a group of cases that would otherwise fall within the subject-matter jurisdiction of another court or tribunal. Except as provided for by law, this procedure does not alter the jurisdiction of courts and tribunals. Nor does it create new substantive rights. Determining whether such a proceeding lies in respect of issues relating *prima facie* to the law of collective labour relations thus requires a careful review of the institutions and fundamental rules specific to this branch of law. It is to this subject that I must now turn.

## (2) Collective Representation System in Labour Law

The *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27 (“*L.C.*”), recognizes that any association of employees having a representative character in relation to a separate group of employees within an employer's enterprise is entitled to be certified (s. 21 *L.C.*). This separate group — the bargaining unit — consists of one or more employees whose association is

Dans l'affaire *Hamer c. Québec (Sous-ministre du Revenu)*, [1998] A.Q. n° 1600 (QL), le recours collectif proposé visait à faire annuler des avis de cotisation transmis à de nombreux contribuables en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada et de la *Loi sur les impôts* du Québec. D'abord, la Cour d'appel du Québec rappelle que les lois fiscales applicables en l'espèce avaient conféré à la Cour du Québec et à la Cour canadienne de l'impôt une compétence particulière sur ces litiges. Ensuite, elle résume et confirme, avec raison selon moi, l'opinion du juge de première instance à propos de l'effet de la procédure de recours collectif sur la compétence des tribunaux :

La Cour supérieure a conclu que l'introduction de l'instance par procédure collective, comme dans le cas de cette requête pour autorisation de recours collectif, ne modifiait nullement la compétence d'attribution de la Cour supérieure. Elle supposait plutôt que cette compétence existe déjà à l'égard de la matière en litige. En conséquence, le premier juge a rejeté le pourvoi. Ce jugement ne comporte aucune erreur de droit révisable par notre Cour. [par. 5]

En bref, la procédure de recours collectif ne saurait avoir pour effet de conférer à la Cour supérieure compétence sur un ensemble de litiges qui, autrement, relèveraient de la compétence *ratione materiae* d'un autre tribunal. Sauf dans la mesure prévue par la loi, cette procédure ne modifie pas la compétence des tribunaux. Elle ne crée pas non plus de nouveaux droits substantiels. L'examen de la recevabilité d'une telle procédure à l'égard de problèmes relevant à première vue du droit des rapports collectifs du travail exige donc une étude attentive des institutions et règles de fond propres à ce droit. C'est à cette étude qu'il faut maintenant passer.

## (2) Le système de représentation collective en droit du travail

Le *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27 (« *C.t.* »), reconnaît le droit d'accréditation à l'association de travailleurs qui jouit du caractère représentatif à l'égard d'un groupe distinct de salariés au sein de l'entreprise d'un employeur (art. 21 *C.t.*). Ce groupe distinct — l'unité de négociation — est composé d'un ou plusieurs employés dont l'association est



deemed appropriate for collective bargaining purposes (R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (5th ed. 2003), at p. 289). The certification of an association of employees produces a variety of legal consequences, both for the association itself and for the employees and the employer.

24

First, the *Labour Code* gives certified unions a set of rights, the most important of which is most certainly the monopoly on representation. When it is certified, a union acquires the exclusive power to negotiate conditions of employment with the employer for all members of the bargaining unit with a view to reaching a collective agreement. Once a collective agreement is in place, the union's monopoly on representation also extends to the implementation and application of the agreement. For example, a certified union holds a monopoly with respect to the choice of solutions for the implementation of the collective agreement. "The union's power to control the process includes the power to settle cases or bring cases to a conclusion in the course of the arbitration process, or to work out a solution with the employer, subject to compliance with the parameters of the legal duty of representation" (*Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, 2001 SCC 39, at para. 45).

25

Second, the monopoly on representation also has a significant impact on employees' rights. Our system of collective representation proscribes the individual negotiation of conditions of employment. A screen is erected between the employer and the employees in the bargaining unit (*Noël*, at para. 42). This screen prevents the employer from negotiating directly with its employees and in so doing precludes the employees from negotiating their individual conditions of employment directly with their employer (*Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206; *Noël*; *Isidore Garon ltée v. Tremblay*, [2006] 1 S.C.R. 27, 2006 SCC 2). Moreover, once a collective agreement is signed, it becomes the regulatory framework governing relations between the union and the employer, as well as the individual relationships between the employer and employees: *Hémond v. Coopérative*

jugée appropriée aux fins de négociation collective (R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (5<sup>e</sup> éd. 2003), p. 289). L'accréditation d'une association de salariés produit diverses conséquences juridiques, tant pour l'association elle-même que pour les salariés et l'employeur.

Premièrement, le *Code du travail* accorde au syndicat accrédité un ensemble de droits, dont le monopole de représentation s'avère assurément le plus important. Le syndicat accrédité acquiert le pouvoir exclusif de négocier avec l'employeur les conditions de travail de tous les membres de l'unité de négociation en vue de conclure une convention collective. Une fois la convention collective en vigueur, le monopole de représentation de syndicat s'étend également à la mise en vigueur et à l'application de cette convention collective. Par exemple, le syndicat accrédité détient un monopole quant au choix des solutions destinées à mettre en œuvre la convention collective. « Ce pouvoir de contrôle emporte celui de régler ou de mener les dossiers à une conclusion au cours d'un arbitrage ou de définir une solution avec l'employeur, à condition de respecter les paramètres de l'obligation légale de représentation » (*Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39, par. 45).

Deuxièmement, le monopole de représentation entraîne également d'importantes conséquences sur les droits des salariés. D'abord, notre système de représentation collective proscrie toute négociation individuelle des conditions de travail. Un écran est érigé entre l'employeur et les salariés membres de l'unité de négociation (*Noël*, par. 42). Cet écran empêche l'employeur de négocier directement avec ses salariés et, du même coup, interdit à ces derniers d'entamer toute négociation individuelle directe de leurs conditions de travail avec leur patron (*Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206; *Noël*; *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, [2006] 1 R.C.S. 27, 2006 CSC 2). Par ailleurs, une fois conclue, la convention collective devient le cadre réglementaire régissant les rapports entre le syndicat et l'employeur ainsi que les relations individuelles entre ce dernier et les

*fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962, at p. 975; *Noël*, at para. 43; *Isidore*, at para. 14.

The system of collective representation thus takes certain individual rights away from employees. In particular, employees are denied the possibility of negotiating their conditions of employment directly with their employer and also lose control over the application of those conditions. In return, by negotiating with the employer with one voice through their union, employees improve their position in the balance of power with the employer (*Isidore*, at para. 38). Moreover, the individual interests of each member of the bargaining unit are protected in a system of collective representation. For example, in order to be certified to represent employees, a union must obtain the support of a majority of the employees in the bargaining unit (s. 28 *L.C.*). Furthermore, having regard to the provisions of s. 21 *L.C.*, it follows from the case law that employees must, *inter alia*, have a certain commonality of interests where labour relations are concerned and that this helps to protect employees' individual interests. Lastly, while the monopoly on representation confers rights upon certified unions, it also imposes upon them a duty to act properly by, for example, taking into account the competing interests of all employees in the bargaining unit: s. 47.2 *L.C.*; *Noël*, at paras. 46-55.

Finally, the collective representation system in labour law has a significant impact on the employer. It requires the employer to recognize the certified union and to enter into good-faith collective bargaining exclusively with it. However, the employer also derives various benefits from the collective representation system. In particular, employers acquire the right to industrial peace for the term of the collective agreement and can, in principle, expect that disagreements stemming from the implementation and application of the collective agreement will be negotiated with the union or settled through the grievance arbitration process. As I noted in *Noël*:

salariés : *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962, p. 975; *Noël*, par. 43; *Isidore*, par. 14.

Par conséquent, le système de représentation collective fait perdre certains droits individuels au salarié. Ce dernier est notamment privé de la possibilité de négocier ses conditions de travail directement avec son employeur, en plus de perdre le contrôle de leur mise en œuvre. En contrepartie, négociant d'une seule voix avec l'employeur par l'entremise de leur syndicat, les salariés voient ainsi s'améliorer leur rapport de force vis-à-vis l'employeur (*Isidore*, par. 38). De plus, les intérêts individuels de chacun des membres de l'unité de négociation sont protégés à l'intérieur du système de représentation collective. Par exemple, afin d'être accrédité pour représenter les salariés, le syndicat doit obtenir l'appui d'une majorité des salariés membres de l'unité de négociation (art. 28 *C.t.*). De plus, compte tenu des dispositions de l'art. 21 *C.t.*, la jurisprudence exige notamment que les salariés possèdent une certaine communauté d'intérêts sur le plan des relations de travail, ce qui favorise la protection des intérêts particuliers des salariés. Enfin, s'il confère des droits au syndicat accrédité, le monopole de représentation impose à ce dernier le devoir d'agir correctement en tenant compte notamment des intérêts concurrents de l'ensemble des salariés faisant partie de l'unité de négociation : art. 47.2 *C.t.*; *Noël*, par. 46-55.

Finalement, le système de représentation collective mis en place par le droit du travail a un impact considérable sur l'employeur. Il l'oblige, en effet, à reconnaître le syndicat accrédité et à entamer, exclusivement avec ce dernier, des négociations collectives de bonne foi. Toutefois, l'employeur tire lui aussi différents avantages du régime de la représentation collective. En particulier, il acquiert le droit au respect de la paix industrielle pendant la durée de la convention collective et peut, en principe, s'attendre à ce que les mésententes découlant de la mise en œuvre et de l'application de la convention collective soient négociées par l'entremise du syndicat ou soumises à un règlement par voie d'arbitrage de griefs. Comme je le rappelais dans l'arrêt *Noël* :

The impact of this system on the employer is sometimes overlooked. Although the scheme imposes obligations on the employer relating to the employees and the union, it offers employers, in return, the prospect of temporary peace in their companies. An employer can expect that the problems negotiated and resolved with the union will remain resolved and will not be reopened in an untimely manner on the initiative of a group of employees, or even a single employee. This means that, for the life of a collective agreement approved by the bargaining unit, the employer gains the right to stability and compliance with the conditions of employment in the company and to have the work performed continuously and properly. However reluctant the members of a dissenting or minority group of employees may be, they will be bound by the collective agreement and will have to abide by it.

In administering collective agreements, the same rule will apply to the processing and disposition of grievances. Administering the collective agreement is one of the union's essential roles, and in this it acts as the employer's mandatory interlocutor. If the representation function is performed properly in this respect, the employer is entitled to compliance with the solutions agreed on. [paras. 44-45]

28

It is worth noting that the monopoly on collective representation is not limited to the context of the collective agreement but extends to all aspects of employee-employer relations (*Isidore*, at para. 41; *Noël*, at para. 57). The union's monopoly with respect to collective bargaining is based not only on the existence of a collective agreement, but also on the certification of the union (*Isidore*, at para. 38; *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983, at pp. 1007-8). For this reason, any negotiations regarding conditions of employment that are not mentioned in the current collective agreement must be conducted by the certified union.

### (3) Jurisdiction of Grievance Arbitrators

29

As Robert P. Gagnon explains, [TRANSLATION] "A grievance arbitrator's jurisdiction depends on two factors. The first has to do with the subject or the nature of the dispute; this is the subject-matter aspect of the arbitrator's jurisdiction. The second factor relates to the persons who are parties to the dispute; this therefore is the personal aspect of the arbitrator's jurisdiction" (p. 506). It should be noted

On perd parfois de vue les effets de ce système à l'égard de l'employeur. S'il lui impose des obligations vis-à-vis les salariés et le syndicat, en contrepartie, ce régime lui offre la perspective d'une paix temporaire dans son entreprise. L'employeur peut s'attendre à ce que les problèmes négociés et réglés avec le syndicat le demeurent et ne soient pas remis en cause intempestivement à l'initiative d'un groupe de salariés, sinon d'un seul d'entre eux. Ainsi, pendant la durée d'une convention collective approuvée par l'unité de négociation, l'employeur acquiert le droit à la stabilité et au respect des conditions de travail dans l'entreprise et à l'exécution continue et correcte des prestations de travail. Quelles que soient leurs réticences, les membres d'un groupe de salariés dissident ou minoritaire se trouveront liés par la convention collective et devront s'y conformer.

Dans l'application des conventions, la même règle prévaudra quant au traitement et au règlement des griefs. La fonction d'application de la convention collective représente l'un des rôles essentiels de la partie syndicale, où elle agit comme l'interlocuteur obligatoire de l'employeur. Si la fonction de représentation est exécutée correctement, dans ce domaine, l'employeur a droit au respect des solutions intervenues. [par. 44-45]

Il est bon de noter que le monopole de la représentation collective ne se limite pas au cadre de la convention collective, mais s'étend aussi à tous les aspects des relations salariés-employeur (*Isidore*, par. 41; *Noël*, par. 57). En effet, le monopole du syndicat sur la négociation collective prend source non seulement dans l'existence d'une convention collective, mais aussi dans l'accréditation de celui-ci (*Isidore*, par. 38; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983, p. 1007-1008). Par conséquent, toute négociation touchant des conditions de travail non mentionnées dans la convention collective en vigueur devra nécessairement être menée par le syndicat accrédité.

### (3) La compétence de l'arbitre de griefs

Comme l'expose M<sup>e</sup> Robert P. Gagnon : « La compétence de l'arbitre est tributaire de deux facteurs. Le premier a trait à l'objet ou à la nature du litige; c'est l'aspect matériel de sa compétence. Le second met en cause les personnes qui sont parties à ce litige; il s'agit alors de la dimension personnelle de la compétence de l'arbitre » (p. 506). On se rappellera toutefois que la compétence matérielle

however that subject-matter jurisdiction includes the power to grant an appropriate remedy (*R. v. Mills*, [1986] 1 S.C.R. 863, at p. 890, and *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, at paras. 63-66). Thus, in order to acquire jurisdiction in a given case, a grievance arbitrator must have jurisdiction over the essential subject matter of the dispute in order to ultimately grant an appropriate remedy.

(i) *Subject-Matter Jurisdiction of Grievance Arbitrators*

I will begin by reviewing the subject-matter aspect of the jurisdiction of grievance arbitrators. The *Labour Code* gives the grievance arbitrator exclusive jurisdiction over “any disagreement respecting the interpretation or application of a collective agreement” (ss. 1(f) and 100.1 *L.C.*). To determine whether a dispute arises out of a collective agreement, it is necessary to follow the analytical approach adopted by this Court in *Weber*. As McLachlin J. explained, “The question in each case is whether the dispute, in its essential character, arises from the interpretation, application, administration or violation of the collective agreement” (*Weber*, at para. 52).

The first stage of this approach consists in identifying the essential character of the dispute. On this point, the Court has stressed that what must be done is not limited to determining the legal nature of the dispute. On the contrary, the analysis must also take into account all the facts surrounding the dispute between the parties: *Regina Police Assn. Inc. v. Regina (City) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 S.C.R. 360, 2000 SCC 14, at paras. 25 and 29.

