

Me GUY DESAUTELS

**LA COMPÉTENCE DES ARBITRES DE GRIEF
EN MATIÈRE DE RÉGIMES DE RETRAITE :
L'AFFAIRE *BISAILLON C. UNIVERSITÉ CONCORDIA*,
SES ANTÉCÉDENTS ET SES SUITES**

Le 24 avril 2010

TABLE DES MATIÈRES

	page
I) INTRODUCTION	1
II) L'ÉTAT DU DROIT EXISTANT AVANT L'ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME DANS <i>BISAILLON</i>	2
A) L'affaire <i>J. M. Asbestos</i> (Cour d'appel)	2
B) L'affaire <i>Produits Forestiers Canadien Pacifique</i>	4
1) En Cour supérieure	4
2) En Cour d'appel	5
C) L'affaire <i>Ville de Sainte-Foy</i> (Cour supérieure)	6
D) L'affaire Comité des fiduciaires du Régime de retraite AEM-AID (Cour d'appel)	7
E) L'affaire <i>Ville Mont-Royal</i> (Cour supérieure)	9
F) L'affaire <i>Allbright & Wilson</i> (Cour d'appel)	11
G) L'affaire <i>Laboratoires Abbott</i>	16
H) L'affaire <i>Bisaillon</i>	21
1) En Cour supérieure	21
2) En Cour d'appel	23
I) L'affaire <i>Société Asbestos</i>	25
1) En Cour supérieure	25
2) En Cour d'appel	29
L) L'affaire <i>Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec</i> (Cour d'appel)	31
M) L'affaire <i>Emerson</i> (Cour supérieure)	33
N) L'affaire <i>Hydro-Québec</i> (Cour d'appel)	37
O) L'affaire <i>Syndicat canadien des employés de bureau</i> (Cour supérieure)	41
III) L'ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME DANS <i>BISAILLON</i>	44
IV) LES SUITES DE L'ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME DANS <i>BISAILLON</i>	54

A)	L'affaire <i>Emerson</i> (Cour d'appel)	54
B)	L'affaire <i>Sobeys</i>	54
1)	En Cour supérieure	54
2)	En Cour d'appel	57
C)	L'affaire <i>City of Vancouver</i> (D.R. Munroe, Arbitrator)	61
D)	L'affaire <i>Université de Sherbrooke (no. 1)</i> (arbitre J.-P. Lussier)	66
E)	L'affaire <i>Scotsburn Dairy Group</i> (I. Christie, Arbitrator)	70
F)	L'affaire <i>Université de Sherbrooke (no. 2)</i> (arbitre J.-P. Lussier)	78
G)	L'affaire <i>Atlas Copco</i> (R. M. Brown, Arbitrator)	84
H)	L'affaire <i>Ville de Longueuil</i> (Cour supérieure)	87
I)	L'affaire <i>Université Laval</i> (Cour supérieure)	90
V)	CONCLUSION GÉNÉRALE	96
A)	Analyse de l'arrêt de la Cour suprême dans <i>Bisaillon</i>	97
1)	Sur le plan juridique	97
a)	Rien de nouveau sur les éléments se rattachant au point principal en litige	97
b)	Affaiblissement du lien de rattachement aux fins de conclure à l'incorporation par référence du régime de retraite dans la convention collective	104
2)	L'intérêt de cet arrêt réside ailleurs que sur le plan juridique	107
B)	La compétence matérielle de l'arbitre de grief en matière de régimes de retraite	108
1)	Les textes des conventions collectives tirés de l'échantillon recensé ayant été considérés comme incorporant par référence le régime de retraite dans la convention collective	108
2)	Une simple mention du régime de retraite dans la convention collective est-elle suffisante pour conclure à l'incorporation du premier dans la seconde ?	114
3)	L'antériorité chronologique du régime de retraite par rapport à la convention collective	118
4)	Les tentatives de qualification de l'essence du litige comme relevant du droit civil, du droit statutaire ou des droits et libertés de la personne	119
5)	La compétence résiduelle des tribunaux de droit commun lorsque l'arbitre de grief ne peut accorder la réparation recherchée	119
C)	La compétence personnelle de l'arbitre de grief en matière de régimes de retraite	120
1)	La compétence personnelle de l'arbitre de grief sur les retraités anciennement couverts par une convention collective	120
2)	La compétence personnelle de l'arbitre de grief sur les comités de retraite	124

I) INTRODUCTION

1. Le plan de cette présentation est le suivant : a) L'état du droit existant avant l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon* ; b) L'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon* ; c) Les suites de l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon* ; d) Conclusion générale. Il s'agit donc d'une présentation par ordre chronologique dont le pivot chronologique est l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon*.

2. Quant aux trois premières sections de ce plan, il s'agit essentiellement d'un travail de recension et d'analyse de la substance des jugements ou sentences arbitrales recensés en matière de régimes de retraite. Le lecteur y trouvera quelques notes ou commentaires de l'auteur mais, dans l'ensemble, c'est uniquement un travail de recension et d'analyse. Par contre, il trouvera notamment, pour chaque jugement ou sentence recensée, la procédure en vertu de laquelle le problème s'est posé, les parties impliquées, les textes pertinents de la convention collective, le raisonnement suivi par l'adjudicateur et le résultat de l'adjudication.

3. L'échantillon présenté, soit 27 jugements ou sentences arbitrales rendus dans 21 affaires différentes, n'est pas exhaustif, bien qu'on puisse prétendre qu'il est représentatif. Le choix des jugements ou sentences arbitrales s'est fait selon la méthodologie suivante.

4. Dans *Bisaillon*, la Cour suprême se penche sur certains jugements des tribunaux supérieurs du Québec en matière de compétence des arbitres de grief à l'égard des régimes de retraite, plus particulièrement sur des jugements de la Cour d'appel. La Cour suprême ne se penche sur aucune sentence arbitrale de grief dans cet arrêt. Donc, pour la première période chronologique, c'est-à-dire la période antérieure à l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon*, la méthodologie suivie fut, comme la Cour suprême l'a fait elle-même, d'analyser les jugements des tribunaux supérieurs du Québec ayant porté sur la compétence de l'arbitre de grief, tant ceux spécifiquement mentionnés par la Cour suprême dans *Bisaillon* que d'autres jugements des tribunaux supérieurs du Québec portant sur le même sujet.

5. Quant à la deuxième période chronologique, il s'agit du point chronologique pivot, c'est-à-dire de l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon*.

6. Quant à la troisième période chronologique, c'est-à-dire la période postérieure à l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon*, la méthodologie suivie fut de rechercher les jugements des tribunaux supérieurs ou les sentences arbitrales (rendus en matière de compétence des arbitres de grief à l'égard des régimes de retraite) qui mentionnaient l'arrêt *Bisaillon*.

7. Le travail de réflexion, lui-même fondé sur le travail de recension et d'analyse, se trouvera essentiellement dans la conclusion générale. Le plan de la conclusion générale est énoncé aux paragraphes 248-251 de ce texte. Ma présentation

d'aujourd'hui est constituée de cette conclusion générale, les trois premières sections étant simplement considérées comme la « matière première » de la conclusion générale.

II) L'ÉTAT DU DROIT EXISTANT AVANT L'ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME DANS BISAILLON

A) L'AFFAIRE JM ASBESTOS

8. Dans cette affaire *JM Asbestos*¹, le syndicat a déposé un grief individuel par lequel un certain Bisson réclame d'être considéré invalide conformément au « Plan de retraite modifié »². Le tribunal d'arbitrage de grief s'était reconnu compétent puisque l'employeur a déposé une requête sous l'article 846 du Code de procédure civile arguant que ledit tribunal n'avait pas compétence³. La Cour supérieure a accueilli la requête de l'employeur⁴ mais la Cour d'appel a accueilli l'appel du syndicat⁵.

9. L'article 22 de la convention collective se lisait comme suit :

ARTICLE 22

PLANS DE BÉNÉFICES

Les plans de bénéfices suivants déjà existants à la date de la signature de cette convention seront payés par l'employeur et maintenus en pleine vigueur pour sa durée.

- a) Assurance Accident-Maladie
- b) Assurance-Vie Groupe
- c) Hospitalisation et Frais Médicaux Majeurs
- d) Plan de Retraite Modifié

Commençant le 1^{er} février 1981, les bénéfices sous a) sont augmentés à soixante pour cent (60%) du salaire hebdomadaire de l'employé, qu'il aurait s'il était au travail. (60% de 40 heures au taux régulier, plus Cola, s'il y a lieu). La Compagnie consent à garantir la compensation d'un employé pour qui une réclamation pour bénéfices pour maladie et accident est justifiée par les procédures de grief ou d'arbitrage.

¹ *Le Syndicat national de l'amiante d'Asbestos et J.M. Asbestos*, le 15 avril 1986, AZ-86149057 (C.A.) ;

² Id., pp. 1-2 ;

³ Id., p. 1 ;

⁴ *JM Asbestos c. Me Jean-Paul Lemieux et als.*, le 27 février 1985, AZ-85149091 (C.S.), p. 15 ;

⁵ Op. cit., note 1, p. 6 ;

Le montant de prestation d'assurance-vie sous b) ci-dessus dépend sur le taux horaire de la classification permanente de l'employé selon ce qui suit:

Taux Horaire	Montant d'Assurance-Vie
(...)	(...)

Les bénéfices sous c) ci-dessus sont maintenus et la Compagnie défraie en entier les coûts à partir de la date de la signature de cette convention.

Pour les employés prenant leur retraite à partir du 1^{er} février 1981, les bénéfices sous d) ci-dessus sont de \$10.50 par mois pour chaque année de service et l'employé qui prend sa retraite à partir de 62 ans, selon les prévisions du régime, ne subit aucune perte actuarielle.

Pour les employés prenant leur retraite à partir du 1^{er} février 1982, les bénéfices sous d) ci-dessus sont portés de \$12.00 par mois pour chaque année de service.

Pour les employés prenant leur retraite à partir du 1^{er} février 1983, les bénéfices sous d) ci-dessus sont de \$13.00 par mois pour chaque année de service.

(e) Le salarié reconnu par la Compagnie comme invalide avant l'âge de 60 ans et accepté sous le régime de rente d'invalidité de la Compagnie, reçoit en totalité, dans un seul versement, le montant d'assurance-vie auquel il a droit selon le taux de salaire à la date de son acceptation au régime de rente d'invalidité.

(f) Assurance-Maladie – Extension

Au terme de la période de vingt-six (26) semaines compensées sous a) ci-dessus, une période additionnelle de vingt-six (26) semaines s'ajoute durant laquelle le salarié est compensé à cinquante pour cent (50%) de son salaire hebdomadaire qu'il aurait eu s'il avait été au travail. (50% de 40 heures au taux régulier plus Cola, s'il y a lieu). (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)⁶

10. La Cour d'appel prononce que « l'article 22 de la convention collective est l'article pertinent. Cet article fait beaucoup plus que garantir au Syndicat l'existence de certains plans de bénéfices ; il oblige la compagnie de les payer et de les maintenir en vigueur »⁷.

11. Elle ajoute que « certes, il est fait mention dans cet article 22 des "procédures de grief ou d'arbitrage" en ce qui concerne "une réclamation pour bénéfices pour

⁶ Id., pp. 2-3 ;

⁷ Id., p. 2 ;

maladie et accident“. Cela n'exclut pas, toutefois, le recours à ces mêmes procédures en ce qui concerne les autres plans »⁸.

12. Elle énonce que « l'article 22 a pour effet d'incorporer les plans de bénéfices à la convention collective. Les questions concernant l'interprétation, l'application, l'exécution, la prétendue violation de leurs termes sont donc assujetties à l'arbitrage »⁹.

13. Elle affirme que « il est à signaler, toutefois, que le régime de retraite est entré en vigueur longtemps avant la signature de la convention collective. Par son article 22, celle-ci a modifié les dispositions de celui-là en les transformant en obligations envers le Syndicat. L'interprétation, l'application, l'exécution, la prétendue violation de ces obligations deviennent matières à arbitrage »¹⁰.

B) L'AFFAIRE PRODUITS FORESTIERS CANADIEN PACIFIQUE

14. Le jugement de la Cour d'appel en cette affaire étant lapidaire, il faut se référer au jugement de la Cour supérieure pour prendre connaissance des textes en cause.

1) En Cour supérieure

15. Dans cette affaire¹¹, un groupe de salariés poursuivent leur employeur devant la Cour supérieure. Leur syndicat est mis en cause. L'employeur et le Syndicat adoptent la même position dans le cadre d'une requête en exception déclinatoire pour absence de compétence d'attribution de la Cour supérieure¹².

16. La disposition pertinente de la convention collective est son article 13.02, qui se lit :

Le régime de retraite des employés (1946) de "Produits Forestiers Canadien Pacifique Limitée" fait partie de la présente convention. Aucune portion dudit régime en ce qui concerne les parties signataires de cette convention, ne sera changée, amendée, suspendue ou discontinuée pendant la durée de ladite convention sauf du consentement mutuel des parties ou si la loi l'exige. (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)¹³

⁸ Id., pp. 3-4 ;

⁹ Id., p. 4 ;

¹⁰ Id., pp. 4-5 ;

¹¹ *Robert Adam et als. c. Produits forestiers Canadien Pacifique*, le 9 août 1993, AZ-93029107 (C.S.) ;

¹² Id., p. 6 ;

¹³ Id., p. 5 ;

17. Malgré le libellé dudit article 13.02 de la convention collective, l'employeur amende unilatéralement le régime de retraite en remplaçant la règle des 75 points (le droit de prendre une retraite anticipée sans pénalité actuarielle lorsque les années de participation et l'âge du salarié totalisent 75) par la règle des 80 points¹⁴.

18. Les demandeurs prétendent que la façon d'agir de l'employeur a avantage injustement d'autres syndiqués en contravention de la Charte québécoise et réclament le droit à la prestation de retraite anticipée ainsi que des dommages¹⁵.

19. L'argument principal des demandeurs à l'encontre de la requête en exception déclinatoire est que la poursuite est intentée en vertu de la Charte québécoise et que la Cour supérieure est dès lors investie de la compétence nécessaire¹⁶.

20. La Cour supérieure tient que la discrimination relève aussi de la compétence de l'arbitre et accueille la requête en exception déclinatoire¹⁷.

2) En Cour d'appel

21. La Cour d'appel¹⁸ confirme le jugement de la Cour supérieure en trois considérants lapidaires :

CONSIDÉRANT que le régime de retraite est partie de la convention collective (article 13.02) ;

CONSIDÉRANT que le recours des appelants vise à leur procurer des avantages reliés au régime de retraite ;

CONSIDÉRANT que seul un arbitre a compétence en la matière¹⁹ ;

22. On ne peut dire que cette affaire présentait un haut niveau de complexité, vu le libellé clair de l'article 13.02 de la convention collective.

¹⁴ Ibid. ;

¹⁵ Ibid. ;

¹⁶ Id., p. 7 ;

¹⁷ Id., pp. 7-9 ;

¹⁸ *Robert Adam et als. c. Produits forestiers Canadien Pacifique*, le 11 février 1994, AZ-94021228 (C.A.) ;

¹⁹ Id., p. 2 ;

C) L'AFFAIRE VILLE DE SAINTE-FOY

23. Dans cette affaire²⁰, le Syndicat des employés manuels de la Ville de Sainte-Foy présente une requête pour jugement déclaratoire devant la Cour supérieure recherchant une déclaration à l'effet que l'affectation du surplus disponible soit faite d'une certaine manière²¹, c'est-à-dire de l'une ou l'autre des deux manières suivantes : ou bien une indexation des rentes des retraités, une amélioration des rentes avant 1977 et une réduction actuarielle plus petite qu'antérieurement pour les retraites anticipées ou bien l'élimination de l'intégration à partir de 65 ans (certains régimes prévoient une diminution des prestations à compter de l'âge de 65 ans, l'idée étant que cette diminution sera comblée par les régimes publics, tel le Régime de rentes du Québec) et l'octroi d'une prestation de raccordement²². Comme on le voit, les utilisations de surplus envisagées ne comprennent aucunement des congés de contributions pour la Ville.

24. L'article 21 de la convention collective, intitulé « Régime de retraite » (qui est en fait le Règlement 3139 de la Ville), se lit :

La contribution de l'Employeur aux fonds de pension des employés est celle qui est prévue à l'article 6.2 du règlement 3139 et ses amendements régissant le régime de rentes des employés et continue de s'appliquer.²³ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

25. Faisant référence à un argument du Syndicat fondé sur le texte du régime de retraite, la Cour supérieure écrit que « cette proposition semble indiquer que l'on voudrait que la Cour considère qu'il s'agit d'un "contrat de nature purement civile" alors que le régime de retraite doit son existence au Règlement 3139 de la Ville tel qu'amendé ; ce règlement est incorporé à la convention collective des employés manuels par l'article 21 de cette convention en ce qui concerne la contribution de la Ville et il est admis que cette contribution fait partie de la rémunération des employés manuels »²⁴ (les soulignements sont de l'auteur de ce texte).

26. La Cour ajoute que « le débat entre les parties en est un découlant de la convention collective régissant les relations du Syndicat-requérant et la ville de Sainte-Foy »²⁵.

²⁰ *Syndicat des employés manuels de la Ville de Sainte-Foy, section locale 2360 du S.C.F.P. c. Ville de Sainte-Foy*, le 5 janvier 1998, REJB 1998-04218 (C.S.) ;

²¹ Id., par. 1 ;

²² Id., par. 5 ;

²³ Id., par. 3 (p. 2) ;

²⁴ Id., par. 19 (voir aussi par. 23) ;

²⁵ Id., par. 27 ;

27. Puisqu'il s'agit d'une requête pour jugement déclaratoire, la Cour analyse aussi l'utilité pratique que pourrait avoir une déclaration et conclut globalement que « comme une recommandation de la Cour aurait peu ou pas d'utilité, la Cour ne saurait faire telle recommandation, même si elle avait le pouvoir de le faire, ce qui n'est pas le cas, car dans les cas où un différend doit être soumis à l'arbitrage en vertu d'une convention collective, c'est ce moyen qui doit être utilisé »²⁶, en s'appuyant sur *St. Anne Nackawick et Weber*²⁷.

28. La requête pour jugement déclaratoire est rejetée.

29. On peut penser que le libellé de l'article 21 de la convention collective portait seulement sur la contribution de l'employeur, qu'il n'y avait pas d'incorporation du régime de retraite dans la convention collective et qu'il n'y avait pas de corrélation entre la substance de l'article 21 de la convention collective et le problème d'affectation du surplus qui était en cause puisqu'aucun congé de contributions de la Ville n'était envisagé. En ce sens, on peut penser également que la Cour supérieure « étire » quelque peu le concept d'intégration d'un régime de retraite dans la convention collective.

D) L'AFFAIRE COMITÉ DES FIDUCIAIRES DU RÉGIME DE RETRAITE AEM-AID

30. Ni le jugement de la Cour supérieure²⁸ ni celui de la Cour d'appel²⁹ ne citent *in extenso* le texte de l'article 24 de la convention collective, une disposition revêtant de l'importance dans l'affaire sous étude. Le jugement de la Cour d'appel suffit à comprendre le problème qui se posait.

31. Les demandeurs sont des vérificateurs de cargaison au port de Québec. Représentés jusque là par l'Association internationale des débardeurs, section locale 1605, ils étaient liés par la convention collective intervenue entre cette Association et l'Association des employeurs maritimes (convention qui couvrait aussi les débardeurs du port de Montréal)³⁰.

32. Dans l'exercice de la compétence qui lui est conférée par l'article 34(1) du Code canadien du travail, le Conseil canadien des relations du travail a accueilli la requête du Syndicat canadien de la Fonction publique, section 3810, et l'a accrédité pour

²⁶ Id., par. 30 ;

²⁷ Id., par. 31 ;

²⁸ *Claude Duguay et als. c. Le Comité des fiduciaires du régime de retraite AEM-AID*, le 11 juin 1998, AZ-980291123 (C.S.) ;

²⁹ *Claude Duguay et als. c. Le Comité des fiduciaires du régime de retraite AEM-AID*, le 18 octobre 1999, REJB 1999-14791 (C.A.) ;

³⁰ Id., par. 4-5 ;

représenter les vérificateurs/demandeurs ; il a de plus désigné la Société des arrimeurs de Québec à titre de représentants des employeurs œuvrant au port de Québec et déclara que cette Société exercerait tous les droits et assumerait toutes les obligations d'un représentant patronal aux termes de l'article 34 du Code canadien³¹.

33. Peu après, le Comité des fiduciaires du régime de retraite a adopté la position que les vérificateurs/demandeurs avaient cessé de participer au plan de pension³² et que leur protection en vertu du régime d'assurance collective prendrait fin à une certaine date³³.

34. Les vérificateurs s'adressèrent alors à la Cour supérieure par voie d'action pour faire reconnaître leur droit de continuer à participer à la caisse de retraite administrée par le Comité des fiduciaires et de bénéficier des avantages de la police d'assurance collective³⁴.

35. Cette action civile est accueillie par une requête en exception déclinatoire alléguant que la Cour supérieure n'avait pas compétence pour se saisir du litige, lequel ne relèverait d'aucun tribunal instauré sous l'autorité législative du Québec³⁵.

36. L'article 24 de la convention collective est intitulé « Pension et Bien-être » ; le régime de pension administré par le Comité des fiduciaires doit son existence à cet article de la convention collective ; en vertu de l'article 24.03 de cette convention collective, le plan de sécurité sociale comprenant pension, assurance-vie, revenu en cas d'incapacité et bénéfices médicaux hospitaliers est administré conjointement par 10 fiduciaires, chaque partie en nommant cinq (5)³⁶.

37. La Cour d'appel énonce, puisque le désaccord existe entre les vérificateurs/demandeurs et le Comité des fiduciaires plutôt qu'entre eux-mêmes et leurs employeurs (ou la Société des arrimeurs de Québec, représentant patronal), que la procédure de grief semble sans objet :

18 Il me paraît évident que si les Vérificateurs avaient été avisés par le Comité, avant les décisions P-1 et P-4 du Conseil que leur participation au plan de pension prenait fin, de même que leur droit aux bénéfices de l'assurance collective, le recours au grief était l'unique voie procédurale pour contester cette décision qui les privait de droits prévus par la convention collective.

³¹ Id., par. 6 ;

³² Id., par. 10 ;

³³ Id., par. 11 ;

³⁴ Id., par. 12 ;

³⁵ Id., par. 13 ;

³⁶ Id., par. 15 ;

19 Je tiens que la situation n'a pas véritablement changé depuis les décisions du Conseil. Si un désaccord survient entre eux et leur employeur relativement à un bénéfice découlant de l'application de la Convention, la procédure de grief s'impose.

20 Le cas sous étude a cette particularité que la convention collective n'est pas signée par les employeurs des vérificateurs, mais par l'association patronale qui représentaient ceux-ci. La Société des Arrimeurs de Québec Inc. a maintenant pris la relève et, en vertu de la décision du Conseil, elle doit assumer toutes les obligations de l'association qu'elle a remplacée.

21 Il arrive cependant que les Vérificateurs n'ont pas de désaccord avec leurs employeurs ni avec la Société des Arrimeurs de Québec. Le désaccord existe entre eux et le Comité des Fiduciaires qui continue d'administrer le régime de sécurité sociale de la Convention P-2 qui lie toujours l'Association des employeurs maritimes et l'Association internationale des débardeurs, local 1605. C'est la même convention qui continue de s'appliquer à eux et qui lie maintenant leur représentant et la Société des Arrimeurs de Québec.

22 Il me paraît opportun de noter qu'en Cour supérieure, la Société des Arrimeurs soutenait le même point de vue que les Vérificateurs et appuyait leurs demandes. Elle a choisi de ne pas faire de plaidoirie devant nous, mais rien n'indique que sa position a changé. En l'absence de désaccord entre les Vérificateurs et leur employeur, et entre leur Syndicat et la Société des Arrimeurs, la procédure de grief me semble sans objet.³⁷ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

38. La Cour d'appel détermine que la compétence sur le litige revient au Conseil canadien des relations du travail aux termes de l'article 34 du Code canadien du travail³⁸.

39. Le jugement de la Cour d'appel dans l'affaire présentement analysée paraît constituer une autorité à l'effet que l'arbitre de grief tire notamment sa compétence d'un litige entre des salariés ou leur syndicat et l'employeur. Si le litige implique des salariés ou un syndicat et un comité de fiduciaires (ou un comité de retraite), l'arbitre de grief n'aurait pas compétence « personnelle » sur les fiduciaires ou les membres du comité de retraite.

E) L'AFFAIRE VILLE MONT-ROYAL

40. L'affaire *Ville Mont-Royal*³⁹ peut être considérée comme le proche aïeul de l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon*.

³⁷ Id., par. 18-22 ;

³⁸ Id., par. 23-29 ;

³⁹ *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2601 c. Ville Mont-Royal*, le 1^{er} octobre 1998, REJB 1998-08687 (C.S.) ;

41. La section locale 2601 du SCFP dépose une requête en autorisation de recours collectif pour le compte du groupe suivant :

Toutes les personnes physiques qui sont des participants, au sens de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (L.R.Q., c. R-15.1), au régime de rentes des employés de Ville Mont-Royal (enregistré à la Régie des rentes du Québec sous le numéro 22555).⁴⁰

42. Comme dans *Bisaillon*, le groupe comprend des salariés de plus d'une unité d'accréditation (cols blancs, cols bleus et pompiers)⁴¹. Il comprend aussi des retraités et des différés par le jeu de l'article 33 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, L.R.Q., c. R-15.1)⁴² (« Loi RCR »), loi à laquelle la description du groupe réfère. Il comprend aussi des cadres et des policiers désormais à l'emploi de la CUM⁴³.

43. Les dispositions pertinentes de la convention collective ne sont pas citées mais le jugement mentionne que « le Régime des rentes dont il est question en l'instance est prévu à la Convention collective des requérants, pompiers de la Ville intimée (art. 20.01 et 26.01, Annexe E de la Convention R-1 et le Règlement no 1352 de la Ville intimée) »⁴⁴.

44. La requête en autorisation de recours collectif est accueillie par une requête en exception déclinatoire⁴⁵.

⁴⁰ Id., par. 3 ;

⁴¹ Id., par. 6 ;

⁴² L'article 33 actuel de la Loi RCR se lit :

33. Le travailleur admissible à un régime de retraite en devient participant, selon la première éventualité:

1° dès qu'il y cotise ou que son employeur y cotise pour son compte;

2° dès qu'il satisfait aux conditions d'adhésion prévues au régime.

Il demeure participant jusqu'à ce que les droits qu'il acquiert au titre du régime soient acquittés, notamment au moyen d'un transfert dans un autre régime, par le remplacement de sa rente en application de l'article 92 ou par suite de sa terminaison.

Continue d'être participant au régime, le titulaire d'une rente garantie constituée directement auprès d'un assureur, autrement qu'en application de l'article 98, avec les droits accumulés au titre du régime. (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

⁴³ Op. cit., note 39, par. 21 ;

⁴⁴ Id., par. 5 ;

⁴⁵ Id., par. 4 ;

45. La Cour supérieure conclut que « la réclamation en l'instance entre les parties relève de l'interprétation, application, administration ou inexécution des conventions collectives susmentionnées: Elle constitue un grief au sens du Code du travail: le sujet en litige dans son essence, le Régime de rentes ou de pensions, est prévu à la convention collective: il en fait partie; ses termes constituent un engagement de la ville intimée de contribuer à un plan de retraite au bénéfice de ses employés; il s'agit donc d'un contrat bilatéral équivalent à une condition de travail »⁴⁶.

46. La Cour supérieure ne craint ni le « marasme judiciaire », ni les « décisions contradictoires » ni une « multiplicité de recours »⁴⁷. Dans *Bisaillon*, la Cour suprême se montera plus réservée sur ces points et reconnaîtra la possibilité que des problèmes pratiques surgissent du fait d'accorder compétence aux arbitres de grief lorsqu'un régime de retraite couvre des salariés appartenant à plus d'une unité d'accréditation.

47. Il est surprenant que ce jugement n'ait été mentionné dans aucun des jugements (de la Cour supérieure, de la Cour d'appel ou de la Cour suprême) dans *Bisaillon*.

F) L'AFFAIRE ALBRIGHT & WILSON

48. Dans cette affaire⁴⁸, le syndicat et des salariés individuels ont intenté une action en Cour supérieure⁴⁹. La Cour d'appel résume comme suit les questions en litige : « Le pourvoi soulève la question de savoir qui de l'arbitre de grief ou de la Cour supérieure a compétence pour décider si l'intimée doit verser 282 566\$ à la caisse de retraite des employés, somme représentant les congés de contribution qu'elle se serait octroyés unilatéralement à même les surplus du régime de retraite, de 1989 à 1996, et 45 578\$, représentant des frais d'administration (frais actuariels) non versés pour les années 1993, 1994 et 1995 »⁵⁰.

49. Contrairement aux dispositions du régime de retraite, les frais actuariels furent payés par la caisse du régime au lieu d'être payés par l'employeur⁵¹.

50. De plus, les dispositions du régime n'autorisaient pas l'employeur à s'octroyer des congés de contributions⁵².

⁴⁶ Id., par. 8 ;

⁴⁷ Id., par. 24 et 26 ;

⁴⁸ *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 480 et als. c. Albright & Wilson Amérique*, le 10 février 2000, REJB 2000-16426 (C.A.) ;

⁴⁹ Id., par. 9 ;

⁵⁰ Id., par. 5 ;

⁵¹ Id., par. 12 et 13 (cf. citation de l'article 12 du régime) ;

⁵² Id., par. 13-16 ;

51. La convention collective comprend certaines dispositions relatives aux plans de pension et d'assurance, notamment :

Article 9 - Assurance et Pension

9.01 a) La Compagnie continuera sa présente contribution au plan de pension, tout au long de cette entente. Aucun changement au plan ne sera fait sauf avec consentement mutuel des deux parties.

b) Les prévisions de base du plan de pension sont comme suit:

Adhésion: Obligatoire après (12) mois de service.