At the second stage, it must be determined whether the factual context so identified falls within the ambit of the collective agreement. In other words, it must be determined whether the collective agreement implicitly or explicitly applies to the facts in dispute. In *Regina Police*, this Court explained this second stage of the analysis as follows:

Simply, the decision-maker must determine whether, having examined the factual context of the dispute, its

comprend la capacité d'accorder une réparation adéquate (*R. c. Mills*, [1986] 1 R.C.S. 863, p. 890, et *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, par. 63-66). Ainsi, afin d'acquérir juridiction sur un litige donné, l'arbitre de griefs doit être compétent à l'égard de l'essence de ce litige, afin d'accorder ultimement une réparation adéquate.

(i) *La compétence matérielle de l'arbitre de griefs*

J'étudierai d'abord le volet matériel de la compétence de l'arbitre de griefs. Le *Code du travail* confère à l'arbitre de griefs compétence exclusive sur « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective » (al. 1f) et 100.1 *C.t.*). Afin d'identifier les litiges qui résultent ainsi de la convention collective, il faut s'en remettre à la méthode analytique adoptée par notre Cour dans l'arrêt *Weber*. Comme l'expliquait alors la juge McLachlin : « Il s'agit, dans chaque cas, de savoir si le litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective » (*Weber*, par. 52).

La première étape de cette méthode consiste donc à déterminer l'essence du litige. À ce sujet, la Cour a souligné qu'il ne faut pas chercher uniquement à déterminer la nature juridique du litige. Au contraire, l'analyse doit aussi porter sur l'ensemble des faits entourant le litige qui oppose les parties : *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14, par. 25 et 29.

À la deuxième étape, il s'agit de vérifier si le contexte factuel dégagé entre dans le champ d'application de la convention collective. En d'autres termes, il faut déterminer si la convention collective vise implicitement ou explicitement les faits en litige. Dans l'arrêt *Regina Police*, notre Cour expliquait ainsi ce deuxième volet de l'analyse dans les termes suivants :

Après en avoir examiné le contexte factuel, l'instance décisionnelle doit tout simplement déterminer

30

31

32

essential character concerns a subject matter that is covered by the collective agreement. Upon determining the essential character of the dispute, the decision-maker must examine the provisions of the collective agreement to determine whether it contemplates such factual situations. It is clear that the collective agreement need not provide for the subject matter of the dispute explicitly. If the essential character of the dispute arises either explicitly, or implicitly, from the interpretation, application, administration or violation of the collective agreement, the dispute is within the sole jurisdiction of an arbitrator to decide . . . [para. 25]

33 This Court has considered the subject-matter jurisdiction of grievance arbitrators on several occasions, and it has clearly adopted a liberal position according to which grievance arbitrators have a broad exclusive jurisdiction over issues relating to conditions of employment, provided that those conditions can be shown to have an express or implicit connection to the collective agreement: *Regina Police; New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, 2003 SCC 42; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219*, [1986] 1 S.C.R. 704; *Allen v. Alberta*, [2003] 1 S.C.R. 128, 2003 SCC 13.

34 What can be said about issues involving the interpretation or application of provisions of collective agreements relating to pension plans? The Quebec Court of Appeal has on numerous occasions held such issues to be within the exclusive jurisdiction of the grievance arbitrator.

35 In *J.M. Asbestos Inc. v. Lemieux*, SOQUIJ AZ-85149091, the Superior Court held that a council of arbitration appointed pursuant to a collective agreement did not have jurisdiction to hear a dispute between a unionized employee and his employer regarding the interpretation of pension plan provisions. The complainant wanted the employer to recognize that he was disabled for the purposes of the pension plan. The Court of Appeal set aside the Superior Court's decision and confirmed that the council of arbitration had jurisdiction. In the Court of Appeal's view, the dispute arose out of the

si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective. Après avoir établi l'essence du litige, l'instance décisionnelle doit examiner les dispositions de la convention collective afin de déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre. Il est clair qu'il n'est pas nécessaire que la convention collective prévoit l'objet du litige de façon explicite. Si l'essence du litige découle expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, l'arbitre a compétence exclusive pour statuer sur le litige . . . [par. 25]

Notre Cour a eu, à plusieurs reprises, l'occasion de se pencher sur la compétence matérielle de l'arbitre de griefs et a clairement adopté une position libérale, favorable à la reconnaissance à l'arbitre de griefs d'une compétence exclusive étendue sur les questions relatives aux conditions de travail, pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement à la convention collective : *Regina Police; Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219*, [1986] 1 R.C.S. 704; *Allen c. Alberta*, [2003] 1 R.C.S. 128, 2003 CSC 13.

Qu'en est-il des questions d'interprétation ou d'application des dispositions des conventions collectives touchant les régimes de retraite? À maintes occasions, la Cour d'appel du Québec a conclu que ces questions relevaient de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs.

Ainsi, dans l'affaire *J.M. Asbestos Inc. c. Lemieux*, SOQUIJ AZ-85149091, la Cour supérieure a décidé qu'un conseil d'arbitrage nommé en vertu de la convention collective n'était pas compétent pour trancher un litige opposant un employé syndiqué et son employeur relativement à l'interprétation des dispositions du régime de retraite. Le plaignant souhaitait que l'employeur reconnaisse qu'il était invalide pour l'application du régime de retraite. La Cour d'appel a infirmé la décision de la Cour supérieure et confirmé la compétence du conseil d'arbitrage. À son avis, le litige portait sur

interpretation, application, performance or violation of the collective agreement. Article 22 of the agreement provided that the benefits plan, including the pension plan, existing at the time the agreement was signed should be maintained for the duration of the agreement. Even though the pension plan was in effect long before the collective agreement was signed, the Court of Appeal concluded that the inclusion of art. 22 in the agreement had transformed the obligations arising out of the plan into obligations to the union (*J.M. Asbestos Inc. v. Lemieux*, [1986] Q.J. No. 613 (QL), at para. 8).

Subsequently, in *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 480 v. Albright & Wilson Amérique ltée* (2000), 28 C.C.P.B. 306, the Quebec Court of Appeal held that a grievance arbitrator had jurisdiction to decide whether a contribution holiday the employer had granted itself was valid. The collective agreement provided that the employer was to continue contributing to the pension plan throughout the term of the collective agreement and that no changes could be made to the plan without the union's consent (para. 24).

Lastly, in *Emerson Electric Canada ltée v. Foisy* (2006), 50 C.C.P.B. 287, 2006 QCCA 12, the Court of Appeal accepted the prevailing line of authority, according to which issues relating to a pension plan that has been incorporated into a collective agreement arise, at least implicitly, out of the collective agreement (para. 4). In that case, as in the cases I mentioned in the preceding paragraphs, the collective agreement provided, *inter alia*, that the employer was to continue offering the pension plan for a specified term. A provision or reference of this nature in a collective agreement is sufficient to establish the arbitrator's jurisdiction over a dispute respecting the interpretation or application of a pension plan.

Another approach, one even more favourable to finding that a grievance arbitrator has jurisdiction, appears to be being developed in decisions of the Quebec Court of Appeal. For example, in

l'interprétation, l'application, l'exécution ou la violation de la convention collective. En effet, l'art. 22 de cette convention stipulait que les régimes d'avantages sociaux, dont le régime de retraite, existant à la date de la signature de la convention collective devaient être maintenus pendant la durée de celle-ci. Bien que le régime de retraite soit entré en vigueur longtemps avant la signature de la convention collective, la Cour d'appel a conclu que l'inclusion de l'art. 22 dans cette dernière avait transformé les obligations en découlant en obligations envers le syndicat (*J.M. Asbestos Inc. c. Lemieux*, [1986] A.Q. n° 613 (QL), par. 8).

Plus tard, dans l'affaire *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 480 c. Albright & Wilson Amérique ltée* (2000), 28 C.C.P.B. 306, la Cour d'appel du Québec a jugé que l'arbitre de griefs était compétent pour statuer sur la validité d'un congé de cotisation que l'employeur s'était accordé. La convention collective précisait que l'employeur devait continuer de contribuer au régime de retraite pendant la durée de la convention collective et qu'aucun changement ne pouvait y être apporté sans le consentement du syndicat (par. 24).

Enfin, dans l'affaire *Emerson Electric Canada ltée c. Foisy* (2006), 50 C.C.P.B. 287, 2006 QCCA 12, la Cour d'appel a accepté la jurisprudence dominante selon laquelle les questions relatives à un régime de retraite incorporé à la convention collective découlent, à tout le moins de façon implicite, de la convention collective (par. 4). Dans cette affaire comme dans celles que je mentionnais aux paragraphes précédents, la convention collective stipulait notamment que l'employeur devait continuer d'offrir le régime de retraite pendant une durée déterminée. Une stipulation ou un renvoi de cette nature dans la convention collective suffit pour asseoir la compétence de l'arbitre à l'égard d'un litige sur l'interprétation ou l'application d'un régime de retraite.

Une autre approche, encore plus favorable à la reconnaissance de la compétence de l'arbitre de griefs, semble également se développer dans la jurisprudence de la Cour d'appel du Québec. Par

36

37

38

*Hydro-Québec v. Corbeil* (2005), 47 C.C.P.B. 200, 2005 QCCA 610, the Court of Appeal held that an arbitrator had jurisdiction without relying on the existence in the collective agreement of any reference to the pension plan. In that case, the Court found the pension plan to form part of the employees' remuneration and conditions of employment and, on that basis, to be an integral part of the collective agreement. (See also *Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec v. Hydro-Québec*, [2005] R.J.Q. 927, 2005 QCCA 304.) Since practically all collective agreements address employee remuneration, grievance arbitrators would, under this approach, almost automatically have jurisdiction in such cases. Similarly, M. Savard and A. Violette have expressed the view that the inclusion in a collective agreement of very general clauses, such as the classic clause recognizing the employer's management rights, could confer jurisdiction over issues regarding the application and implementation of benefits plans, including pension plans. A grievance arbitrator would thus have jurisdiction over such issues even in the absence of an express reference to the pension plan in the collective agreement ("Les affaires *Weber, O'Leary, et Canadien Pacifique Ltée*: que reste-t-il pour les cours de justice?", in *Développements récents en droit du travail* (1997), 49, at pp. 72-73). In the case at bar, however, there is no need to rule on the validity of this approach, since, as I will explain, the collective agreements in question make express reference to the Pension Plan.

(ii) *In Personam Jurisdiction of Grievance Arbitrators*

I will now turn to the *in personam* jurisdiction of grievance arbitrators. It is true that the courts generally focus on the subject-matter aspect of the grievance arbitrator's jurisdiction, which I have just discussed. However, as the Court of Appeal concluded in the instant case, [TRANSLATION] "the arbitrator responsible for hearing grievances

exemple, dans l'arrêt *Hydro-Québec c. Corbeil* (2005), 47 C.C.P.B. 200, 2005 QCCA 610, la Cour d'appel a reconnu la compétence de l'arbitre sans s'appuyer sur la présence, dans la convention collective, d'un quelconque renvoi au régime de retraite. En effet, dans cette affaire, la Cour d'appel a considéré que le régime de retraite faisait partie de la rémunération et des conditions de travail d'un salarié et constituait, de ce fait, une partie intégrante de la convention collective. (Voir également l'arrêt *Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, [2005] R.J.Q. 927, 2005 QCCA 304.) Puisque pratiquement toutes les conventions collectives traitent de la rémunération des salariés, cette approche concéderait, en fait, presque automatiquement à l'arbitre de griefs compétence en la matière. Parallèlement, les auteurs M. Savard et A. Violette ont émis l'opinion que la présence dans une convention collective de clauses très générales, telle la clause classique reconnaissant les droits de gérance de l'employeur, pourrait conférer compétence sur les questions d'application et de mise en œuvre des régimes d'avantages sociaux, dont les régimes de retraite. Ainsi, l'arbitre de griefs aurait compétence sur ce genre de questions sans qu'il soit même nécessaire de retrouver dans la convention collective une mention expresse du régime de retraite (« Les affaires *Weber, O'Leary, et Canadien Pacifique Ltée* : que reste-t-il pour les cours de justice? », dans *Développements récents en droit du travail* (1997), 49, p. 72-73). En l'espèce, il n'est toutefois pas nécessaire de se prononcer sur la validité de cette approche puisque, comme je l'expliquerai, les conventions collectives concernées renvoient expressément au Régime de retraite.

(ii) *La compétence personnelle de l'arbitre de griefs*

J'aborderai maintenant la question de la compétence personnelle de l'arbitre de griefs. Il est vrai que les tribunaux s'attachent généralement à l'aspect matériel de la compétence de l'arbitre de griefs, dont je viens de traiter. Néanmoins, comme la Cour d'appel l'a conclu dans la présente affaire, « l'arbitre chargé d'entendre les griefs découlant

arising out of the collective agreement between the respondent and the intervener has no jurisdiction to hear claims of persons to whom the agreement does not apply” (para. 14). In my view, there is no disputing this conclusion. R. Blouin and F. Morin refer to this dual aspect of the arbitrator’s jurisdiction:

[TRANSLATION] In fact, if there is a collective agreement, a grievance is possible if the dispute can be resolved based on the collective agreement. However, it must be added that a grievance will be possible only to the extent that the disagreement involves parties with a connection to the agreement in question, that is, the employer and the certified union or the employees to whom the collective agreement applies.

(*Droit de l’arbitrage de grief* (5th ed. 2000), at p. 149)

When a grievance arbitrator finds it impossible to resolve a dispute or a part of a dispute because he or she does not have jurisdiction over the parties, the ordinary courts retain jurisdiction over the dispute (Gagnon, at p. 547). Such situations are likely to arise where the grievance arbitrator cannot claim to have authority over persons considered to be third parties in relation to the collective agreement and cannot render decisions against them. However, there is nothing to prevent third parties from voluntarily and expressly submitting to a grievance arbitrator’s jurisdiction, thereby bestowing jurisdiction upon him or her: *Canadian Union of Public Employees v. Canadian Broadcasting Corp.*, [1992] 2 S.C.R. 7.

The inherent limits on their *in personam* jurisdiction do not mean that grievance arbitrators have to ensure that their decisions have no effect on third parties. It is possible for third parties who do not belong to the bargaining unit, such as company managers, to be directly or indirectly affected by an arbitration award. However, these third parties will not be legally bound by the award: *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec v. Paquet (Collège d’enseignement général et professionnel régional de Lanaudière et Syndicat des professionnelles et professionnels du*

de la convention collective entre l’intimée et l’intervenante n’a aucune compétence pour entendre les réclamations des personnes non couvertes par cette convention collective » (par. 14). Cette conclusion me paraît incontestable. Par exemple, les auteurs R. Blouin et F. Morin rappellent ce double aspect de la compétence de l’arbitre :

En définitive, s’il y a convention collective, il pourra y avoir grief si le litige peut être réglé à partir de la convention collective. Mais, faut-il rajouter, il n’y aura de grief que dans la seule mesure où la mésentente implique les parties concernées à cette même convention, c’est-à-dire l’employeur et le syndicat accrédité ou les salariés assujettis à la convention collective.