Contribution: 5% à compter du 15 mai 1995.

Pension normale:

A compter du 15 novembre 1995 la pension normale annuelle sera de 1.50% de la moyenne des gains des trois (3) meilleures années de créditées.

En vigueur le 1^{er} décembre 1988

Pleine pension gagnée à l'âge de 60 ans, à condition de (sic) l'employé a 25 ans ou plus d'ancienneté.

Option pré-retraite

Age de retraite sans réduction actuarielle (le critère de 85 ans "âge+service" doit être rencontré)

15 nov. 1994	15 nov. 1995	15 nov. 1996
59 ans	57 ans	55 ans

Un supplément de 200\$ par mois sera versé pour un maximum de un (1) an ou jusqu'à l'âge de 60 ans, selon la première éventualité.

Cette option sera valide jusqu'au 14 novembre 1997.

Assurance-maladie

La Compagnie assumera le coût total pour l'assurance-maladie (plan majeur) pour les retraités jusqu'à l'âge de 65 ans.

- Le taux d'intérêt des contributions de l'employé sera la moyenne annuelle de l'intérêt des banques sur un compte d'épargne sur lequel on ne peut tirer de chèques.

- Les employés absents de leur travail pour cause de maladie ou accident peuvent choisir de rembourser les contributions de pension non payées sur la formule de base suivante: l'employé remboursera 49% de la prime.

9.02 Au moins une fois l'an, la Compagnie fournira au Syndicat une copie de tout rapport financier ou autre ayant trait au régime qui lui auront été soumis par l'assureur.

9.03 Le Syndicat convient à ce que tout grief relatif au plan ne sera pas sujet à la procédure d'arbitrage. (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

52. La position du syndicat et des demandeurs individuels est résumée comme suit par la Cour d'appel : « Les appelants reconnaissent que les litiges résultant de la convention collective sont de la seule compétence de l'arbitre de grief. Ils soutiennent toutefois que le litige résulte ici d'une mésentente relative à l'interprétation et à l'application d'un article du régime législatif de retraite, soit l'article 43.1 de la *LRSR*⁵³, et que, dans ce contexte, il n'y a pas lieu de lui reconnaître une compétence exclusive, d'autant que l'article 9.03 de la convention collective stipule expressément que le régime de retraite n'est pas soumis à la procédure d'arbitrage »⁵⁴.

53. Sur la question de l'article 9.03 de la convention collective qui exclurait la compétence de l'arbitre de grief, la Cour d'appel est d'avis que l'exclusion de tout grief vise seulement le plan d'assurance et pas du tout le régime de retraite :

⁵³ La *Loi sur les régimes supplémentaires de rentes*, L.R.Q., c. R-17 (« Loi RSR ») a continué de s'appliquer partiellement même après que la Loi RCR fut entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1990. La Loi RSR est disparue le 1^{er} janvier 2001, date à laquelle la Loi RCR l'a totalement remplacée. L'article 43.1 de la Loi RSR se lisait :

43.1. À compter du 15 novembre 1988, il ne peut être versé à l'employeur aucune partie de l'actif de la caisse de retraite du régime. Cette interdiction n'a pas pour effet d'empêcher l'affectation de tout ou partie du solde de l'actif de la caisse de retraite, déterminé lors d'une évaluation actuarielle du régime, à l'acquittement de cotisations patronales; toutefois, dans l'éventualité où la loi viendrait à augmenter les crédits de rentes des participants, l'employeur dont les cotisations auront été ainsi acquittées sera tenu de verser à la caisse de retraite les sommes nécessaires au financement de cette augmentation et ce, jusqu'à concurrence des cotisations acquittées.

Malgré l'interdiction prévue au premier alinéa, le gouvernement peut, aux conditions qu'il fixe, autoriser le versement de tout ou partie du solde de l'actif de la caisse de retraite déterminé lors de la terminaison totale du régime à l'employeur qui y a droit, s'il est d'avis que, sans l'investissement de cette somme dans son entreprise, la survie de celle-ci pourrait être compromise et les emplois des participants, menacés. En outre, ce versement ne peut être autorisé que si l'employeur s'engage, dans l'éventualité où la loi viendrait à augmenter les crédits de rentes des participants, à restituer à la caisse de retraite les sommes ainsi versées qui seront nécessaires à l'acquittement de ces crédits de rentes. Les sommes dont le gouvernement a autorisé le versement en application du présent alinéa doivent être transmises à un fiduciaire qu'il désigne pour les détenir, les gérer et les verser conformément aux prescriptions du décret d'autorisation.

L'interdiction prévue au premier alinéa vaut aussi à l'égard de la partie de l'actif de la caisse de retraite à laquelle l'employeur a droit au titre d'un régime terminé avant le 15 novembre 1988 et qui, à cette date, ne lui a pas encore été versée; elle s'applique même aux instances en cours le 15 novembre 1988.

⁵⁴ Op. cit., note 48, par. 14 ;

31 Finalement, il reste à dire quelques mots de la clause 9.03 de la convention collective en vigueur lors de l'institution des procédures. Cette clause, insérée à l'article 9 «ASSURANCE ET PENSION» que je reproduisais plus haut énonce, dans sa formulation la plus récente (1994-1997):

Le Syndicat convient à ce que tout grief relatif au plan ne sera pas sujet à la procédure d'arbitrage.

32 Les appelants soutiennent que cette clause fait obstacle à tout grief qu'ils pourraient déposer en rapport avec le régime de retraite. L'intimée soutient au contraire que cette clause ne renvoie pas au régime de retraite, mais plutôt au plan d'assurance.

33 Le juge de première instance ne tranche pas la question, estimant qu'il appartiendra à l'arbitre de grief, dans l'exercice de ses pouvoirs, d'en décider. Cette position me semble conforme aux enseignements de notre Cour, notamment dans *Syndicat des travailleuses & travailleurs de la C.S.N. c. Verret* [1992] R.J.Q. 979 Que. C.A. (requêtes pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetées le 19 novembre 1992).

34 J'ajoute que, malgré l'ambiguïté de la rédaction de l'article 9.03, la position de l'intimée me semble plus fidèle à l'intention des parties que celle des appelants.

35 Le Régime de retraite prévoit, à l'article 12, troisième paragraphe (précité), que les membres insatisfaits des décisions du «Pension Committee» «may file a grievance as provided under the appropriate collective agreement». Par ailleurs, le Plan d'assurance prévoit son propre mécanisme de résolution des conflits, et notamment la mise en place d'un comité paritaire chargé de régler les problèmes qui peuvent opposer les employés à l'Administrateur du plan. Aux termes de l'article 6.11 du plan d'assurance, les décisions de ce comité paritaire «shall be binding on the parties».

36 Dans les circonstances, il paraît plus logique de conclure que l'article 9.03, inséré dans un chapitre qui traite à la fois d'assurance et de pension, vise le plan d'assurance et non le régime de retraite, que le contraire.⁵⁵ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

54. Sur la question de la compétence de la Cour supérieure ou de l'arbitre de grief sur le litige, la Cour d'appel prononce que le litige relève de la compétence exclusive de l'arbitre de grief puisque le régime de retraite est incorporé dans la convention collective et que le texte du régime de retraite contient lui-même des renvois exprès à la convention collective liant les parties, notamment son article 12 qui dispose que les salariés peuvent déposer un grief relatif au régime de retraite :

21 Le premier juge analyse ensuite la preuve documentaire qui lui a été remise pour conclure que les parties voulaient toutes deux, et ce, dès 1975, incorporer à la convention collective déjà existante toutes les dispositions, ainsi que les modifications à venir, du régime de retraite qu'elles instauraient alors. Leur différend actuel, portant sur le droit de l'employeur de cesser de contribuer au

55

Id., par. 31-36 ;

régime de retraite et de s'abstenir de payer les frais administratifs ou actuariels, relève donc expressément de la convention collective, puisque c'est à ce régime de retraite, qui en fait partie, que sont imposées à l'employeur les obligations auxquelles on lui reproche d'avoir manqué.

22 Les faits au dossier appuient la conclusion du juge de première instance et les appelants ne me convainquent pas d'une erreur de sa part à ce sujet.

23 En effet, dès la première négociation du régime de retraite, en 1974-1975, les parties renvoient au «régime de rente établi par une convention collective adopté le 15 novembre 1974» (m.a. 145). Le régime entre en vigueur le 1^{er} janvier 1975, alors que la convention collective 1974-1976 s'applique. Cette convention collective contient un article 9 «ASSURANCE ET PENSION»; à l'article 9.01, on lit:

La Compagnie continuera sa présente contribution au plan de pension, tout au long de cette convention.

24 Dans la convention collective 1977-1979, cet article 9.01 est modifié pour se lire ainsi:

La Compagnie continuera sa présente contribution au plan de pension, tout au long de cette entente. Aucun changement au plan ne sera fait sauf avec consentement mutuel des deux parties.

25 La formulation demeure inchangée dans toutes les conventions collectives subséquentes, 1979-1981, 1981-1983 (la numérotation devient alors 9.01 a)), 1984-1985, 1985-1988, 1988-1990, 1990-1992, 1992-1994 et 1994-1997.

26 Le Régime de retraite contient lui-même des renvois exprès à la convention collective liant les parties. L'article 10.1 stipule, dans sa version anglaise:

10.1 The Plan is subject to renewal or termination in accordance with the terms of the collective labour agreement or to amendment at any time as may be required by legislation. However, the Plan will continue from year to year unless either party gives notice to the other of its intention to change, discontinue or otherwise modify the Plan.

27 L'article 12, au troisième paragraphe, énonce :

Members who have a difference of opinion regarding the application of the pension agreement that is not settled by the Pension Committee may file a grievance as provided under the appropriate collective agreement.

28 Le juge de première instance avait donc raison, à mon avis, de conclure que le régime de retraite des appelants faisait partie de la convention collective. Il a également eu raison de conclure que le différend décrit dans l'action intentée par les appelants relevait, dans son essence, de l'interprétation de cette convention collective dont fait partie le régime de retraite.

29 En effet, le recours des appelants est fondé essentiellement sur les dispositions du Régime de retraite, singulièrement sur les articles 6.2 et 12 reproduits au paragraphe 13 de la Déclaration amendée du 27 mars 1998, que je citais précédemment. Les appelants invitent également le tribunal à examiner la conduite de l'intimée à la lumière des articles 43.1 LRSR et 60 LRCR.

30 Dans ce contexte, la compétence de l'arbitre de grief est exclusive.⁵⁶ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

55. La Cour d'appel confirme le jugement de la Cour supérieure qui avait accueilli la requête en exception déclinatoire de l'employeur.

G) L'AFFAIRE LABORATOIRES ABBOTT

56. Il s'agit de l'exercice d'un recours collectif en Cour supérieure⁵⁷, le représentant ayant déjà été autorisé à l'exercer, pour le compte du groupe suivant :

Toutes les personnes physiques qui sont des participants actifs, retraités, différés ou de toute autre catégorie de participants du Régime de retraite des employés de LES LABORATOIRES ABBOTT LIMITÉE connu sous le nom de "ABBOTT RETIREMENT INCOME PLAN".⁵⁸

57. Le groupe est formé des membres suivants :

16 Le régime de retraite en question concerne tous les employés de la défenderesse, qu'ils soient visés ou non par une convention collective de travail.

17 Les employés de la défenderesse sont répartis à travers le Canada. Certains sont ou ont été visés par une convention collective. D'autres n'ont jamais été régis par les conditions fixées à une convention collective. (...)

18 Il y a donc: 167 participants actifs régis par une convention collective 229 participants actifs non visés par un régime collectif de travail 76 participants retraités qui ont été visés par une convention collective 109 participants retraités qui n'ont jamais été régis par une convention collective de travail.⁵⁹ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

58. Le lien entre le régime de retraite et la convention collective est le suivant :

20 Le régime de retraite en question existe depuis 1945.

21 C'est en 1976 qu'est reconnue une unité d'accréditation.

22 C'est à partir de 1984 qu'apparaît à la convention collective une référence au régime de retraite.

23 La convention collective actuelle contient la clause suivante:

31.01 La compagnie maintiendra en vigueur un régime de retraite tel que décrit dans le sommaire explicatif des avantages sociaux.

⁵⁶ Id., par. 21-30 ;

⁵⁷ *Ronald Bourque c. Les Laboratoires Abbott*, le 14 mai 2001, REJB 2001-25120 (C.S.) ;

⁵⁸ Id., par. 9 ;

⁵⁹ Id., par. 16-18 ;

24 Le sommaire explicatif auquel renvoie la convention collective contient l'énoncé suivant quant à la contribution de l'employeur au financement de la caisse de retraite.

7. Combien la compagnie contribue-t-elle?

La compagnie verse les sommes qu'il faut pour que le fonds de retraite couvre les rentes à verser aux participants, rentes calculées selon l'exemple donné au numéro 9.⁶⁰ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

59. L'action en recours collectif est accueillie par une exception déclinatoire alléguant que la Cour supérieure n'a pas compétence et que c'est l'arbitre de grief qui est investi de la compétence requise sur le litige⁶¹.

60. L'article 1012 du Code de procédure civile permet la présentation d'un moyen préliminaire s'il est commun à une partie importante des membres du groupe et porte sur une question traitée collectivement. La Cour supérieure calcule que l'exception déclinatoire de l'employeur vise 40% des membres du groupe (c'est-à-dire les membres du groupe qui pourraient, le cas échéant, procéder par voie de grief). Elle conclut que 40% constitue une partie importante du groupe.⁶²

61. Comme l'exception déclinatoire vise une partie importante des membres du groupe, la Cour supérieure estime qu'elle doit la trancher.

62. La Cour supérieure énonce, au paragraphe 44 du jugement, que « la jurisprudence est abondante à considérer que la référence à un document externe, une annexe, un résumé des bénéfices ou tout autre document simplement mentionné dans la convention collective suffit à qualifier le litige comme relevant de la convention collective ».

63. Dans les paragraphes suivants du jugement, on voit que l'affirmation faite audit paragraphe 44 du jugement reposerait sur l'arrêt *Pilon* de la Cour d'appel de l'Ontario, la sentence arbitrale rendue dans l'affaire *Université Trent*, le jugement de la Cour d'appel dans *J.M. Asbestos* (déjà recensé aux par. 8-13 de ce texte), le jugement de la Cour d'appel dans *Albright & Wilson* (déjà recensé aux par. 48-55 de ce texte), le jugement de la Cour supérieure dans l'affaire *Ville Mont-Royal* (déjà recensé aux par. 40-47 de ce texte) et le jugement de la Cour supérieure dans *Ville de Sainte-Foy* (déjà recensé aux par. 23-29 de ce texte).

64. Dans la conclusion générale, il sera démontré que les autorités citées au soutien du paragraphe 44 ne soutiennent pas la substance dudit paragraphe 44.

⁶⁰ Id., par. 20-24 ;

⁶¹ Id., par. 2-3 ;

⁶² Id., par. 25-31 ;

65. Au paragraphe 57 du jugement la Cour énonce que « ainsi, lorsqu'un régime de retraite fait partie d'une convention collective, même par référence, mention incidente, annexe ou renvoi à un document externe, le recours des salariés visant à procurer des avantages liés au régime de retraite doit être référé à l'arbitre de griefs. L'étendue des avantages maintenus et l'étendue des obligations de l'employeur tombent sous l'application de la convention collective »⁶³.

66. Le seul fondement donné au soutien de cette affirmation est l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire *Produits forestiers Canadien Pacifique*.

67. Dans la conclusion générale, il sera démontré que cet arrêt ne soutient pas la substance dudit paragraphe 57 du jugement.

68. Les paragraphes 44 ou 57 du jugement de la Cour supérieure dans *Laboratoires Abbott* seront repris par la suite dans au moins trois (3) autres jugements : l'affaire *Emerson* (cf. par. 126 de ce texte, plus particulièrement au par. 76 de la citation insérée dans ledit paragraphe 126), l'affaire *Syndicat canadien des employés de bureau* (cf. par. 143 de ce texte, plus particulièrement aux paragraphes 19-20 de la citation insérée dans ledit paragraphe 143) et l'affaire *Sobeys* où le paragraphe 57 est cité textuellement et attribué... à la Cour suprême dans *Bisaillon* (cf. par. 172 de ce texte, plus particulièrement au paragraphe 5 de la citation insérée dans ledit paragraphe 172).

69. La Cour supérieure prononce ensuite sa conclusion à l'égard de l'espèce dont elle est saisie :

58 La jurisprudence est claire. Pour les salariés visés par l'unité d'accréditation, la question soumise au Tribunal par voie de recours collectif relève de l'arbitre de griefs.

59 Même si le litige, dans son «essence», sera consacré aux calculs des contributions faites et à faire, à l'interprétation des clauses des différents régimes de retraite mis en place et à la légalité des amendements qui y ont été faits, le Tribunal est d'avis que la création, dans la convention collective, d'une obligation pour l'employeur de maintenir en vigueur un régime de retraite et, en renvoyant au sommaire explicatif, l'obligation pour l'employeur de contribuer des sommes au régime font de cette matière un litige mettant en jeu l'application de la convention collective et, par conséquent, relevant de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs à l'exclusion de la Cour supérieure.

69 Le demandeur Ronald Bourque et tous les autres employés visés par l'unité de négociation et la convention collective doivent s'adresser à l'arbitre de griefs pour faire déterminer la question soulevée.

70 Pour la même raison, le demandeur Ronald Bourque ne peut être représentant de tous les membres du groupe. Étant un salarié au sens de la convention collective, il doit s'adresser à son syndicat pour que celui-ci exerce les droits résultant de la convention collective.

⁶³

Id., par. 57 ;

71 La véritable question que doit se poser le Tribunal est de savoir si le problème soumis peut faire l'objet d'un arbitrage. Si la question est arbitrable, alors l'arbitre est compétent.

72 L'examen de la convention collective fait voir que l'obligation de maintenir en vigueur un régime de retraite dont les contributions sont décrites au sommaire explicatif est une question qui doit être soumise à l'arbitre de griefs.⁶⁴ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

70. La Cour supérieure analyse ensuite la question de la compétence de l'arbitre de grief sur les retraités anciennement visés par une convention collective. Se fondant sur l'arrêt *Dayco* de la Cour suprême, elle conclut que l'arbitre de grief a compétence pour disposer d'un grief déposé par un syndicat au nom des retraités anciennement visés par une convention collective :

73 Qu'en est-il des participants qui ne sont plus employés et qui ne sont pas visés par la convention collective?

74 Cette question a été examinée par la Cour suprême du Canada dans *l'affaire Dayco (Canada) Ltd. v. C.A.W.* Dans cette affaire, il s'agissait plus particulièrement de savoir si, en matière de relations de travail, un arbitre était compétent pour entendre un grief après l'expiration de la convention collective et alors qu'aucune autre convention n'avait été conclue.

75 Le grief avait été déposé par le syndicat pour le bénéfice des employés retraités. Comme dans notre cas, le régime de pension avait été établi dans un document distinct, incorporé par renvoi dans la convention collective. L'employeur refusait de reconnaître ce grief parce qu'aucune convention collective n'était en vigueur au moment du dépôt du grief.

76 Sur l'arbitrabilité des griefs qui prennent naissance pendant la durée d'une convention collective, la Cour suprême conclut que les droits dont jouissent les salariés aux termes d'une convention collective peuvent survivre à celle-ci.

77 Sur l'acquisition du droit à des prestations de retraite promises dans une convention collective, la Cour suprême estime que ces droits peuvent être mis à exécution après la fin de la convention collective.

78 Enfin, la Cour suprême estime que les droits acquis en vertu d'une convention collective peuvent être exécutés au moyen d'un grief déposé par le syndicat au nom des retraités. Comme l'exprime l'auteur Robert P. Gagnon:

Dans la mesure où les droits réclamés trouvent leur fondement dans la convention collective, la compétence arbitrale demeure la règle, même à l'égard d'un ex-salarié.

79 En l'espèce, l'arbitre de griefs a donc aussi compétence pour disposer des droits des participants retraités autrefois bénéficiaires d'une convention collective.⁶⁵ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

⁶⁴ Id., par. 58-59 et 69-72 ;

⁶⁵ Id., par. 73-79 ;

71. Finalement, la Cour supérieure se penche sur la question de la compétence de l'arbitre de grief sur les participants actifs ou retraités du régime de retraite qui ne sont pas ou qui n'ont pas été couverts dans le passé par une convention collective. Sa réponse paraît être que l'arbitre de grief n'a pas compétence sur eux mais qu'ils vont tout de même profiter de la décision arbitrale, à supposer que l'arbitre donne raison au syndicat. La Cour s'exprime comme suit :

80 Qu'en est-il des participants actifs et retraités non visés par une convention collective. Ceux-ci, en principe, n'ont pas droit à la procédure de griefs.

81 Même si l'arrêt *Dayco* ne va pas aussi loin que de reconnaître le droit à des personnes non visées par une quelconque convention collective de recourir à l'arbitrage de griefs, le Tribunal estime qu'il faut examiner la question du point de vue de l'«essence» du litige. L'objet du litige est de déterminer s'il y a illégalité dans les amendements au régime, s'il y a illégalité dans les congés de contribution que s'est accordé l'employeur et le cas échéant de déterminer le montant de la contribution additionnelle qui doit être versée par celui-ci. L'arbitre est compétent à entendre cette question et la réponse qu'il sera appelé à donner va profiter à toutes les catégories de bénéficiaires, sans distinction.⁶⁶

72. La Cour conclut que, dans l'espèce dont elle était saisie, « le terme "salarié" comprend ceux qui sont visés par la convention collective, ceux qui, avant leur retraite, ont été visés par une convention collective et, par extension, toutes les personnes dont les droits ont été consacrés dans une convention collective et qui bénéficient de l'obligation faite à l'employeur de maintenir en vigueur le régime de retraite »⁶⁷.

73. Elle ajoute qu'un tel litige ne peut être entendu que par un arbitre nommé en vertu de la convention collective⁶⁸.

74. La Cour supérieure accueille donc l'exception déclinatoire.

⁶⁶ Id., par. 80-81 ;

⁶⁷ Id., par. 83 ;

⁶⁸ Ibid.

H) L'AFFAIRE BISAILLON (EN COUR SUPÉRIEURE ET EN COUR D'APPEL)

75. Comme dans l'affaire *Ville Mont-Royal*, précitée, l'affaire *Bisaillon* met en cause un régime de retraite qui couvre des salariés appartenant à plusieurs unités d'accréditation. Comme dans *Ville Mont-Royal* également, il s'agit d'une requête en autorisation de recours collectif dont le groupe comprend des retraités, des différés ainsi que des cadres et des professionnels. Cette requête en autorisation de recours collectif est accueillie par une requête en exception déclinatoire.

1) En Cour supérieure

76. En Cour supérieure⁶⁹, les parties principales sont Richard Bisaillon, requérant en autorisation de recours collectif, l'Université Concordia à titre d'intimée et la Concordia University Faculty Association (« CUFA »), à titre d'intervenante et de requérante en exception déclinatoire, ladite requête en exception déclinatoire étant appuyée sans réserve par l'Université Concordia⁷⁰.

77. Le groupe proposé se lit ainsi :

Le requérant désire exercer un recours collectif pour le compte des personnes physiques faisant partie du groupe ci-après désigné, dont il est lui-même membre, à savoir: «TOUS LES MEMBRES DU PENSION PLAN FOR THE EMPLOYEES OF CONCORDIA UNIVERSITY (ci-après appelé le Régime de retraite)».⁷¹

78. Le groupe comprend des participants actifs appartenant à plusieurs unités de négociation différentes, des retraités, des différés ainsi que des cadres et des professionnels⁷². Par conséquent, des membres du groupe ne sont pas syndiqués.

79. La Cour note que « le régime de retraite de l'Université Concordia a une longue histoire. Il origine en 1963 alors que l'Université portait le nom de Sir George Williams University; puis Loyola College en 1973 établit aussi un régime de retraite. En 1974, Sir George Williams University et Loyola College ont fusionné pour devenir l'Université Concordia. À partir de 1977, l'Université Concordia a établi son régime de retraite qui lui est propre en préservant les droits acquis des deux autres universités et collèges »⁷³.

80. Bisaillon recherche l'autorisation d'exercer un recours collectif pour contester des congés de contributions pris par l'Université Concordia, des frais d'administration du

⁶⁹ *Richard Bisaillon c. Concordia University*, le 25 avril 2003, REJB 2003-40759 (C.S.) ;

⁷⁰ Id., par. 5 et 9 ;

⁷¹ Id., par. 10 ;

⁷² Id., par. 26-30 ;

⁷³ Id., par. 24 ;

régime imputés à la caisse de retraite plutôt que payés par l'Université ainsi que l'utilisation du surplus du régime aux fins de rationalisation administrative de l'Université⁷⁴.

81. Les textes pertinents des conventions collectives sont présentés comme suit dans le jugement :

32 Il est important de souligner que le régime de retraite de l'Université Concordia constitue un bénéfice «social» dans toutes les conventions collectives signées entre l'Université et ses salariés et ce, malgré de subtiles distinctions proposées par l'avocat du requérant Bisailon dans son analyse des bénéfices de chaque convention collective. Ainsi, la convention collective de CUFA énonce à l'article 41.04:

Members covered by this Agreement are entitled to participate in the Concordia University Benefits Program, in accordance with the terms contained therein, including:

a) Pension plan for employees of Concordia University;

33 Par contre, dans la convention collective de CUPFA (celle à laquelle appartient monsieur Bisailon) (convention 1997-2002), la clause 15.03 énonce:

Pension Plan: The employer agrees to maintain the Pension Plan currently in use for employees at the coverage and benefits levels and under the terms and conditions set by the Pension Committee and the Board of Governors.

34 En 1997, le requérant Bisailon appartenait au syndicat :«Concordia University Union of Support Staff-Technical Sector» (CSN) (CUUSST)» dans laquelle convention l'on retrouvait à l'article 32.01 et à l'article 32.02 les dispositions suivantes:

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:

- 1) Life Insurance;
- 2) Health Insurance;
- 3) Salary Insurance;
- 4) Pension Plan.»

35 Cette convention collective était en vigueur jusqu'au 31 mai 2002.

⁷⁴

Id., par. 11-19 ;

36 Dans la convention antérieure des mêmes salariés, l'article 32.01 énonçait plus succinctement les bénéfices auxquels les salariés avaient droit, dans les termes suivants:

Employees covered by the collective agreement are eligible for the University Benefits Program, in accordance with the conditions stipulated therein. (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

82. La requête en autorisation de recours collectif est accueillie par une requête en exception déclinatoire présentée par la CUFA⁷⁵. S'appuyant principalement sur le jugement rendu dans *Laboratoires Abbott*⁷⁶ et dans une moindre mesure sur les jugements rendus dans *Albright & Wilson*⁷⁷ et dans *Produits forestiers Canadien Pacifique*⁷⁸, tous déjà mentionnés et analysés précédemment dans ce texte, la Cour conclut que les conventions collectives incorporent le régime de retraite à titre de bénéfice social soit par référence soit directement⁷⁹.

83. Étant couvert par une convention collective, Bisailon n'a pas de droit individuel distinct de ceux prévus à la convention collective ; c'est l'arbitre de grief prévu à la convention collective qui a la compétence d'entendre les griefs résultant de l'application ou de l'interprétation des diverses clauses de la convention collective⁸⁰.

84. La Cour supérieure accueille la requête en exception déclinatoire⁸¹.

2) En Cour d'appel

85. La Cour d'appel voit les choses différemment⁸².

86. Elle commence par poser le problème comme suit :

3 Cet appel soulève la seule question de savoir quelle est l'essence du litige faisant l'objet du recours collectif en cause;

4 Si le litige relève, par son essence, de la compétence de l'arbitre de griefs, le jugement est bien fondé et il n'y a pas lieu pour la Cour d'intervenir;

⁷⁵ Id., par. 5, 9 et 41-44 ;

⁷⁶ Id., par. 48-61 ;

⁷⁷ Id., par. 83-86 ;

⁷⁸ Id., par. 89 ;

⁷⁹ Id., par. 39-40 ;

⁸⁰ Id., par. 62, 71 et 92 ;

⁸¹ Id., par. 95-96 ;

⁸² *Richard Bisailon c. Université Concordia*, le 31 mars 2004, REJB 2004-60095 (C.A.) ;

5 Si, par contre, le litige ne relève pas de la compétence de l'arbitre de griefs mais de la Cour supérieure, le jugement est mal fondé et il y a lieu d'accueillir l'appel;⁸³

87. La Cour d'appel note que l'objet du litige n'a rien à voir avec la convention collective à laquelle est partie l'intervenante (soit la CUFA, qui est également la requérante en exception déclinatoire) ; l'objet du litige origine plutôt de l'interprétation à donner au régime de retraite, régime basé sur un contrat innommé, qui a sa propre existence en dehors de toute convention collective ; ce régime a été constitué à l'origine par l'Université Sir George Williams, le 1^{er} janvier 1963, au bénéfice de tous ses employés éligibles⁸⁴.

88. Les bénéficiaires du régime sont non seulement les employés de l'Université faisant partie du syndicat intervenant (la CUFA, toujours) mais aussi ses employés faisant partie de huit (8) autres syndicats et environ trois cent cinquante employés qui ne sont pas syndiqués⁸⁵.