(*Droit de l’arbitrage de grief* (5<sup>e</sup> éd. 2000), p. 149)

Lorsque l’arbitre de griefs se trouve dans l’impossibilité de régler le litige ou une partie du litige qui lui est soumis, du fait qu’il n’a pas compétence sur les parties, les tribunaux de droit commun conservent alors compétence sur le litige (Gagnon, p. 547). Une telle situation est susceptible de se présenter lorsque l’arbitre de griefs ne peut prétendre avoir autorité sur des personnes considérées comme des tiers par rapport à la convention collective et qu’il ne saurait prononcer des conclusions à l’encontre de ces derniers. Cependant, rien n’empêche des tiers de se soumettre volontairement et expressément à la compétence d’un arbitre de griefs et de lui donner ainsi compétence : *Syndicat canadien de la fonction publique c. Société Radio-Canada*, [1992] 2 R.C.S. 7.

De plus, les limites inhérentes de leur compétence personnelle ne signifient pas que les arbitres de griefs doivent nécessairement s’assurer que leurs décisions n’ont aucune conséquence sur des tiers. En effet, il est possible que des tiers n’appartenant pas à l’unité de négociation, par exemple les cadres d’une entreprise, puissent être touchés directement ou indirectement par les effets d’une sentence arbitrale. Cependant, ces tiers ne seront pas juridiquement liés par cette sentence : *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Paquet (Collège*

40

41



*gouvernement du Québec, section locale 8*), [2005] Q.J. No. 678 (QL), 2005 QCCA 109, at para. 40. As we shall see, the mere fact that the same issue arises in the collective agreements of several different bargaining units with a single employer does not oust the jurisdiction of the grievance arbitrator in favour of the ordinary courts.

(iii) *Residual Jurisdiction of the Superior Court*

42

Grievance arbitrators have very broad powers, both explicit and implicit, so as to be able to grant any remedies needed to implement the collective agreement: see, *inter alia*, s. 100.12 *L.C.* and R. P. Gagnon, L. LeBel and P. Verge, *Droit du travail* (2nd ed. 1991), at p. 710. Despite this broad arbitral jurisdiction, the ordinary courts retain a residual inherent jurisdiction in any exceptional cases in which a grievance arbitrator might lack the powers he or she needs to grant the remedy required to resolve a dispute: *Weber*, at para. 57; *Brotherhood of Maintenance of Way Employees Canadian Pacific System Federation v. Canadian Pacific Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 495. This residual jurisdiction would be useful, if not essential, if, for example, an arbitration tribunal were unable to adopt needed provisional measures in a timely manner (Gagnon, at pp. 546-47). This special jurisdiction of the Superior Court is not in issue in the case at bar.

(4) Statutory Framework Governing Supplemental Pension Plans

43

To complete this review of the legal framework of this appeal, brief consideration must now be given to the statutory framework governing supplemental pension plans in Quebec. Under the *Supplemental Pension Plans Act*, the Régie des rentes du Québec has a general mandate to ensure that pension plans are administered and operated in compliance with that Act. The Régie des rentes

*d'enseignement général et professionnel régional de Lanaudière et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, section locale 8*), [2005] J.Q. n° 678 (QL), 2005 QCCA 109, par. 40. Par ailleurs, comme nous le verrons plus loin, la seule présence d'une même question dans les conventions collectives de plusieurs unités de négociation chez un même employeur ne dessaisira pas l'arbitre de griefs de sa compétence au profit du tribunal de droit commun.

(iii) *La compétence résiduelle de la Cour supérieure*

L'arbitre de griefs possède de très larges pouvoirs, explicites et implicites, afin d'octroyer les réparations requises à la mise en œuvre de la convention collective : voir notamment l'art. 100.12 *C.t.* et R. P. Gagnon, L. LeBel et P. Verge, *Droit du travail* (2<sup>e</sup> éd. 1991), p. 710. Malgré cette vaste compétence arbitrale, les tribunaux de droit commun conservent une compétence inhérente résiduelle dans les cas exceptionnels où l'arbitre de griefs n'aurait pas les pouvoirs requis pour accorder la réparation permettant de résoudre le conflit : *Weber*, par. 57; *Fraternité des préposés à l'entretien des voies — Fédération du réseau Canadien Pacifique c. Canadien Pacifique Ltée*, [1996] 2 R.C.S. 495. Cette compétence résiduelle serait utile, sinon nécessaire, dans le cas où, par exemple, le tribunal d'arbitrage ne pourrait adopter, en temps opportun, les mesures provisoires nécessaires (Gagnon, p. 546-547). Cette compétence particulière de la Cour supérieure n'est pas en cause dans le présent dossier.

(4) L'encadrement législatif des régimes complémentaires de retraite

Pour compléter cet examen du cadre juridique du présent pourvoi, il convient maintenant d'examiner de manière sommaire l'encadrement législatif des régimes complémentaires de retraite au Québec. La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* confie à la Régie des rentes du Québec le mandat général de s'assurer que l'administration et le fonctionnement des régimes de retraite

does not, however, act as an administrative tribunal with the power to resolve disagreements over the interpretation of pension plans (R. Crête, “Les régimes complémentaires de retraite au Québec: une institution à découvrir en droit civil” (1989), 49 *R. du B.* 177, at p. 209; Régie des rentes du Québec, *Loi sur les régimes complémentaires de retraite: annotations et commentaires* (loose-leaf), at pp. 245-1 and 245-2). The Act does not provide generally for a special forum to which the parties to a pension plan might apply to resolve contractual disputes between them. It does, however, provide for a few exceptions. First, it establishes a consensual arbitration procedure for cases in which there is disagreement over an amendment to a pension plan that confirms the employer’s right to appropriate surplus assets to the payment of employer contributions (s. 146.5). The employer, each of the certified unions concerned, and all active plan members not represented by a union must agree to submit to private arbitration. This arbitration procedure is the one provided for in arts. 940 *et seq.* *C.C.P.* Furthermore, s. 243.2 of the Act provides that “[a]ny matter relating to the allocation of a surplus of assets determined upon the termination of a pension plan comes under the exclusive jurisdiction of the arbitrators”, in accordance with the specific provisions of the Act (ss. 243.1 to 243.19).

The case at bar does not correspond to any of these situations provided for in the Act. On the one hand, the dispute is outside the ambit of s. 146.5, and the parties have not agreed to use the arbitration procedure from the *Code of Civil Procedure*. On the other hand, since the Pension Plan is still effective, the dispute in the instant case does not concern the termination or winding-up of the plan. To determine the appropriate forum for this dispute and, in so doing, to rule on the merits of the respondent Bisailon’s motion for authorization to institute a class action, it is therefore necessary to refer to the general rules governing the jurisdiction of grievance arbitrators.

sont conformes à cette loi. La Régie des rentes n’agit cependant pas comme tribunal administratif détenant le pouvoir de régler les mécontentements relatives à l’interprétation des régimes de retraite (R. Crête, « Les régimes complémentaires de retraite au Québec : une institution à découvrir en droit civil » (1989), 49 *R. du B.* 177, p. 209; Régie des rentes du Québec, *Loi sur les régimes complémentaires de retraite : annotations et commentaires* (feuilles mobiles), p. 245-1 et 245-2). La Loi ne prévoit pas de façon générale de tribunal particulier auquel les parties à un régime de retraite peuvent s’adresser pour régler les litiges de nature contractuelle qui les opposent. La Loi reconnaît néanmoins quelques exceptions. D’abord, elle établit une procédure d’arbitrage consensuelle applicable en cas de mécontentement relative à une modification du régime de retraite confirmant le droit de l’employeur d’affecter l’excédent d’actif du régime à l’acquittement de ses cotisations (art. 146.5). L’employeur, chacun des syndicats accrédités intéressés et tous les membres actifs non représentés par un syndicat doivent s’entendre pour recourir à l’arbitrage privé. Cette procédure d’arbitrage est celle prévue aux art. 940 et suiv. du *C.p.c.* Par ailleurs, l’art. 243.2 de la Loi précise que « [t]oute question relative à l’attribution d’un excédent d’actif déterminé lors de la terminaison d’un régime de retraite relève de la compétence exclusive des arbitres désignés », selon les dispositions particulières de la Loi (art. 243.1 à 243.19).

Le présent litige ne correspond pas à l’une ou l’autre de ces situations prévues par la Loi. D’une part, le débat dépasse le cadre de l’art. 146.5 et les parties ne se sont pas entendues pour recourir à la procédure d’arbitrage du *Code de procédure civile*. D’autre part, le Régime de retraite restant toujours en vigueur, il ne s’agit pas en l’espèce d’un litige portant sur la cessation et la liquidation de ce régime. Pour décider du tribunal compétent pour entendre le présent litige et ainsi de la recevabilité de la requête en autorisation de recours collectif présentée par l’intimé Bisailon, il faut donc s’en remettre aux règles générales régissant la compétence des arbitres de griefs.

### C. *Bar to the Class Action*

45 The situation before the Court is certainly complex. It concerns interrelationships involving Concordia, several bargaining units and their respective collective agreements, and non-unionized staff. However, this complexity does not justify disregarding institutions and fundamental rules governing the law of collective labour relations, such as the jurisdiction of grievance arbitrators. Yet the authorization of a class action on behalf of the group the respondent Bisaillon claims to represent would have just that result in the circumstances of the instant case.

(1) Incompatibility of the Class Action With the Mechanisms of Collective Representation and of Implementation of the Collective Agreement

46 The respondent's position undermines two pillars of our collective labour relations system: the exclusivity of the arbitrator's jurisdiction and the collective representation system. Although these principles overlap in their application to the case at bar, I will deal with them separately.

(i) *Exclusivity of the Arbitrator's Jurisdiction*

47 The Superior Court lacks subject-matter jurisdiction with respect to both the dispute between Mr. Bisaillon and Concordia and most of the disputes concerning the other members of the group covered by the class action. These various disputes fall within the exclusive jurisdiction of the grievance arbitrators appointed under the applicable collective agreements.

48 I will begin by discussing the *in personam* jurisdiction of grievance arbitrators. In the instant case, the Court of Appeal rejected the arbitration option adopted by the Superior Court, because, *inter alia*, it felt that a grievance arbitrator did not have the required jurisdiction to rule on the issues raised in respect of all the members of the group covered by the class action (para. 12). In my view, the Court of Appeal erred in adopting this position.

### C. *L'irrecevabilité du recours collectif*

La situation que nous examinons est certes complexe. Elle met en rapport Concordia, plusieurs unités de négociation et leurs conventions collectives particulières, de même que son personnel non syndiqué. Toutefois, cette complexité ne justifie pas d'écarter des institutions et des règles de fonctionnement fondamentales du droit des rapports collectifs du travail, comme la compétence de l'arbitre de griefs. Ce serait pourtant le résultat que produirait la reconnaissance de la recevabilité d'un recours collectif à l'égard du groupe censé être représenté par le requérant Bisaillon dans les circonstances de la présente affaire.

(1) Incompatibilité du recours collectif avec les mécanismes de représentation collective et de mise en œuvre de la convention collective

La position soutenue par l'intimé ébranle deux piliers de notre système de relations collectives de travail : l'exclusivité de la compétence de l'arbitre et le système de représentation collective. Bien qu'en l'espèce ces principes se chevauchent dans leur application, j'en traiterai néanmoins séparément.

(i) *L'exclusivité de la fonction arbitrale*

La Cour supérieure ne possède pas la compétence *ratione materiae*, d'une part, quant au litige opposant M. Bisaillon et Concordia et, d'autre part, quant à la plupart des litiges des autres membres du groupe visé par le recours collectif. Ce sont les arbitres de griefs nommés en vertu des conventions collectives applicables qui ont compétence exclusive sur ces différents litiges.

Je discuterai d'abord de la compétence personnelle de l'arbitre de grief. La Cour d'appel a rejeté la solution arbitrale adoptée, en l'espèce, par la Cour supérieure, notamment parce qu'elle considérait qu'un arbitre de griefs ne possédait pas, à l'égard de tous les membres du groupe visé par le recours collectif, la compétence requise pour trancher les questions soulevées (par. 12). Je suis d'avis que la Cour d'appel a commis une erreur en adoptant cette position.

The Court of Appeal should not have focussed on determining whether the grievance arbitrator under one agreement had jurisdiction over every potential member of the group covered by the class action. Instead, it should have begun by determining whether a grievance arbitrator had jurisdiction to rule on the individual proceeding between Mr. Bisailon and Concordia. It should then have enquired into the nature of the individual claims of the majority of the other members of the group and into the *in personam* jurisdiction of the arbitrator with regard to those claims. Absent such an analysis, the Court of Appeal's position removed individual proceedings, over which the arbitrator had jurisdiction, from the grievance arbitration process and assigned them to the Superior Court — which otherwise had no jurisdiction over the parties or the subject matter — simply because a motion for authorization to institute a class action had been filed. This position disregards both the principles applicable to class actions and the nature of this procedure.

Furthermore, with regard to the subject-matter aspect of the dispute, the jurisdiction of the arbitrator under each of Concordia's collective agreements has been established in the case at bar. The facts alleged in the respondent Bisailon's motion, namely, the unilateral amendments made by the employer to the Pension Plan and the question of their validity, are at least implicitly, and perhaps even explicitly, linked to the collective agreements and to the application thereof.

As I mentioned above, each of the collective agreements in force at the time the motion was filed refers in one way or another to the Pension Plan. This was true, more specifically, of the collective agreement that originally applied to the respondent Bisailon. On this subject, a degree of uncertainty remains as to which collective agreement is applicable to the respondent Bisailon for the purposes of this appeal. The issue is not determinative, however, since the relevant provisions appear to be similar.

La Cour d'appel n'aurait pas dû s'attacher à la question de savoir si l'arbitre de griefs d'une convention avait compétence sur tous les membres éventuels du groupe visé par le recours collectif. Elle aurait plutôt dû déterminer en premier lieu si un arbitre de griefs est compétent pour trancher le recours individuel opposant M. Bisailon à Concordia. Ensuite, elle aurait dû s'interroger sur la nature des recours individuels de la majorité des autres membres du groupe visé et sur la compétence personnelle de l'arbitre à l'égard de leurs réclamations. Faute d'une telle analyse, la position de la Cour d'appel soustrait à l'arbitrage de griefs différents recours individuels, à l'égard desquels l'arbitre est compétent, pour les attribuer à la Cour supérieure — qui est par ailleurs dépourvue de toute compétence sur les personnes et la matière — pour le seul motif qu'une requête en autorisation de recours collectif a été déposée. Cette position fait abstraction des principes applicables au recours collectif et de la nature de cette procédure.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'aspect matériel du litige, la compétence de l'arbitre de chacune des conventions collectives de Concordia est établie en l'espèce. Les faits allégués dans la requête de l'intimé Bisailon, c'est-à-dire les modifications unilatérales apportées au Régime de retraite par l'employeur et le problème de leur validité, se rattachent à tout le moins implicitement, peut-être même expressément, à ces conventions collectives et à leur application.

Comme je l'ai souligné plus tôt, chacune des conventions collectives en vigueur au moment de la requête renvoie d'une façon ou d'une autre au Régime de retraite. C'était le cas plus particulièrement de la convention collective qui s'appliquait à l'origine à l'intimé Bisailon. À ce sujet, il subsiste une certaine incertitude quant à l'identification de la convention collective applicable à l'intimé Bisailon pour les besoins du présent pourvoi. Cette question n'est toutefois pas déterminante puisque les dispositions pertinentes paraissent similaires.

49

50

51

52 The collective agreement applicable to Mr. Bisailon at the time his motion for authorization was filed contained the following provisions:

32.01:

Employees covered by this collective agreement are eligible for the University benefits program, in accordance with the conditions stipulated therein.

32.02:

The Benefits Program consists of the following:

Life Insurance;  
Health Insurance;  
Salary Insurance;  
Pension Plan. [Emphasis added.]

53 As for the collective agreement applicable to Mr. Bisailon at the time the judge heard the application, it provided as follows:

15.03 Pension Plan

(a) The Employer agrees to maintain the Pension Plan currently in use for employees at the coverage and benefit levels and under the terms and conditions set by the Pension Committee and the Board of Governors. [Emphasis added.]

54 In these provisions, Concordia made a commitment to the unions to offer the Pension Plan to the employees covered by the agreements in accordance with the conditions of the plan. The unions thus obtained certain assurances with respect to the maintenance of the plan and the eligibility of the employees they represented. In effect, the parties decided to incorporate the conditions for applying the Pension Plan into the collective agreement. In this context, the employer was not in the position of a third person, such as an insurer providing insurance benefits proposed by the parties to the collective agreement. On the contrary, Concordia appeared to retain effective control over the administration of the Pension Plan while committing itself, at least implicitly, to respect and fulfil various rights and obligations

En effet, la convention collective applicable à M. Bisailon au moment du dépôt de sa requête en autorisation prévoyait ce qui suit :

[TRADUCTION]

32.01 :

Les employés visés par la présente convention collective sont admissibles au régime d'avantages sociaux de l'Université, conformément aux conditions qui y sont prévues.

32.02 :

Le régime d'avantages sociaux comprend :

l'assurance vie;  
l'assurance maladie;  
l'assurance salaire;  
le régime de retraite. [Je souligne.]

Par ailleurs, la convention collective qui liait M. Bisailon au moment où le juge a entendu la demande, comportait la stipulation suivante :

[TRADUCTION]

15.03 Régime de retraite

a) L'employeur accepte de maintenir la protection et les avantages qu'offre aux employés le régime de retraite actuellement en vigueur, selon les conditions générales fixées par le comité de retraite du conseil d'administration. [Je souligne.]

En vertu de ces dispositions, Concordia s'était engagée auprès des syndicats à offrir aux salariés visés le Régime de retraite selon les conditions de celui-ci. Les syndicats ont ainsi obtenu certaines assurances quant au maintien du régime et à l'admissibilité des salariés qu'ils représentent. En fait, les parties ont décidé d'inclure les conditions d'application du Régime de retraite dans la convention collective. Dans ce contexte, l'employeur n'était pas dans la position d'un tiers comme un assureur fournissant une prestation d'assurance proposée par les parties à la convention collective. Au contraire, Concordia semblait conserver le contrôle effectif de l'administration du Régime de retraite, tout en s'engageant, au moins implicitement, à respecter divers droits et obligations prévus par ce régime ou découlant

provided for in the plan or arising out of the legislation applicable to it. In so doing, it also recognized the *in personam* and subject-matter jurisdiction of the grievance arbitrator.

This is not a case that would justify the Superior Court in exercising its exceptional residual jurisdiction. If the respondent's allegations proved to have merit, the grievance arbitrator would have the necessary jurisdiction in a grievance proceeding to declare the employer's decisions to be null, and to decide on an appropriate remedy. Accordingly, the Superior Court did not err in declaring that it lacked jurisdiction to hear the case on the basis that the grievance arbitrator had exclusive jurisdiction in the matter.

(ii) *Union's Monopoly on Representation*

To ascribe the status of representative to the respondent Bisailon by granting his motion for authorization to institute a class action would be incompatible with the legal mandates of representation accorded by the *Labour Code* to the nine certified unions representing Concordia employees. The Pension Plan, having been negotiated and incorporated into the collective agreement, became a condition of employment in respect of which the employees lost their right to act on individual basis, independently of the union representing them. As confirmed in *Noël*, the employees no longer have the power to apply to the ordinary courts to demand the application of provisions of the plan. Contrary to all these principles, a class action in the case at bar would jeopardize an explicit agreement — entered into within the framework set out in the *Labour Code* — between CUFA and Concordia with respect to the very subjects to which it applies.

If the eight unions that disagreed with Concordia felt that their collective agreements had been violated, it was up to them to assert the rights of the employees they represent. As the disagreement arose, at least implicitly, out of the collective agreement, the unions should have pursued the collective bargaining process begun with the employer

des lois qui s'y appliquent. De ce fait, elle reconnaissait aussi la compétence personnelle et matérielle de l'arbitre de griefs.

Finalement, il ne s'agit pas en l'espèce d'un cas justifiant l'exercice par la Cour supérieure d'une compétence résiduelle exceptionnelle. Si les prétentions de l'intimé s'avéraient fondées, l'arbitre de griefs, saisi au moyen de la procédure de grief, aurait la compétence requise pour déclarer nulles les décisions de l'employeur et déterminer les réparations appropriées. En conséquence, la Cour supérieure n'a commis aucune erreur lorsqu'elle s'est déclarée incompétente pour connaître du litige par le motif que l'arbitre de griefs avait une compétence exclusive en la matière.

(ii) *Le monopole de la représentation syndicale*

Par ailleurs, le fait d'attribuer le statut de représentant à l'intimé Bisailon, s'il était fait droit à sa requête en autorisation de recours collectif, serait incompatible avec les mandats légaux de représentation que le *Code du travail* accorde aux neuf syndicats accrédités représentant les salariés de Concordia. Ayant été négocié et incorporé à la convention collective, le Régime de retraite est devenu une condition de travail sur laquelle le salarié a perdu son droit d'agir sur une base individuelle, indépendamment du syndicat qui le représente. Par exemple, comme le confirme l'arrêt *Noël*, le salarié est privé du pouvoir de réclamer l'application du régime en s'adressant aux tribunaux de droit commun. Contrairement à tous ces principes, ce recours mettrait d'ailleurs en péril un accord explicite, conclu dans le cadre prévu par le *Code du travail*, entre APUC et Concordia sur les matières mêmes qu'il vise.

Si les huit syndicats qui ne se sont pas entendus avec Concordia estimaient que leurs conventions collectives avaient été violées, il leur appartenait de faire valoir les droits des salariés qu'ils représentent. Comme la mésentente découlait, à tout le moins implicitement, de la convention collective, les syndicats auraient dû poursuivre la négociation

55

56

57

or filed a grievance with an arbitrator to defend the rights of their bargaining units. Their tactical decision to yield their power of representation to Mr. Bisailon disregarded the legal mandates the *Labour Code* attributes to them as certified unions and the obligations it imposes on them in respect of the employees and the employer.

(2) Problems Resulting From the Arbitration Solution

58 Although I am of the view that the trial judge correctly concluded that the Superior Court lacked jurisdiction in the instant case, I must admit that this solution is not free of procedural difficulties, particularly because of the multiplicity of possible proceedings and of potential conflicts between separate arbitration awards in respect of the different bargaining units. However, the potential difficulties are not sufficient to justify referring the matter to the Superior Court and holding that it has jurisdiction.

59 Since the grievance arbitrator derives his or her jurisdiction from the collective agreement for a particular bargaining unit, each of the unions involved in the case at bar could of course, pursuant to its own agreement, file a grievance alleging the unlawfulness of the employer's amendments to the Pension Plan. The filing of such grievances could give rise to a series of parallel arbitration proceedings.

60 The Court of Appeal was accordingly concerned about the chaos that could ensue if contradictory decisions were to result. The respondent has not demonstrated that a real possibility of such procedural chaos exists. It is not a foregone conclusion that confirming the jurisdiction of grievance arbitrators would automatically lead to multiple arbitration proceedings. Various options remain open under the fundamental rules of labour law. Thus, it is possible in such situations that all, or at least a large number of, the unions would decide to come to an agreement with the employer to submit the various grievances to a single arbitrator. In the

collective entamée avec l'employeur ou déposer un grief devant un arbitre afin de faire valoir les droits de leurs unités de négociation. Leur choix tactique de céder de fait leur pouvoir de représentation à M. Bisailon ne tenait pas compte du mandat légal que leur attribue le *Code du travail*, en tant que syndicats accrédités, et des obligations qu'il leur impose à l'égard des salariés et de l'employeur.

(2) Les difficultés de la solution arbitrale

Bien que je sois d'avis que le juge de première instance a conclu à bon droit à l'absence de compétence de la Cour supérieure en l'espèce, je dois admettre que cette solution n'est pas exempte de toute difficulté procédurale, notamment en raison de la multiplicité des recours possibles et des conflits potentiels entre des sentences arbitrales distinctes dans chaque unité de négociation. Toutefois, les difficultés appréhendées ne sont pas suffisantes pour justifier le renvoi de l'affaire devant la Cour supérieure et pour reconnaître la compétence de celle-ci.

Certes, comme l'arbitre de griefs tire sa compétence de la convention collective conclue à l'égard d'une unité de négociation particulière, chacun des syndicats en cause dans la présente affaire pourrait déposer, en vertu de son entente, un grief invoquant l'illégalité des modifications apportées par l'employeur au Régime de retraite. Le dépôt de tels griefs pourrait donner lieu à une série d'arbitrages parallèles.

La Cour d'appel s'inquiète alors du chaos que risquent d'engendrer d'éventuelles décisions contradictoires. L'intimé n'a pas démontré la possibilité réelle d'un tel chaos procédural. Il n'est pas acquis que la confirmation de la compétence des arbitres de griefs entraînerait d'ailleurs automatiquement une multitude de recours arbitraux. Des solutions diverses s'offrent toujours dans le cadre des règles fondamentales du droit du travail. Ainsi, dans de telles situations, il est possible que l'ensemble des syndicats ou, à tout le moins, un grand nombre d'entre eux décident de s'entendre avec l'employeur pour soumettre les différents recours à

instant case, it would be hard for the employer to oppose this approach, which I feel should have been the preferred one for all the parties involved. Moreover, should one arbitrator decide a grievance filed by one of the unions in the union's favour, all the employees would benefit indirectly from this award, since all the money wrongfully taken from the pension fund would be returned. Any grievances filed by the other unions would, in practice, become moot. Assuming the worst, if there were contradictory or incompatible arbitration awards, Concordia could probably, subject to the limited possible grounds for judicial review by the Superior Court, resolve any conflict by complying with the award least favourable to it.

Does the solution adopted in the case at bar effectively give the unions nine kicks at the can, allowing each one in turn to file a grievance, with the ultimate aim of requiring the employer to abide by the award most unfavourable to it? I think not. There are a number of tools of civil procedure that can be used to resolve the problems caused by multiple proceedings. I see nothing from which to infer that arbitration could give rise to abuses of right through which the various unions would profit excessively from the procedure available to them.

Furthermore, the problems associated with multiple proceedings are not unique to arbitration. If the motion for authorization to institute a class action had been granted in the instant case, nothing would have prevented some members, whether unionized or not, from requesting exclusion from the class action in order to pursue individual recourses (art. 1007 *C.C.P.*).

What then can be said about the rights of non-unionized members? To begin with, they too would benefit indirectly from an arbitration award in favour of one of the unions but would not be legally bound by such an award. In the instant case, this Court did not have to rule on the validity of a

un seul arbitre de griefs. Approche à laquelle pourrait difficilement s'opposer l'employeur en l'espèce. Cette approche est, selon moi, celle qui aurait dû être favorisée, en l'espèce, par les différentes parties en cause. De plus, dans l'hypothèse où un arbitre rendrait une décision relative à un grief déposé par l'un des syndicats concernés et se prononcerait en faveur de celui-ci, l'ensemble des salariés bénéficierait indirectement de cette sentence arbitrale, étant donné que la totalité des sommes prélevées sans droit serait remise à la caisse de retraite. Les griefs éventuels déposés par les autres syndicats deviendraient, en fait, de simples recours théoriques. En mettant les choses au pire, en cas de sentences arbitrales contradictoires ou incompatibles, Concordia pourrait probablement, sous réserve des voies étroites du contrôle judiciaire par la Cour supérieure, régler tout conflit en se conformant à la sentence la moins favorable pour elle.

La solution retenue en l'espèce a-t-elle pour effet de donner neuf chances au coureur, en permettant à chaque syndicat de déposer successivement des griefs en vue d'obliger, en fin de compte, l'employeur à se conformer à la décision arbitrale la plus sévère? J'en doute. La procédure civile offre différents outils permettant de résoudre les problèmes causés par la multiplicité des recours. Rien ne me porte à croire que la procédure arbitrale pourrait donner lieu à des abus de droit de la part des différents syndicats concernés qui utiliseraient de façon excessive la procédure à leur disposition.

D'ailleurs, les problèmes liés à la multiplicité des recours ne sont pas propres à la procédure arbitrale. En effet, si la requête en autorisation de recours collectif était accueillie en l'espèce, rien n'empêcherait certains participants, qu'ils soient syndiqués ou non, de s'exclure du recours collectif pour entamer un recours individuel (art. 1007 *C.p.c.*).

Par ailleurs, qu'en est-il des droits des participants non syndiqués? Dans un premier temps, ces participants non syndiqués profiteraient eux aussi indirectement d'une sentence arbitrale favorable obtenue par l'un des syndicats, sans toutefois être judiciairement liés par une telle décision. En

61

62

63



civil suit undertaken by the non-unionized employees to assert their own rights, be it by means of a declaratory action, an action in nullity or a class action. The question whether a class action limited to non-unionized employees lies was not before this Court, so I will refrain from expressing an opinion on the subject. I will simply note that modern civil procedure is flexible and would not leave these employees without effective recourse, and that this Court need not rule on the form and nature of that recourse at this time.

64 In short, despite the fear that procedural difficulties — which, I might add, would not be insurmountable — might result from a decision in favour of arbitration, the class action option cannot be accepted. To authorize a class action in the case at bar would be to deny the principles of the exclusivity of the grievance arbitrator's jurisdiction and of the union's monopoly on employee representation. The Superior Court was thus correct in granting the motion for declinatory exception and dismissing the respondent Bisailon's motion for authorization to institute a class action.