89. Dans un tel contexte, un arbitre de grief n'a manifestement pas la compétence requise pour trancher les questions en litige à l'égard de tous les membres du groupe visé par le recours collectif⁸⁶. L'arbitre de grief n'a aucune compétence pour entendre les réclamations des personnes non couvertes par une convention collective, notamment de celles qui ne sont pas syndiquées, et pour lier celles-ci par sa sentence⁸⁷.

90. Les questions en litige ne trouvent pas réponse dans le contenu des conventions collectives⁸⁸.

91. La compétence de l'arbitre en est une d'attribution alors que celle de la Cour supérieure est en principe générale et, surtout, résiduelle⁸⁹.

92. Ici, le risque est manifestement celui d'un chaos créé par d'éventuelles décisions contradictoires sur la légalité des divers actes posés dans l'administration du régime de retraite⁹⁰.

⁸³ Id., par. 3-5 ;

⁸⁴ Id., par. 10 ;

⁸⁵ Id., par. 11 ;

⁸⁶ Id., par. 12 ;

⁸⁷ Id., par. 14 ;

⁸⁸ Id., par. 13 ;

⁸⁹ Id., par. 15 ;

⁹⁰ Id., par. 16 ;

93. Il y a lieu de conclure que l'essence du litige favorise l'exercice par la Cour supérieure de sa compétence résiduelle, d'autant plus qu'elle jouit d'une compétence exclusive pour entendre un recours collectif en vertu de l'article 1000 du Code de procédure civile⁹¹.

94. La Cour d'appel distingue le cas d'espèce devant elle d'avec l'affaire *Albright & Wilson*, déjà mentionnée et analysée en ce texte, puisque, dans cette affaire-là, le régime de retraite avait été négocié entre un employeur et un seul syndicat au bénéfice des membres de l'unité de négociation, d'autant que la convention collective contenait des dispositions traitant spécifiquement des questions en litige ; tel n'est pas le cas dans la présente affaire⁹².

I) **L'AFFAIRE SOCIÉTÉ ASBESTOS**

95. Il s'agit d'une affaire où l'employeur n'est pas poursuivi à titre d'employeur mais ès qualités d'administrateur fiduciaire du régime de retraite. Le problème soulevé nécessite de déterminer si un arbitre de grief a compétence sur l'employeur ès qualités d'administrateur fiduciaire du régime de retraite. L'affaire s'est rendue en Cour d'appel.

1) **En Cour supérieure**⁹³

96. Il s'agit d'une requête en autorisation de recours collectif où le requérant Lacroix veut poursuivre Société Asbestos ès qualités d'administrateur du régime de retraite et ce, au nom des participants et bénéficiaires du régime dont la terminaison a été prononcée le 30 juin 1986⁹⁴. Société Asbestos agissait à titre de comité de retraite⁹⁵.

97. La convention collective contient un article 30.04 qui se lit :

Les régimes d'assurance-vie, d'indemnité hebdomadaire en cas d'accident et de maladie, de frais hospitaliers et médicaux, ainsi que le régime de retraite, font partie de la présente Convention. Aux fins d'interprétation et d'application de ces régimes, les polices maîtresses officielles et les dispositions du régime de retraite déposées à la régie des rentes du Québec prévaudront sur tout autre texte.

Les conventions collectives conclues subséquemment contiennent une disposition au même effet, tel qu'il appert des conventions collectives entrées en

⁹¹ Ibid. ;

⁹² Id., par. 18 ;

⁹³ *Charles Lacroix c. Société Asbestos ès qualités d'administrateur du régime de retraite*, le 18 décembre 2003, REJB 2003-52080 (C.S.) ;

⁹⁴ Id., par. 3 ;

⁹⁵ Id., par. 40 ;

*vigueur le 15 mai 1980, le 15 mai 1983 et le 20 octobre 1985 (Pièce R-3).*⁹⁶ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

98. S'appuyant principalement sur cette disposition, l'employeur présente une exception déclinatoire à l'effet que seul l'arbitre de grief dispose de la compétence pour trancher le litige⁹⁷.

99. L'essentiel de l'argumentation de Lacroix sur la requête en exception déclinatoire « est qu'il faut faire une distinction entre le fait que des sommes doivent entrer (cotisations de l'employeur) ou sortir du fonds de retraite (prestations aux bénéficiaires) et dont la détermination des montants appelle l'interprétation et l'application de la convention collective, d'un problème qui concerne strictement l'administration du patrimoine fiduciaire qui pour sa part appelle essentiellement l'interprétation et l'application des dispositions pertinentes du Code civil sur les devoirs et obligations du fiduciaire »⁹⁸.

100. Tel que souligné, la terminaison du régime de retraite a été prononcée en date du 30 juin 1986. En novembre 1985, les sommes accumulées dans la caisse de retraite et placées dans des fonds d'obligations, d'actions et d'hypothèques ont été transférées dans un fonds du marché monétaire⁹⁹, ce qui vise à protéger le capital d'une caisse dans le contexte d'une terminaison.

101. Bien que terminé en date du 30 juin 1986, la caisse du régime n'a pas été liquidée puisque le surplus d'actif faisait, toujours en 2003, l'objet d'un arbitrage conformément aux dispositions de la Loi RCR¹⁰⁰.

102. Lacroix ne s'en prend pas à la décision prise par Société Asbestos en novembre 1985 de transférer l'actif de la caisse dans le marché monétaire mais, vu le long délai écoulé (de l'ordre de 16-17 ans), de ne pas avoir réexaminé ou réévalué cette décision par la suite, occasionnant selon lui une perte de quelques millions de dollars à la caisse de retraite¹⁰¹.

103. Selon la Cour supérieure, l'essence du litige touche au rôle de Société Asbestos à titre d'administrateur du régime et de responsable des placements :

25 Ce qui oppose les parties, c'est davantage ce qui a été fait ou aurait dû être fait par S.A.L. en sa qualité d'administrateur du régime à compter du 1^{er} décembre 1985 jusqu'à ce jour. C'est donc son administration à l'égard du

⁹⁶ Id., par. 7 et note infra-paginale no. 5 à laquelle renvoie ledit paragraphe 7 ;

⁹⁷ Id., par. 7 ;

⁹⁸ Id., par. 10 ;

⁹⁹ Id., par. 4 ;

¹⁰⁰ Id., par. 3 ;

¹⁰¹ Id., par. 4 ;

rendement des sommes investies au cours de cette période et par conséquent de la capitalisation du régime qui est en cause.

26 Le litige porte donc «*essentiellement*» sur les actes posés par S.A.L. ou l'omission d'avoir posé certains actes en sa qualité d'administrateur du régime. Quoique le fondement des questions juridiques que soulève ce litige n'a pas à être pris en considération, l'on constate tout de même qu'il s'agit strictement d'une action en dommages-intérêts mettant en cause la responsabilité civile de S.A.L. pour manquement à ses devoirs et obligations d'administrateur du bien d'autrui.

27 L'essence du litige précisée, il faut maintenant vérifier la convention collective qui comprend le régime de retraite afin de déterminer si le texte comporte des dispositions de nature à faire en sorte que le litige en résulte expressément ou implicitement.¹⁰²

104. Pour la Cour supérieure et à l'égard du régime de retraite, les obligations de l'employeur ès qualités d'administrateur fiduciaire sont différentes de celles assumées par lui à titre d'employeur¹⁰³.

105. L'affaire se compliquait du fait qu'un autre « fiduciaire », la compagnie Standard Life, était également poursuivi, ce qui posait la question de la compétence de l'arbitre de grief sur un tiers non partie à la convention collective :

43 Se pose alors une question qui n'est pas sans importance dans le contexte du présent litige. En effet, l'on peut à juste titre s'interroger sur le rôle respectif «*des fiduciaires*» à l'égard de la caisse de retraite et de leurs devoirs et obligations à l'égard des participants. L'un d'eux, la compagnie d'assurance Standard Life, mise en cause, dont les services ont été retenus par S.A.L., n'est certes pas partie à la convention collective et l'on ne peut lui imposer un arbitrage de la nature d'un grief dans lequel pourront être examinés son rôle et ses responsabilités à titre de fiduciaire désigné dans le régime de retraite par rapport aux rôle et responsabilités qui incombent à S.A.L., également fiduciaire.¹⁰⁴ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

106. La Cour se penche ensuite sur la question de l'intégration ou non dans la convention collective des dispositions du Code civil sur les devoirs et obligations du fiduciaire en raison de l'argumentation présentée par Lacroix à l'encontre de la requête en exception déclinatoire (cf. par. 99 de ce texte) et ce, à la lumière des arrêts de la Cour suprême dans *Isidore Gagnon*¹⁰⁵ et *Parry Sound*¹⁰⁶.

¹⁰² Id., par. 25-27 ;

¹⁰³ Id., par. 35-40 ;

¹⁰⁴ Id., par. 43 ;

¹⁰⁵ Id., par. 44 et note infra-paginale no. 25 à laquelle renvoie ledit paragraphe 44 ;

¹⁰⁶ Id., par. 45 et note infra-paginale no. 26 à laquelle renvoie ledit paragraphe 45 ;

107. La Cour conclut qu'une telle intégration étendrait considérablement la nature et la portée d'une convention collective qui est une entente portant seulement sur les conditions de travail, annihilerait la compétence résiduelle de la Cour supérieure pourtant reconnue par la Cour suprême et entraînerait que toute question fondée sur la relation d'emploi deviendrait ainsi arbitrable :

46 Peut-il en être de même des dispositions du Code civil du Québec relatives aux devoirs et obligations du fiduciaire?

47 Répondre affirmativement à cette question fait en sorte:

-D'étendre considérablement la nature et la portée d'une convention collective qui, rappelons-le, est *«une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou association d'employeurs»*;

- D'annihiler la réserve de la Cour suprême selon laquelle le modèle de la compétence exclusive n'a *«pas pour effet d'écarter complètement la compétence de droit commun de la Cour supérieure dans d'autres circonstances»*.

48 La notion de *«faits qui résultent expressément ou implicitement de la convention collective»* est une notion très large, surtout si l'on considère ce qui peut être *«implicite»*, et risque ainsi de faire en sorte qu'à partir du moment où il y a désaccord entre l'employeur et un employé, peu importe l'essence du litige, il devrait être soumis à un arbitre. Ainsi, à la limite, contrairement à l'enseignement de la Cour suprême, la seule existence d'une relation d'emploi aurait pour effet d'accorder à l'arbitre de grief une compétence exclusive sur quelque litige que ce soit, rendant ainsi inutile la démarche qu'elle propose par ailleurs.¹⁰⁷ (Les soulignements font partie du jugement de la Cour supérieure)

108. La Cour résume sa pensée comme suit :

49 Dans le présent cas:

-L'essence du litige concerne strictement les actes posés ou l'absence d'actes posés par S.A.L. en sa qualité d'administrateur du régime de retraite;

-On ne retrouve pas dans les dispositions de la convention collective de situations factuelles qui s'apparentent aux faits du litige;

-C'est donc en sa qualité d'administrateur du régime de retraite et de fiduciaire que l'employeur, S.A.L., est interpellé au présent litige;

-N'eut été de cette qualité de fiduciaire, la question de la compétence d'attribution n'aurait pu être soulevée;

-Il en résulte donc que seul le lien d'emploi fait en sorte que ce litige pourrait être soumis à l'arbitrage;

-Par ailleurs, le régime de retraite qualifie aussi une tierce personne de fiduciaire qui, peu importe à ce stade-ci quels sont précisément ses devoirs et ses

¹⁰⁷

Id., par. 46-48 ;

obligations, n'est certes pas sujet à l'arbitrage d'un arbitre de grief aux termes de la convention collective;

-Quant aux dispositions du Code civil portant sur les devoirs et obligations du fiduciaire, elles ne sont pas de la même nature que celles traitées par la Cour suprême et la Cour d'appel dans les arrêts précités qui reconnaissent aux employés des droits qui implicitement font partie de la convention collective.

50 En somme, si cette requête en exception déclinatoire devait être accueillie, ce serait essentiellement à cause du lien d'emploi et non parce que les faits du litige résultent expressément ou implicitement de la convention collective¹⁰⁸.
(Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

109. Société Asbestos argumentait également que le litige relevait de l'arbitre de grief en raison de l'article 27.08 de la convention collective mais, comme la Cour d'appel corrigera les développements de la Cour supérieure sur ce point (tout en arrivant au même résultat), il n'est pas nécessaire d'élaborer plus longuement sinon pour citer cette disposition :

27.8 Toute mésentente survenant entre la Compagnie et le Syndicat qui ne découlerait pas de l'interprétation ou de la prétendue infraction à l'un quelconque des articles de la convention sera soumise par écrit par l'une ou l'autre des deux parties à la Troisième Étape de la procédure de griefs.

110. Sur le tout, la Cour supérieure rejette la requête en exception déclinatoire.

2) En Cour d'appel¹⁰⁹

111. La Cour d'appel endosse totalement le raisonnement du juge de la Cour supérieure sur la question de savoir si l'essence du litige découle de la convention collective¹¹⁰.

112. Elle ajoute que la structure de la clause d'arbitrage dans la convention collective et les étapes y décrites ne se prêtent pas à l'examen des reproches qui sous-tendent le recours envisagé¹¹¹.

113. Quant à l'argument de Société Asbestos fondé sur l'article 27.08 de la convention collective (cf. par. 109 de ce texte), la Cour d'appel corrige les développements de la Cour supérieure sur ce point tout en arrivant au même résultat.

114. Elle commence par se demander si l'article 27.08 peut donner à l'arbitre de grief compétence sur ceux qui ne sont pas régis par la convention collective :

¹⁰⁸ Id., par. 49-50 ;

¹⁰⁹ *Société Asbestos c. Charles Lacroix*, le 7 septembre 2004, AZ-50268223 (C.A.) ;

¹¹⁰ Id., par. 29-31 ;

¹¹¹ Id., par. 32 ;

33 Il reste à présent l'analyse de l'argument subsidiaire de l'appelante. L'argument s'appuie sur l'article 27.8 de la convention collective. Cet article prévoit que toute mésentente entre la Compagnie et le Syndicat sera déférée à l'arbitrage. Or en l'espèce, ce n'est pas le syndicat qui intente le recours mais bien l'intimé à titre personnel. De plus, l'intimé ne représente pas uniquement les salariés régis par la convention collective au 30 juin 1986. Il importe donc de déterminer si une clause d'arbitrage insérée dans une convention collective peut lier un tiers qui n'est pas une partie à cette convention.

34 Les tribunaux québécois se sont déjà penchés sur cette question et ils acceptent, lorsque les circonstances l'exigent, d'imposer l'arbitrage même à des tiers qui ne sont pas partie à la convention. Mais il ne faut certainement pas considérer cette ouverture de nos tribunaux comme un principe. La prudence est de mise puisqu'il importe de respecter le principe établi de l'effet relatif des contrats. Car, malgré le régime particulier des conventions collectives de travail, la convention collective constitue quand même une entente entre des parties spécifiques.¹¹² (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

115. La Cour d'appel conclut que l'article 27.8 de la convention collective ne permet d'assujettir des tiers non régis par la convention collective à l'arbitrage de grief :

40 Sans se prononcer sur la validité d'une telle clause, il demeure que la clause stipule que l'Architecte, même s'il n'est pas partie au contrat entre l'Entrepreneur et le Propriétaire, doit se soumettre à l'arbitrage en cas de litige. Une telle clause ne figure pas dans la convention collective de la Société Asbestos. La convention collective de la Société Asbestos ne prévoit nullement l'assujettissement de tiers au processus d'arbitrage.

41 La décision dans *Bourque c. Laboratoires Abbott Ltée* est intéressante sur le sujet. La majorité des membres du groupe ne faisait pas partie de l'unité de négociation visée par la convention collective. Pourtant, la juge Laberge conclut que des tiers non visés par la convention collective peuvent être liés par une clause d'arbitrage. Deux remarques s'imposent à l'égard de ce jugement. Premièrement, il s'agissait d'un cas qui échappait à la Cour supérieure car l'essence du litige découlait de la convention collective. L'arbitre avait donc une compétence exclusive quant au litige. Tel n'est pas le cas en l'espèce. J'ai déjà conclu, pour les motifs exprimés ci-dessus, que «l'essence du litige» dans notre affaire ne découle pas de la convention collective. Deuxièmement, le tribunal conclut que la compétence de l'arbitre doit s'étendre exceptionnellement aux participants non visés par la convention collective en raison des droits que ceux-ci ont en vertu de la convention collective. Ainsi, l'assujettissement des tiers doit être considéré comme l'exception et non la règle.

42 Par ailleurs, il sied de préciser que l'article 27.8 de la convention collective constitue une clause de compétence élargie de l'arbitre. Robert P. Gagnon explique la portée d'une telle clause :

Au-delà de celle qui lui résulte de la Loi, la compétence de l'arbitre peut être élargie par la volonté des parties de lui déférer d'autres mésentes que des griefs légaux. Cette possibilité est envisagée par l'article 102 C.T.

¹¹²

Id., par. 33-34 ;

43 Il est important de tenir compte de cet élément dans l'appréciation des faits en l'espèce. Cette clause de compétence élargie de l'arbitre ne peut être utilisée pour lier un tiers à l'arbitrage, encore moins dans le cas présent où l'essence du litige ne découle pas de la convention collective. Pour ces raisons, je crois que le juge d'instance n'a pas erré lorsqu'il a écarté l'application de l'article 27.8 de la convention collective et je propose en conséquence de rejeter l'appel avec dépens.¹¹³ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

116. La Cour d'appel rejette l'appel et donc la requête en exception déclinatoire.

L) L'AFFAIRE ASSOCIATION PROVINCIALE DES RETRAITÉS D'HYDRO-QUÉBEC

117. Il s'agit d'un recours collectif exercé par l'Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec au nom d'un groupe comprenant tous les retraités du régime de retraite d'Hydro-Québec. L'affaire a été entendue sur le fond sans qu'aucune requête en exception déclinatoire n'ait été présentée. En ce sens, cette affaire est peu pertinente au sujet traité dans ce texte.

118. Toutefois, le jugement de la Cour d'appel¹¹⁴ a été souvent cité par la suite sur deux points : un régime de retraite fait partie des conditions de travail des salariés et un syndicat peut présenter un grief au nom de retraités qui étaient anciennement couverts par son unité d'accréditation.

119. Il convient donc de reproduire les extraits principaux de l'arrêt de la Cour d'appel sur ces deux points.

120. Quant au premier point, la Cour d'appel s'exprime comme suit :

39 De nos jours, le régime de retraite est une composante de la rémunération et des conditions de travail d'un salarié (*Cunningham c. Wheeler* [1994] 1 R.C.S. 359). Dans l'arrêt *Singer*, M. le juge LeBel, alors de la Cour, écrit à la p. 675 :

Quels que soient son mode de création et ses modalités, un régime de retraite est considéré comme un élément des conditions de travail de l'employé. Obligatoire ou facultative, la participation offerte constitue un élément de la contrepartie proposée à l'employé pour l'exécution de sa prestation de travail. Elle s'insère dans la relation de travail de l'employé.

Au même effet, voir Marcel Rivest et Guy Désautels, «Les exonérations de cotisations patronales dans les régimes de retraite privés après les arrêts *Air Products* et *Singer*», (1997) 57 R. du B. 47, p. 83 et 86-89 et la doctrine citée à la p. 87, note 84; Maxime Nasr, «Les surplus d'actif dans les caisses de retraite», [1997] R.E.J. 29, p. 50.

¹¹³ Id., par. 40-43 ;

¹¹⁴ *Association provinciale d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, le 10 mars 2005, EYB 2005-86493 (C.A.) ;

40 Ainsi, les salariés peuvent accepter une augmentation de salaire moindre si en même temps elle s'accompagne d'une suspension de leur contribution au régime de retraite. Ils peuvent aussi accepter que leur salaire ne soit pas majoré en échange de la possibilité de prendre une retraite cinq ans plus tôt. De même, ils sont libres de décider qu'un meilleur revenu actuel est préférable à une plus grande certitude concernant leurs prestations de retraite ou, en fait, à quelque prestation de retraite que ce soit.

41 En somme, la contrepartie que reçoivent les salariés pour leur travail se compose non seulement du salaire reçu, mais aussi des autres avantages en découlant, notamment le régime de retraite. Tous ces éléments forment un tout. Pour l'employeur, les contributions au régime de retraite constituent une partie du coût global de la main-d'oeuvre.¹¹⁵ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

121. Quant au second point la Cour d'appel s'exprime comme suit :

48 J'écarte la prétention de l'appelante qu'en vertu du *Code civil*, le consentement des retraités, à partir du moment où il y en a, était requis à toute modification du régime de retraite au motif qu'il s'agit d'un contrat auquel ils sont parties. En effet, pour ceux qui avaient été des participants syndiqués, les conditions de leur contrat de travail, incluant les prestations de retraite, qui étaient de nature collective, ne sont pas devenues à leur retraite un contrat individuel entre l'ex-employeur et chacun d'eux.

49 Il faut plutôt retenir qu'au moment de la retraite, les droits d'un participant syndiqué en vertu de la convention collective alors en vigueur se cristallisent quant à lui, la convention collective et les avantages y prévus, dont le régime de retraite, continuent de s'appliquer jusqu'à son décès, si cela a été ainsi convenu, et même après si la convention prévoit des avantages pour ses survivants. Dans l'arrêt Dayco, M. le juge Laforest écrit à la p. 274 :

Tant qu'un employé continue d'appartenir à une unité de négociation, il est soumis aux vicissitudes du processus de la négociation collective. Toutefois à la retraite, le travailleur sort de cette relation et, à ce moment-là, les droits qu'il a accumulés à titre d'employé se cristallisent sous une forme quelconque de droit «acquis» dont il bénéficie en qualité de retraité. Il est tout à fait possible que ce droit ne puissent être mis à exécution **que par** le truchement de l'action collective du syndicat au nom des retraités. Toutefois si tel est le cas, c'est en raison des particularités de fonctionnement de notre régime de droit du travail plutôt que d'un principe évident.

50 Cette convention collective qui survit quant aux retraités ne peut être amendée que par les parties à celle-ci, soit l'employeur et le syndicat. De plus, comme le reconnaît la Cour suprême dans *Dayco*, un amendement ne pourra avoir pour effet de réduire un droit acquis à une prestation de retraite dont le service a débuté, principe codifié à l'art. 21 L.R.C.R.

¹¹⁵

Id., par. 39-41 ;

51 Un amendement convenu entre le syndicat et l'employeur pourra cependant bonifier la prestation de retraite ou ajouter d'autres avantages, temporaires ou permanents, comme le précise l'arrêt *Dayco* à la p. 299 :

Même si les retraités sont exclus du processus de la négociation collective, les syndicats peuvent négocier en leur nom (et ils le font souvent).

En l'instance, c'est d'ailleurs ce qui est arrivé à deux reprises, la première fois quand il fut convenu d'amender le régime pour changer le mécanisme d'indexation, et la deuxième fois, lorsqu'il fut convenu de bonifier les prestations de retraite de 26 000 \$ et moins.

52 En d'autres mots, en vertu des règles de droit du travail actuelles, pour un ex-participant syndiqué, les avantages découlant du contrat de travail applicable à lui, dont ceux payables à la retraite, peuvent être bonifiés par des ententes entre l'ex-employeur et le syndicat représentant l'unité où il oeuvrait, mais non par des ententes entre l'ex-employeur et lui (individuellement ou regroupé avec d'autres dans une association mandatée à cette fin).

59 La Cour suprême ajoute que les droits acquis des retraités, qui étaient auparavant des participants syndiqués, sont protégés par le droit du syndicat de déposer un grief en leur nom (*Dayco*, p. 270). Pour les fins du pourvoi, j'accepte, sans le décider, que ces retraités puissent aussi poursuivre directement l'employeur ou le syndicat en cas d'atteinte à leurs droits acquis et j'oublie le fait que le recours collectif ait été dirigé contre l'intimée «és qualités de fiduciaire de la caisse de retraite» et non d'ex-employeur et cherche à faire supporter le coût de la réparation demandée par la caisse du régime et non par la personne à qui elle fait des reproches.¹¹⁶

M) L'AFFAIRE EMERSON (EN COUR SUPÉRIEURE)

122. En Cour supérieure¹¹⁷, il s'agit d'une requête de l'employeur en révision judiciaire d'une sentence arbitrale.

123. Dans sa requête en révision judiciaire, l'employeur prétend que l'arbitre n'avait pas compétence pour trancher le litige¹¹⁸.

124. Les textes pertinents de la convention collective sont les suivants :

64 Plus précisément, l'arbitre réfère notamment aux articles 26.1 et 26.2 et aux clauses 1.1, 11.1, 13.1, 13.2 et 13.3 de l'annexe B de la convention collective qui stipulent ceci :

26.1 La Compagnie offre un régime de retraite et d'autres avantages sociaux dont il est fait mention à l'annexe des pensions et avantages sociaux de la présente convention.

¹¹⁶ Id., par. 48-52 et 59 ;

¹¹⁷ *Emerson Electric c. Claude H. Foisy*, le 29 avril 2005, EYB 2005-89785 (C.S.) ;

¹¹⁸ Id., par. 24-26 ;

26.2 La Compagnie consent à ce que, durant toute la période de validité de la présente convention, aucune réduction ne soit apportée aux avantages sociaux accordés selon certains programmes actuellement en vigueur dans l'ensemble de la Compagnie, comme il est spécifié à l'annexe mentionnée ci-dessus.

ANNEXE «B» – PENSION ET AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

1. PRÉAMBULE

1.1 La présente Annexe, qui fait partie intégrante de la convention collective de travail (ci-après appelée «Convention»), précise les modifications apportées aux régimes applicables aux salariés en fonction pendant la durée de la Convention, le partage des frais inhérents ainsi que les modalités du maintien des régimes non contractuels de la Compagnie.

11. RÉGIME DE RETRAITE

11.1 La Compagnie continuera d'offrir le Régime de retraite négocié de Northern Telecom en vigueur le 31 décembre 1993 pendant la durée mentionnée au paragraphe 1.3 ci-dessus, sous réserve des modifications découlant des changements stipulés aux paragraphes 11.2 à 11.6 inclusivement décrits ci-dessous.

13. Généralités

13.1 La Compagnie fournira le(s) texte(s) des régimes dans les trois (3) mois (ou aussitôt que possible) après la signature de la Convention, pour révision et commentaires par le Syndicat. Les autres documents ci-après mentionnés seront fournis au moment opportun pour révision et commentaires par le Syndicat.

13.2 La Compagnie remettra au Syndicat des copies du texte des règlements administratifs, des brochures d'avantages sociaux et des textes approuvés et autorisés, traitant des régimes mentionnés aux paragraphes 2 à 12 de la présente Annexe.

13.3 La Compagnie remettra dans les meilleurs délais à tous les salariés une description abrégée des régimes d'avantages sociaux visés par la présente Annexe.¹¹⁹ (Les soulignements font partie du jugement de la Cour supérieure)

125. La Cour supérieure donne raison à l'arbitre de grief de s'être reconnu compétent à trancher le litige puisque, pour l'essentiel, la régime de retraite fait partie intégrante de la convention collective, qu'il comporte lui-même plusieurs références à la convention collective qui ne peuvent s'analyser ou se comprendre que par le biais d'une interrelation ou d'une interaction entre la convention collective et le régime de retraite et que le litige, dans son essence, concerne des conditions de travail des salariés :

65 Dans son analyse, au-delà de la référence spécifique au régime de retraite à l'article 26.1 de la convention, l'arbitre relève à bon droit que la clause 1.1 de

¹¹⁹

Id., par. 64 ;

l'annexe B intitulée « Pension et autres avantages sociaux » précise que celle-ci fait partie intégrante de la convention collective.

66 Il note tout aussi valablement que la clause 11.1 de cette même annexe B stipule que la compagnie continue d'offrir le régime de retraite **négocié** pendant la durée prévue à la clause 1.3.

67 Il ajoute enfin que le régime de retraite en tant que tel comporte plusieurs références à la convention collective, y compris des dispositions qui ne peuvent s'analyser ou se comprendre que par le biais d'une interrelation ou d'une interaction entre la convention collective et le régime de retraite.

68 L'arbitre en conclut qu'en l'espèce, il y a donc beaucoup plus qu'une simple référence au seul fait qu'Astec offre un régime de retraite à ses salariés.

69 En effet, non seulement l'annexe B est-elle intégrée à la convention collective et prévoit-elle le maintien du régime de retraite, mais en plus, le Syndicat est partie prenante à certaines modifications qui y sont directement apportées, comme en font foi les clauses 11.2 à 11.6 de l'annexe.

70 Il va de soi qu'aux yeux de l'arbitre, les avantages potentiels qui peuvent échoir aux salariés en vertu de cette annexe et de ce régime de retraite, dont l'article 6.1.2, touchent une de leurs conditions de travail. Il est d'ailleurs fort difficile de contester que les avantages d'un régime de retraite constituent en fait une composante essentielle de la rémunération globale des salariés.

71 Dans ce contexte, le Tribunal considère que l'arbitre a raison d'affirmer que le litige (qui porte sur l'application de la Règle du 55 à des situations particulières de fermetures, transferts ou restructurations) concerne justement, dans son essence, des conditions de travail qui, ici, découlent au moins implicitement de la convention collective.