#### V. Disposition

65 I would therefore allow the appeal, set aside the judgment of the Court of Appeal and restore the decision of the Superior Court, with costs throughout.

The reasons of McLachlin C.J. and Bastarache and Binnie JJ. were delivered by

BASTARACHE J. (dissenting) —

#### 1. Introduction

66 I have had the opportunity to read the reasons of my colleague Justice LeBel, and I agree with many of the arguments raised in his analysis. Thus, we agree that, although the respondent Bisailon started this case as a class action, this cannot affect the substantive rights of those implicated therein.

l'espèce, notre Cour n'avait pas à décider de la validité d'un recours civil exercé par les employés non syndiqués afin de faire valoir leurs propres droits, que ce soit par l'entremise d'un recours déclaratoire, d'un recours en nullité ou d'un recours collectif. La question de la recevabilité d'un recours collectif limité au personnel non syndiqué n'a pas été soulevée devant notre Cour; je m'abstiens donc d'émettre une opinion à ce sujet. Je dirai seulement que la procédure civile moderne est souple et ne laisserait pas ces employés sans recours efficace, et que notre Cour n'a pas à se prononcer maintenant sur les formes et la nature de celui-ci.

En bref, malgré la crainte que certaines difficultés procédurales, qui ne sont d'ailleurs pas insurmontables, résultent de la décision en faveur de la procédure arbitrale, la solution du recours collectif ne saurait être acceptée. En l'espèce, le fait d'autoriser un tel recours nierait le principe de l'exclusivité de la compétence de l'arbitre de griefs et celui du monopole de la représentation syndicale des salariés. La Cour supérieure a à bon droit accueilli la requête en exception déclinatoire et rejeté la requête en autorisation de recours collectif présentée par l'intimé Bisailon.

#### V. Dispositif

Je suis donc d'avis d'accueillir le pourvoi, de casser l'arrêt de la Cour d'appel et de rétablir la décision de la Cour supérieure, le tout avec dépens devant toutes les cours.

Version française des motifs de la juge en chef McLachlin et des juges Bastarache et Binnie rendus par

LE JUGE BASTARACHE (dissident) —

#### 1. Introduction

J'ai pris connaissance des motifs de mon collègue le juge LeBel et je souscris à plusieurs des observations qu'il fait dans son analyse. Ainsi, tout comme lui, j'estime que, bien que l'intimé Bisailon ait décidé à l'origine d'utiliser la voie du recours collectif, ce choix ne saurait avoir d'incidence sur

Accordingly, we agree that the crux of this appeal lies in considering the proper jurisdiction of the labour arbitrator. We further agree that, once established, the exclusive jurisdiction of arbitrators must continue to be protected by this Court, and that employees cannot sidestep the exclusive representation of their bargaining agents. Finally, we are in agreement on the specific point that pension plans form part of employees' conditions of employment and are often vigorously negotiated as part of the collective bargaining process.

Where I part ways with LeBel J. is the specific conclusion, on the facts of this case, that this pension dispute can be traced back to the collective agreement that binds the respondent to the appellant university — or that it can be said to arise out of *any* collective agreement involving the appellant university, for that matter. Far from constituting a departure from the general principles elaborated by my colleague, my conclusion recognizes that the role of labour arbitrators and labour unions must be respected. But *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, demands a nuanced and contextual analysis animated by the relevant factual matrix before a decision on jurisdiction can be reached (paras. 52-53); see also *Regina Police Assn. Inc. v. Regina (City) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 S.C.R. 360, 2000 SCC 14, at para. 25. In the present appeal, this analysis leads to the conclusion that the pension plan at issue (the “Plan”) transcends any single collective agreement or employment contract and, therefore, falls outside the exclusive jurisdiction of the labour arbitrator.

The claim advanced by the respondent centres around the financing of the Plan itself. It is unaffected by the particular agreement binding a given member of the Plan to the appellant university. Thus, while I agree that pension plans may sometimes be “swallowed up” by collective agreements that incorporate them, this cannot be what happened here. In this case, unlike those cited by

les droits substantiels des intéressés. C'est pourquoi je suis également d'accord avec mon collègue pour dire que le présent pourvoi vise essentiellement à analyser la compétence des arbitres de griefs. À l'instar du juge LeBel, j'estime moi aussi que, une fois établie, la compétence exclusive des arbitres doit continuer de bénéficier de la protection de notre Cour et que les employés ne peuvent se soustraire au monopole de représentation de leur unité de négociation. Enfin, nous nous entendons pour dire que les régimes de retraite font partie des conditions de travail des salariés et font souvent l'objet d'intenses négociations dans le cadre du processus de négociation collective.

Le point sur lequel je diverge d'opinion avec le juge LeBel, c'est sa conclusion suivant laquelle, dans le contexte factuel de la présente affaire, le présent litige en matière de retraite a son origine dans la convention collective qui lie l'intimé à l'université appelante — ou du reste dans *n'importe quelle* convention collective à laquelle cette dernière est partie. Loin de contredire les principes généraux énoncés par mon collègue, ma conclusion reconnaît qu'il faut sauvegarder le rôle des arbitres de griefs et des syndicats. Toutefois, l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, exige que l'on procède à une analyse contextuelle et nuancée, basée sur les faits pertinents, avant de statuer sur la question de la compétence (par. 52-53); voir également *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14, par. 25. Or, en l'espèce, cette analyse mène à la conclusion que le régime de retraite faisant l'objet du présent pourvoi (le « Régime de retraite ») transcende chacune des conventions collectives et chacun des contrats de travail et que, par conséquent, il ne relève pas de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs.

La demande de l'intimé concerne le financement du Régime de retraite lui-même. La convention particulière liant un participant au Régime de retraite à l'université appelante n'a pas d'incidence sur la demande. Par conséquent, bien que je sois moi aussi d'avis que les conventions collectives « absorbent » parfois les régimes de retraite en les incorporant par renvoi, j'estime que cela ne

LeBel J., the indivisible nature of the Plan patrimony contrasts directly with the *nine* distinct collective agreements and *hundreds* of distinct employment contracts that bind the Plan members to the appellant university. Put simply, the Plan transcends any one collective agreement. To state otherwise — in other words, to state that the Plan does indeed arise out of a given collective agreement — implies that the parties to that collective agreement, and the arbitration that results therefrom, effectively have the power to bind all other persons who have an interest in the Plan.

69

Because the Plan cannot be reduced to a single collective agreement, it should be expected that problems will result if a labour arbitrator is given exclusive jurisdiction by virtue of one such agreement. As LeBel J. acknowledges, these problems indeed loom large if his approach is accepted. For instance, one can anticipate that different courts and arbitrators, all gaining jurisdiction from different collective agreements and employment contracts, could come to mutually incompatible decisions on how the appellant university should administer the Plan. If this was an unfortunate consequence of the correct application of *Weber*, and a necessary evil in guarding the rightful territory of labour unions and arbitrators, then I, like my colleague, would be willing to accept it. With respect, however, I believe the risk of inconsistent decisions is symptomatic of a misapplication of *Weber*. I cannot agree that *Weber* allows for the same party to be bound by inconsistent directions from different courts and arbitrators, all claiming — rightfully, according to my colleague — to have jurisdiction over the essential character of the dispute. The fact that this possibility exists here confirms that the essential character of this appeal arises out of something other than the collective agreement: the Plan itself.

70

In my reasons I will follow this Court's jurisprudence suggesting that employees can have

peut s'être produit en l'occurrence. Dans la présente affaire, contrairement à celles citées par le juge LeBel, la nature indivisible du patrimoine du Régime de retraite tranche directement avec les *neuf* différentes conventions collectives et les *centaines* de contrats de travail distincts qui lient les participants au Régime de retraite à l'université appelante. Plus simplement, le Régime de retraite transcende chacune des conventions collectives. En d'autres termes, dire que le Régime de retraite découle d'une convention collective donnée implique que les parties à cette convention collective et les griefs qui en résultent sont dans les faits susceptibles de lier toutes les autres personnes concernées par le Régime de retraite.

Étant donné que le Régime de retraite ne saurait être réduit à une convention collective en particulier, des problèmes risquent de surgir si un arbitre de griefs se voit conférer compétence exclusive en vertu de l'une des conventions en question. Comme le juge LeBel le reconnaît, ce risque sera très présent si son approche est retenue. Ainsi, on peut s'attendre à ce que plusieurs tribunaux et arbitres, tirant compétence de conventions collectives et de contrats de travail différents, rendent des décisions incompatibles quant à la manière dont l'université appelante doit administrer le Régime de retraite. S'il s'agissait d'une conséquence fâcheuse résultant de l'application correcte de l'arrêt *Weber*, et d'un mal nécessaire pour sauvegarder le territoire qui relève à bon droit des syndicats et des arbitres, je serais prêt à l'accepter, à l'instar de mon collègue. En toute déférence, cependant, je crois que le risque de décisions contradictoires découle d'une application erronée de l'arrêt *Weber*. Je ne puis envisager que, en vertu de cet arrêt, une partie puisse être liée par des prescriptions contradictoires rendues par différents tribunaux et arbitres, qui prétendraient tous — à bon droit selon mon collègue — avoir compétence en ce qui concerne l'essence du litige. Le fait que cette possibilité existe en l'espèce confirme que l'essence du présent pourvoi ne procède pas de la convention collective, mais bien du Régime de retraite lui-même.

Dans mes motifs, je vais appliquer la jurisprudence de notre Cour selon laquelle des employés

employment-related rights that do not give rise to a labour arbitrator's exclusive jurisdiction. I will then apply the *Weber* framework to determine that the present dispute is one of those situations. Finally, I will conclude by discussing the implications of adopting an approach that does not conform to the principles of *Weber*.

## 2. A Labour Arbitrator's Exclusive Jurisdiction Is Not Unlimited

As my colleague LeBel J. observes, there are two "exclusivities" implicated in this dispute. The first is the exclusive right that unions have to represent the members of the relevant collective bargaining unit. The second is the exclusive right that labour arbitrators have to decide disputes that arise out of the collective agreement. While the first exclusivity may be relevant in determining who has a sufficient interest to bring forth the pension claim, it is the second exclusivity that will determine which forum has jurisdiction to hear it. Because these two exclusivities do not necessarily have the same scope, the first exclusivity must not be used as a proxy for the second. The fact that a union can act pursuant to its monopoly over representation does not imply that the labour arbitrator has the exclusive jurisdiction to hear its argument. Conversely, a decision that the labour arbitrator does not possess exclusive jurisdiction over a matter will not necessarily mean that an employee, personally, has a sufficient interest to by-pass his/her union and apply for a remedy: compare *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, 2001 SCC 39, at para. 70. Jurisdiction must be established first. Only then will it fall upon the decision-maker, properly seized of the dispute, to determine if it should proceed as pleaded.

Without detracting from the importance of the first exclusivity, then, it is most relevant to the present appeal to recognize the limits that exist

peuvent avoir des droits liés à leur emploi mais ne donnant pas naissance à la compétence exclusive d'un arbitre de griefs. Je vais par la suite procéder à l'analyse préconisée dans l'arrêt *Weber*, qui m'amènera à conclure que le présent litige relève de cette situation. Je terminerai en examinant les implications de l'adoption d'une approche non conforme aux principes énoncés dans l'arrêt *Weber*.

## 2. La compétence exclusive d'un arbitre de griefs n'est pas illimitée

Comme il ressort des motifs de mon collègue le juge LeBel, deux types de « monopoles » entrent en jeu dans le présent litige. Le premier est le droit exclusif des syndicats de représenter les membres d'une unité de négociation. Le second est la compétence exclusive que les arbitres de griefs ont à l'égard des litiges découlant de la convention collective. L'existence du premier monopole peut certes être prise en compte pour déterminer qui possède un intérêt suffisant pour déposer une demande concernant le Régime de retraite, mais c'est le deuxième qui permet de déterminer le forum compétent pour entendre une telle demande. Étant donné que les deux monopoles n'ont pas nécessairement la même portée, le premier ne saurait être utilisé pour tenir lieu du second. Ainsi, le fait qu'un syndicat puisse agir en vertu de son monopole de représentation n'implique pas que l'arbitre de griefs a compétence exclusive pour entendre ses arguments. À l'inverse, une décision portant que l'arbitre de griefs n'a pas compétence exclusive à l'égard d'une question ne signifie pas nécessairement qu'un employé possède un intérêt suffisant pour se passer de l'entremise de son syndicat et pour exercer un recours en sa qualité personnelle : voir à titre comparatif *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39, par. 70. Il faut d'abord établir la compétence du tribunal. Ce n'est qu'une fois cette étape franchie qu'il reviendra au décideur, régulièrement saisi du litige, de déterminer si celui-ci doit être instruit de la façon dont il est plaidé.

Par conséquent, sans perdre de vue l'importance du premier monopole, il importe avant tout, dans le présent pourvoi, de circonscrire les limites

with respect to the second. On this point, the jurisprudence admits of no doubt. An employee may have any number of rights related to his/her employer, even relating to his/her employment, that fall outside the exclusive jurisdiction of the labour arbitrator: see *Weber*, at para. 54; *Regina Police Assn.*, at para. 24. This Court had the opportunity to consider such a situation in *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Quebec (Attorney General)*, [2004] 2 S.C.R. 185, 2004 SCC 39 (“*Morin*”). That case involved a claim that certain employees were discriminated against by the addition of a new term to the collective agreement. The majority held that the labour arbitrator did not have exclusive jurisdiction on application of the principles discussed in *Weber*. In no uncertain terms, McLachlin C.J. wrote that *Weber* “does not stand for the proposition that labour arbitrators always have exclusive jurisdiction in employer-union disputes” (para. 11). While I disagreed with the majority’s conclusion that the essential character of that dispute was one of human rights, I agree completely with this comment. Once it was determined that the dispute, in its essential character, did not arise out of the collective agreement, it clearly followed that the appellant’s recourse to the Quebec Human Rights Tribunal was to be preserved.

du second. Or, en ce qui concerne cette question, la jurisprudence est on ne peut plus claire. Certains des droits que possède un employé à l’égard de son employeur, même des droits qui concernent son emploi, ne relèvent pas de la compétence de l’arbitre des griefs : voir *Weber*, par. 54; *Regina Police Assn.*, par. 24. Notre Cour a été appelée à statuer sur une affaire de cette nature dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185, 2004 CSC 39 (« *Morin* »). Dans cette cause, certains employés se plaignaient du caractère discriminatoire d’une clause ayant été ajoutée à leur convention collective. La majorité a statué que, compte tenu des principes énoncés dans l’arrêt *Weber*, le litige ne ressortissait pas exclusivement à l’arbitre. La juge en chef McLachlin a d’ailleurs précisé en des termes non équivoques que, dans l’affaire *Weber*, notre Cour « n’a pas dit [. . .] que la compétence de l’arbitre en droit du travail à l’égard d’un conflit de travail est toujours exclusive » (par. 11). Même si je n’ai pas souscrit à la conclusion de la majorité suivant laquelle le litige, par son essence, portait sur les droits de la personne, je suis tout à fait d’accord avec cette observation. Une fois établi que, par son essence, le litige ne découlait pas de la convention collective, il s’en suivait clairement que le Tribunal des droits de la personne du Québec était régulièrement saisi du recours de l’appelant.