72 On pourrait ajouter qu'il s'agit là d'un litige que le législateur a sans doute voulu être du ressort exclusif de l'arbitre compte tenu de sa nature, de son objet et des parties concernées.¹²⁰ (Les soulignements et les caractères gras sont de l'auteur de ce texte)

126. La Cour supérieure note ensuite que d'autres jugements [*J.M. Asbestos, Laboratoires Abbott (Bourque), Albright & Wilson*, tous déjà cités et analysés dans ce texte] ont conclu à l'incorporation du régime de retraite dans la convention collective sur le fondement de textes le rattachant moins fortement à la convention collective que ce n'est le cas dans l'espèce :

73 Cela dit, le raisonnement et la conclusion de l'arbitre s'appuient en plus sur un arrêt de la Cour d'appel dans *Syndicat national de l'amiante d'Asbestos c. J.M. Asbestos* et sur un jugement de la Cour supérieure dans *Bourque c. Laboratoires Abbott Ltée*.

74 Ainsi, dans l'arrêt *J.M. Asbestos*, la Cour d'appel conclut qu'un article de la convention collective qui se borne à énoncer que certains plans de bénéfices seront payés par l'employeur a pour effet d'incorporer ceux-ci à la convention collective. Partant, que les questions concernant leur interprétation, application,

¹²⁰

Id., par. 65-72 ;

exécution ou prétendue violation sont donc assujetties à la procédure d'arbitrage.

75 À juste titre, l'arbitre estime que les dispositions de la convention collective d'Astec vont plus loin que celles visées par cet arrêt.

76 Par ailleurs, dans le jugement rendu dans l'affaire *Bourque*, la juge Laberge conclut qu'une référence à une annexe est suffisante pour considérer que le litige relève de la convention collective. Elle souligne entre autres :

[44] La jurisprudence est abondante à considérer que la référence à un document externe, une annexe, un résumé des bénéfices ou tout autre document tout simplement mentionné dans la convention collective suffit à qualifier le litige comme relevant de la convention collective.

[...]

[57] Ainsi, lorsqu'un régime de retraite fait partie d'une convention collective, même par référence, mention incidente, annexe ou renvoi à un document externe, le recours des salariés visant à procurer des avantages liés au régime de retraite doit être référé à l'arbitre de griefs. L'étendue des avantages maintenus et l'étendue des obligations de l'employeur tombent sous l'application de la convention collective.

77 Encore une fois, l'analogie que l'arbitre tire de ce jugement s'applique tout à fait en l'espèce.

78 Ce n'est pas tout. On peut aussi mentionner au même effet un deuxième arrêt de la Cour d'appel, soit *Union internationale des employés professionnels et de bureau, local 480 c. Albright & Wilson Amérique*. Dans un contexte où la convention collective prévoit simplement que la compagnie maintiendra sa contribution au plan de pension, le juge Chamberland conclut néanmoins que celui-ci fait partie de la convention collective et que, dans son essence, le litige relève de l'interprétation de cette dernière, y compris pour ce qui concerne le régime de retraite.

79 Somme toute, la conclusion factuelle que l'arbitre dégage de son analyse s'appuie sur une jurisprudence pertinente.¹²¹ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

127. Quant au paragraphe 76 de la citation ci-dessus [*Laboratoires Abbott (Bourque)*], il est fort incertain qu'il soit bien fondé (cf. par. 307-328 de la conclusion générale de ce texte).

128. La Cour supérieure rejette la requête en révision judiciaire de l'employeur quant au défaut de compétence allégué de l'arbitre.

N) L'AFFAIRE HYDRO-QUÉBEC

¹²¹

Id., par. 73-79 ;

129. Hydro-Québec a présenté en Cour supérieure une requête en révision judiciaire de la sentence d'un arbitre de grief, qui a été rejetée. Elle en appelle de ce jugement devant la Cour d'appel¹²² au motif que l'arbitre n'avait pas compétence pour trancher le litige.

130. Le régime de retraite d'Hydro-Québec relève du pouvoir réglementaire de cette dernière ; la Loi sur Hydro-Québec prévoit qu'Hydro-Québec est autorisée à établir un régime de retraite pour ses employés¹²³.

131. La position d'Hydro-Québec contestant la compétence de l'arbitre de grief est que le régime de retraite ne doit aucunement son existence à la convention collective mais à la *Loi sur Hydro-Québec* et au décret d'adoption (par le gouvernement) de son Règlement 681 (qui contient les dispositions du régime de retraite) :

28 Hydro résume ainsi ses prétentions:

La Cour supérieure donne raison à l'arbitre d'avoir interpréter et appliqué exclusivement le Règlement 681 et certaines législations d'application générale en droit pour disposer du grief, jugeant le régime de retraite partie intégrante de la convention collective. Or, le régime de retraite ne doit aucunement son existence à la convention collective mais bien à la Loi sur Hydro-Québec et à l'adoption du Décret concernant le Règlement 681. Ce régime d'application générale aux employés de l'Appelante ne peut faire l'objet d'interprétation exclusive par l'arbitre de griefs sur ses modalités d'application. Le Mis en cause lui-même, dans sa sentence, a reconnu pourtant que le régime n'est pas établi par des dispositions de la convention collective.¹²⁴ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

132. La Cour d'appel note que cette conjoncture particulière n'empêche cependant pas Hydro-Québec de convenir avec ses employés de la nature des avantages qu'elle leur octroie au chapitre du régime de retraite¹²⁵.

133. Ainsi, les textes pertinents de la convention collective et de la lettre d'entente no. 14 sont présentés comme suit par la Cour d'appel :

11 C'est ainsi qu'en l'espèce, dans la convention collective en vigueur du 23 décembre 1995 au 17 décembre 2000, Hydro s'engage à ne pas modifier le régime de retraite en vigueur sans consulter la partie syndicale au préalable. Une lettre d'entente spécifique, celle portant le numéro 14, constate par ailleurs l'accord des parties pour que soient apportées certaines modifications au régime.

¹²² *Hydro-Québec c. Syndicat des techniciens-ne-s d'Hydro-Québec, section locale 957 (S.C.F.P.)*, le 14 juin 2005, EYB 2005-91734 (C.A.) ;

¹²³ *Id.*, par. 9 ;

¹²⁴ *Id.*, par. 28 ;

¹²⁵ *Id.*, par. 10 ;

12 Peu de temps avant que n'expire cette convention, Hydro et le Syndicat conviennent d'en prolonger la durée jusqu'au 31 décembre 2003. Dans le cadre d'une entente parallèle intitulée « réouverture salariale », Hydro et le syndicat prévoient des modifications à la lettre d'entente no 14. L'une d'entre elles porte sur des modalités de rachat de périodes de non-cotisation au régime. Il convient ici d'en reproduire les extraits pertinents, puisqu'ils sont au coeur du litige opposant les parties :

B) LETTRE D'ENTENTE NO 14

Les parties conviennent de modifier jusqu'au renouvellement de la convention collective la lettre d'entente No 14 – «Modifications au Régime de retraite d'Hydro-Québec» de la façon suivante :

[...]

8. Améliorations du régime de retraite

[...]

d) Rachats de périodes de non-cotisation

Au moment de l'approbation du nouveau règlement du régime de retraite d'Hydro-Québec par les autorités gouvernementales et après la signature de la lettre d'entente RÉOUVERTURE SALARIALE, les parties conviennent de déterminer au plus tard le 31 décembre 1999 les modalités de rachat de périodes de non-cotisation au titre des régimes suivants et selon la priorité suivante :

1. Droits parentaux jusqu'à un maximum de deux (2) ans;
2. Période de temporariat jusqu'à un maximum de deux (2) ans;
3. Autres types de congé jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

Le coût de ces mesures pour le RRHQ ne pourra excéder cinquante (50) millions \$ pour l'ensemble des employés d'Hydro-Québec.

Dans l'éventualité où le coût des demandes de rachat formulées selon la priorité précédente est inférieur à cinquante (50) millions, une deuxième séquence de demandes devra être effectuée aux mêmes conditions.

9. Dans l'éventualité où il s'avérerait impossible pour la Direction de mettre en vigueur l'une ou l'autre des améliorations [...], les parties conviennent de négocier une ou des mesures de valeur et de coûts équivalents.¹²⁶ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

134. Le débat au fond porte sur le rachat d'années de service non-cotisées au régime de retraite¹²⁷.

135. Voici comment l'arbitre de grief avait résumé les faits déclencheurs du litige :

¹²⁶ Id., par. 11-12 ;

¹²⁷ Id., par. 14 ;

Le 30 novembre 1999, les parties se rencontrent donc, à l'invitation de l'Employeur. Lors de cette rencontre, les représentants patronaux soumettent à la partie syndicale une proposition détaillée des modalités du programme de rachat. Les représentants syndicaux se sentent pris de court et avisent immédiatement ceux de l'Employeur qu'ils ont besoin de temps pour analyser la proposition patronale.

Mais dans les jours qui suivent la rencontre, le Syndicat tarde, au goût de l'Employeur, à «réagir». Si bien que le 10 décembre 1999, monsieur Bruno Gingras, qui occupait alors le poste de *Chef rémunération et avantages sociaux* à Hydro-Québec, fait parvenir une lettre (pièce H-11) à Charles Paradis, coordonnateur SCFP, l'informant que la date fatidique du 1^{er} janvier 2000 approche, que le temps presse. [...]

Cette lettre demeure sans réponse, et l'Employeur, pressé par le temps, procède unilatéralement. La Direction élabore un nouveau règlement portant sur le Régime de retraite d'Hydro-Québec, prévoyant des modalités concernant le programme de rachat de périodes de non-cotisation, règlement qu'il présente le 13 décembre 1999 à son conseil d'administration. Ce règlement est adopté par le Conseil d'administration d'Hydro-Québec le même jour, puis est approuvé par décret par le Gouvernement le 15 décembre 1999.¹²⁸

136. L'arbitre avait aussi conclu que la décision d'Hydro-Québec de soustraire les plaignants du programme de rachat contrevenait à la Loi RCR, à la *Loi sur Hydro-Québec* et au Règlement 681.

137. La Cour d'appel note que l'argumentation d'Hydro-Québec sur l'absence de compétence de l'arbitre de grief (cf. par. 131 de ce texte) prend appui sur son arrêt dans *Bisaillon* mais elle conclut qu'il n'y a pas lieu de se reporter à cet arrêt pour décider du pourvoi :

29 L'argument prend notamment appui sur l'arrêt de notre Cour dans *Bisaillon c. Université Concordia* et plus particulièrement sur l'extrait suivant:

Avec égards, l'objet du présent litige n'a rien à voir avec la convention collective à laquelle est partie l'intervenante. Il origine plutôt de l'interprétation à donner au régime de retraite en vigueur chez l'intimée, Université Concordia, régime basé sur un contrat innommé, qui a sa propre existence en dehors de toute convention collective. Ce régime a été constitué à l'origine par l'Université Sir George Williams, le 1er janvier 1963, au bénéfice de tous ses employés éligibles;

30 L'arrêt de notre Cour dans *Bisaillon* fait actuellement l'objet d'un pourvoi devant la Cour suprême du Canada. Son autorité n'est donc pas définitivement établie.

31 Je note de surcroît que le contexte dans lequel s'est présentée cette affaire se distingue de celui auquel la Cour est maintenant confrontée. Dans *Bisaillon*, en effet, c'est la Cour supérieure qui avait été saisie au départ et non un arbitre. Il s'agissait alors d'un recours collectif, domaine que la loi réserve exclusivement

¹²⁸

Id., par. 13 ;

à la Cour supérieure. Ce recours regroupait à la fois des syndiqués et des non-syndiqués dans la poursuite d'un objectif commun non spécifiquement relié à l'interprétation ou à l'application des conventions collectives auxquelles certains des membres du groupe étaient assujettis.

32 Par opposition, c'est ici un arbitre qui a été saisi au départ par le dépôt d'un grief dont les conclusions ne sont recherchées qu'au seul bénéfice de plaignants bien identifiés. Tous ces plaignants sont régis par la convention collective qui lie Hydro au syndicat et la difficulté se soulève en raison du statut d'employés temporaires des plaignants conjugué aux conditions particulières de leur emploi telles que définies par les termes mêmes de cette convention.

33 Sur le tout, j'estime donc qu'il n'y pas lieu de se reporter à l'arrêt *Bisaillon* pour décider du pourvoi.¹²⁹ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

138. La Cour d'appel note qu'un régime de retraite est considéré de nos jours comme une composante de la rémunération et des conditions de travail d'un salarié, y compris celui d'Hydro-Québec. Elle tient que le contenu du Règlement 681 a été en quelque sorte incorporé à la convention collective :

34 Par ailleurs, dans *Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, la Cour s'est tout récemment penchée sur le régime de retraite au centre de la controverse qu'il s'agit maintenant de trancher. Après avoir rappelé l'enseignement qui se dégage des arrêts *Cunningham* et *Châteauneuf* et selon lesquels le régime de retraite est considéré de nos jours comme une composante de la rémunération et des conditions de travail d'un salarié, le juge Dalphond, au nom de la Cour, écrit:

Les dispositions relatives du régime de retraite [celui d'Hydro-Québec] constituent en somme l'une des composantes de la convention collective (*Singer*, p. 675), ce que la L.R.C.R. reconnaît notamment, à l'art. 20, précité.

Voir aussi : *Pierre Moreault ltée c. Sauvé* [1997] R.J.Q. 44 , P. 46-47.

35 Je me sens lié par cet énoncé avec lequel, au demeurant, je suis en parfait accord. Il scelle le sort de l'argument proposé par Hydro et, en définitive, celui du pourvoi. L'arbitre avait compétence pour interpréter le Règlement 681 dont le contenu a en quelque sorte été incorporé à la convention collective, dans la mesure où il affecte les employés qui y sont soumis.

36 Au bout du compte, il se révèle que c'est une application de la convention qui sous-tend le litige. Certes, le syndicat pouvait réclamer le droit de négocier le contenu des dispositions du futur règlement susceptibles d'affecter les avantages reliés à l'emploi de ses membres et se plaindre de ce que cette obligation n'aurait pas été respectée. Ce n'est toutefois pas ce qu'il a choisi de faire en l'espèce, acceptant que le contenu du règlement, qui, de fait, avait été

¹²⁹

Id., par. 29-33 ;

pris par Hydro, soit incorporé à la convention tout comme s'il avait été négocié.¹³⁰ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

139. L'appel est rejeté et la compétence de l'arbitre confirmée.

O) L'AFFAIRE SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉS DE BUREAU

140. Il s'agit d'une requête en révision judiciaire en Cour supérieure¹³¹ d'une sentence arbitrale par laquelle l'arbitre de grief s'est reconnu sans compétence à l'égard du régime de retraite au motif que le régime en question était établi dans un document autre que la convention collective¹³².

141. Plus précisément, l'arbitre a conclu devoir décliner compétence parce que les griefs relevaient du régime de retraite et non de la convention collective. Il indique que la simple mention du régime de retraite à la convention collective ne constituerait pas ici l'incorporation du régime à la convention collective qui seule donne juridiction à l'arbitre¹³³.

142. Le jugement de la Cour supérieure mentionne que la partie d'une annexe à la convention collective n'a pas été citée par l'arbitre :

[12] Ce dernier signale dans sa décision les articles 26.1 et 26.2 de la convention collective qui renvoient à l'annexe B et à la lettre d'entente numéro 5, toutes deux rattachées à la convention. Le soussigné doit noter, comme le procureur du demandeur l'a souligné, que l'arbitre intimé n'a pas inclus dans sa longue citation de l'annexe B, l'article 1.1 de cette annexe pourtant ainsi rédigée :

ANNEXE B - PENSION ET AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

1. Préambule

1.1. La présente annexe qui fait partie intégrante de la convention collective de travail (ci-après appelée la «convention») précise les modifications apportées aux régimes applicables aux salariés en fonction pendant la durée de la convention, le partage des frais inhérents ainsi que les modalités du maintien des régimes non contractuels de la compagnie.

[...] ¹³⁴ (Les soulignements font partie du jugement de la Cour supérieure)

¹³⁰ Id., par. 34-36 ;

¹³¹ *Syndicat canadien des employés de bureau c. Pierre Descôteaux*, le 12 août 2005, AZ-50328953 (C.S.) ;

¹³² Id., par. 1 et 3 ;

¹³³ Id., par. 11 ;

¹³⁴ Id., par. 12 ;

143. Pour la Cour supérieure, la simple mention d'un régime de retraite dans la convention collective équivaut à son incorporation dans la convention collective et est suffisante pour donner compétence à l'arbitre de grief, d'autant que le régime de retraite fait partie des conditions de travail des salariés qui relèvent « par essence » de la compétence de l'arbitre :

[14] Analysant la convention collective en cause dans le présent dossier, l'arbitre, ici défendeur, conclut à l'absence d'incorporation directe ou implicite du régime de retraite et que **la simple référence aux articles et annexe signalés plus avant ne suffit pas.**

[15] Il souligne enfin la méthode « claire » suivie quant à l'annexe B pour que cette dernière soit « partie intégrante de la convention collective » **mais qu'il constate absente quant au régime de pension.** Il déclare en conséquence devoir « *obligatoirement décliné compétence* » (p. 43).

[16] Il avait dès le début de la sentence souligné que les griefs soumis paraissaient basés uniquement sur une clause du régime de pension, la clause 6.1.2, un document distinct de la convention collective d'où normalement l'arbitre tire sa juridiction.

[17] Devant le soussigné, les procureurs de la mise en cause ont repris et développé leur argumentation présentée à l'arbitre à ce sujet. Le demandeur pour sa part a développé ce qui, selon lui, démontrait l'état du droit et de la jurisprudence dont la sentence ne discute cependant pas. **Pourtant, ces deux sources reconnaissent largement l'incorporation implicite d'un régime de retraite à la convention collective, même par simple mention, le tout s'inscrivant dans le grand courant depuis de longues années de la déférence et du respect dus aux décisions des arbitres de grief, et d'une certaine façon à l'élargissement de leur juridiction.**

[18] Il découle en effet clairement de la jurisprudence, particulièrement depuis les arrêts *Weber c. Ontario Hydro* et *New-Brunswick c. O'Leary* en 1995 que l'arbitre a juridiction si le litige qui lui est soumis relève expressément ou implicitement de la convention collective « dans son essence » ou se relie à une condition de travail.

[19] Dans l'affaire *Bourque c. Laboratoires Abbott Ltée*, en 2001, notre collègue, l'honorable Marie-Christine Laberge, s'appuyant déjà sur une abondante jurisprudence, écrivait :

La jurisprudence est abondante à considérer que la référence à un document externe, une annexe, un résumé des bénéfices ou tout autre document tout simplement mentionné dans la convention collective suffit à qualifier le litige comme relevant de la convention collective.
(par. 44)

[20] Et elle ajoutait plus loin :

Ainsi, lorsqu'un régime de retraite fait partie d'une convention collective, même par référence, mention incidente, annexe ou renvoi à un document externe, le recours des salariés visant à procurer des avantages liés au régime de retraite doit être référé à l'arbitre de grief. L'étendue des

avantages maintenus et l'étendue des obligations de l'employeur tombent sous l'application de la convention collective. (par. 57)

[21] Il est à noter aussi que la Cour d'appel du Québec en 1986 dans l'arrêt *J.M.Asbestos*, avait reconnu l'incorporation à la convention collective d'un régime de retraite parce que cette dernière y référait donnant ainsi juridiction à l'arbitre de grief, le tout sous la plume de l'honorable juge Gerald McCarthy.

[22] Sans analyser ici chacun des arrêts et jugements présentés par les procureurs et dont la liste est annexée au présent jugement, et que le soussigné a examinés, ni ceux que le Tribunal a lui-même consultés, il en ressort à l'évidence que depuis déjà des années les tribunaux supérieurs ont reconnu et appuyé la juridiction ou «compétence» de l'arbitre de grief sur non seulement ce qui est explicitement ou implicitement consigné à la convention collective et que cette juridiction inclut bien d'autres matières reliées à l'emploi. Les arrêts récents de *Parry Sound* et de *Procureur général du Québec re: arrêt Morin*, en 2003 et en 2004, en sont des illustrations.

[23] Le soussigné, après examen des faits en cause, doit constater que si la clause 6.1.2 du régime de pension à laquelle réfère le grief se trouve dans un document distinct de la convention collective, cette dernière, aux articles 26.1 et 26.2, et à l'annexe B, comme à la lettre d'entente numéro 5, «parties intégrantes de la convention», mentionne le régime de pension.

[24] Il faut reconnaître comme la jurisprudence qu'il s'agit là clairement d'une des conditions de travail importantes et qu'elle est «par essence» partie de la juridiction de l'arbitre de griefs, selon les mots de la très honorable juge en chef du Canada, Mme McLaughlin, et repris par elle à plusieurs reprises depuis l'arrêt *Weber* en 1995, et en fait un litige où la compétence ou juridiction de l'arbitre est indéniable et doit être reconnue.

[25] En la déclinant, l'arbitre intimé a refusé d'exercer une juridiction qu'il avait. Le problème préliminaire qu'il devait trancher à ce sujet exigeait la norme de la décision «correcte».

[26] Avec égards, le Tribunal ici est d'opinion que cette conclusion ne l'est pas car elle ne respecte pas d'une part la réalité des faits en cause, selon lesquels le régime de pension relève implicitement à tout le moins de la convention collective et donc, de la juridiction de l'arbitre. D'autre part, l'évolution du droit du travail et de la jurisprudence l'appliquant impose, les faits étant établis tels qu'ils le sont, de reconnaître une telle compétence et juridiction à l'arbitre dans le présent cas.¹³⁵

144. Il appert, selon le paragraphe 23 de la citation ci-dessus, que la mention du régime de retraite dans la l'annexe no. 5 apparaissait sous le titre « Parties intégrantes de la convention »¹³⁶.

¹³⁵

Id., par. 14-26 ;

¹³⁶

Il faudrait vérifier les textes exacts de la convention collective et des lettres d'entente dans la sentence de Me Descôteaux. L'auteur de ce texte n'en dispose pas au moment d'écrire ces lignes ;

145. Quant aux paragraphes 19-20 de la citation ci-dessus [*Laboratoires Abbott (Bourque)*], il est fort incertain qu'ils soient bien fondés (cf. par. 307-328 de la conclusion générale de ce texte).

146. Ce jugement, comme d'autres avant lui, suscite la question suivante : la simple mention d'un régime de retraite ou une simple référence au régime de retraite dans la convention collective est-elle suffisante pour donner compétence à l'arbitre de grief sur toute matière reliée au régime de retraite ? Cette question sera traitée dans la conclusion générale de ce texte.

147. Le moment est venu d'aborder l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon*.

III) L'ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME DANS *BISAILLON*¹³⁷

148. Les jugements de la Cour supérieure et de la Cour d'appel dans *Bisaillon* ont déjà été résumés (cf. respectivement par. 76-84 et 85-94 de ce texte).

149. Seul le jugement des juges majoritaires de la Cour suprême (au nombre de quatre), rendu sous la plume du juge LeBel, fera ici l'objet de commentaires. La conclusion générale traitera toutefois du jugement des juges minoritaires (au nombre de trois).

150. Le juge LeBel analyse d'abord la nature du recours collectif¹³⁸. Il conclut comme suit sur ce point :

22 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.¹³⁹

151. Il analyse ensuite le système de représentation collective en droit du travail¹⁴⁰.

152. Il se penche dès lors sur la compétence de l'arbitre de grief¹⁴¹, distinguant la compétence matérielle (objet ou nature du litige)¹⁴² et la compétence personnelle (compétence sur les personnes)¹⁴³.

¹³⁷ *Université Concordia c. Richard Bisaillon*, le 18 mai 2006, EYB 2006-105515 (C.S.C.) ;

¹³⁸ Id., par. 15-22 ;

¹³⁹ Id., par. 22 ;

¹⁴⁰ Id., par. 23-28 ;

153. *Compétence matérielle de l'arbitre de grief.* Le juge LeBel tient qu'il faut s'en remettre à la méthode analytique adoptée dans *Weber* pour identifier les litiges qui résultent de la convention collective :

30 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).

31 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.

32 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 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 prévoie 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]¹⁴⁴ (Les soulignés sont de l'auteur de ce texte)

154. Il fait alors état de la position adoptée par la Cour suprême sur la compétence matérielle de l'arbitre de griefs, position libérale et favorable à la reconnaissance d'une compétence arbitrale étendue sur les questions relatives aux conditions de travail, pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement à la convention collective :

¹⁴¹ Id., par. 29-41 ;

¹⁴² Id., par. 30-38 ;

¹⁴³ Id., par. 39-41 ;

¹⁴⁴ Id., par. 30-32 ;

33 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 13.¹⁴⁵ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

155. Il en arrive ensuite à la compétence des arbitres de griefs sur les régimes de retraite :

34 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.

35 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 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.*, [1986] A.Q. N° 613 (QL), para. 8).

36 Plus tard, dans l'affaire *Union internationale des employés professionnels et de bureau, section locale 480 c. Albright & Wilson Amérique Itée*, [2000] J.Q. n° 279 (QL), 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).

37 Enfin, dans l'affaire *Emerson Electric Canada Itée c. Foisy*, [2006] J.Q. n° 79 (QL), 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

¹⁴⁵

Id., par. 33 ;

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 retraite¹⁴⁶. (Les soulignements et les caractères gras sont de l'auteur de ce texte)

156. Le juge LeBel envisage aussi une autre approche, encore plus favorable à la reconnaissance de la compétence de l'arbitre de griefs. L'arbitre pourrait même avoir juridiction sur un litige relié à un régime de retraite pour la seule raison qu'un régime de retraite fait partie de la rémunération et des conditions de travail des salariés et ce, sans nécessité d'aucune mention expresse du régime de retraite dans la convention collective. Il ajoute qu'il n'est pas nécessaire de se prononcer sur la validité de cette approche puisque les conventions collectives dans *Bisaillon* renvoient expressément au régime de retraite :

38 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 exemple, dans l'arrêt *Hydro-Québec c. Syndicat des techniciennes et techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP)*, [2005] J.Q. n° 8143 (QL), 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

146

Id., par. 34-37 ;

l'expliquerai, les conventions collectives concernées renvoient expressément au Régime de retraite.¹⁴⁷ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

157. Avec égards, apparaît inexacte à l'auteur de ce texte l'affirmation que, dans *Hydro-Québec c. Syndicat des techniciennes et techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP)*, 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, la convention collective dans cette affaire contenait un renvoi au régime de retraite (cf. par. 133 de ce texte) sur lequel la Cour d'appel s'est appuyée (cf. par. 137 de ce texte, plus particulièrement au par. 32 de la citation insérée dans ledit paragraphe 137 ; cf. aussi par. 138 de ce texte, plus particulièrement aux paragraphes 35-36 de la citation insérée dans ledit paragraphe 138).

158. *Compétence personnelle de l'arbitre de grief.* Le juge LeBel pose que l'arbitre de griefs n'a aucune compétence pour entendre les réclamations de personnes non couvertes par une convention collective, c'est-à-dire de personnes considérées comme des tiers à la convention collective, à moins que les tiers acceptent de se soumettre volontairement et expressément à la compétence de l'arbitre :

39 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 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^e éd. 2000), p. 149

40 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

¹⁴⁷

Id., par. 38 ;

canadien de la fonction publique c. Société Radio-Canada, [1992] 2 R.C.S. 7.¹⁴⁸
(Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

159. Cependant, la sentence d'un arbitre de griefs peut avoir des conséquences sur des tiers (ou les toucher) bien que ces tiers ne soient pas juridiquement liés par la sentence :

41 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 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.¹⁴⁹
(Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

160. Le juge LeBel traite alors de l'irrecevabilité du recours collectif en l'espèce.

161. Il commence par préciser que la situation est complexe, notamment parce que le régime de retraite compte des participants appartenant à plusieurs unités de négociation et d'autres qui n'appartiennent pas à une unité de négociation :

45 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 Bisailon dans les circonstances de la présente affaire.¹⁵⁰

162. Il traite ensuite de l'exclusivité de la fonction arbitrale tant en ce qui a trait à la compétence personnelle qu'à la compétence matérielle de l'arbitre de grief.

163. *Compétence personnelle de l'arbitre de grief.* Le juge LeBel énonce que la Cour d'appel aurait dû se demander si un arbitre de grief est compétent pour trancher le

¹⁴⁸ Id., par. 39-40 ;

¹⁴⁹ Id., par. 41 ;

¹⁵⁰ Id., par. 45 ;

recours individuel de M. Bisailon et les recours de la majorité des autres membres du groupe formé en vue du recours collectif plutôt que de se demander si l'arbitre de griefs avait compétence sur tous les membres du groupe :

48 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.

49 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.¹⁵¹ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

164. *Compétence matérielle de l'arbitre de grief.* Le juge LeBel pose que la compétence de l'arbitre de griefs de chacune des conventions collectives est établie puisque chaque convention collective renvoie d'une façon ou d'une autre au régime de retraite :

50 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.

51 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.

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

¹⁵¹

Id., par. 48-49 ;

[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.]

53 Par ailleurs, la convention collective qui liait M. Bisaillon 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.]

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

55 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.¹⁵²

¹⁵²

Id., par. 50-54 ;

165. Le juge LeBel reconnaît que la solution arbitrale comporte des difficultés pratiques (multiplicité des griefs, danger de sentences contradictoires, sort des droits de ceux qui ne sont pas couverts par une unité de négociation) mais il juge que ces difficultés ne doivent pas conduire à la compétence des tribunaux de droit commun au dépens de celle de l'arbitre de griefs :

58 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.

59 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.

60 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 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.

61 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.

62 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.).

63 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 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.

64 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.¹⁵³

166. Passons maintenant aux suites de l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisailon*.

¹⁵³

Id., par. 58-64 ;

IV) LES SUITES DE L'ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME DANS *BISAILLON*

A) L'AFFAIRE *EMERSON* (EN COUR D'APPEL)

167. L'affaire *Emerson* en Cour supérieure a été recensée aux paragraphes 122-128 de ce texte.

168. En Cour d'appel¹⁵⁴, le jugement de la Cour supérieure est maintenu et la requête en révision judiciaire de l'employeur est rejetée essentiellement parce que la Cour d'appel est d'avis que le litige découlait au moins implicitement de la convention collective :

4 CONSIDÉRANT, sur le premier moyen, que, selon la jurisprudence majoritaire, l'arbitre s'est bien dirigé en statuant que le litige découlait au moins implicitement de la convention collective et qu'il avait donc compétence en raison du fait que les dispositions relatives au régime de retraite devaient être considérées comme étant incorporées à celle-ci par référence ;¹⁵⁵

B) L'AFFAIRE *SOBEYS*

1) En Cour supérieure¹⁵⁶

169. Des salariées de Sobeys ont entrepris conjointement une action civile réclamant le maintien à leur endroit de leur ancien régime de retraite ainsi qu'une déclaration de non-application du nouveau régime de retraite national qui régit maintenant tous les employés de Sobeys au pays¹⁵⁷. L'ancien régime est désormais réservé aux employés de plus de 50 ans d'âge et comptant au moins 10 ans d'emploi, ce qui exclut les demandeurs¹⁵⁸. Ces faits seront précisés dans le jugement de la Cour d'appel.

170. Le recours des demandeurs a été contré par une requête des défendeurs en exception déclinatoire¹⁵⁹.

¹⁵⁴ *Emerson Electric c. Claude H. Foisy*, le 12 janvier 2006, EYB 2006-99797 (C.A.) ;

¹⁵⁵ Id., par. 4 ;

¹⁵⁶ *Serge Bell et als. c. Sobeys et als.*, le 7 juillet 2006, EYB 2006-108516 (C.S.) ;

¹⁵⁷ Id. par. 1 ;

¹⁵⁸ Id., par. 2 ;

¹⁵⁹ Id., par. 3 ;

171. Les textes des conventions collectives sont les suivants :

8 *CONSIDÉRANT* que l'ancienne convention collective prévoyait à son article 23.01 l'obligation pour l'employeur de maintenir en vigueur à ses frais le régime de retraite, tandis que l'article 23.02 prévoyait certaines modalités du régime ;

9 *CONSIDÉRANT* que ces dispositions ont été retirées de la convention collective de 2001 et remplacées par le nouvel article 20.01 qui se lit comme suit :

ART. XX - RÉGIME DE RETRAITE

Lettre d'entente

20.01 a) Une copie du régime de retraite des salariés est transmise au représentant syndical 90 jours après la signature de la convention collective.

10 *CONSIDÉRANT* que la lettre d'entente à laquelle réfère cette disposition est la *Lettre d'entente # 2* qui est jointe en annexe à la convention collective de 2001 et qui stipule :

Les parties conviennent que l'entrée en vigueur des nouveaux programmes d'avantages sociaux s'effectuera la première semaine complète de janvier 2003.

D'autre part, il est convenu que les anciens programmes d'avantages sociaux prévus par la convention collective 2000-2003 signée le 23 octobre 1998, demeureront en vigueur jusqu'au 4 janvier 2003.

À compter du 5 janvier 2003, les dispositions de la convention collective concernant les régimes d'avantages sociaux sont introduits de la façon suivante :

À compter du 5 janvier 2003, les parties conviennent que les employés sont régis par le régime d'avantages sociaux applicable de façon nationale aux employés de Sobeys.

[...]

11 *CONSIDÉRANT* que pour sa part *l'Entente de principe intervenue le 16 octobre 2001* comme préalable à la nouvelle convention collective prévoit à la page 23 :

AVANTAGES SOCIAUX

- Régime Sobeys

- [...] ¹⁶⁰ (Les soulignés sont de l'auteur de ce texte)

172. La Cour supérieure, référant à l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon*, énonce que lorsqu'un régime de retraite fait partie d'une convention collective, même par référence, mention incidente, annexe ou renvoi à un document externe, le recours des salariés visant le régime de retraite doit être déféré à l'arbitre de griefs :

¹⁶⁰

Id., par. 8-11 ;

5 *CONSIDÉRANT* que lorsqu'un régime de retraite fait partie d'une convention collective, même par référence, mention incidente, annexe ou renvoi à un document externe, le recours des salariés visant le régime de retraite ou l'un ou l'autre de ses avantages doit être référé à l'arbitre de griefs, celui-ci disposant d'une compétence exclusive pour décider de ces questions [Bisaillon c. Université Concordia, (2006) C.S.C. 19] ;

6 *CONSIDÉRANT* que la loi réserve au seul syndicat accrédité le pouvoir d'agir pour faire valoir les droits des travailleurs cet égard [*Bisaillon c. Université Concordia* précitée];

12 *CONSIDÉRANT* que la convention collective et ses documents accessoires assujettit ainsi la majorité des employés de Sobeys au Québec au régime national de retraite des employés de Sobeys depuis le 5 janvier 2003, celui-ci ayant même été modifié pour conserver aux seuls employés de 50 ans et plus et de dix ans d'emploi leurs bénéfices antérieurs (p. 23 du *Pension Plan For Employees Of Sobeys Inc.*) ;

13 *CONSIDÉRANT* que c'est ainsi qu'est entré en vigueur le 5 janvier 2003 le régime national de retraite de Sobeys à l'égard des demandeurs ;

14 *CONSIDÉRANT* qu'il apparaît clairement de ce qui précède que la convention collective en vigueur réfère expressément au régime de retraite en vigueur (bien que le nouvel article 20.01 soit laconique par comparaison aux anciens articles 23.01 et 23.02, la Lettre d'entente # 2 et l'Entente de principe intervenue le 16 octobre 2001 étant pour leur part très explicites et le nouvel article 20.01 prenant tout son sens dans ce contexte) ;

15 *CONSIDÉRANT* que, dans les circonstances, les demandeurs sont mal fondés de plaider que la convention collective ne traite plus du régime de retraite et qu'en conséquence rien de ce qui concerne le régime de retraite ne peut plus être soumis à l'arbitre de griefs ;

16 *CONSIDÉRANT* que la convention collective vise au contraire explicitement les faits en litige ;

17 *CONSIDÉRANT* que le présent litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution d'une convention collective [Bisaillon c. Université Concordia précitée] ;

18 *CONSIDÉRANT* que le recours des demandeurs est incompatible avec la compétence exclusive de l'arbitre de griefs en cette matière et avec la fonction représentative exclusive du syndicat accrédité ;

19 *CONSIDÉRANT* que les droits auxquels les demandeurs prétendent dans le cadre de leur action contre les défendeurs doivent être réclamés par le biais de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective 2001-2009 ;

20 *CONSIDÉRANT* que la Cour supérieure n'a pas compétence pour disposer de la demande dans les circonstances ;¹⁶¹ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

¹⁶¹

Id., par. 5-6 et 12-20 ;

173. La requête des défendeurs en exception déclinatoire est accueillie.

2) En Cour d'appel¹⁶²

174. La Cour d'appel précise que l'action civile des demandeurs constitue un recours déclaratoire et en injonction¹⁶³. Les conclusions de la requête introductive d'instance sont les suivantes :

ACCUEILLIR l'action des Demandeurs;

CONSTATER qu'il n'y a pas eu d'avis aux bénéficiaires du régime du Groupe Oshawa Limitée, dont les Défendeurs, conformément aux dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (S.R.Q. chap. R-15.1);

CONSTATER que les Défendeurs n'ont pas obtenu le consentement des Demandeurs pour modifier le régime de retraite de ces derniers;

ANNULER la terminaison des Demandeurs au régime de retraite du Groupe Oshawa Ltd;

ANNULER l'intégration en corollaire des Demandeurs au régime de retraite des Défendeurs;

ÉMETTRE une ordonnance d'injonction permanente ordonnant aux Défendeurs, leurs représentants, gestionnaires et mandataires de :

CESSER l'application du régime de retraite des employés de Sobeys Inc. à l'égard des Demandeurs;

MAINTENIR le régime de retraite du Groupe Oshawa Ltd à l'égard des Demandeurs;

[...] ¹⁶⁴

175. La Cour d'appel se livre à un exposé des faits plus complets que celui auquel s'était livré la Cour supérieure :

6 Les appelants sont des salariés qui travaillaient dans les centres de distribution de la société Hudon et Daudelin Ltée, alors partie intégrante de la société Groupe Oshawa Ltée, à l'époque où cette entreprise opérait des magasins d'alimentation à l'échelle de la province de Québec sous différentes bannières, dont la bannière IGA.

7 Ils étaient tous syndiqués et couverts par un certificat d'accréditation émis en vertu des dispositions du *Code du travail* au profit du mis en cause Travailleurs Unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501. Ils bénéficiaient tous

¹⁶² *Serge Bell et als. c. Régime de retraite pour les employés(es) de Sobeys et als.*, le 26 février 2008, AZ-50475350 (C.A.) ;

¹⁶³ Id., par. 5 ;

¹⁶⁴ Id., par. 14 ;

d'un régime de retraite à prestations déterminées, et ce, en vertu de dispositions spécifiques et précises de leur convention collective.

8 Au cours de l'année 1998, l'intimée Sobeys Inc. (Groupe Sobeys Inc.) se porte acquéreur du Groupe Oshawa et assume, dès lors, tous les droits et obligations de celle-ci en vertu du régime de retraite, et évidemment de la convention collective.

9 Quelque temps plus tard, à l'occasion de négociations en vue de la réouverture et du renouvellement de la convention collective, l'intimée veut imposer l'intégration de tous les salariés, dont les appelants, dans le régime de retraite existant de Sobeys Inc. Or, ce régime en est un à cotisations déterminées et non à prestations déterminées. La différence est importante et sérieuse. Dans un régime à prestations déterminées, l'employeur s'engage à verser des prestations dont la quotité est ordinairement en fonction des salaires au moment de la retraite, quel que soit l'état de la capitalisation du régime, l'employeur assumant seul la responsabilité de tout déficit actuariel dû à ce que les contributions salariés-employeur auraient été insuffisantes au cours des ans en regard de l'évolution économique. Dans un régime à contributions déterminées, la situation est tout à fait contraire : si les contributions s'avèrent insuffisantes et qu'un déficit actuariel en résulte, c'est au risque des salariés dont les prestations de retraite seront alors inférieures à ce qu'ils avaient pu espérer au cours des années.

10 Selon les appelants, leur inclusion dans le régime de retraite Sobeys Inc. a été faite de façon unilatérale, sans que le consentement des salariés impliqués ait été obtenu. Ils allèguent que cette initiative serait contraire aux dispositions de la *Loi sur les régimes complémentaires de rentes du Québec*¹⁶⁵.

11 Le nouveau régime de retraite, par ailleurs, prévoit expressément que les salariés, autrefois du Groupe Oshawa Ltée et qui ont plus de 50 ans, ce qui exclut les appelants, ont l'option d'opter pour la conservation et de rester membre du régime de retraite Oshawa ou de joindre le régime de retraite Sobeys Inc., à leur guise.

12 Exclue de l'application de cette clause grand-père, les appelants déposent une action en nullité et en injonction demandant à la fois l'annulation de l'imposition unilatérale du régime de retraite Sobeys Inc. à leurs cas personnel, des conclusions déclaratoires tant à cet effet qu'en regard d'une violation alléguée de la convention collective et de la loi, recherchant également une conclusion déclaratoire d'inexistence *de facto* d'un régime de retraite autre que celui du Groupe Oshawa, ainsi qu'une ordonnance enjoignant en conséquence à l'intimée de les maintenir comme membres du régime de retraite Oshawa comme les salariés de plus de 50 ans.¹⁶⁶

176. Après avoir présenté les visions respectives des appelants (Serge Bell et als.)¹⁶⁶ et des défendeurs (Sobeys et als.)¹⁶⁷ quant aux questions en litige, la Cour d'appel les pose comme suit :

¹⁶⁵ Id., par. 6-12 ;

¹⁶⁶ Id., par. 18 ;

21 À mon avis, j'exprimerais plutôt comme suit, et beaucoup plus simplement, les véritables questions auxquelles il faut répondre :

1- L'intégration au régime Sobeys des salariés du Groupe Oshawa qui faisaient partie du régime de retraite de ce dernier a-t-elle ou non fait l'objet de discussion et de négociation avec le mis en cause dans le cadre de la négociation de la convention collective et non pas imposée unilatéralement?

2- a) si le transfert fut négocié et approuvé par le mis en cause, les conclusions de l'arrêt *Bisaillon*, quant à la compétence exclusive d'un arbitre de griefs, ne s'appliquent-elles pas *mutatis mutandis* au présent dossier?

b) si ce transfert fut effectivement imposé unilatéralement, est-il néanmoins possible de considérer le régime Sobeys comme partie de la convention collective, compte tenu des termes que l'on y retrouve?¹⁶⁸

177. Les appelants prétendent que le nouveau régime de retraite n'a jamais été accepté par le syndicat accrédité¹⁶⁹, que l'article 20.01(a) de la convention collective (cf. par. 171 de ce texte) est insuffisant pour que l'on puisse y voir une intégration du régime de retraite dans la convention collective, d'autant que les « programmes d'avantages sociaux » mentionnés dans la lettre d'entente (cf. par. 171 de ce texte) n'englobent pas le régime de retraite¹⁷⁰ et que l'arbitre ne peut prononcer une ordonnance d'injonction.

178. Selon la Cour d'appel, « Les appelants plaident donc que l'obligation de maintenir un régime de retraite et les modalités de ce régime n'étant pas incluses dans la convention collective, il en découlerait que l'obligation qu'ils prétendent être celle de l'employeur en l'espèce, soit le maintien de l'ancien régime, ne serait pas sujette à l'arbitrage et que le seul remède existant en est un devant les tribunaux de droit commun, en vertu des dispositions des articles 20 et 26 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec*⁴. Il s'agirait tout au plus, selon les appelants, d'une condition de travail qui dépasse même les limites du *Code du travail* pour être assujettie uniquement à la *Loi sur les régimes supplémentaires de rentes* »¹⁷¹.

179. La Cour d'appel en vient à la conclusion que le nouveau régime de retraite a été négocié par le syndicat accrédité¹⁷².

180. La Cour d'appel se prononce somme suit sur l'intégration (ou non) du nouveau régime de retraite dans la convention collective :

¹⁶⁷ Id., par. 20 ;

¹⁶⁸ Id., par. 21 ;

¹⁶⁹ Id., par. 19 ;

¹⁷⁰ Id., par. 28 ;

¹⁷¹ Id., par. 30 ;

¹⁷² Id., par. 34-39 ;

40 La nouvelle convention collective, quant à elle, réfère expressément au régime de retraite, à l'article XX, qui, plutôt que d'en préciser la teneur comme c'était le cas à l'article 23.01 de la convention antérieure, réfère expressément à la «Lettre d'entente». L'analyse des lettres d'entente jointes à la convention collective, pour en faire partie intégrante (pièce P-9), en contient deux seules susceptibles de s'appliquer au vaste domaine des retraites : la lettre # 14 qui vise la gestion d'un RÉER collectif, quant auquel la participation de l'employeur et sa responsabilité sont limitées à avoir trois membres sur un comité de contrôle de la gestion et à effectuer les retenues à la source; et la lettre d'entente # 2 qui réfère expressément à l'ensemble des programmes d'avantages sociaux qui, à compter du 5 janvier 2003, «sont régis par le régime d'avantages sociaux applicable de façon nationale aux employés Sobeys», ce qui, de toute évidence, vise autant les programmes d'assurance non autrement mentionnés dans la convention collective que le régime de retraite visé à l'article XX. D'ailleurs, le dossier fait voir que l'intimée avait toujours traité le régime de retraite comme relevant des «AVANTAGES SOCIAUX». Enfin, ce dernier, comme nous venons de le voir, est d'ailleurs expressément amendé pour son application aux anciens salariés du Groupe Oshawa.

41 Quant à l'article 20.01a) concernant la transmission au représentant syndical d'une copie du régime de retraite 90 jours après la signature de la convention collective, l'omission de l'employeur de s'y conformer littéralement, en tenant pour acquis que tel fut le cas, me paraît relever de l'application de la convention collective et non pas constituer une condition *sine qua non* d'existence dudit régime de retraite. Bref, l'intégration du régime à la convention collective, par renvoi, plutôt que par détails et précisions comme dans la convention antérieure, me paraît une procédure tout aussi légale et concluante, même si elle ne permet pas à chacun des salariés de connaître immédiatement tous les tenants et aboutissants de son contenu.

42 En terminant cette analyse du contexte documentaire, il me paraît impossible de conclure autrement qu'en affirmant, comme le premier juge, que la convention collective contient effectivement une référence directe évidente au régime de retraite mentionné dans la lettre d'entente de principe signée par le syndicat et l'employeur, laquelle était préalable à la conclusion de la convention collective, tout en mentionnant expressément le régime Sobeys comme étant celui qui entrait en vigueur le 1^{er} janvier 2003. Je ne saurais croire que le mis en cause n'avait pas pris connaissance de ce régime, amendé au bénéfice d'une classe des anciens salariés du Groupe Oshawa, avant de signer tant la convention collective que la lettre d'entente.¹⁷³

181. Par conséquent, conclut la Cour d'appel, l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon* doit recevoir application *mutatis mutandis*¹⁷⁴, d'autant que, dans *Bisaillon*, « le juge LeBel, au nom de la majorité, a fait valoir que la seule référence au régime de retraite dans la convention collective suffit pour que le grief soit la procédure appropriée pour faire valoir ses droits (Weber c. Ontario Hydro). Si, d'une quelconque manière et dans son essence, un litige entre syndiqués et employeur tire sa source d'une

¹⁷³ Id., par. 40-42 ;

¹⁷⁴ Id., par. 44 ;

convention collective, l'arbitrage constitue le mécanisme approprié pour trancher le litige (...) »¹⁷⁵ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte).

182. Quant au fait qu'un arbitre de grief ne peut émettre d'injonction, la Cour d'appel prononce que l'arbitre pourra émettre des conclusions de nature déclaratoire même s'il n'a pas l'autorité et le pouvoir d'émettre d'injonction en ce sens :

53 Un mot, en terminant, pour traiter de l'argument des appelants fondé sur l'impossibilité pour un arbitre de griefs d'accorder les conclusions recherchées en injonction, qui relèvent de la Cour supérieure. En plus de ce qui est déjà souligné ci-haut quant aux conséquences des mécanismes de négociation collective en droit du travail sur les droits individuels, j'ajouterais simplement à ce sujet, à la lecture des conclusions précitées recherchées, qu'un arbitre de griefs aurait la compétence d'énoncer des conclusions de nature déclaratoire sur le fond du litige, qu'il s'agisse de déclarer s'il y a ou non discrimination en fonction de l'âge, ou de déclarer que tous les anciens employés du Groupe Oshawa et qui avaient déjà contribué à ce dernier régime devaient pouvoir continuer à y adhérer plutôt que seulement ceux de 50 ans ou plus, même s'il n'a pas l'autorité et le pouvoir d'émettre d'injonction en ce sens. En d'autres mots, les déclarations recherchées peuvent se retrouver dans une sentence arbitrale même si les modalités d'exécution en droit du travail sont susceptibles de différer de celles d'une injonction.¹⁷⁶

183. L'appel est donc rejeté et la requête en exception déclinatoire des intimés-défendeurs accueillie.

C) L'AFFAIRE CITY OF VANCOUVER

184. Il s'agit d'une sentence arbitrale¹⁷⁷. La ville de Vancouver admet qu'elle n'a pas accordé à certains employés « auxiliaires » ou à temps partiel l'opportunité d'adhérer au régime de retraite. La seule question en litige est la réparation devant être accordée.

1 The parties to this arbitration proceeding are the City of Vancouver (the City) and the Canadian Union of Public Employees Local 15 (Local 15). I have been constituted by the parties as an arbitration board under their collective agreement, but with objection as to jurisdiction by the City.

2 The grievance giving rise to this proceeding was filed by Local 15 as the result of the City's admitted failure during the period 1999-2003 (approx.) to provide certain eligible part-time and auxiliary employees with the option to enroll in the pension plan which for some of that period was governed (in part) by the Pension (Municipal) Act and the Municipal Pension Plan Regulation, and latterly

¹⁷⁵ Id., par. 51 ;

¹⁷⁶ Id., par. 53 ;

¹⁷⁷ *Vancouver (City) v. Canadian Union of Public Employees, Local 15*, le 27 juillet 2006, [2006] B.C.C.A.A. No. 128 (D.R. Munroe) ;

by a Joint Trusteeship Agreement and the Municipal Pension Plan Rules having their authoritative source in the Public Sector Pension Plans Act; and as the result of the parties' inability to agree on the appropriate remedial consequences of the City's admitted failure aforesaid.

3 The City describes what occurred as an administrative oversight that was caught in 2003. The issue ultimately requiring resolution is the affected employees' rights, and more particularly, the appropriate remedial directions to be made, if any, as flowing from the City's oversight.¹⁷⁸ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

185. L'objection de la ville à la compétence de l'arbitre de grief est fondée sur le fait que le grief serait fondé sur le droit statutaire et non sur la convention collective. Pour l'arbitre, même en acceptant ce point de vue, il est reconnu que l'arbitre n'a pas à exercer une compétence exclusive pour se voir reconnaître compétence. Et, de toute manière, la violation du régime (ou du droit statutaire) est admise et la seule question en litige est la nature de la réparation devant être accordée :

36 The City argues that the dispute represented by Local 15's grievance arises solely under the terms of the Rules and the PSPPA, which are extrinsic to the collective agreement; accordingly, that the dispute between the parties does not in its essential character arise from the interpretation, application, administration or alleged violation of the collective agreement; and thus, that the matter cannot be heard and decided by an arbitration board constituted under the collective agreement.

47 That takes me to the City's observation, in argument, that "... the issue [at hand] is whether the dispute between the parties falls within an arbitrator's exclusive jurisdiction or the court's exclusive jurisdiction". The City pointed to Sections 82, 84(2) and (3), and 89 of the Labour Relations Code: which deal with the jurisdiction of an arbitrator appointed to resolve a dispute under a collective agreement. As I earlier noted, the City's argument is that the dispute represented by Local 15's grievance arises solely under the terms of the Rules and the PSPPA; and accordingly, that the dispute between the parties does not in its essential character arise from the interpretation, application, administration or alleged violation of the collective agreement.

48 The premise underlying the City's argument is that the substance of this dispute lies in certain documents (the Rules and the JTA) whose authoritative origins lie in the PSPPA. Even accepting that premise, and in the light of the Supreme Court of Canada's decision in Parry Sound [\[2003\] 2 S.C.R. 157](#) and our Court of Appeal's decision in Canpar Industries [\[2003\] B.C.J. No. 2577](#), it can no longer be argued that in all instances, a finding of arbitral jurisdiction necessarily implies a finding of exclusive arbitral jurisdiction.

49 But in my view, the City's underlying premise is overstated. In the present case, there is no dispute that the City neglected to do certain things required of it by the applicable regulations or rules. The real controversy between the parties

¹⁷⁸

Id., par. 1-3 ;

is how to appropriately address that situation.¹⁷⁹ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

186. La convention collective contient quatre (4) références au régime de retraite :

31 The parties' collective agreement contains four references to the Pension (Municipal) Act which, as will be recalled, was a predecessor statute to the Public Sector Pension Plans Act. The first is at Article 10.13:

Pension (Municipal) Act

In accordance with the Pension (Municipal) Act, where, due to a layoff, an employee's hours of work are reduced or employment status changed, the employee shall continue to contribute to the Municipal Superannuation Plan.

Effective 2004 June 17, where an employee has, prior to retirement, paid the full cost of extending their pensionable service by purchasing time served by the employee in a probationary capacity with the Employer which has not heretofore been considered as pensionable service, the Employer shall, upon the employee's retirement, reimburse the employee for one-half (1/2) of the costs previously paid by the employee provided the employee has reached the maximum retirement age. This provision is subject to the provisions of the Municipal Pension Plan and the maximum period of time that the Employer will cost share with the employee is six (6) months.

32 The second reference to the PMA is found at Article B.10.13 of Schedule "B" to the collective agreement. Schedule "B" is headed Auxiliary and Temporary Full-Time Employees. The preamble to Schedule "B" states that Parts A and B of the Schedule apply to auxiliary or temporary full-time employees who have less than one year of continuous work in a temporary full-time capacity; and to temporary full-time employees hired into a posted temporary full-time position but who have not yet worked continuously in the position for one year. The purpose of Schedule "B" is to identify the provisions of the collective agreement that apply unaltered to the employees to whom Schedule "B" applies (Part A); and to stipulate certain other working conditions for such employees with respect to those parts of the main text of the collective agreement that do not apply to them (Part B).

33 One of the provisions of the collective agreement identified in Part A of Schedule "B" as applying to the employees covered by Schedule "B" is the above-quoted Article 10.13.

34 Then, in Part B of Schedule "B", Article B.10.13 states that, "The Pension (Municipal) Act shall apply as appropriate to Temporary and Auxiliary Employees".

35 The final reference to the Pension (Municipal) Act contained in the collective agreement is in Schedule "C" of the collective agreement: which applies to regular part-time employees; and for such employees performs the same function as does Schedule "B" for the temporary full-time and auxiliary employees thereby covered. Part A of Schedule "C" includes the same reference

¹⁷⁹

Id., par. 36 et 47-49 ;

to the above-quoted Article 10.13 as found in Part A of Schedule "B". Schedule "C" does not contain a provision like Article B.10.13 found in Part B of Schedule "B". But of course, the City must apply any pension statutes to all employees as the statutes may require.¹⁸⁰ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

187. L'arbitre reconnaît que les textes précités de la convention collective n'incorporent pas le régime de retraite statutaire dans la convention collective mais fait valoir qu'il n'est pas nécessaire qu'il soit intégré dans la convention collective pour l'interpréter, si nécessaire (ce n'était pas nécessaire en l'espèce puisque la violation du régime de retraite statutaire était admise) :

58 The City correctly states that the references in the collective agreement to the Pension (Municipal) Act are not such as to incorporate that statute (or its subsidiary regulations), or the successor Public Sector Pension Plans Act or the JTA or the Rules flowing therefrom, into the parties' collective agreement so as to become part of the collective agreement itself. However, as I have already indicated, I do not regard the true gravamen of this dispute as one of statutory interpretation. To the extent it may be necessary to examine and consider any of the statutes herein cited or the JTA or the Rules in the course of resolving the parties' dispute, I simply observe that incorporation of the statute or the documents thereby authorized is not a pre-condition to a grievance arbitrator interpreting and applying them in context of a grievance properly before the arbitrator. In that connection, I refer to the following passage from the judgment of McLachlan J. (as she then was) in Weber [\[1995\] 2 S.C.R. 929](#), para. 56:

The appellant Weber also argues that the arbitrators may lack the legal power to consider the issues before them. This concern is answered by the power and duty of arbitrators to apply the law of the land to the disputes before them. To this end, arbitrators may refer to both the common law and statutes: St. Anne Nackawick; McLeod v. Egan, [\[1975\] 1 S.C.R. 517](#). As Denning L.J. put it, "[t]here is not one law for arbitrators and another for the court, but one law for all": David Taylor & Son, Ltd. v. Barnett, [\[1953\] 1 All E.R. 843 \(C.A.\)](#), at p. 847. This also applies to the Charter: Douglas/Kwantlen Faculty Assn. v. Douglas College, [\[1990\] 3 S.C.R. 570](#), at p. 597.

59 I refer as well to Section 89(g) of the Labour Relations Code which states that:

For the purposes set out in section 82, an arbitration board has the authority necessary to provide a final and conclusive settlement of a dispute arising under a collective agreement, and without limitations, may ...

(g) interpret and apply any Act intended to regulate the employment relationship of the persons bound by a collective agreement, even though the Act's provisions conflict with the terms of the collective agreement.

60 Given the decision in Kinsmen Retirement Centre, one cannot say that the PSPPA is a "labour relations" statute within the meaning of what is now Section

¹⁸⁰

Id., par. 31-35 ;

99(1) of the Labour Relations Code. However, it is properly seen, in my view, as a statute "regulat[ing] the employment relationship of persons bound by a collective agreement" within the meaning of Section 89(g) of the Code. Clearly, pension matters are a significant part of the employment relationship for persons working under collective agreements (as well as others), a fact recognized by Sections 5 and 8 of the PSPPA which require respectively that the British Columbia Pension Corporation and the Pension Management Board be comprised of employer representatives and union representatives in equal numbers.¹⁸¹ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

188. L'arbitre note que le régime de retraite concerne plusieurs employeurs et plusieurs syndicats mais que la Cour suprême, dans *Bisaillon*, tient que les difficultés potentielles résultant de cet état de fait ne sauraient priver l'arbitre de grief de sa compétence :

45 The Supreme Court of Canada, by a 4-3 majority, restored the judgment of the Quebec Superior Court. LeBel J., for the majority, acknowledged the potential for procedural difficulties in the event of a multiplicity of proceedings and possible conflicts between separate arbitration awards in respect of the different bargaining units. However, those potential difficulties were not seen as depriving a grievance arbitrator of what would otherwise be a subject matter falling within the arbitrator's exclusive jurisdiction.