73

*Morin* confirms that the simple fact a dispute arises out of an employee’s conditions of employment is insufficient to trigger the exclusive jurisdiction of the labour arbitrator. What is more, even where elements in a dispute arise specifically out of the collective agreement, the exclusive jurisdiction of the labour arbitrator will not arise unless the *essential character* of the claim arises out of the collective agreement. It is not enough to say that the employee would not be here *but for* this collective agreement. If the appellants are to succeed in the present appeal, they will need to go further than showing a mere connection between the respondent’s claim and the provisions of the collective agreement.

L’arrêt *Morin* confirme que le simple fait qu’un différend concerne les conditions de travail d’un employé ne fait pas en sorte que ce différend est du ressort exclusif de l’arbitre de griefs. Qui plus est, même lorsque certains aspects du différend découlent effectivement d’une convention collective, ce n’est que si l’*essence* de la demande en découle que l’arbitre de griefs aura compétence exclusive. Il ne suffit pas de dire *si ce n’était* de la convention collective, l’employé ne serait pas devant le tribunal. Pour avoir gain de cause dans le présent pourvoi, les appelants ne peuvent par conséquent se contenter d’établir l’existence d’un simple lien entre la demande de l’intimé et les clauses de la convention collective.

3. The Labour Arbitrator Does Not Have Exclusive Jurisdiction Over the Respondent's Claim

The claim advanced by the respondent concerns the financing of the fund associated with the Plan (the “Fund”). Specifically, and as my colleague ably describes (at para. 8), this dispute concerns the legality of various actions taken by the appellant university that served, according to the respondent, to deprive the Fund beneficiaries of more than \$70,000,000. The respondent wants these actions to be declared null, with the appropriate amounts being returned to the Fund.

This is not a straightforward situation. Nobody contests that unions can and do negotiate various provisions of a pension plan as part of their collective bargaining strategies. The appellant university has been able to identify a few such issues in its own negotiations with unions — but they do not include the financing issues at the heart of the respondent's claim. Further, all parties recognize that a given union could negotiate pension benefits that would apply to its members exclusively and that, in such a case, it would be the responsibility of the employer to deliver those benefits in a way that did not run afoul of its agreements with other unions. At the same time, however, it is beyond doubt that the only forum with jurisdiction to hear this claim by the non-unionized employees interested therein is the Quebec Superior Court.

The question before us is therefore whether this particular dispute implicates collective agreement issues that would necessitate dividing jurisdiction between the courts and labour arbitrators, or whether it is more principled to locate the essence of this particular pension dispute outside the collective agreement. According to *Weber*, the labour arbitrator will enjoy exclusive jurisdiction only if the essential character of the respondent's claim can properly be reduced to a matter arising out of a single collective agreement, concluded between a single union and the employer. I conclude that this is not the case for the respondent's claim.

3. L'arbitre de griefs n'a pas compétence exclusive sur la demande de l'intimé

La demande de l'intimé concerne le financement de la caisse de retraite constituée pour le Régime de retraite (la « caisse de retraite »). Plus particulièrement, comme l'explique fort bien mon collègue (par. 8), le différend concerne la légalité de différentes mesures prises par l'université appelante qui auraient eu pour effet, selon l'intimé, de priver les bénéficiaires de la caisse de retraite d'une somme totalisant plus de 70 000 000 \$. L'intimé cherche à faire déclarer nulles ces mesures et à forcer l'université appelante à rembourser à la caisse de retraite la somme en question.

La situation n'est pas simple. Personne ne conteste que, dans le cadre de négociations collectives, les syndicats peuvent négocier diverses clauses d'un régime de pension, et qu'effectivement ils le font. L'université appelante a donné quelques exemples de telles questions ayant fait l'objet de négociations entre elle et certains syndicats, dont aucun ne porte toutefois sur la question du financement au cœur du présent pourvoi. De plus, toutes les parties reconnaissent qu'un syndicat donné pourrait négocier des prestations de retraite pour le bénéfice exclusif de ses membres et que, dans un tel cas, il reviendrait à l'employeur de faire en sorte que le paiement de ces prestations ne contrevenne pas à ses ententes avec d'autres syndicats. Il ne fait aucun doute, en revanche, que le seul tribunal compétent pour entendre la demande faisant l'objet du présent pourvoi et émanant des employés non syndiqués intéressés est la Cour supérieure du Québec.

Notre Cour doit donc décider si le différend soulève des questions relatives à une convention collective qui commandent un partage de compétence entre les tribunaux judiciaires et les arbitres de griefs ou si, compte tenu des principes applicables, il y a plutôt lieu de conclure que l'essence du litige ne réside pas dans la convention collective. Selon l'arrêt *Weber*, l'arbitre de griefs aura compétence exclusive seulement si on peut conclure à bon droit que la demande de l'intimé se rapporte dans son essence à une seule convention collective, conclue entre un syndicat donné et l'employeur. J'estime que tel n'est pas le cas en l'espèce.

74

75

76

### 3.1 *The Respondent's Claim Implicates the Fund as an Indivisible Patrimony*

77

The Fund itself is a single entity. It constitutes one patrimony from which all beneficiaries are entitled to benefit: see s. 6 of the *Supplemental Pension Plans Act*, R.S.Q., c. R-15.1; art. 1261 of the *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64. Neither in fact nor in law can it be understood as the amalgam of various parts, each one associated with a particular employment agreement. It is one indivisible whole.

78

The indivisibility of the Fund is central to an understanding of the respondent's claim against the appellant university. To be precise, it explains why the respondent's claim is shared by every other beneficiary of the Fund. After all, there are nine different unions and hundreds of different employees who are interested in this claim. There are nine different collective agreements and hundreds of different employment contracts that entitle beneficiaries to a share in the Fund. But when it comes to the respondent's claim against the appellant university, these differences all disappear. It is not simply that the other beneficiaries have an interest in the respondent's claim, in the way that a manager may have an interest in how labour disputes get resolved (see LeBel J.'s reasons, at para. 41). All Fund beneficiaries share the *same claim*. This is because the claim arises out of the single Fund, not the diverse employment relationships and union affiliations of the beneficiaries. If the Fund is under financed, regardless of their collective agreement or employment contract, the beneficiaries are all affected in the same way. Equally, a decision on the respondent's claim affects all Fund beneficiaries: as my colleague notes,

should one arbitrator decide a grievance filed by one of the unions in the union's favour, all the employees would benefit indirectly from this award, since all the money wrongfully taken from the pension fund would be returned. [para. 60]

### 3.1 *La demande de l'intimé concerne la caisse de retraite en tant que patrimoine indivisible*

La caisse de retraite est une entité en soi. Il s'agit d'un patrimoine constitué au profit des bénéficiaires : voir l'art. 6 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraites*, L.R.Q., ch. R-15.1; art. 1261 du *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64. Elle ne peut être considérée — que ce soit en fait ou en droit — comme un amalgame de plusieurs éléments dont chacun est associé à un contrat de travail particulier. Il s'agit d'un tout indivisible.

On ne saurait comprendre le recours intenté par l'intimé contre l'université appelante sans tenir compte de cette indivisibilité de la caisse de retraite. Plus précisément, c'est en raison de cette caractéristique que la demande de l'intimé intéresse tous les autres bénéficiaires de la caisse de retraite. Après tout, la demande concerne neuf syndicats et des centaines d'employés. Neuf conventions collectives et des centaines de contrats de travail donnent aux bénéficiaires le droit de profiter de la caisse de retraite. Mais du point de vue du recours que l'intimé a intenté contre l'université appelante, la multiplicité des intéressés et des ententes devient sans pertinence. Ce n'est pas simplement que les autres bénéficiaires sont concernés par la demande de l'intimé, comme les cadres d'une entreprise peuvent être touchés par l'issue d'un conflit de travail (voir les motifs du juge LeBel, au par. 41). Tous les bénéficiaires, en effet, sont concernés par la *même demande*. Il en est ainsi parce que la demande se rapporte à la même caisse de retraite et ne résulte pas des différentes relations d'emploi et affiliations syndicales des bénéficiaires. Un éventuel sous-financement de la caisse de retraite aura les mêmes conséquences pour tous les bénéficiaires, indépendamment de leur convention collective ou de leur contrat de travail. De même, une décision rendue sur la demande de l'intimé touchera tous les bénéficiaires : comme le fait remarquer mon collègue,

dans l'hypothèse où un arbitre rendrait une décision relative à un grief déposé par l'un des syndicats concernés et se prononcerait en faveur de celui-ci, l'ensemble des salariés bénéficierait indirectement de cette sentence arbitrale, étant donné que la totalité des sommes prélevées sans droit serait remise à la caisse de retraite. [par. 60]

In my view, this confirms that the respondent's claim transcends the specific collective agreement or employment contract that forms the basis of an employee's entitlement.

The conclusion I reach does not ignore the role that the respondent's collective agreement plays in his claim. I recognize that the respondent's relationship to the appellant university is the reason why he cares about the Fund: *but for* his employment, he would not have any interest in the financing of the Fund. Yet, his collective agreement means nothing more to this claim; it is hardly its essential character. The issues involved in the respondent's claim are completely independent of the collective agreement and relate directly to the indivisible Fund. They are not the product of the bilateral labour negotiations that resulted in the collective agreement, nor could they be, given that employees with different collective agreements and employment contracts all share in them equally. As Binnie J. wrote in *Goudie v. Ottawa (City)*, [2003] 1 S.C.R. 141, 2003 SCC 14, where this Court held a pre-employment agreement to be outside the jurisdiction of the labour arbitrator, "[s]uch disputes are foreign to the collective agreement and are not embraced by the legislative intent favouring arbitration" (para. 24).

On the facts before us, the presence of a single Fund, in contrast with the multiple collective agreements and employment contracts that were concluded well after it was created, helps identify that the essential character of the respondent's claim arises out of the Plan. Because the Fund is indivisible, and because more than one collective agreement seeks to regulate access to the pre-existing Fund, no single collective agreement could purport to alter or affect the Fund itself. To do so would be to let the parties to that collective agreement dictate the content of the Fund for all other beneficiaries. Likewise, to find jurisdiction for the respondent's claim on the basis of his collective agreement would be to let the labour arbitrator dictate the content of the Fund for beneficiaries beyond his/her jurisdiction. A dispute that transcends the

Cette observation confirme à mon avis que la demande de l'intimé transcende la convention collective ou le contrat de travail à l'origine de la participation de l'employé au régime.

La conclusion à laquelle j'arrive ne fait pas abstraction du rôle que joue la convention collective de l'intimé dans sa demande. Je reconnais que c'est en raison de son lien avec l'université appelante que l'intimé s'intéresse à la caisse de retraite : *si ce n'était* de son emploi, le financement de la caisse de retraite ne le concernerait aucunement. Mais la convention collective de l'intimé n'a aucune autre incidence sur la demande; elle n'en concerne vraiment pas l'essence. Les questions que soulève la demande de l'intimé existent tout à fait indépendamment de la convention collective, et elles sont directement liées à la caisse de retraite indivisible. Elles ne découlent pas ni ne pourraient découler des négociations bilatérales qui ont conduit à la signature de la convention collective, étant donné qu'elles intéressent au même titre des employés visés par de multiples contrats de travail et conventions collectives. Comme l'a écrit le juge Binnie dans *Goudie c. Ottawa (Ville)*, [2003] 1 R.C.S. 141, 2003 CSC 14 — où notre Cour a statué qu'une entente de pré-emploi n'était pas du ressort de l'arbitre de griefs, — « [ce] genre de litige est étranger à la convention collective et n'est pas visé par l'intention du législateur de privilégier l'arbitrage » (par. 24).

Le contexte factuel de la présente affaire — d'un côté la présence d'une seule caisse de retraite, de l'autre la présence de multiples conventions collectives et contrats d'emploi conclus bien après sa création — permet de conclure que, dans son essence, la demande de l'intimé découle du Régime de retraite. Du fait que la caisse de retraite est indivisible et que plusieurs conventions collectives visent à régir l'accès à la caisse de retraite préexistante, aucune convention collective ne saurait à elle seule prétendre y apporter des modifications ou y porter atteinte. Cela reviendrait en effet à laisser les parties à cette convention collective déterminer pour tous les autres bénéficiaires le contenu de la caisse de retraite. De même, se baser sur la convention collective pour conclure que l'arbitre de griefs a compétence pour entendre la demande de

79

80



collective agreement cannot be dealt with as if it affected only the one union. This insight, of course, is nothing new. It is merely an application of the holding in *Weber*.

3.2 *Recourse to the Labour Arbitrator Presumes the Simplicity of a Single Union Situation or the Specificity of the Dispute to a Single Collective Agreement Negotiation*

81 The respondent's claim against the appellant university cannot be reframed as a bilateral labour dispute that conforms to the paradigm of labour arbitration.

82 This is not to suggest that pension disputes will necessarily, or even usually, fall outside the exclusive jurisdiction of the labour arbitrator. I agree with my colleague that the jurisprudence in Quebec and elsewhere in Canada supports the notion that pension disputes are often arbitrable. However, this will only be the case where the pension dispute does not transcend the collective agreement in question. Each case must be analyzed on its facts because it is always possible for a pension dispute to arise independently of the collective agreement: compare *Lacroix v. Société Asbestos ltée* (2004), 43 C.C.P.B. 267 (Que. C.A.).

83 Where there is one pension plan that applies wholly and uniquely to a single bargaining unit, it will be comparatively easy to contend that the pension dispute arises out of the collective agreement between the employer and the union. The union, after all, represents all the members of the pension plan and bargains for the content of this plan on their behalf. To say the labour arbitrator lacks jurisdiction simply because the totality of the plan is not found on the paper labelled "Collective Agreement" would be unduly formalistic, and would ignore this Court's instruction that the essential character of

l'intimé aurait pour effet de permettre à l'arbitre de déterminer, à l'égard de bénéficiaires qui ne relèvent pas de sa compétence, le contenu de la caisse de retraite. Un différend qui transcende la convention collective ne saurait être abordé comme s'il ne regardait que le syndicat lié par cette convention. Cette façon de considérer la question n'a bien sûr rien de nouveau. Il s'agit simplement d'une application des principes énoncés dans l'arrêt *Weber*.