46 As in *Kinsmen Retirement Centre*, the employer in this proceeding (the City) and its employees are only one of a number of employer-employee groups affected by the PSPPA (and the predecessor PMA) and the resulting JTA and Municipal Pension Plan Rules -- a fact highlighted by the City in final argument. But that fact alone is not a basis for my declining jurisdiction over a dispute that is otherwise within jurisdiction.¹⁸² (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

189. L'arbitre note que la Cour suprême, dans *Bisaillon*, a adopté une approche libérale quant à la compétence de l'arbitre de grief, que l'essence du grief n'est pas l'interprétation du régime de retraite statutaire mais la détermination de la réparation appropriée (vu l'admission de la violation du régime par la ville) et le mode « d'insertion » de cette réparation dans la convention collective. Dans la mesure toutefois où il lui faudrait interpréter le régime de retraite statutaire, il existe à tout le moins un lien implicite suffisant entre le régime de retraite statutaire et la convention collective pour fonder sa compétence à l'égard du litige :

57 It is true that labour arbitrators do not always have jurisdiction in employer-union disputes: Morin [\[2004\] 2 S.C.R. 185](#), para. 11. But it is also the case, as observed by LeBel J. (for the majority) in *Bisaillon*, that the Supreme Court of Canada has clearly adopted a liberal position according to which grievance arbitrators have a broad jurisdiction over issues relating to conditions of

¹⁸¹ Id., par. 58-60 ;

¹⁸² Id., par. 45-46 ;

employment, provided that those conditions can be shown to have an express or implicit connection to the collective agreement.

68 As I have said more than once, I do not regard the main substance of Local 15's grievance against the City to be about the interpretation or application of the PSPPA, or of the JTA or the Rules as emanations thereof, but rather about the appropriate remedial consequences of the City's admitted oversight in relation to the pension plan thereby established, and how such remedies may fit and be handled within the administration of the parties' collective agreement. However, to the extent the PSPPA and its emanations may require arbitral attention, then applying the reasoning in British Columbia Teachers' Federation, and having regard to the above-quoted extract from Canpar, I conclude that there is at least an implicit nexus between the statutory pension scheme and the collective agreement sufficient to support a finding of arbitral jurisdiction to hear and decide Local 15's grievance on its merits.¹⁸³ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

190. L'objection de la Ville à la compétence de l'arbitre est rejetée¹⁸⁴.

D) L'AFFAIRE UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (NO. 1)

191. Il s'agit d'une sentence arbitrale¹⁸⁵ qui met en cause la compétence personnelle de l'arbitre de grief sur un comité de retraite.

192. Le grief recherche des conclusions déclarations et des ordonnances à l'endroit du Comité de retraite¹⁸⁶.

193. Le comité de retraite demande à l'arbitre de se déclarer sans compétence à son égard et de radier toutes les conclusions du grief le concernant¹⁸⁷.

194. La position du comité de retraite est la suivante : « Le comité de retraite soutient qu'il constitue une entité distincte des employés, des syndicats et de l'Université. De par la loi, il a pour mission d'administrer le régime de retraite ainsi que de détenir et gérer la caisse de retraite. Il a des obligations de fiduciaire. S'il n'agit pas conformément à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (ci-après désignée comme la Loi), la Régie des rentes du Québec est l'organisme possédant le pouvoir de dessaisir le comité de

¹⁸³ Id., par. 57 et 68 ;

¹⁸⁴ Id., par. 69 ;

¹⁸⁵ *Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke c. Université de Sherbrooke* (grief collectif), le 4 mai 2007, AZ-50432085 (sentence arbitrale de Me Jean-Pierre Lussier) ;

¹⁸⁶ Id., par. 1-4 ;

¹⁸⁷ Id. par. 5 ;

retraite. Un tribunal d'arbitrage n'a aucune compétence à l'égard du comité de retraite, ce dernier n'étant pas partie à la convention collective »¹⁸⁸.

La position du syndicat est la suivante : « Le Syndicat plaide de son côté que le régime de retraite est adopté par le conseil d'administration de l'Université. Il est également intégré à la convention collective et fait donc partie des conditions de travail négociées. Or seul le tribunal d'arbitrage est l'organisme compétent pour trancher un litige qui vise l'illégalité ou la non-conformité d'une modification du régime. Le comité de retraite est même un organisme mentionné à la convention collective. Il en fait donc partie. De plus, le comité de retraite ne constitue pas une personne morale, comme le serait par exemple une compagnie d'assurances. Si le grief est accueilli, il faudra nécessairement modifier le régime et remettre en vigueur le régime antérieur. Le tribunal d'arbitrage étant le seul forum compétent, doit pouvoir émettre les ordonnances nécessaires à l'encontre de l'Université et du comité de retraite »¹⁸⁹.

195. Pour l'arbitre, le comité de retraite, même s'il est mentionné dans la convention collective, est un organisme créé par la Loi RCR et non par les parties. Les membres du comité désignés par l'université ou les participants sont des administrateurs du bien d'autrui et ils assument des responsabilités fiduciaires. Ils sont indépendants des parties qui les désignent et, par conséquent, ils ne sont pas des mandataires de ces mêmes parties :

[13] Qu'en est-il de ma compétence *ratione personae* ? Un tribunal d'arbitrage, on le sait, a pour mission d'appliquer et d'interpréter une convention collective. C'est le contrat de travail qui constitue la source de sa compétence matérielle et seuls les cocontractants font l'objet de sa compétence personnelle. Des tiers cependant ne sont pas empêchés de se soumettre volontairement et expressément à la compétence d'un arbitre et de lui donner compétence. Mais ce n'est pas le cas dans la présente instance quant au comité de retraite.

[14] La convention collective, à son article 21.01 prévoit ce qui suit :

21.01 Les régimes d'assurances collectives et le régime de retraite dont bénéficient les professeures et professeurs et qui sont en vigueur au moment de la signature de la présente convention continuent de l'être. Toute modification qui est dûment apportée à ces régimes en fait partie intégrante. Toute modification envisagée à un de ces régimes doit être préalablement soumise au Comité concerné.

Les professeures ou professeurs sont représentés au Comité des régimes d'assurances collectives par un membre ou son substitut nommés par le SPPUS.

[15] Le « comité concerné » dont traite le second paragraphe est, le cas échéant, soit le comité des régimes d'assurances collectives, soit le comité de retraite, selon le régime visé par la modification.

¹⁸⁸ Id., par. 8 ;

¹⁸⁹ Id., par. 10 ;

[16] En ce sens, il est exact de dire que le comité de retraite est un organisme auquel réfère la convention collective. Mais ce n'est pourtant pas un organisme créé par les parties.

[17] Il s'agit plutôt d'un organisme créé par la Loi. À son article 147, la Loi exige qu'un régime de retraite soit administré par un comité de retraite. La composition minimale de ce comité est également prévue par cette disposition législative. On y retrouve au moins un membre désigné par les participants actifs, un membre désigné par les participants non actifs et un membre qui n'est pas partie au régime.

[20] Le comité de retraite du régime de retraite de l'Université de Sherbrooke comporte, a-t-on plaidé devant moi, 14 membres. Certains sont nommés par le conseil d'administration de l'Université, certains par le comité de direction de l'Université, certains par les participants actifs, certains par les participants non actifs et certains autres par différents syndicats ou associations. Un membre, enfin, est un tiers nommé par l'ensemble des autres membres du comité de retraite.

[22] Je suis tout à fait d'accord avec Me Sylvestre sur la qualité de tiers du comité de retraite. Ce n'est pas parce que certains de ses membres sont nommés par l'Université qu'ils doivent allégeance à l'Université. La Loi assure l'indépendance du comité de retraite. Pas plus qu'un juge de la Cour supérieure nommé par le gouvernement fédéral représente ce dernier, pas plus qu'un arbitre de griefs désigné par le Ministre du Travail ne représente celui-ci, le membre du comité de retraite ne représente pas celui qui le nomme. Il agit en toute indépendance et dans le meilleur intérêt des participants et bénéficiaires du régime.

[23] Et ce n'est pas parce que le régime de retraite constitue une condition de travail prévue à la convention collective et que le comité y est nommé mentionné que celui-ci n'est plus un tiers ou encore perd son indépendance à l'égard de quelque partie liée par la convention collective.

[24] L'intégration du régime de retraite à la convention collective n'a pas de pertinence sur la compétence personnelle. C'est pourquoi, dans l'affaire Vidéotron à laquelle référerait mon collègue Sylvestre, on peut lire sous la plume du juge Gendreau ce qui suit :

En conclusion, j'estime que l'intégration à la convention collective de la police d'assurance dont le texte est approuvé par l'employeur et le Syndicat n'a pas pour effet de soumettre l'assureur Standard Life à la compétence exclusive de l'arbitre de griefs car elle n'a jamais consenti à cette inclusion, n'a jamais accepté de se soumettre à la juridiction de ce tribunal et n'est pas une partie à la convention collective. Par ailleurs, la Standard Life est l'administratrice des polices et l'employeur Vidéotron a pour sa part rempli toutes ses obligations découlant de la convention collective au chapitre des assurances, comme l'arbitre le reconnaît à sa sentence. Dès lors, celui-ci n'avait aucune compétence pour se saisir du débat et condamner la Standard Life à payer.

[29] Mais, comme je l'ai déjà souligné, le comité de retraite n'est pas un mandataire ni de l'Université, ni du Syndicat. Il détient son autorité et sa propre compétence de la Loi seule. Ses membres, indépendamment de qui est à la

source de leur nomination, n'ont aucun devoir d'allégeance envers l'Université ou le Syndicat. Ils sont des fiduciaires, non des mandataires.¹⁹⁰

196. Se fondant en outre sur une sentence arbitrale de Me André Sylvestre s'est déclaré sans compétence à l'égard d'un comité de retraite, qui elle-même se fondait en partie sur l'arrêt *Vidéotron* de la Cour d'appel, l'arbitre en vient à la conclusion que le comité de retraite en l'espèce est un tiers par rapport à la convention collective¹⁹¹.

197. Le syndicat plaide que la sentence arbitrale de Me Sylvestre et l'arrêt *Vidéotron* de la Cour d'appel devraient être écartés suite à l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon* (« Concordia »). L'arbitre réfute cet argument comme suit :

[25] *Le Syndicat a plaidé que l'arrêt Vidéotron et la décision de Me Sylvestre devaient être écartés suite à une décision récente de la Cour suprême du Canada, l'arrêt Concordia.* Dans cette affaire, un salarié syndiqué de l'Université voulait intenter un recours collectif contre l'Université pour contester certaines décisions concernant l'administration et l'utilisation de la caisse de retraite. La Cour suprême a déclaré que le recours collectif est incompatible avec la compétence exclusive de l'arbitre de griefs qui possédait compétence matérielle sur le litige.

[26] Les juges majoritaires n'ont cependant jamais écrit que le tribunal d'arbitrage possédait compétence à l'égard de tiers. Ils ont plutôt écrit que rien n'empêche des tiers de se soumettre volontairement à la compétence d'un arbitre. Je signale que ce n'est justement pas le cas dans la présente instance. Aux paragraphes 40 et 41 de l'arrêt *Concordia*, on peut lire ce qui suit : *(citation omise par l'auteur de ce texte ; toutefois, cf. par. 153-154 de ce texte où les paragraphes 40 et 41 en question sont cités in extenso)*

[27] À mon avis, le paragraphe 40 de cet arrêt nous enseigne, au contraire, que ce n'est qu'exceptionnellement, du fait de la soumission expresse et volontaire à la compétence de l'arbitre, que ce dernier posséderait compétence à l'égard de tiers.¹⁹² (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

198. L'arbitre se déclare en conséquence non compétent pour rendre toute décision et ordonnance à l'égard du comité de retraite.

¹⁹⁰ Id., par. 13-17, 20, 22-24 et 29 ;

¹⁹¹ Id., par. 21-22;

¹⁹² Id., par. 25-27 ;

E) L'AFFAIRE SCOTSBURN DAIRY GROUP

199. Il s'agit d'une sentence arbitrale¹⁹³.
200. L'arbitre énonce les questions en litige comme suit :

1 I. Introduction. On January 30, 2004 Union filed the Grievance before me here in which it alleged violation of "applicable articles in each of the Collective Agreements between 1972-1988 and current agreement and all articles". The "attached" Particulars of the Grievance stated:

On January 30, 2004, the Union became aware that the Eastern Dairy Foods Cooperative Limited and Scotsburn Cooperative Services had breached the applicable collective agreements in force between 1972 and 1988 by failing to contribute a likeable amount to the employee contributions to the Pension Plan for Eastern Dairy Food Cooperative Limited employees. The Union also learned that Eastern Dairy Food Limited, on June 25, 1981 had breached the Pension Plan by amending it to authorize returning pension surplus to the Employer and that Scotsburn Cooperative Services Limited between 1989 and 1993 utilized trust funds to make its own contributions to the Scotsburn Pension Plan. As a result the employees, former employees, retirees and their beneficiaries have lost the benefit of the required employer contributions between 1972 and 1988 and have lost the benefit of the Pension Plan surplus plus interest. The Union seeks to make whole all persons affected by these actions.

19 In its closing argument the Union dropped its claim that the Employer's predecessors had breached their obligation to contribute "a likeable amount" to the EDC Pension Plan from 1972 to 1977 because it was unable to prove how much had in fact been contributed. However, the Union submitted that, on the evidence, the Employer had violated the Collective Agreements in effect from 1977 to the end of 1987 because over those years it not only failed to match employee contributions, it contributed less than 50% of the amount of employee contributions.

20 The second aspect of the particulars of the Grievance is the allegation (2) that the Employer's predecessor breached the Pension Plan by amending it to authorize returning pension surplus to the Employer. At the hearing the Union's position was that this was also a breach of Article 18.1 of the Collective Agreement, and I have dealt with it on this basis. In this connection I note that since 1989 the Collective Agreement between the parties has provided, in Article 7.16:

No grievance shall be defeated or denied by any formal or technical objection. An arbitrator shall have the power to allow all necessary amendments to the grievance and the power to waive formal procedural irregularities in the processing of a grievance, in order to determine the real

¹⁹³

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 1015 v. Scotsburn Dairy Group (Pension Fund Grievance), le 5 janvier 2008, [2008] N.S.L.A.A. No. 1 (I. Christie, Arbitrator) ;

matter in dispute and to render a decision which he/she deems just and equitable.

22 The third aspect of the particulars of the Grievance here is the allegation (3) that the Employer utilized trust funds to make its own contributions to the Scotsburn Pension Plan with the result that the employees, former employees, retirees and their beneficiaries lost the benefit of the required employer contributions between 1972 and 1988 and the benefit of the Pension Plan surplus plus interest. Here too, I have borne Article 7.16 in mind in attempting to deal with the substance of the issue of whether, in using the surplus in the EDC Pension Plan in 1987-88 to take a contribution holiday in 1989, 1990, 1991 and 1992 the Employer denied employees, former employees, retirees and their beneficiaries benefit of the EDC Pension Plan surplus plus interest, on any basis, not just on the basis that it "utilized trust funds".¹⁹⁴

201. À la fin du par. 19 dans la citation ci-dessus, il est mentionné que l'employeur n'aurait pas versé des contributions égales à celles des employés. Cette exigence que les cotisations patronales soient égales à celles des employés provient du Nova Scotia Pension Benefits Act :

50 I therefore have jurisdiction to deal with the submissions by Counsel for the Union that the Employer violated the terms of the Nova Scotia *Pension Benefits Act* when it failed to adhere to the terms of the Scotsburn Pension Plan between 1989 and 1992 regarding the Employer's obligation to make equal contributions to those of plan members, and I have jurisdiction to otherwise take that Act into account.¹⁹⁵

202. Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les articles 12.5 (devenu 12.4) et 18.1 :

3 In the 1971 Collective Agreement between Eastern Dairy Foods Co-op Ltd., which subsequently became part of the Employer's corporate holdings, and the Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 1015, to which the Union is the successor bargaining agent, the following provision was first introduced, as Article 12.5. It has appeared in every Collective Agreement between the parties since, including the present one, latterly as Article 12.4:

The Company agrees that the employees shall be covered by a suitable pension plan on the contributory basis of wages from the employee and a likeable amount from the employer.

14 Since the Collective Agreement of 1978 between EDC Ltd. and the RWDSU, Article 18.1 of every Collective Agreement between the predecessors of the parties, and now the parties themselves, has stated:

¹⁹⁴ Id., par. 1, 19-20 et 22 ;

¹⁹⁵ Id., par. 50 ;

ARTICLE 18 - MISCELLANEOUS

1. Existing customs and practices, rights and privileges, benefits and working conditions shall be continued unless modified by mutual agreement of the employer and the union.

15 This was a change from the pre-1978 version of Article 18.1 which provided, simply:

ARTICLE 18 - MISCELLANEOUS

1. All privileges now in effect and not covered by this Agreement shall remain in effect.¹⁹⁶

203. L'employeur prétend que l'arbitre n'a pas compétence pour interpréter le régime de retraite, ni le droit commun ni la loi sur les régimes de retraite de Nouvelle-Écosse :

27 As well as taking these positions on the merits of the Grievance, the Employer made two preliminary objections to the Union's Grievance. First, it objected to my jurisdiction to decide any of the issues other than those "properly the subject of a Grievance under the Collective Agreement" which Employer Counsel identified as the allegation that the Employer failed to contribute a likeable amount" over the years 1977-1988 and, I think, that the Employer had breached the Collective Agreement by amending the EDC Pension Plan in 1981. I say "I think" because my notes are not as clear as they should be on that point, and I have therefore, not treated it as being conceded. That is, the Employer argued that matters of the proper interpretation and administration of the Pension Plan, contract, trust law and the effect of the Nova Scotia pension legislation are for the courts, not an arbitrator under the Collective Agreement. Employer Counsel did not object to my jurisdiction to deal with breaches of Collective Agreements, both current and past.¹⁹⁷ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

204. L'arbitre se déclare compétent pour interpréter les trois. Quant au régime de retraite, l'employeur avait adopté la position que l'arbitre ne pouvait pas l'interpréter puisque il n'était pas incorporé dans la convention collective mais l'arbitre rejette cette prétention, partiellement en se fondant sur l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon* auquel il réfère plusieurs fois dans sa sentence :

40 A) The Employer's Preliminary Objection to Arbitrability. My jurisdiction as arbitrator depends, importantly, on the language of the Collective Agreement and the specifics of the breaches of the Employer's obligations alleged by the Union.

41 Counsel for the Employer submitted that the Employer's pension plans had always existed as documents separate from the Collective Agreement, and were not incorporated into the Collective Agreement, such that I as arbitrator have no jurisdiction to interpret and apply them. Counsel invoked the well-known four

¹⁹⁶ Id., par. 3 et 14-15 ;

¹⁹⁷ Id., par. 27 ;

categories in *Brown & Beatty*, *Canadian Labour Arbitration*, 4th ed., at para. 4:1400;

(citation omise par l'auteur de ce texte)

42 In elaboration on this passage counsel for the Employer quoted my award in *Coca-Cola Bottling Ltd. v. R.W.D.S.U.*, Loc. 1065 (1998) 76 L.A.C. (4th) 105, where I said:

[W]here the relationship between the plan and the collective agreement is in the first category, a grievance arbitrator under the collective agreement normally has no jurisdiction to interpret and apply the plan. In the second, the arbitrator has jurisdiction to interpret the collective agreement obligations and to remedy any failure to comply. The plan may be referred to as an aid to interpretation. Where the relationship between the plan and the collective agreement is in the third category, the employer's only obligation is to provide a plan as agreed and, subject, they [Brown and Beatty] say, to the impact of the decision of the Ontario Court of Appeal in *Pilon v. International Minerals and Chemical Corp. (Canada) Ltd.* (1996), 31 O.R. (3d) 210, that is the only issue within the arbitrator's jurisdiction. If the relationship is in the fourth category, that is a specific plan or policy or some part of a plan or policy is incorporated into the collective agreement by reference, the incorporated provisions become, in effect, part of the collective agreement and subject to interpretation and remedy by the grievance arbitrator, just as is the case with category two.

43 In that *Coca-Cola* Award I concluded that the benefit plan in issue bore a category 2 relationship to the collective agreement which gave me jurisdiction to interpret and apply the benefit plan. In a subsequent award quoted by counsel for the Employer, *Pepsi Bottling Group v. C.A.W.-Canada*, Loc. 1015 (2001) 102 L.A.C. (4th) 118, I concluded that the language of the collective agreement there in issue was such that the benefit plan bore a category 3 relationship to the collective agreement, which gave me no jurisdiction other than to decide whether or not the plan specified in the collective agreement had in fact been provided.

44 Counsel for the Employer took some care to distinguish the language I was dealing with in *Coca-Cola* from that with which I was dealing in *Pepsi*, to demonstrate that I had no jurisdiction here to interpret any apply the Pension Plan, given the minimal references to it in the Collective Agreements between these parties and their predecessors, quoted above. **I have concluded that this distinction misses significant aspects of my jurisdiction here, and has, perhaps, been overtaken by the decision of the Supreme Court of Canada in *Bisailon v. Concordia University*, [2006] 1 S.C.R. 666; 266 D.L.R. (4th) 542.**

45 The most significant issues before me here are not, as was the issue in the *Coca-Cola* and *Pepsi* cases, whether the employees should be seeking their remedy for alleged failures to comply with the pension plan in court against the third party pension plan carrier rather than in arbitration against the employer. The principal allegations here are that this Employer has not complied with Articles 12.4 and 18.1 of the successive Collective Agreements, not that the Pension Plan was not properly applied. Beyond any doubt, compliance with Articles 12.4 and 18.1 are matters for me as arbitrator. It is also clear that in

determining whether or not the Employer has complied with Articles 12.4 and 18.1 I must refer to the pension plans provided in accordance with those Collective Agreements.

51 Returning to the issue of my jurisdiction to interpret and rule on not just the Collective Agreement and relevant "employment legislation" but also on the application of the Pension Plan, both counsel addressed the recent decision of the Supreme Court of Canada in *Bisaillon v. Concordia University*, cited above. In *Bisaillon*, by a 4-3 majority, the Supreme Court of Canada the Court restored a decision of the Quebec Superior Court to deny certification of a class action in relation to allegations that an employer improperly used the surplus under a defined benefit plan to fund a contribution holiday. The Court denied certification of the class action because, it held, the dispute was a matter for arbitration under the applicable collective agreements, not for the courts. The majority judgment treats arbitrators under collective agreements as having very wide exclusive jurisdiction to deal with pension plans.

55 Counsel for the Employer submitted that the *Bisaillon* decision rests on an interpretation of the collective agreement peculiar to the understanding the parties would have had in Quebec, that bare reference to a pension plan is sufficient evidence of intention to incorporate the plan into the collective agreement. In Nova Scotia, he submitted, the parties may, but do not necessarily, incorporate a pension or benefit plan into the collective agreement by making reference to it.

56 Having noted that the Supreme Court in *Bisaillon* does not even mention *Pilon* and *Dubreuil*, cited below, counsel for the Employer states:

Bearing in mind that the interpretation of a collective agreement with regard to referential incorporation remains a matter of assessing the parties' intentions, in context, assists in providing a far more reasonable reading of *Bisaillon* than one which has a majority of the Supreme Court of Canada, out of a clear blue sky, overwriting decades of relatively certain arbitral jurisprudence in common law jurisdictions, and in the process effectively rewriting untold numbers of collective agreements, without even mentioning the issue.

I accept, of course, that whether or not a collective agreement is to be interpreted as incorporating an external document, is, like other exercises in the interpretation of the collective agreements, at bottom a matter of attempting to give effect to the parties' apparent mutual intent. I do not, however, see *Bisaillon* as a case in which the majority of the Supreme Court has overwritten "decades of relatively certain arbitral jurisprudence in common law jurisdictions".

57 The line between Brown and Beatty's second category of relationships between benefit plans and collective agreements, in which "the collective agreement specifically provides for certain benefits", and the third, in which "it only provides for the payment of premiums", has often been difficult for arbitrators to draw where the collective agreement says something more, but far from everything, about the benefit plan to be provided than simply that the employer will pay the premium.

58 When *Pilon v. International Minerals and Chemical Corp. (Canada) Ltd.* (1996), 31 O.R. (3d) 210 was decided by the Ontario Court of Appeal Brown and

Beatty entered the *caveat* in their text that, for relationships apparently in the third category, arbitrators' jurisdiction to deal with the administration of benefit plans had to be considered in light of that decision. Four years later that same Court's decision in *London Life Insurance Co. v. Dubreuil Brothers Employees Assn.* (2000) 190 D.L.R. (4th) 428 was thought to cause a shift in the opposite direction. Both the *Pilon* and *Dubreuil* cases were applications, in the specific context of benefit plans, of the Supreme Court's decision in *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, 125 D.L.R. (4th) 583, which, in broad terms, set new limits for arbitral jurisdiction. **In *Bisaillon* the Supreme Court has spoken on the very issue of arbitral jurisdiction specifically to deal with pension plans. The Court's liberal approach and the holding in the case itself deserve at least as much attention, indeed more, than that afforded the decisions of the Ontario Court of Appeal.**

59 In paras. 53 and 54 of his majority reasons in *Bisaillon*, which I have quoted above, LeBel J. is, in my opinion, giving quite literal effect to clause 53(a) of the collective agreement there under consideration. It was, His Lordship, says, for an arbitrator under the collective agreement to determine whether the employer had, as it had agreed to, "maintain[ed] the Pension Plan currently in use ... at the coverage and benefit levels and under the terms and conditions set by the Pension Committee and the Board of Governors." Presumably the question for the arbitrator would be whether the employer's use of the surplus under the defined benefit plan to fund a contribution holiday constituted a failure to "maintain the Pension Plan currently in use ... under the terms and conditions set by the Pension Committee and the Board of Governors". It may not have been at all apparent what that obligation amounted to, or whether a pension holiday had breached it, but its meaning and whether or not it have been breached were issues for the arbitrator, not the courts.

60 Here, in the Collective Agreements since 1972, in Article 12.5 or 12.4, the Employer has "agree[d] that the employees shall be covered by a suitable pension plan on the contributory basis of wages from the employee and a likeable amount from the employer." Thus, the questions clearly within my jurisdiction are not only whether that has been done "on the contributory basis of wages from the employee and a likeable amount from the employer", but also whether the employees have been "covered by a suitable pension plan". Even if both phrases are so vague that they preclude meaningful interpretation, the question whether the Employer has fulfilled those obligations is still for me as arbitrator, not for the courts.

61 Here as well, in the Collective Agreements since 1978, in Article 18.1, the Employer has agreed that "Existing ... rights and ... benefits ... shall be continued unless modified by mutual agreement of the employer and the union." Counsel for the Employer argued vigorously that these references to "rights" and "benefits" should not be interpreted as referring to rights or benefits under the Pension Plan. For reasons that I elaborate below in dealing with the merits of the Union's grievance against the amendment of the surplus provision of the Collective Agreement, I disagree with him. **It suffices to say at this point, as a matter of jurisdiction, that the interpretation of Article 18 1. is clearly a matter for me as arbitrator, and that if I am correct that Article 18 1. does refer to rights and**

benefits under the pension plan, it is also for me to determine whether there has been a failure to continue such rights and benefits.

62 I note a court decision and an arbitrator's award, neither of them from the Province of Quebec, relied upon by counsel for the Union to demonstrate that *Bisaillon* has been treated as authority for deciding that issues about the application of a benefit plan are within the jurisdiction of an arbitrator under a collective agreement.

63 In *Alberta Teacher's Association et al. v. Board of Trustees of Calgary School District #19* (2006), 156 L.A.C. (4th) 97 (Alberta Court of Queen's Bench.) the central allegation in the statement of claim was that the CBE "knowingly retained" premiums in excess of claims, or "knowingly received refunds" of monies paid by the insurers as surplus to plan requirements, as the result of demutualization or for other reasons. It alleged that the CBE retained these monies for its own benefit, in breach of fiduciary and legal duties. Having quoted para. 54, set out above, of *Bisaillon*, Erb J. states at para. 25:

In my opinion, the dispute here can only be characterized as one that arises out of the duties and entitlements provided for in the collective agreements regardless of how it has been characterized by one or other of the parties respecting remedies sought. Absent the provisions of the collective agreements, there is no duty on the part of the CBE to provide and administer the benefits plan at issue.

64 In his conclusion at paragraph 35, Erb. J. states:

The CBE was obligated to administer the Plan for the benefit of its employees under the terms of the collective agreements. This dispute, which in its essence concerns the CBE's administration of the plan, arises out of the collective agreements. But for the collective agreements, there would be no insurance plan and no potential entitlement to proceeds on the part of either current or retired employees. Because disputes concerning the interpretation, application, operation or alleged contravention of the collective agreements are the very tasks the labour arbitration process was invented to handle, in my opinion it is labour arbitration which has the jurisdiction to hear this claim.

65 In *City of Vancouver and CUPE Local 15* (2006), 153 L.A.C. (4th) 97, to which I have already referred above, arbitrator Donald Munroe also accepted the authority of *Bisaillon* in concluding that he had jurisdiction over a dispute about pensions. He noted the observation "by LeBel J. (for the majority) in *Bisaillon*, that the Supreme Court of Canada has clearly adopted a liberal position according to which grievance arbitrators have a broad 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".

66 Counsel for the Employer relied on *Dawn Foods Canada v. U.F.C.W. Loc. 342 P-2*, (2002) 108 L.A.C. (4th) 51 (Hood, Chair), upheld by the Saskatchewan Court of Queen's Bench, (2003) 229 Sask. R. 233; aff'd; (2003) WL 23156879 (Sask. C.A.); leave to appeal to S.C.C. denied; [2003] S.C.C.A. No. 352, in which the arbitration board considered the arbitrability of a dispute between the employer and two unions concerning the use of a pension surplus for the purposes of taking a contribution holiday, and determined that it did not have

jurisdiction. This award, counsel submitted, is "squarely on point". The collective agreement with one of the unions involved provided as follows:

The Company agrees to provide a Pension Plan and a Benefit Plan. The provisions of the Pension Plan are contained in the most current edition of the master policy title, The Company, Pension Plan 1977. The provisions of the Benefit Plan are contained in the most current edition of the master policy titled G746 and issued by the Co-operators.

A summary of the terms and conditions of the Pension Plan and Benefit Plan are listed below. If there is any conflict between this summary and the respective master policies, the master policies shall govern.

67 The relevant provisions of the other collective agreement were:

Employees shall, as a condition of employment, participate in the following benefit plans according to the conditions of eligibility and participation and the benefit coverage of Plan B746 issued by the Co-operators:

The final interpretation of the benefits available under these plans or the interpretation of any specific provision is governed by the insurance policies or the pension plan text ...

Pension Plan

Employees must join The Company Pension Plan 1977 upon completion of twelve (12) months continuous service. However, regular employees may elect to join the Plan upon completion of ninety (90) calendar days of continuous service. General Duties employees are eligible to join the Plan upon completion of 540 cumulative hours worked.

68 The Hood arbitration board reviewed the then existing Supreme Court of Canada jurisprudence to the effect that arbitrators have exclusive jurisdiction over disputes arising expressly or implicitly from the collective agreement and, particularly, the decision of the Ontario Court of Appeal in *Dubreuil*. In concluding that it did not have jurisdiction the arbitration board stated:

The Collective Agreements do nothing more than provide for the employer to make certain contributions and, even then, the Collective Agreements recognize that if there is any dispute between such obligation to contribute in the Collective Agreements and the Pension Plan, the provisions of the Pension Plan govern. It just cannot be said, based on such wording and for the reasons referred to above, that the Pension Plan either is incorporated or was intended to be incorporated in the Collective Agreements.

I am of the view that the Pension Plan referred to in each of the Collective Agreements falls best within the third category of Brown and Beatty. The determination of what can be done with the excess surplus is determined by the terms of the Pension Plan and not by the terms of the Collective Agreements. The intention of the parties from the language used in the Collective Agreements and the Pension Plan was that disputes of this nature would not be governed or regulated by the Collective Agreements.

69 Counsel the Union submitted that *Dawn Foods* is distinguishable on its face because of the explicit language in the collective agreements there, to the effect that in the event of any conflict the language of the insurance policies

would govern. In my view it is also a serious consideration that this award pre-dates the decision of the Supreme Court of Canada in *Bisaillon*. To the extent that *Dawn Foods* is on point, I do not accept that the conclusion there should be followed here. Insofar as the award of arbitrator Devlin in *P.S.A.C. v. A.E.U., Units I, II and X* [\(2001\) 100 L.A.C. \(4th\) 221](#), also quoted by counsel for the Employer, applies, I must say the same of it.

70 As I have already stated before considering *Bisaillon*, the most significant issues before me here are not, as they are in the classic Brown and Beatty four category cases, whether the employees should be seeking their remedy for alleged failures to comply with the pension plan in court against the third party pension plan carrier rather than in arbitration against the Employer. The principal allegations here, that the Employer has not complied with Articles 12.4 and 18.1 of the successive Collective Agreements, are clearly matters for me as arbitrator, and, following *Bisaillon*, I have broad jurisdiction to deal with alleged Employer breaches of the pension plans here.¹⁹⁸ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

205. L'objection de l'employeur à la compétence de l'arbitre est rejetée.

F) L'AFFAIRE UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE (NO. 2)

206. Il s'agit d'une sentence arbitrale¹⁹⁹ qui fait suite à l'affaire *Université de Sherbrooke no. 1*. Dans sa première sentence, l'arbitre s'était déclaré incompétent à l'égard du comité de retraite (cf. par. 191-198 de ce texte) en matière de compétence personnelle.

207. Suite à cette première sentence, « le Syndicat pour sa part, a amendé les conclusions recherchées pour qu'elles soient compatibles avec ma décision du 4 mai 2007. Certaines ordonnances recherchées sont déclaratoires et les autres, ne s'appliquent qu'à l'Université. Il plaide également que j'ai entière compétence pour examiner ses prétentions sur chacun des trois volets. Il n'y aurait pas lieu, pour l'instant, de scinder ces derniers et je devrais donc rejeter les objections préliminaires et entendre les parties sur le fond du litige »²⁰⁰.

208. Ici, il s'agit d'un litige qui porte sur la compétence matérielle de l'arbitre de grief, « l'Université [plaident] que le litige n'est pas une mésentente relative à l'application ou l'interprétation d'une convention collective, parce qu'elle ne découle ni expressément, ni implicitement de la convention collective au sens de l'arrêt *Weber* de la Cour Suprême du Canada. En bref, l'Université soumet que le litige vise exclusivement une prétendue

¹⁹⁸ Id., par. 40-45, 51 et 55-70 ;

¹⁹⁹ *Université de Sherbrooke et Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS)*, le 29 octobre 2008, AZ-50519045 (sentence arbitrale de Me Jean-Pierre Lussier) ;

²⁰⁰ Id., par. 7 ;

violation de l'article 20 de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*²⁰¹ (ci-après désignée comme la LRCR) suite à l'adoption de la résolution amendant le règlement du régime »²⁰².

209. La disposition pertinente de la convention collective est la suivante :

[13] En pratique, dans l'affaire sous étude, la convention collective ne se contente pas de stipuler que le professeur prend sa retraite selon le règlement du régime de retraite (cf. article 25.1 de la convention collective). Elle édicte, à l'article 21.01, que le régime de retraite en vigueur lors de la signature de la convention collective continue d'être en vigueur. Une modification en fait partie intégrante lorsqu'elle est dûment apportée. La clause se lit ainsi :

21.01 Les régimes d'assurances collectives et le régime de retraite dont bénéficient les professeures et professeurs et qui sont en vigueur au moment de la signature de la présente convention continuent de l'être. Toute modification qui est dûment apportée à ces régimes en fait partie intégrante.

²⁰¹

L'article 20 actuel de la Loi RCR se lit comme suit :

20. Aucune modification d'un régime de retraite qui supprime des remboursements ou prestations, en limite l'admissibilité ou réduit le montant ou la valeur des droits des participants ou bénéficiaires ne peut prendre effet, lorsqu'elle est établie par convention collective ou sentence arbitrale en tenant lieu ou lorsqu'elle est rendue obligatoire par décret, avant la date de prise d'effet de la convention, de la sentence ou du décret et, dans les autres cas, avant la date d'envoi de l'avis prévu à l'article 26.

Cette limite fixée pour la prise d'effet d'une modification réductrice ne s'applique toutefois pas:

1° dans le cas où la modification est faite pour permettre au régime de demeurer un régime de pension agréé au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3);

2° dans le cas où les participants ou bénéficiaires visés y ont consenti et dans celui où l'entrée en vigueur de la modification est fixée à la date de la faillite suivant le paragraphe 1.1° du premier alinéa de l'article 19, pourvu que la Régie ait par ailleurs autorisé la modification.

Si elle concerne la rente normale, la méthode pour la calculer ou toute autre prestation établie sur la base de cette rente ou méthode, une modification réductrice ne peut porter que sur les services effectués après la date où elle a pris effet ou, dans le cas d'une modification aux hypothèses visées au deuxième alinéa de l'article 61, ne peut s'appliquer qu'à une évaluation des droits d'un participant faite en fonction d'une date subséquente à sa prise d'effet. Ces restrictions ne sont toutefois pas applicables dans les cas mentionnés au deuxième alinéa.

²⁰²

Op. cit., note 199, par. 17 ;

Toute modification envisagée à un de ces régimes doit être préalablement soumise au Comité concerné.

Les professeures et professeurs sont représentés au Comité des régimes d'assurances collectives par un membre ou son substitut nommés par le SPPUS.²⁰³ (Les soulignements et les caractères gras sont de l'auteur de ce texte)

210. L'arbitre énonce que l'article 21.01 de la convention collective, par son existence seule, démontre que le régime de retraite constitue l'une des composantes de la convention collective :

[14] Cet article 21.01, par son existence seule, démontre que le régime de retraite constitue l'une des composantes de la convention collective. Les parties négociantes, parce que le régime de retraite fait partie de la rémunération et des conditions de travail des professeurs, avaient certes le droit d'en négocier le contenu. Et ce n'est pas parce que durant leur négociation elles ont choisi de conserver le régime tel qu'il était et ont stipulé cette volonté à l'article 21.01, qu'on puisse conclure que les conditions du régime ne font pas partie de la convention collective. C'est exactement là l'idée exprimée par le juge Pelletier dans l'arrêt relatif au Syndicat des techniciennes et techniciens d'Hydro-Québec lorsqu'il écrivait ceci :

(36) Au bout du compte, il se révèle que c'est une application de la convention qui sous-tend le litige. Certes, le syndicat pouvait réclamer le droit de négocier le contenu des dispositions du futur règlement susceptible d'affecter les avantages reliés à l'emploi de ses membres et se plaindre de ce que cette obligation n'aurait pas été respectée. Ce n'est toutefois pas ce qu'il a choisi de faire en l'espèce, acceptant que le contenu du règlement, qui, de fait, avait été pris par Hydro, soit incorporé à la convention tout comme s'il avait été négocié.

[15] Dans l'arrêt Concordia, la Cour Suprême cite une autre décision de la Cour d'Appel du Québec où cette dernière émettait l'avis qu'une convention collective prévoyant le maintien d'un régime de retraite existant, transformait les obligations découlant du régime en obligations envers le syndicat. Au paragraphe 35 de l'arrêt Concordia, on lit en effet ce qui suit :

(35) (...) À son avis, le litige portait sur 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. no 613 (QL), par. 8).

²⁰³

Id., par. 13 ;

[16] Le juge Lebel évoque ensuite les dispositions des conventions collectives en vigueur à l'Université Concordia, dont l'une prévoyait le maintien de la protection et des avantages offerts par le régime de retraite. Et il écrivait ensuite, au paragraphe 54, ce qui suit :

(54) 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 des lois qui s'y appliquent. De ce fait, elle reconnaissait aussi la compétence personnelle et matérielle de l'arbitre de griefs.²⁰⁴

211. Répondant ensuite à l'argument de l'Université à l'effet que le litige ne relève pas de la convention collective mais de l'article 20 de la Loi RCR (cf. par. 208 de ce texte), l'arbitre énonce :

[18] À cet égard, il importe d'abord de souligner que l'article 21.01 de la convention collective stipule qu'une modification dûment apportée fait partie intégrante du régime. On peut donc facilement constater que les parties négociantes n'ont accepté de modifications aux régimes que si celles-ci étaient dûment apportées. Et pour qu'une modification au régime soit dûment apportée, il faut qu'elle soit légalement valide, qu'elle soit aussi bien compatible avec les dispositions de la convention collective que conforme aux prescriptions de la LRCR. Il s'ensuit qu'une modification ne respectant pas l'article 20 de la LRCR n'est pas dûment apportée et contrevient expressément à la clause 21.01 de la convention collective. Toute mésentente à ce sujet est certainement un litige relevant de la convention collective même si en bout de ligne, c'est l'interprétation de la LRCR qui pourra permettre d'en disposer.²⁰⁵ (Les soulignements et les caractères gras sont de l'auteur de ce texte)

212. L'Université plaide aussi, référant à une sentence arbitrale, qu'une simple mention d'un régime de retraite dans la convention collective est insuffisante pour donner compétence à l'arbitre pour trancher un litige portant sur le régime de retraite. L'arbitre répond à cet argument comme suit :

[19] L'Université invoque une décision arbitrale rendue par mon collègue Serge Brault dans une affaire impliquant la Société Radio-Canada. Mon collègue est parvenu à la conclusion que rien dans la convention collective ne permettait de

²⁰⁴ Id., par. 14-16 ;

²⁰⁵ Id., par. 18 ;

rattacher le régime de retraite à la convention collective. Il faut cependant noter que la convention collective, contrairement à celle qui est présentement sous étude, ne prévoyait nullement que le régime de retraite existant continuait d'être en vigueur et qu'une modification dûment apportée en faisait partie intégrante. On se limitait, comme l'a signalé l'arbitre Brault, à référer à un régime. Ainsi, Me Brault écrivait aux paragraphes 74 et suivants ce qui suit :

[74] En l'espèce, une analyse de la convention collective permet de constater qu'aucune de ses dispositions n'y incorpore à proprement parler le *Régime*. Le paragraphe 31.1 dispose tout au plus que les réalisateurs « sont admis à la Caisse de retraite ». On ne peut non plus voir dans cette disposition une inclusion par renvoi du *Régime* dans la convention. Il s'agit plutôt en vérité d'un renvoi au *régime*, d'une simple référence identifiant de quel régime on parle.

[75] Le *Régime* est par ailleurs mentionné à deux autres occasions dans la convention collective. D'abord au paragraphe 30.2 qui stipule que « le réalisateur contractuel qui adhère au régime de retraite et [...] bénéficie du régime d'assurance collective[...]. Ensuite, à l'Annexe K qui prévoit que l'Employeur devra « modifier le régime actuel de retraite [...] afin que les réalisateurs » puissent y avoir accès. Encore une fois, ces dispositions ne permettent pas de penser que les parties auraient voulu inclure le *Régime* par renvoi à la convention collective.

[76] L'examen de l'ensemble de la convention collective nous amène à conclure que le texte du *Régime* n'y est pas intégré à celle-ci, qu'il en demeure donc un document extrinsèque.

[20] Dans le cas sous étude, il ne s'agit pas seulement d'un renvoi au Régime. On intègre le Régime de retraite à la convention collective tel qu'il existait lors de sa signature. Pour ce qui est des modifications éventuelles, on les incorpore dans la mesure où elles sont dûment apportées.²⁰⁶ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

213. La compétence de l'arbitre de grief sur un régime de retraite qui est simplement mentionné dans la convention collective, au sens où cela était le cas dans l'affaire Radio-Canada tranchée par l'arbitre Brault, sera traitée dans la conclusion générale de ce texte, tel que déjà annoncé.

214. Sur l'objection de l'Université à sa compétence, l'arbitre conclut comme suit :

[21] Ceci précisé, l'arbitre doit prendre acte de ce que les parties négociantes ont décidé de faire lorsqu'elles ont convenu de la clause 21.01. Elles ont convenu que le Régime, tel qu'il était lors de la signature de la convention collective, allait continuer à s'appliquer sous réserve de modifications dûment apportées. Elles ont implicitement convenu qu'advenant une mésentente sur le contenu du Régime tel qu'il était lors de la signature de la convention collective, l'arbitre

²⁰⁶

Id., par. 19-20 ;

serait le forum compétent pour trancher le litige. (...) ²⁰⁷ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

215. Même s'il s'était déclaré incompétent à l'égard du comité de retraite dans l'affaire Université de Sherbrooke no. 1, ce qu'il répète en l'espèce, l'arbitre adopte la position que sa sentence pourra avoir un certain effet indirect sur le comité :

[25] Pour les motifs que j'ai exposés dans ma décision interlocutoire du 4 mai 2007, je suis d'avis que je n'ai pas compétence pour imposer quelque ordonnance au Comité de retraite. Je n'ai donc pas compétence pour décider si la règle administrative adoptée par lui dans les premiers jours d'octobre 2006 est pertinente, appropriée ou légalement valable. Reste cependant que cette règle administrative a été adoptée en fonction de la mise en application de l'amendement de septembre, amendement sur la légalité duquel j'ai compétence de me prononcer. En ce sens, le second volet est subsidiaire du premier volet. Car si j'accueillais la prétention syndicale à l'effet que l'amendement de septembre 2006 est invalide, j'aurais certainement compétence pour déclarer que le règlement du Régime n'a pas été valablement modifié par cet amendement et devait, à toutes fins que de droit, demeurer tel qu'il était avant cette modification. Il s'ensuit que la règle administrative adoptée par le Comité de retraite pour donner suite à l'amendement de septembre perdrait alors sa raison d'être, sans même nécessité de quelque ordonnance additionnelle. ²⁰⁸

216. De façon générale, l'arbitre estime avoir compétence sur un aspect du litige et ne pas avoir compétence sur un autre aspect :

[30] En somme, j'estime avoir compétence pour disposer du premier volet du litige et décider si l'amendement de septembre 2006 constituait une modification dûment apportée au Régime. Pour ce qui est du second volet, son sort est intimement lié à ma décision sur le premier volet. Si j'accueille le premier volet, il m'apparaît aller de soi que la règle d'application d'une modification illégale n'a aucun impact. Si je rejette le premier volet, je n'ai pas compétence pour me prononcer sur une règle administrative adoptée par le Comité de retraite pour mettre en œuvre la modification. Quant au troisième volet, j'estime ne pas avoir compétence pour en disposer. ²⁰⁹

²⁰⁷ Id., par. 21 ;

²⁰⁸ Id., par. 25 ;

²⁰⁹ Id., par. 30 ;

G) L'AFFAIRE ATLAS COPCO

217. Il s'agit d'une sentence arbitrale²¹⁰.

218. Il s'agit d'un grief du syndicat faisant valoir que le régime de retraite instauré par l'employeur n'est pas conforme aux engagements pris par lui lors des négociations collectives :

1 The union contends the pension plan provided by the employer is at odds with an assurance it gave during collective bargaining. In particular, the union alleges the employer's lead negotiator stated that benefits received by an employee under this plan would not be reduced because he was also in receipt of payments from the Canada Pension Plan (CPP). The company plan in which employees were subsequently enrolled entails this sort of reduction. By way of a preliminary objection, the employer contends the grievance is not arbitrable. In this award, I consider only this jurisdictional issue.

3 There is a dispute about what was said at the bargaining table in 2003. The union's account of what transpired is set out in a statement of particulars.

Discussion of the pension plan took place over several days. Because the Union was insistent on the IAMAW plan and not interested in the Atlas Copco plan, the Employer's lead negotiator, Leo Caron, spent some time illustrating the benefits of the Atlas Copco plan. Using the Plan booklet, he compared benefit levels on an individual basis, showing the treatment of the members of the Union's bargaining committee under the IAMAW plan and the Atlas Copco plan. The figures he showed included their total benefits, including CPP and Old Age Security.

Pat Murphy, lead negotiator for the Union, raised the question of whether CPP would be clawed back under the Employer's proposed plan. Mr. Caron said at the bargaining table that there would be no clawback.

4 Under the Atlas Copco pension plan in effect at the time, the benefits payable to a pensioner were reduced to reflect CPP payments. In other words, the plan was in conflict with the alleged representation.²¹¹ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

219. L'employeur s'objecte à la compétence de l'arbitre à trancher le grief puisque le régime de retraite n'est pas incorporé dans la convention collective :

5 The jurisdictional issue was argued by way of written submissions. The employer contends I am without authority to hear this grievance because it relates to the company pension plan and that plan is not incorporated by the collective agreement. Employer counsel made the point this way:

²¹⁰ *Atlas Copco Exploration Products v. International Association of Machinist and Aerospace Workers, Local 2412* (Pension Plan Grievance), le 1er décembre 2008, [2008] O.L.A.A. No. 672 (Richard M. Brown, Arbitrator) ;

²¹¹ Id., par. 1 et 3-4 ;

[T]he union's grievance relates to the interpretation and application of the Atlas Copco Pension Plan, a document that does not form part of the collective agreement, and accordingly the grievance relates to a matter this is not within your jurisdiction.²¹² (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

220. Le Syndicat plaide que le régime de retraite est incorporé dans la convention collective et, subsidiairement, s'il ne l'était pas, que l'arbitre a compétence pour sanctionner une promesse faite par l'employeur quant au type de régime de retraite qu'il instaurerait :

6 The union submits I am empowered to entertain the grievance because the plan is incorporated by the collective agreement. In the alternative, assuming there is no incorporation, the union argues the authority of an arbitrator extends to enforcing a commitment, made by the employer in collective bargaining, about the type of plan it would provide.²¹³ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

221. La disposition pertinente de la convention collective est l'article 21.01(c) :

21 In the case at hand, the union contends the pension plan is incorporated into the collective agreement by article 21.01(c) stating: "The Atlas Copco Inc. pension plan shall apply. Details in booklet form." The employer disagrees, arguing this article does not make the plan part of the agreement.²¹⁴ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

222. L'arbitre reprend la thèse "classique" sur la compétence matérielle de l'arbitre : s'il n'y a pas d'incorporation du régime de retraite dans la convention collective, l'arbitre n'a pas de compétence matérielle générale sur le régime de retraite mais, dépendant du libellé de la convention, il peut avoir compétence sur certains sujets reliés au régime²¹⁵. Toutefois, l'arbitre peut interpréter le régime de retraite pour donner effet à une disposition de la convention collective portant sur le régime de retraite²¹⁶.

223. L'arbitre fait valoir que l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon* n'a pas changé la thèse « classique » sur la compétence matérielle de l'arbitre de griefs²¹⁷.

224. L'arbitre émet l'opinion que, s'il avait à décider le point, il conclurait probablement que l'article 21.01(c) de la convention collective n'incorpore pas le régime de retraite dans la convention collective mais qu'il n'a pas à le décider puisque le

²¹² Id., par. 5 ;

²¹³ Id., par. 6 ;

²¹⁴ Id., par. 21 ;

²¹⁵ Id., par. 8, 10 et 14-115 ;

²¹⁶ Id., par. 16 ;

²¹⁷ Id., par. 19-20 ;

syndicat plaide que l'employeur n'a pas respecté les engagements pris lors des négociations collectives²¹⁸.

225. Sur ce dernier point, l'arbitre considère qu'il a compétence :

23 There can be no doubt I would have jurisdiction over this dispute if the grievance claimed only that the employer had breached a commitment recorded in the collective agreement. Here the union relies upon article 21.01(c) of the agreement in combination with an assurance allegedly given by management at the bargaining table. The union contends the employer is estopped from acting in a manner inconsistent with this assurance. Viewed from a jurisdictional perspective, the facts at hand are analogous to those in *Scotsburn Dairy* where Professor Christie entertained a claim, founded partly on estoppel, relating to the content of an unincorporated pension plan:

In dealing with the Employer breaches of the Collective Agreement alleged by the Union it is also *beyond doubt* that I have jurisdiction to deal with the Union's arguments with respect to the doctrine of estoppel. Counsel for the Union submits that in determining whether the Employer has honoured its promise to make certain contributions, as arbitrator I have authority to determine, among other things, how, by operation of estoppel, Employer promises made in pension booklets and oral representations modified, expanded, or reinforced the promises the Union alleges were made in the Collective Agreements. At this point, in connection with the Employer's preliminary objection, I simply find that I have jurisdiction to invoke the doctrine of estoppel in interpreting and applying the Collective Agreement. (para. 46;...)

24 The leaned arbitrator decided he had the authority to hear a pension claim with a legal basis in estoppel and a factual basis in representations made by the employer to the union. I agree completely with his understanding of arbitral jurisdiction. As in *Scotsburn Dairy*, the dispute here is not about entitlements under a plan that can be enforced against a third- party carrier in another forum. Instead, the disagreement concerns the extent of an employer's legal obligations to the bargaining agent for its employees. **This issue belongs in arbitration. I have jurisdiction to resolve it.**²¹⁹ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

226. L'objection patronale à la compétence de l'arbitre est rejetée.

²¹⁸ Id., par. 22 ;

²¹⁹ Id., par. 23-24 ;

H) L'AFFAIRE VILLE DE LONGUEUIL

227. Il s'agit d'un jugement de la Cour supérieure en révision judiciaire d'une sentence d'un arbitre de grief²²⁰.

228. Le litige provient du fait que la Ville et le Syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur la façon de désigner le président du comité de retraite :

2 Cette sentence arbitrale faisait suite à un différend survenu en 2005 au sein du Comité de retraite des cols bleus de Longueuil (le Comité).

3 Les membres siégeant au sein du Comité ne parvenaient pas à s'entendre sur le choix d'un président. Celui-ci doit être élu annuellement, à la majorité des membres du Comité, par vote secret, lors de la première assemblée régulière qui suit l'assemblée générale annuelle des participants.

4 Les membres du Comité sont au nombre de sept, soit trois représentants de la Ville, trois représentants du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 307 (le Syndicat) et un membre indépendant élu par la majorité des membres représentant la Ville et le Syndicat². Le Comité a pour but d'administrer le régime de retraite des cols bleus de Longueuil.

5 Devant l'absence de majorité dans le cadre du processus d'élection du président du Comité, la Ville et le Syndicat ne s'entendent pas quant à la façon de sortir de l'impasse.²²¹

229. Sur le désaccord quant à la manière de nommer le président du comité de retraite, les positions respectives de la Ville et du syndicat sont les suivantes :

6 En effet, la Ville est d'avis que dans les circonstances, le président du Comité doit être choisi par un arbitre habilité dans les litiges de régime de retraite, le tout en vertu du *Règlement 98-4252 concernant le régime de retraite des cols bleus salariés de la Ville de Longueuil* (E-1) et que ses frais doivent être acquittés à même la caisse de retraite.

7 Pour le Syndicat, le président du Comité doit plutôt être choisi par un arbitre nommé en conformité avec une lettre d'entente entre la Ville et le Syndicat signée le 24 janvier 2003 laquelle a été intégrée au *Règlement concernant le régime de retraite des cols bleus salariés de la Ville de Longueuil* (S-5). De plus, les frais de l'arbitre doivent être acquittés à parts égales entre le Syndicat et la Ville.²²² (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

230. L'arbitre a retenu la position du syndicat (ci-dessus, par. 7 de la citation), s'est déclaré compétent et a ordonné à la Ville et au syndicat de résoudre l'impasse quant au

²²⁰ *Ville de Longueuil c. Bernard Bastien*, le 5 juin 2009, EYB 2009-162238 (C.S.) ;

²²¹ Id., par. 2-5 ;

²²² Id., par. 6-7 ;

choix du président du comité conformément à la lettre d'entente du 24 janvier 2003 et au Règlement S-5 (qui est le régime de retraite)²²³.

231. Devant la Cour supérieure, « la Ville reconnaît la compétence *matérielle* de l'arbitre à interpréter la lettre d'entente et la convention collective. Elle conteste toutefois sa compétence *personnelle* en ce que son ordonnance vise le Comité lequel n'est pas partie à la convention collective »²²⁴.

232. Quant à la compétence matérielle de l'arbitre de grief, la Cour supérieure la confirme en ces termes :

40 La conclusion de l'arbitre Bastien selon laquelle il est habilité à trancher le différend qui lui est présenté, respecte la norme de la décision raisonnable. En effet, même si le différend portait sur une question relative à un régime de retraite (soit la détermination du processus de nomination du président du comité de retraite, en cas d'impasse), il était visé par la convention collective et devait donc être soumis à un arbitre de griefs. La décision de l'arbitre de se saisir du grief se justifie donc rationnellement.

41 La Cour suprême dans l'arrêt *Bisaillon c. Université Concordia* a confirmé cette compétence de l'arbitre de griefs en matière de régime de retraite lorsque le régime peut se rattacher à une convention collective:

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.

42 Dans cet arrêt, l'employeur s'était engagé à maintenir un régime de retraite en faveur des salariés, engagement qui était prévu dans la convention collective. Dans ce contexte, la Cour suprême a accordé pleine juridiction à un arbitre de griefs afin qu'il tranche des litiges relatifs au régime de retraite en cause.

43 Il y a lieu de préciser que l'arbitre de griefs tire sa juridiction non seulement de la convention collective mais aussi de tout document ou entente qui en fait partie ou qui y est rattaché.

44 Or, ici, les parties ont expressément convenu que la lettre d'entente faisait partie de la convention collective. Ainsi, l'arbitre Bastien avait clairement compétence afin de l'interpréter, ce que la Ville a reconnu lors de l'audition de la requête en révision judiciaire. Il est en effet normal que dans un milieu syndiqué, les questions relatives au régime de retraite soient négociées dans le cadre de la convention collective.

45 Par ailleurs, le Tribunal considère que l'arbitre Bastien a interprété la lettre d'entente de façon raisonnable en décidant que l'impasse quant au choix du

²²³ Id., par. 10-11 ;

²²⁴ Id., par. 14 ;

président du Comité faisait partie des différends devant être soumis au processus d'arbitrage y étant prévu.

47 Le Syndicat et la Ville ont voulu par la lettre d'entente, éviter l'impasse dans les décisions du Comité en prévoyant le recours à l'arbitrage en l'absence d'une majorité comportant le vote d'au moins un représentant de la Ville et d'au moins un représentant du Syndicat.

48 Le Syndicat et la Ville comptent en effet chacun trois représentants au sein du Comité. Afin vraisemblablement de limiter le pouvoir du 7^e membre (indépendant) et dans un souci d'efficacité, le Syndicat et la Ville ont donc convenu de recourir à l'arbitrage pour remédier aux impasses.

49 L'arbitre Bastien assimile le choix des officiers du Comité à une *décision* du Comité afin de conclure qu'en vertu de la lettre d'entente, les parties doivent recourir à l'arbitrage selon le processus y étant prévu, compte tenu de l'impasse.