3.2 *Le recours à l'arbitrage présume soit la simplicité d'une situation où il y a un seul syndicat, soit le fait que le litige ne concerne que la négociation d'une convention collective*

On ne saurait considérer la demande de l'intimé contre l'université appelante comme un conflit de travail bilatéral correspondant au paradigme de l'arbitrage.

Cela ne veut pas dire que les mécontentes relatives au régime de retraite échapperont nécessairement, ou même souvent, à la compétence exclusive de l'arbitre de griefs. Je suis d'accord avec mon collègue : il ressort de la jurisprudence du Québec et d'autres provinces canadiennes que les différends relatifs aux régimes de retraite sont souvent arbitrables. Mais il faut pour cela que le litige ne transcende pas la convention collective en cause. Chaque affaire doit être analysée sous l'angle des faits parce qu'il est toujours possible qu'un différend relatif à un régime de retraite ne soit pas lié à la convention collective : voir à titre comparatif *Lacroix c. Société Asbestos ltée* (2004), 43 C.C.P.B. 267 (C.A. Qué.).

Lorsqu'un régime de retraite s'applique entièrement et uniquement à une unité de négociation, il est relativement facile de soutenir que le différend découle de la convention collective liant l'employeur et le syndicat. Après tout, le syndicat représente tous les participants au régime de retraite et il négocie le contenu du régime en leur nom. Il serait trop formaliste de dire que l'arbitre de griefs n'a pas compétence simplement parce que le régime n'est pas intégralement décrit dans le document intitulé « convention collective »; et on se trouverait ainsi à faire abstraction des directives

the dispute need only “implicitly” arise out of the collective agreement to bestow exclusive jurisdiction on the labour arbitrator: see *Regina Police Assn.*, at para. 25.

Additionally, even if the pension plan in question has some other elements that transcend a single union’s negotiations, a labour arbitrator will possess exclusive jurisdiction over a dispute that concerns an issue specific to a given collective agreement. For instance, an employer may have negotiated access to the pension plan differently with one union than with another. A dispute surrounding this unique provision, being rooted in the discrete collective agreement that binds the parties, can be considered in isolation without affecting the rights of those persons not bound by that collective agreement. The labour arbitrator will enjoy exclusive jurisdiction over this issue.

These two situations where pension matters often fall to the labour arbitrator — i.e., where there is a single union involved and where the issues in dispute are unique to a single collective agreement negotiation — are merely instances of the rule in *Weber*. They are situations where the pension matters in dispute may properly be said to fall within the ambit of negotiations between the unions and the employers and the collective agreements that resulted therefrom. This is precisely what happened in those cases cited by my colleague LeBel J. In *J.M. Asbestos inc. v. Lemieux*, [1986] Q.J. No. 613 (QL) (C.A.), *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 480 v. Albright & Wilson Amérique ltée* (2000), 28 C.C.P.B. 306 (Que. C.A.), *Emerson Electric Canada ltée v. Foisy* (2006), 50 C.C.P.B. 287, 2006 QCCA 12, and *Hydro-Québec v. Corbeil* (2005), 47 C.C.P.B. 200, 2005 QCCA 610, the scope of the disputes was restricted to issues arising out of, and thus the persons bound by, the applicable collective agreements. The same cannot be said about the respondent’s claim, where the essential character of the dispute transcends the collective agreement. In fact, this difference has not escaped the

énoncées par notre Cour suivant lesquelles il suffit que l’essence d’un litige découle « implicitement » de la convention collective pour conférer compétence exclusive à l’arbitre de griefs : voir *Regina Police Assn.*, par. 25.

De plus, même si le régime de retraite en question comporte des éléments qui transcendent les négociations d’un syndicat, l’arbitre de griefs aura compétence exclusive sur le différend si celui-ci concerne une question se rattachant spécifiquement à une convention collective donnée. Par exemple, un employeur pourrait avoir négocié, avec plusieurs syndicats, des clauses différentes en ce qui a trait à l’accès au régime de retraite. Parce qu’elle résulterait de la convention collective spécifique liant les parties, une mésentente concernant cette clause particulière pourrait être examinée isolément, sans que cela n’ait d’incidence sur les droits des personnes non visées par la convention collective en question. L’arbitre de griefs aurait donc compétence exclusive sur le litige.

Ces deux situations où des questions relatives au régime de retraite ressortissent souvent à l’arbitre de griefs — c’est-à-dire celle où un seul syndicat est concerné et celle où l’objet du litige se rattache à une seule convention collective — sont simplement des cas d’application de l’arrêt *Weber*. Il s’agit de situations où on peut à juste titre dire que les questions relatives au régime de retraite relèvent des négociations entre les employeurs et les syndicats ainsi que des conventions collectives qui en ont résulté. C’est précisément ce qui est arrivé dans les arrêts cités par mon collègue le juge LeBel. Dans les affaires *J.M. Asbestos inc. c. Lemieux*, [1986] J.Q. n° 613 (QL) (C.A.), *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 480 c. Albright & Wilson Amérique ltée* (2000), 28 C.C.P.B. 306 (C.A. Qué.), *Emerson Electric Canada ltée c. Foisy* (2006), 50 C.C.P.B. 287, 2006 QCCA 12, et *Hydro-Québec c. Corbeil* (2005), 47 C.C.P.B. 200, 2005 QCCA 610, les litiges ne portaient que sur des questions découlant des conventions collectives applicables et concernaient donc uniquement les personnes liées par celles-ci. On ne peut en dire autant de la demande de l’intimé, étant donné qu’en l’espèce l’essence du

Quebec courts: both the Quebec Court of Appeal, in the *Hydro-Québec* appeal (at paras. 31-32) cited by LeBel J., and the Quebec Superior Court, in the *Foisy* decision ((2005), 50 C.C.P.B. 261, at para. 83) that was affirmed in the brief appeal judgment cited by LeBel J., explicitly made this distinction part of their rulings.

litige transcende la convention collective. Les tribunaux du Québec ont d'ailleurs saisi cette nuance : la Cour d'appel du Québec, dans l'appel *Hydro-Québec* (par. 31-32) cité par le juge LeBel, ainsi que la Cour supérieure du Québec, dans la décision *Foisy* ((2005), 50 C.C.P.B. 261, par. 83), confirmée par la Cour d'appel dans une brève décision également citée par le juge LeBel, font explicitement la distinction.

86

The present situation is more closely analogous to one where a collective agreement includes a benefit for employees that is external to that agreement — for example, where an insurance policy is incorporated into the collective agreement. In both situations, *but for* the collective agreement, the employee would not have the benefit. But in both situations, despite the fact that entitlement to the benefit is tailored to the collective agreement, the contours of the benefit itself have been determined elsewhere. Accordingly, appellate courts have held that even where insurance policies are referenced in a collective agreement, this fact does not transform the insurance dispute into one that arises out of the collective agreement, and does not serve to create jurisdiction for the labour arbitrator over the third-party insurer: see *Vidéotron ltée v. Turcotte*, [1998] Q.J. No. 2742 (QL) (C.A.); *London Life Insurance Co. v. Dubreuil Brothers Employees Assn.* (2000), 49 O.R. (3d) 766 (C.A.); *Elkview Coal Corp. v. U.S.W.A., Local 9346* (2001), 205 D.L.R. (4th) 80, 2001 BCCA 488. Put differently, the union and employer may arbitrate disputes relating to the insurance provisions of the collective agreement; but scrutiny of the insurance policy itself, which implicates broader interests and individuals beyond the collective agreement, is another matter entirely. The same can be said about the Plan. The collective agreements in question may confirm the availability of the Plan for employees, but they do not — and cannot — go so far as to affect the substance of the Plan itself. Nothing prevents a labour arbitrator from claiming exclusive jurisdiction over those matters that arise out of the collective agreement. But nothing justifies this jurisdiction extending beyond that point,

Le présent cas ressemble davantage à celui où une convention collective prévoit l'octroi d'un avantage à un employé qui n'est pas visé par cette convention — par exemple, lorsqu'une police d'assurance est incorporée à une convention collective. Dans ces deux cas, *si ce n'était* de la convention collective, les employés n'auraient pas droit à l'avantage qu'elle confère. Mais dans les deux cas, en dépit du fait que le droit à l'avantage est fonction de la convention collective, les modalités ont été fixées ailleurs. Les cours d'appel ont donc statué que, même lorsqu'une convention collective contient un renvoi à une police d'assurance, le différend en matière d'assurances ne devient pas de ce fait un différend découlant de la convention collective, et le renvoi ne confère pas à l'arbitre de griefs compétence à l'égard du tiers assureur : voir *Vidéotron ltée c. Turcotte*, [1998] A.Q. n° 2742 (QL) (C.A.); *London Life Insurance Co. c. Dubreuil Brothers Employees Assn.* (2000), 49 O.R. (3d) 766 (C.A.); *Elkview Coal Corp. c. U.S.W.A., Local 9346* (2001), 205 D.L.R. (4th) 80, 2001 BCCA 488. En d'autres termes, le syndicat et l'employeur peuvent soumettre à l'arbitrage des différends portant sur les clauses d'assurance de la convention collective; mais il en va tout autrement de l'examen de la police en tant que telle, qui concerne des intérêts plus larges et des personnes non visées par la convention collective. Ces observations valent pour le Régime de retraite. Les conventions collectives en question confirment sans doute que des employés peuvent se prévaloir du Régime de retraite, mais elles n'ont — et ne peuvent avoir — aucune incidence sur le contenu du Régime de retraite en tant que tel. Rien n'empêche un arbitre de griefs de se déclarer exclusivement compétent sur les questions qui découlent de la convention collective. Mais rien, non plus, ne

either, where the dispute would concern matters and parties that fall well outside the scope of the collective agreement's application. Again, this is nothing more than an application of *Weber*.

### 3.3 *Conclusion on Jurisdiction*

Based on the foregoing, it is clear to me that the respondent's claim against the appellant university is not one over which the labour arbitrator could enjoy exclusive jurisdiction.

The essential character of the dispute transcends any collective agreement based on which the labour arbitrator could assert exclusive jurisdiction. Any attempt by a labour arbitrator to decide the respondent's claim would call upon the arbitrator to determine issues and bind parties that reach far beyond the individual collective agreement properly in front of him/her. This unique characteristic of the respondent's claim was not present in any of the jurisprudence canvassed by my colleague.

The labour arbitrator does not have jurisdiction over the parties to this dispute either. While LeBel J. restricts the scope of the claim to the respondent and the appellant university (at paras. 47 and 49), with respect, I cannot accede to this reasoning. One cannot simply declare that the labour arbitrator has jurisdiction over the relevant parties by artificially restricting who qualifies as a party. In this pension dispute, all Fund beneficiaries share in this claim and should be involved. The labour arbitrator's jurisdiction does not extend that far.

#### 4. Contradictory Rulings as a Result of the Misapplication of *Weber*

I will conclude my reasons by referring to the possibility of contradictory rulings mentioned by my colleague LeBel J. While he characterizes this

justifie que cette compétence soit étendue au-delà, à l'égard d'un litige relatif à des questions et à des parties qui ne relèvent clairement pas du champ d'application de la convention collective. Une fois encore, il s'agit simplement d'un cas d'application de l'arrêt *Weber*.

### 3.3 *Conclusion sur la compétence*

À la lumière des observations qui précèdent, il ne fait aucun doute à mes yeux que la demande que l'intimé a présentée contre l'université appelante n'est pas une demande à l'égard de laquelle l'arbitre de griefs a compétence exclusive.

L'essence du litige transcende toutes les conventions collectives qui pourraient asseoir la compétence exclusive de l'arbitre de griefs. Si un arbitre voulait statuer sur la demande de l'intimé, il devrait nécessairement trancher des questions qui débordent nettement le cadre de la convention collective dont il est régulièrement saisi, et sa décision lierait des tiers. Il s'agit d'une particularité de la demande de l'intimé qui n'était présente dans aucun des arrêts cités par mon collègue.

L'arbitre de griefs n'a pas non plus compétence à l'égard des parties au présent litige. Bien que le juge LeBel restreigne la portée de la demande à l'intimé et à l'université appelante (par. 47 et 49), je ne peux, en toute déférence, souscrire à son analyse. On ne peut se contenter d'affirmer que l'arbitre de griefs a compétence à l'égard des parties concernées en restreignant artificiellement la catégorie de ceux qui peuvent être considérées comme des parties. Dans le présent litige relatif à un régime de retraite, tous les bénéficiaires de la caisse de retraite sont concernés par la demande et devraient y participer. Or, la compétence de l'arbitre de griefs n'est pas assez large pour cela.

#### 4. Décisions contradictoires résultant d'une application erronée de l'arrêt *Weber*

Je vais conclure mes motifs en traitant de la possibilité de décisions contradictoires évoquée par mon collègue le juge LeBel. Bien qu'il y voie

87

88

89

90

possibility as an unfortunate consequence of the statutory scheme, I respectfully believe it is a direct consequence of his misapplication of *Weber* to the present facts. I endeavour to show that this risk is inevitable, both in practice and in theory, based on his reasoning.

91 That the risk of contradictory rulings is inevitable in practice should be clear from my colleague's reasons. While he suggests that unions might agree to be bound by a singular arbitration, and while other claims might be discarded as abusive, he also emphasizes that persons not party to the arbitration could not be legally bound by the arbitration (paras. 41, 60-61 and 63). In fact, LeBel J. himself raises the great incentive that employees would have for bringing multiple claims: "Concordia could probably, subject to the limited possible grounds for judicial review by the Superior Court, resolve any conflict by complying with the award least favourable to it" (para. 60 (emphasis added)). With regard to the respondent's claim, so long as the arbitrator renders a decision that is unsatisfactory to one of the remaining eight unions or approximately 350 employees covered by the Plan, one could expect the dispute to be reopened.

92 That the risk of contradictory rulings is inevitable in theory is even more worrisome in my view. This risk arises because LeBel J.'s application of *Weber* yields too many forums with jurisdiction. On the issue "Did the appellant university illegally take money from the Fund?", my colleague decides that its essential character arises out of the collective agreement linking the respondent to the appellant university. But by the same token, the *same issue* must also be said to arise, in its essential character, out of each one of the other collective agreements and employment contracts linking Fund beneficiaries to the appellant university. The result is that the same claim, shared by all Fund beneficiaries but capable of being resolved in only one way, may be decided differently by different

une conséquence fâcheuse des textes législatifs, il s'agit plutôt à mon sens, avec égards pour l'opinion contraire, d'une conséquence directe de la façon erronée dont il applique l'arrêt *Weber* aux faits de la présente affaire. Je vais m'efforcer de démontrer qu'un tel risque est, en pratique autant qu'en théorie, inévitable si on suit son raisonnement.

Le fait que le risque de décisions contradictoires soit inévitable en pratique ressort clairement des motifs de mon collègue. Bien qu'il indique que des syndicats pourraient accepter d'être liés par une seule procédure d'arbitrage et que certaines autres demandes pourraient être jugées abusives et rejetées, il souligne aussi que des personnes non parties à l'arbitrage ne pourraient être juridiquement liées par la sentence arbitrale en découlant (par. 41, 60-61 et 63). D'ailleurs, le juge LeBel fait lui-même allusion au fait que les employés pourraient être fortement incités à exercer des recours multiples : « Concordia pourrait probablement, sous réserve des voies étroites du contrôle judiciaire par la Cour supérieure, régler tout conflit en se conformant à la sentence la moins favorable pour elle » (par. 60 (je souligne)). En ce qui a trait à la demande de l'intimé, on peut s'attendre à ce que le litige soit relancé si la sentence de l'arbitre de griefs n'est pas favorable à l'un des huit autres syndicats ou des quelque 350 employés visés par le Régime de retraite.

Le fait que le risque de décisions contradictoires soit inévitable en théorie est selon moi encore plus préoccupant. L'existence de ce risque tient à ce que, étant donné la façon dont le juge LeBel applique l'arrêt *Weber*, un trop grand nombre d'organes décisionnels se trouvent à avoir compétence en la matière. Sur la question de savoir si l'université appelante s'est appropriée sans droit des sommes provenant de la caisse de retraite, mon collègue conclut que l'essence du litige découle de la convention collective liant l'intimé à l'université appelante. Mais il faut reconnaître du même coup que cette *même question* découle, dans son essence, de chacun des autres contrats de travail et conventions collectives liant les bénéficiaires de la caisse de retraite à l'université appelante. Il s'ensuit que la

arbitrators, each of whom is acting within his/her jurisdiction.

Let me be clear: this is not akin to a situation where different arbitrators interpret a legislative provision differently, or where different arbitrators apply the same legislative provision differently to similar sets of facts. It is not even akin to a situation where the same section of a collective agreement is interpreted one way by an arbitrator seized of one set of facts, and another way by another arbitrator seized of a different set of facts. This would be a situation where the same indivisible Fund would be said to contain a certain amount of money according to one arbitrator, and a different amount of money according to another. Thus, the inconsistency that would plague the respondent's claim is not the kind of inconsistency that troubles courts but still gives litigants clear guidance; it is the kind of inconsistency that purports to resolve *the same, singular claim* in different ways. There is no way of reconciling contradictory orders like this.

An arbitrator faced with deciding the respondent's claim would therefore be confronted with a truly absurd situation. Because his/her jurisdiction would be restricted to the collective agreement before him/her, his/her decision could only bind the persons affected by that collective agreement: *Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec v. Paquet (Collège d'enseignement général et professionnel régional de Lanaudière et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, section locale 8)*, [2005] Q.J. No. 678 (QL), 2005 QCCA 109, at paras. 38-40; s. 101 of the *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27. Yet, because his/her decision would determine the status of an indivisible Fund that affects parties beyond the collective agreement, his/her decision would effectively bind them as well — unless they chose to seek another

même demande — qui intéresse tous les bénéficiaires de la caisse de retraite mais ne peut être résolue que d'une façon — pourrait être tranchée différemment par plusieurs arbitres agissant chacun dans sa sphère de compétence.

Il me paraît utile de préciser que la situation n'a rien de commun avec celle où plusieurs arbitres donnent des interprétations différentes à une disposition législative, ni avec celle où plusieurs arbitres appliquent la même disposition législative différemment dans un contexte factuel similaire. La situation n'a même rien de commun avec celle où, dans des contextes factuels différents, deux arbitres ne donnent pas la même interprétation à la même clause d'une convention collective. En l'espèce, la situation serait plutôt la suivante : un arbitre pourrait décider que la caisse de retraite indivisible contient une certaine somme d'argent, alors qu'un autre arbitre conclurait que cette somme est différente. En conséquence, la contradiction qui entacherait la demande de l'intimé ne serait pas de celles qui, tout en déplaisant aux tribunaux, permettent tout de même aux parties au litige de savoir à quoi s'en tenir. C'est plutôt le type de contradiction par lequel *une seule et même demande* peut être résolue de manières différentes. Il est impossible de concilier des ordonnances contradictoires de cette nature.

Un arbitre devant statuer sur la demande de l'intimé se trouverait par conséquent dans une situation véritablement absurde. Sa compétence se limitant à la convention collective qui lui est soumise, seules les personnes visées par celle-ci seraient liées par sa décision : *Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec c. Paquet (Collège d'enseignement général et professionnel régional de Lanaudière et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, section locale 8)*, [2005] J.Q. n° 678 (QL), 2005 QCCA 109, par. 38-40; art. 101 du *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27. Pourtant, comme sa décision porterait sur une caisse de retraite indivisible qui intéresse des personnes non visées par la convention collective en question, sa décision lierait aussi dans les faits ces personnes — à moins qu'elles ne décident de demander à un autre arbitre de statuer

determination from another arbitrator, at which point the parties that the original arbitrator sought to bind would be thrust into limbo. This situation is made even worse by two additional facts. First, the appellant university would be a party to all these arbitrations, and thus would be legally bound by all of them. Second, without engaging in a thorough analysis of the applicable standard of review, I would expect that the arbitrators' decisions would be entitled to some deference: compare *Toronto (City) Board of Education v. O.S.S.T.F., District 15*, [1997] 1 S.C.R. 487, at paras. 34-40; *Toronto (City) v. C.U.P.E., Local 79*, [2003] 3 S.C.R. 77, 2003 SCC 63, at paras. 12-16; *Voice Construction Ltd. v. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 S.C.R. 609, 2004 SCC 23, at paras. 15-30. This means that mutually incompatible decisions that emerge from the arbitrators could not be reconciled on review so long as each one is reasonable (or, perhaps, so long as each one is not patently unreasonable).

95

With respect, I believe a proper application of *Weber* necessarily precludes such a result. By focussing on the essential character of the dispute, this Court established that a dispute can only be framed in one way, and jurisdiction is to be decided on that basis. No doubt, this exercise can be artificial at times: the respondent's claim implicates labour interests just as it implicates pension rights. But this exercise is nonetheless absolutely necessary. So long as the essential character of a dispute arises out of a collective agreement, the effect of any one arbitrator's decision can be confined to that collective agreement without giving rise to concerns about contradiction. But if "essential character" is given the broad meaning adopted by my colleague, such that the essential character of a single dispute can be said to arise out of many different sources simultaneously, with each yielding jurisdiction for different forums, the insight of *Weber* is defeated.

96

In my view, the absurd multiplicity of proceedings associated with the respondent's claim is

sur le litige, auquel cas les parties qui devaient être liées directement par la décision du premier arbitre seraient plongées dans l'incertitude. Deux autres faits rendent cette situation encore plus chaotique. Premièrement, l'université appelante serait partie à tous ces arbitrages et elle serait par conséquent liée par chacun d'eux. Deuxièmement, je serais enclin à penser, sans examiner à fond la question de la norme de contrôle applicable, que les décisions des arbitres commanderaient une certaine déférence : voir à titre comparatif *Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.E.S.O., district 15*, [1997] 1 R.C.S. 487, par. 34-40; *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, [2003] 3 R.C.S. 77, 2003 CSC 63, par. 12-16; *Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 R.C.S. 609, 2004 CSC 23, par. 15-30. Cela signifie que, dans le cadre d'un contrôle judiciaire, on ne pourrait concilier des décisions arbitrales contradictoires dans la mesure où chacune d'elles est raisonnable (ou encore, dans la mesure où chacune d'elles n'est pas manifestement déraisonnable).

Avec égards pour l'opinion contraire, j'estime qu'on ne saurait arriver à un tel résultat si on applique correctement l'arrêt *Weber*. Notre Cour a établi que, si on s'attache à l'essence d'un litige, celui-ci ne peut être caractérisé que d'une façon, sur la base de laquelle sera déterminée la compétence. Cette analyse peut certes, dans certains cas, être artificielle : la demande de l'intimé soulève des questions qui touchent à la fois les relations de travail et des droits au matière de pension. Mais elle n'en demeure pas moins incontournable. Pour autant que l'essence du litige résulte d'une convention collective, la décision d'un arbitre peut être restreinte à cette convention collective sans qu'il y ait lieu de se préoccuper d'éventuelles contradictions. Cependant, si on donne à la notion d'« essence » le sens large que mon collègue a retenu, de façon que l'essence d'un litige puisse être considérée comme découlant simultanément de plusieurs sources différentes, chacune d'elles servant d'assise à la compétence de différents organes décisionnels, on perd de vue l'éclairage apporté par l'arrêt *Weber*.

Selon moi, l'extravagante multiplicité de recours associée à la demande de l'intimé est signe que le

symptomatic of a misapplication of the *Weber* test. Bringing the claim in front of the Quebec Superior Court's inherent jurisdiction is the only way to avoid this result because it is the only solution that recognizes that the essential character of this dispute transcends any one collective agreement, and thus the exclusive jurisdiction of any labour arbitrator. It is the only principled and practical way for the respondent's claim to finally be resolved. At the same time, and for the same reason this claim escapes the labour arbitrator's exclusive jurisdiction in the first place, a decision by the Quebec Superior Court will not imperil any of the terms negotiated individually by any of the unions involved. Such matters remain the exclusive domain of the labour arbitrator.

In reaching this conclusion, I do not comment on whether the respondent's proposed class action should be certified as such. That is a matter for the Quebec Superior Court to decide. Accordingly, the possibility that some litigants may opt out of the class action and begin their own court proceedings is irrelevant at this stage. The respondent's claim may be argued individually, authorized as a class action, or joined with independent actions by other beneficiaries; it may even need to be resolved by an appellate court. But whichever of these options ultimately materializes, an application to the Quebec Superior Court is still the only procedure that offers the hope of conclusively settling how the appellant university should finance the Fund.

I also do not purport to decide whether the respondent has a "sufficient interest" to proceed with this claim independently of his union: see art. 55 of the *Code of Civil Procedure*, R.S.Q., c. C-25. This Court has only been asked to determine whether the Quebec Superior Court has jurisdiction. Now that this has been established, though, that court may still refuse to render judgment if it is not convinced of the sufficiency of the respondent's interest in the claim: see art. 462 of the *Code*

critère de l'arrêt *Weber* n'a pas été correctement appliqué. La seule façon d'éviter un tel résultat est de saisir du litige la Cour supérieure du Québec, en vertu de sa compétence inhérente; il s'agit en effet de la seule solution prenant en compte le fait que l'essence du litige transcende toute convention collective, et partant la compétence exclusive de tout arbitre de griefs. Sur le plan des principes comme sur le plan pratique, il n'y a pas d'autre façon de faire en sorte que la demande de l'intimé soit tranchée de manière définitive. En outre, et pour la même raison qui fait que la présente demande échappe à la compétence exclusive de l'arbitre de griefs, une décision de la Cour supérieure du Québec ne mettra en péril aucune des conditions négociées individuellement par l'un ou l'autre des syndicats concernés. De telles questions demeurent du ressort exclusif de l'arbitre de griefs.

En arrivant à cette conclusion, je ne me prononce pas sur la question de savoir si le recours collectif proposé par l'intimé devrait ou non être autorisé. Cette question relève de la Cour supérieure du Québec. Par conséquent, le fait que certains intéressés puissent se retirer du recours collectif pour exercer leur propre recours n'est pas pertinent à ce stade. La demande de l'intimé pourrait être plaidée individuellement, être autorisée comme recours collectif, ou être jointe à des actions indépendantes intentées par d'autres bénéficiaires; une cour d'appel pourrait même être appelée à statuer sur elle. Mais quelle que soit la manière dont les choses se déroulent, l'action engagée devant la Cour supérieure du Québec demeure le seul recours permettant d'espérer une décision définitive sur la façon dont l'université appelante devrait financer la caisse de retraite.

Je n'entends pas non plus me prononcer sur la question de savoir si l'intimé possède un « intérêt suffisant » pour exercer un recours indépendamment de son syndicat : voir l'art. 55 du *Code de procédure civile*, L.R.Q., ch. C-25. On a uniquement demandé à notre Cour de statuer sur la compétence de la Cour supérieure du Québec. Mais maintenant que cette compétence a été établie, la Cour supérieure peut encore refuser de se prononcer si elle n'est pas convaincue que l'intérêt de



*of Civil Procedure*. Again, any uncertainty concerning the answer to this question cannot serve to remove jurisdiction from the Quebec Superior Court. To the contrary, the Quebec Superior Court is the only forum vested with the jurisdiction to hear this claim whomever may be most suited to advance it.

##### 5. Conclusion

99 While a labour arbitrator enjoys exclusive jurisdiction over matters whose essential character arises out of the interpretation, application, administration or violation of a collective agreement, his/her exclusive jurisdiction does not extend beyond that point. Rather, in such a situation, the inherent jurisdiction of the superior court will be engaged. In the present appeal, the respondent's claim transcends the collective agreement binding him to the appellant university and directly implicates the Fund of which he is but one of many beneficiaries. The essential character of this dispute cannot be said to arise out of a collective agreement.

100 I would dismiss the appeal.

*Appeal allowed with costs, McLACHLIN C.J. and BASTARACHE and BINNIE JJ. dissenting.*

*Solicitors for the appellant/respondent Concordia University: Desjardins Ducharme Stein Monast, Montréal; Davies Ward Phillips & Vineberg, Montréal.*

*Solicitors for the respondent/appellant Concordia University Faculty Association: Keenan Lehrer, Montréal.*

*Solicitors for the respondent Richard Bisailon: Pépin & Roy, Montréal.*

l'intimé est suffisant : voir l'art. 462 du *Code de procédure civile*. Ici encore, toute incertitude relative à la réponse à cette question ne saurait être invoquée pour priver la Cour supérieure du Québec de sa compétence. Au contraire, la Cour supérieure du Québec est le seul tribunal pouvant connaître de la demande, et ce, quelle que soit la personne la mieux placée pour la plaider.

##### 5. Conclusion

Bien que l'arbitre de griefs ait compétence exclusive sur les litiges qui, dans leur essence, relèvent de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution d'une convention collective, là s'arrête cette compétence. Pour les autres litiges, c'est la compétence inhérente de la cour supérieure qui entre en jeu. Dans le présent pourvoi, la demande de l'intimé transcende la convention collective qui le lie à l'université appelante et elle touche directement la caisse de retraite dont il n'est qu'un bénéficiaire parmi d'autres. On ne saurait dire que l'essence du litige découle d'une convention collective.

Je rejeterais le pourvoi.

*Pourvoi accueilli avec dépens, la juge en chef McLACHLIN et les juges BASTARACHE et BINNIE sont dissidents.*

*Procureurs de l'appelante/intimée l'Université Concordia : Desjardins Ducharme Stein Monast, Montréal; Davies Ward Phillips & Vineberg, Montréal.*

*Procureurs de l'intimée/appelante l'Association des professeurs de l'Université Concordia : Keenan Lehrer, Montréal.*

*Procureurs de l'intimé Richard Bisailon : Pépin & Roy, Montréal.*