50 Le premier geste que pose le Comité, lors de la première assemblée régulière qui suit l'assemblée générale annuelle des participants, constitue le choix, par vote secret, des officiers au sein du Comité. Dans la mesure où la lettre d'entente n'est pas limitative quant à la nature des *décisions* assujetties au processus d'arbitrage (en l'absence de majorité) et que le choix des officiers revêt une importance significative, l'interprétation de l'arbitre Bastien ne peut selon le Tribunal être qualifiée de déraisonnable.²²⁵ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

233. Quant à la compétence personnelle de l'arbitre de griefs, la Cour supérieure est d'avis que la sentence de l'arbitre ne vise pas un tiers à la convention collective mais bien les parties à la lettre d'entente et à la convention collective puisqu'elle ordonne à la Ville et au syndicat d'appliquer le processus prévu à la lettre d'entente quant au choix de l'arbitre chargé de désigner le président du comité de retraite :

51 En ce qui concerne l'argument de la Ville portant sur l'absence de compétence personnelle, le Tribunal est d'avis que la décision de l'arbitre Bastien ne vise pas un tiers mais bien les parties à la lettre d'entente et à la convention collective. En effet, il ordonne à la Ville et au Syndicat d'appliquer le processus prévu à la lettre d'entente quant au choix de l'arbitre. Ainsi, à défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, ce choix devra se faire au hasard entre deux arbitres suggérés par les représentants de la Ville et ceux du Syndicat au sein du Comité.

52 Avec égards, il est inexact de prétendre que l'arbitre Bastien dicte aux représentants du Comité quel président ils doivent choisir. L'arbitre Bastien ne fait que reconnaître que les parties avaient convenu dans le cadre de leur convention collective, de la façon de régler les impasses eu égard aux décisions du Comité et il leur ordonne de suivre ce processus.²²⁶ (Les soulignements et les caractères gras sont de l'auteur de ce texte)

234. La requête en révision judiciaire de la Ville est rejetée.

²²⁵ Id., par. 40-45 et 47-50 ;

²²⁶ Id., par. 51-52 ;

I) L'AFFAIRE UNIVERSITÉ LAVAL

235. En Cour supérieure, il s'agit d'une requête en révision judiciaire présentée par l'Université à l'encontre d'un jugement de la division des Petites créances de la Cour du Québec²²⁷.

236. Cette espèce soulève la question de la compétence personnelle (ou non) de l'arbitre de grief sur un retraité (un certain M. Moisan).

237. Les faits sont les suivants :

2 Clément Moisan a été professeur à l'Université pendant de nombreuses années. Il était alors membre du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL).

3 Au cours de l'année 1994, Clément Moisan décide de prendre une retraite anticipée le 1er janvier 1995, comme le lui permet la convention collective alors en vigueur.

4 Il signe alors avec l'Université une convention d'appoint de rente le 22 décembre 1994 prévoyant qu'il recevrait, pour compenser la réduction actuarielle de sa pension de retraite, un appoint de rente qui serait indexé suivant un taux d'indexation prévu à la convention collective jusqu'à ce qu'il atteigne 65 ans, et après cette échéance selon un autre taux d'indexation.

5 Et effectivement, le 1er janvier 1995 Clément Moisan prend sa retraite, et reçoit régulièrement à partir de ce moment ses prestations mensuelles de retraite et son appoint de rente, avec indexation régulière conformément à la convention collective.

6 Et à 65 ans, il continue de recevoir sa prestation de retraite et son appoint de rente, assorti d'une autre formule d'indexation, et cela sans problème jusqu'à ce que, au début de janvier 2004, M. Moisan se plaigne que la formule applicable à l'indexation de son appoint de rente n'est pas conforme à l'entente intervenue en 1994 avec l'Université.

7 Il échange une nombreuse correspondance avec l'Université pour tenter de trouver une solution à cette problématique, mais en vain.

8 Aussi, devant cette impasse, décide-t-il de poursuivre l'Université au civil, devant la Cour du Québec, division des petites créances.²²⁸

238. Le juge de la Cour du Québec a accueilli le recours de M. Moisan et a ordonné à l'Université de lui payer un certain montant d'argent²²⁹.

²²⁷ *Université Laval c. Cour du Québec, chambre civile*, division des Petites créances, le 18 février 2010, [2010] J.Q. no. 1492 (C.S.) ;

²²⁸ Id., par. 2-8 ;

²²⁹ Id., par. 9 ;

239. L'Université demande la révision judiciaire de ce jugement au motif que toute demande relative à une convention collective relève de la compétence d'un arbitre de grief²³⁰.

240. Ce moyen avait été plaidé en Cour du Québec et il avait été rejeté essentiellement parce que M. Moisan était un retraité qui, donc, n'était pas contraint d'agir à l'intérieur des dispositions du régime collectif de travail²³¹.

241. Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes :

16 À cette époque, la convention collective liant l'Université au SPUL prévoyait la possibilité d'une retraite anticipée dans les termes suivants:

6.5.03 Le ou la professeur/e obtient une retraite anticipée sur préavis de trois mois si il ou elle a atteint au moins l'âge de 55 ans et a acquis cinq années d'ancienneté.

La retraite anticipée débute le 1er septembre, le 1er janvier ou pendant la session d'été.

6.5.04 Lorsqu'un ou une professeur/e prend une retraite anticipée, l'Employeur lui verse un appoint de rente égal à la réduction actuarielle dans le calcul de la rente payable par le régime de rentes de l'Université et selon les stipulations des règlements du régime de rentes à la date de la retraite anticipée. Cet appoint est ajusté, au 1er décembre de chaque année, de façon que le revenu total de rente et d'appoint progresse suivant le taux d'indexation applicable aux échelles de traitements des professeur/e/s et ce, jusqu'à ce que le ou la professeur/e atteigne 65 ans. **À compter de 65 ans, cet appoint de rente est ajusté selon le taux d'indexation du régime de rentes en vigueur.** Cet appoint de rente est garanti au ou à la professeur/e par contrat.²³² (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte mais les caractères gras se trouvent dans le jugement de la Cour supérieure)

242. L'université et M. Moisan ont signé une convention d'appoint de rente conformément à l'article 6.5.04 de la convention collective²³³.

243. La Cour supérieure complète les faits comme suit :

18 Jusqu'à ce que M. Moisan ait atteint l'âge de 65 ans, il n'y a pas eu de problème, et le 1er décembre de chaque année il voyait son appoint de rente indexé conformément au taux d'indexation applicable à l'échelle de salaire des professeurs.

²³⁰ Id., par. 10 ;

²³¹ Id., par. 11 ;

²³² Id., 16 ;

²³³ Id., par. 17 ;

19 Sauf qu'à compter de l'âge de 65 ans, la donne a changé.

20 Car le 3 janvier 1996, presque un an jour pour jour après que M. Moisan ait pris sa retraite anticipée, le SPUL et l'Université adoptaient l'amendement numéro 8 au régime de retraite des professeures et professeurs de l'Université Laval (le R.R.P.P.U.L.), qui modifie l'indexation de la rente de retraite versée aux participants par le R.R.P.P.U.L.

21 Or, cet amendement prévoyait que cela s'appliquait aux rentes de retraite qui étaient en cours.

22 Le même jour, c'est-à-dire le 3 janvier 1996, l'Université et le SPUL signaient une lettre d'entente prévoyant que les modifications apportées par l'amendement numéro 8 n'affectaient pas l'appoint de rente défini à la clause 6.5.04 de la convention collective de travail et qu'en conséquence les appoints de rente continueraient à être calculés sur la base des dispositions du R.R.P.P.U.L. en vigueur avant l'introduction des amendements de janvier 1996.²³⁴ (Les soulignements et les caractères gras sont de l'auteur de ce texte)

244. Ainsi, l'Université prétend que l'indexation applicable à M. Moisan est celle du régime de retraite en vigueur au moment où il a pris sa retraite tandis que M. Moisan prétend que l'indexation qui lui est applicable est celle comportant les modifications ultérieures apportées au régime de retraite²³⁵.

245. La Cour supérieure fonde principalement sa conclusion sur la doctrine de Robert P. Gagnon, l'arrêt *Dayco* de la Cour suprême, le jugement de la Cour supérieure dans l'affaire *Laboratoires Abbott* (jugement rendu par la juge Laberge), l'arrêt de la Cour d'appel dans *Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec* et l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire *Serge Bell* :

29 Dans son recueil sur **Le droit du travail au Québec**, l'auteur Robert P. Gagnon écrit:

654 - Droits résiduels - L'arbitre demeure compétent pour assurer l'exécution des droits accumulés en vertu d'une convention collective expirée et réclamés ou devenus exécutoires après son échéance, même si la réclamation concerne des personnes qui ne sont pas alors des salariés de l'employeur. (...)

30 La Cour suprême du Canada a eu à se pencher sur une question semblable en 1993, et elle indiquait alors, entre autres:

2. La possibilité de survie des prestations d'assurance collective destinées aux retraités

Je vais maintenant passer au fond de la décision examinée. L'arbitre a conclu, d'une façon générale, qu'il est possible que la promesse de prestations de retraite survive à la convention collective dans laquelle elle

²³⁴ Id., par. 18-22 ;

²³⁵ Id., par. 23 ;

figure. Pour les motifs exposés ci-après je pense qu'il a eu raison de tirer cette conclusion.

L'analyse de l'arbitre a comporté deux volets. Premièrement, il a décidé que la simple expiration, sans plus, de la convention collective ne rendait pas inarbitrable un grief alléguant une violation après cette expiration. Pourvu que le grief soit fondé sur cette convention collective, la question reste arbitrable.

[...]

[...] Selon cette méthode, la date de la violation n'est pas pertinente, pourvu que le droit violé ait été accumulé pendant que la convention collective était en vigueur. À mon avis, cette dernière méthode représente le seul moyen envisageable de déterminer la compétence d'un arbitre. (...)

[...]

[...] Les droits acquis sont protégés par le droit de déposer un grief relatif à la convention collective expirée, et non par un droit de regard sur le processus de négociation ultérieur.

33 En ce qui concerne maintenant la question des salariés qui, comme M. Moisan, ne sont plus employés, donc ne sont plus des syndiqués au sens de la convention collective, la juge Laberge indique:

[73] Qu'en est-il des participants qui ne sont plus employés et qui ne sont pas visés par la convention collective?

[74] Cette question a été examinée par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Dayco (Canada) Ltd. v. C.A.W.* Dans cette affaire, il s'agit plus particulièrement de savoir si, en matière de relations de travail, un arbitre était compétent pour entendre un grief après l'expiration de la convention collective et alors qu'aucune autre convention n'avait été conclue.

[75] Le grief avait été déposé par le syndicat pour le bénéfice des employés retraités. Comme dans notre cas, le régime de pension avait été établi dans un document distinct, incorporé par renvoi dans la convention collective. L'employeur refusait de reconnaître ce grief parce qu'aucune convention collective n'était en vigueur au moment du dépôt du grief.

[76] Sur l'arbitrabilité des griefs qui prennent naissance pendant la durée d'une convention collective, la Cour suprême conclut que les droits dont jouissent les salariés aux termes d'une convention collective peuvent survivre à celle-ci.

[77] Sur l'acquisition du droit à des prestations de retraite promises dans une convention collective, la Cour suprême estime que ces droits peuvent être mis à exécution après la fin de la convention collective.

[78] Enfin, la Cour suprême estime que les droits acquis en vertu d'une convention collective peuvent être exécutés au moyen d'un grief déposé par le syndicat au nom des retraités. Comme l'exprime l'auteur Robert P. Gagnon:

Dans la mesure où les droits réclamés trouvent leur fondement dans la convention collective, la compétence arbitrale demeure la règle, même à l'égard d'un ex-salarié.

[79] En l'espèce, l'arbitre de griefs a donc aussi compétence pour disposer des droits des participants retraités autrefois bénéficiaires d'une convention collective.

42 En 2005, la Cour d'appel a rendu une décision intéressante impliquant **Hydro-Québec et l'Association de ses retraités**⁷.

43 Il est fort instructif de lire les passages suivants de ce jugement, sous la plume du juge Dalphond:

[48] J'écarte la prétention de l'appelante qu'en vertu du Code civil, le consentement des retraités, à partir du moment où il y en a, était requis à toute modification du régime de retraite au motif qu'il s'agit d'un contrat auquel ils sont parties. En effet, pour ceux qui avaient été des participants syndiqués, les conditions de leur contrat de travail, incluant les prestations de retraite, qui étaient de nature collective, ne sont pas devenues à leur retraite un contrat individuel entre l'ex-employeur et chacun d'eux.

[49] Il faut plutôt retenir qu'au moment de la retraite, les droits d'un participant syndiqué en vertu de la convention collective alors en vigueur se cristallisent quant à lui, la convention collective et les avantages y prévus, dont le régime de retraite, continuent de s'appliquer jusqu'à son décès, si cela a été ainsi convenu, et même après si la convention prévoit des avantages pour ses survivants. Dans l'arrêt *Dayco*, M. le juge Laforest écrit à la p. 274 :

Tant qu'un employé continue d'appartenir à une unité de négociation, il est soumis aux vicissitudes du processus de la négociation collective. Toutefois à la retraite, le travailleur sort de cette relation et, à ce moment-là, les droits qu'il a accumulés à titre d'employé se cristallisent sous une forme quelconque de droit "acquis" dont il bénéficie en qualité de retraité. Il est tout à fait possible que ce droit ne puisse être mis à exécution que par le truchement de l'action collective du syndicat au nom des retraités. Toutefois si tel est le cas, c'est en raison des particularités de fonctionnement de notre régime de droit du travail plutôt que d'un principe évident.

[50] Cette convention collective qui survit quant aux retraités ne peut être amendée que par les parties à celle-ci, soit l'employeur et le syndicat. De plus, comme le reconnaît la Cour suprême dans *Dayco*, un amendement ne pourra avoir pour effet de réduire un droit acquis à une prestation de retraite dont le service a débuté, principe codifié à l'art. 21 L.R.C.R.

[...]

[52] En d'autres mots, en vertu des règles de droit du travail actuelles, pour un ex-participant syndiqué, les avantages découlant du contrat de travail applicable à lui, dont ceux payables à la retraite, peuvent être bonifiés par des ententes entre l'ex-employeur et le syndicat représentant l'unité où il oeuvrait, mais non par des ententes entre l'ex-employeur et lui

(individuellement ou regroupé avec d'autres dans une association mandatée à cette fin).

44 Et plus particulièrement sur la question des droits acquis des retraités et de la façon de faire valoir leurs droits, le juge Dalphond ajoute:

[58] En effet, tel que mentionné dans l'arrêt *Dayco*, la jurisprudence canadienne, comme celle aux États-Unis, ne permet aucun amendement, négocié ou non, au régime de retraite qui porte atteinte aux droits acquis des retraités, dont celui de recevoir la prestation de retraite promise au moment où ils cessent d'être des participants. Au Québec, la L.R.C.R. codifie ce principe en son art. 21, précité.

[59] La Cour suprême ajoute que les droits acquis des retraités, qui étaient auparavant des participants syndiqués, sont protégés par le droit du syndicat de déposer un grief en leur nom (*Dayco*, p. 270)."

45 Trois autres juges de la Cour d'appel du Québec ont repris à leur charge en 2008 ce que le juge Dalphond écrivait en 2005, dans l'affaire **Serge Bell**⁸:

[47] Il est également intéressant de constater que le juge Dalphond, dans cet arrêt, référait également, entre autres, à l'arrêt de la Cour suprême dans l'affaire *Dayco (Canada) Ltd. c. TCA-Canada*, qui reconnaissait expressément que les dispositions relatives à l'arbitrage continuent à avoir leur plein effet, même après l'expiration de la convention collective qui crée un régime de retraite, même à l'égard des retraités qui ne sont plus salariés de l'employeur ni membres du syndicat accrédité auprès de cet employeur, pour ce qui concerne l'application des clauses de ce régime de retraite déjà adopté en vertu de la convention collective expirée. Le juge Dalphond en inférait le principe que "le contenu du contrat qui naît de la mise sur pied d'un régime de retraite" est, comme les autres aspects du contrat de travail, négocié dans un cadre collectif impliquant uniquement l'employeur et le syndicat, ce qui écarte les droits individuels.²³⁶

246. La Cour supérieure distingue l'espèce dont elle est saisie de l'affaire *Banque Laurentienne c. Werve* de la Cour d'appel. Dans cette affaire, la retraitée avait négocié une entente individuelle avec la Banque quant à certains bénéfices post-retraite (ne découlant pas du régime de retraite). La possibilité de négocier de telles ententes individuelles était prévue dans la convention collective. La Cour d'appel avait reconnu la compétence de la Cour supérieure d'autant que le syndicat avait refusé de prendre fait et cause pour Mme Werve ; ici M. Moisan n'a absolument rien négocié, ne pouvait rien négocier, l'entente qu'il a conclue ne faisant que reprendre ce qui était expressément mentionné dans la convention collective qui était en vigueur au moment de sa retraite et de la conclusion de l'entente en question, ni plus ni moins²³⁷.

²³⁶ Id., par. 29-30, 33 et 42-45 ;

²³⁷ Id., par. 46-55 ;

247. La requête en révision judiciaire de l'Université est accueillie et la Cour supérieure déclare que le litige relève de la compétence exclusive d'un arbitre de grief²³⁸.

V) CONCLUSION GÉNÉRALE

248. Le plan de la conclusion générale sera le suivant : a) Analyse de l'arrêt *Bisaillon* de la Cour suprême ; b) La compétence matérielle de l'arbitre de grief en matière de régimes de retraite ; c) La compétence personnelle de l'arbitre de grief en matière de régimes de retraite.

249. Quant à l'analyse de l'arrêt *Bisaillon* de la Cour suprême, je ferai valoir que le jugement majoritaire, pour employer un anglicisme, constitue un « *non event* » sur le plan juridique, sauf quant à l'affaiblissement du lien requis entre le régime de retraite et la convention collective pour conclure à l'incorporation par référence du régime dans la convention collective. Sur le point central en litige, c'est-à-dire sur la compétence ou non de l'arbitre de grief à l'égard d'un régime de retraite dont les participants sont couverts par plus d'une unité d'accréditation et qui compte des participants non couverts par aucune unité d'accréditation (retraités, cadres, professionnels, différés, etc.), la Cour supérieure du Québec avait déjà rendu un jugement arrivant exactement au même résultat que la majorité de la Cour suprême dans *Bisaillon*. Sur presque tous les thèmes particularisés abordés dans le cadre de l'analyse du point central auquel je viens de référer, le jugement majoritaire dans *Bisaillon* constitue essentiellement un jugement de confirmation de l'état du droit existant au Québec en matière de compétence de l'arbitre de grief sur les régimes de retraite, notamment de la confirmation de quelques arrêts de la Cour d'appel du Québec.

250. Il y a cependant du nouveau quant au lien de rattachement requis entre le régime de retraite et la convention collective permettant de conclure à l'incorporation par référence du régime de retraite dans la convention collective. Sur la base d'un des textes en cause dans *Bisaillon*, ce lien paraît être devenu un peu plus distant qu'auparavant.

251. Quant à la compétence matérielle de l'arbitre de grief, j'aborderai les points suivants : les textes des conventions collectives tirés de l'échantillon des jugements ou sentences recensés et analysés permettant de conclure que le régime de retraite fait partie de la convention collective, la compétence de l'arbitre de grief au vu d'une « simple mention » du régime de retraite dans la convention collective, l'antériorité chronologique du régime de retraite par rapport à la convention collective, les tentatives de qualification de l'essence du litige comme relevant du droit civil, du droit statutaire ou des droits et libertés de la personne ainsi que la compétence résiduelle des tribunaux de droit commun lorsque l'arbitre ne peut accorder la réparation recherchée.

²³⁸

Id., par. 57-58 et 62 ;

252. Quant à la compétence personnelle de l'arbitre de grief, j'aborderai les points suivants : la compétence personnelle de l'arbitre de grief sur le comité de retraite et la compétence personnelle de l'arbitre de grief sur les retraités ayant été couverts par une convention collective avant de prendre leur retraite.

253. **NOTE** : *Dans cette conclusion générale et à moins d'une référence particularisée à autre chose, les numéros de paragraphes renvoient à la numérotation des paragraphes de ce texte.*

A) ANALYSE DE L'ARRÊT DE LA COUR SUPRÊME DANS BISAILLON

1) Sur le plan juridique

254. Comme je l'ai mentionné, il n'y a guère de nouveau dans le jugement majoritaire de la Cour suprême, sur le plan juridique, sauf quant à l'affaiblissement du lien rattachant le régime de retraite à la convention collective et permettant de conclure à l'incorporation par référence du régime de retraite dans la convention collective. Le jugement majoritaire de la Cour suprême, pour l'essentiel, ne fait que confirmer l'état du droit québécois sur le point central en litige et sur les points particularisés qui découlent du point central. À mon avis, l'intérêt principal de cet arrêt se situe ailleurs que sur le plan juridique, sauf quant au lien requis entre le régime de retraite et la convention collective pour conclure à l'incorporation par référence du régime dans la convention.

a) Rien de nouveau sur les éléments se rattachant au point principal en litige

255. Le point central en litige dans *Bisaillon*, c'est-à-dire la question de la compétence de la Cour supérieure (par la voie du recours collectif) ou de l'arbitre de grief sur les régimes de retraite dont les participants sont couverts par plus d'une unité d'accréditation et comptant des participants non couverts par une convention collective, avait déjà été tranché par la Cour supérieure dans l'affaire *Ville Mont-Royal* (par. 40-47) dans exactement le même sens que l'a tranché la Cour suprême dans *Bisaillon*, c'est-à-dire dans le sens où cette compétence relève de l'arbitre de grief. Il est donc difficile de voir dans l'arrêt de la Cour suprême un élément de nouveauté sur ce point.

256. Avant de continuer l'analyse de l'arrêt de la Cour suprême, je dirai quelques mots sur certains aspects du recours collectif. Je suis porté à penser qu'il est moins malaisé de comprendre l'arrêt en faisant préliminairement référence à certaines notions relatives aux recours collectifs.

257. Premièrement, contrairement à la Cour d'appel dans *Bisaillon* (par. 93) mais en conformité avec la jurisprudence dominante, le jugement majoritaire de la Cour suprême interprète (implicitement) l'article 1000 du Code de procédure civile comme signifiant que, pour que la Cour supérieure ait compétence matérielle sur un recours collectif donné, il faut que cette matière relève *déjà* de sa compétence. En d'autres mots, si une

matière ne relève pas déjà de la compétence de la Cour supérieure, cette dernière n'acquiert pas compétence sur cette matière du simple fait qu'elle lui est soumise sous la forme d'un recours collectif.

258. L'article 1000 CPC dispose :

1000. La Cour supérieure connaît exclusivement, en première instance, des demandes exercées en vertu du présent livre. (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

259. On pourrait penser, puisque la Cour supérieure connaît *exclusivement* des recours collectifs (c'est-à-dire à l'exclusion des autres tribunaux), que cela signifie que la Cour supérieure, même si elle n'est pas habituellement investie de la compétence matérielle sur un litige, acquiert cette compétence lorsque cette matière lui est présentée sous la forme d'un recours collectif (bien que cette compétence appartienne habituellement à un autre tribunal). Comme je l'ai mentionné, ce n'est pas la tendance majoritaire de la jurisprudence et la Cour suprême s'est rangée du côté de la tendance majoritaire. Je fais juste signaler mes réserves personnelles sur cette interprétation de l'article 1000 CPC.

260. C'est ainsi que le jugement majoritaire énonce :

22 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. (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

261. Il faut aussi être conscient du rôle juridique important du requérant en autorisation de recours collectif. Par exemple, pour déterminer si le recours collectif envisagé témoigne d'une apparence de droit suffisante pour justifier d'accorder l'autorisation de l'exercer [critère d'autorisation de l'art. 1003(b) CPC], les tribunaux ont affirmé qu'il faut d'abord et principalement se demander, au niveau de l'autorisation, si le recours du requérant lui-même justifie d'une apparence de droit suffisante.

262. Il en va de même des objections préliminaires présentées en vertu de l'article 1012 CPC, qui se lit :

1012. Sauf dans le cas où il prétend pouvoir exercer un recours en garantie, le défendeur ne peut opposer au représentant un moyen préliminaire que s'il est commun à une partie importante des membres et porte sur une question traitée collectivement.

263. Le mot « représentant » indique que l'article 1012 CPC s'applique au niveau de l'exercice du recours collectif (une fois que l'autorisation a été accordée) mais, par le jeu de l'article 1010.1 CPC, il s'applique aussi au niveau de l'autorisation.

264. C'est pourquoi le juge LeBel écrit ce qui suit :

49 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.²³⁹ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

265. Dans *Laboratoires Abbott* (par. 56-74), la Cour supérieure avait déjà fait état, en matière de régimes de retraite, de cette méthodologie propre au recours collectif (par. 59-61). Dans cette affaire, le groupe formé en vue de l'autorisation du recours collectif comprenait 40% de syndiqués. La Cour supérieure a jugé que 40% correspondait « à une part importante des membres », au sens de l'article 1012 CPC, et elle a décidé de trancher l'exception déclinatoire présentée (qu'elle a tranchée en faveur de la compétence de l'arbitre de grief). Dans *Bisailon*, le par. 5 de l'arrêt de la Cour suprême indique que le groupe formé en vue du recours collectif comptait 80% de syndiqués.

266. Une fois reconnu que l'article 1000 CPC ne donne aucune compétence matérielle supplémentaire à la Cour supérieure en matière de recours collectif par rapport à sa compétence matérielle habituelle, les tribunaux n'ont pas le choix de poser la question relative à la compétence matérielle de la Cour supérieure sur le recours collectif envisagé du requérant en autorisation, notamment par le biais de l'article 1012 CPC en matière d'objection préliminaire.

267. Sauf qu'une fois la question posée, tout le reste des considérations du jugement majoritaire de la Cour suprême coule de source et apparaît inattaquable. Une fois que le doigt est pris dans la mécanique, le corps suit.

268. À mon avis, il existe deux façons pouvant mener à ne pas poser la question en ces termes. Il s'agirait soit d'interpréter autrement l'article 1000 CPC (c'est-à-dire en retenant que la compétence matérielle de la Cour supérieure est élargie lorsqu'une matière ne tombant pas dans son champ de compétence habituel lui est présentée sous

²³⁹

Id., par. 48-49 ;

la forme d'un recours collectif) soit alors d'adopter la position des juges minoritaires de la Cour suprême dans l'affaire *Bisaillon* à l'effet que, l'arbitre de grief n'ayant pas compétence matérielle sur tout le litige (puisqu'il exerce sa compétence à l'égard d'une seule convention collective parmi toutes celles qui sont en cause) ni n'ayant compétence personnelle sur tous les membres du groupe envisagé (c'est-à-dire sur ceux qui ne font pas partie de l'unité d'accréditation correspondant à la convention collective dont il est l'arbitre), il ne peut régler le litige au complet et, dès lors, il n'a pas compétence pour entendre l'affaire, cette compétence appartenant à la Cour supérieure en vertu de sa compétence résiduelle en matière de relations de travail.

269. Mais, de nouveau, une fois que la question fatidique est posée de la manière dont le jugement majoritaire la pose, le reste du jugement majoritaire coule de source.

270. Même en matière de recours collectif, les développements du jugement majoritaire suivent la ligne tracée. Il n'y a rien de nouveau.

271. Aux paragraphes 34-37 de l'arrêt de la Cour suprême (par. 155), le jugement majoritaire confirme les jugements de la Cour d'appel dans les affaires *J.M. Asbestos* (par. 8-13), *Albright & Wilson* (par. 48-55) et *Emerson* (par. 167-168). Ces jugements de la Cour d'appel exprimaient déjà l'état du droit québécois et s'imposaient déjà par leur force contraignante aux tribunaux et aux plaideurs (depuis 1986 dans le cas de *J.M. Asbestos*). Encore ici, rien de nouveau.

272. Sur la compétence personnelle de l'arbitre de grief, le juge LeBel fait valoir la position classique (rien de nouveau, donc) que l'arbitre de grief n'a pas compétence sur les personnes qui ne sont pas couvertes par la convention collective dont il tire sa compétence :

39 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 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^e éd. 2000), p. 149

40 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. 7.²⁴⁰
(Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

273. Le juge LeBel ajoute que la sentence d'un arbitre de griefs peut avoir des effets sur des tiers (ou les toucher) bien que ces tiers ne soient pas juridiquement liés par la sentence :

41 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 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.²⁴¹
(Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

274. Or, la Cour d'appel avait déjà exprimé la même idée dans *Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec* (par. 117-121) :

46 En ce qui a trait aux participants non syndiqués, les bonifications convenues avec les syndicats leur ont aussi profité à titre d'avantages additionnels, une fois le règlement régissant le régime amendé suivant les formalités prévues à la Loi constitutive.

97 En l'instance, les dispositions du régime n'interdisaient pas les réductions, ni les congés de cotisations. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire de décider si elles le permettaient implicitement et, le cas échéant, si cela aurait été suffisant, car ces réductions et congés ont été négociés avec les syndicats, puis les formalités réglementaires nécessaires pour les incorporer au régime ont été suivies. En d'autres mots, les modifications au régime autorisant expressément ces réductions et congés ont reçues l'assentiment des bénéficiaires syndiqués (participants et retraités); dans le cas des non syndiqués, les modifications ont été intégrées à leurs conditions de travail par l'adoption du règlement de

²⁴⁰ Id., par. 39-40 ;

²⁴¹ Id., par. 41 ;

modification par le gouvernement. (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

275. Sur la compétence matérielle de l'arbitre de grief, le juge LeBel énonce que la compétence de l'arbitre de grief provient de la convention collective dont il est saisi (rien de nouveau ici non plus), même si le litige concerne plusieurs conventions collectives :

50 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. (Les soulignements et les caractères gras sont de l'auteur de ce texte)

276. Il y aurait pu y avoir du nouveau (à tout le moins, quelque chose de relativement nouveau) mais le juge LeBel a refusé de suivre ce chemin puisque il n'était pas nécessaire pour lui de se prononcer dans les circonstances de l'espèce. En effet, il envisage une autre approche, encore plus favorable à la reconnaissance de la compétence de l'arbitre de griefs. L'arbitre pourrait même avoir juridiction sur un litige relié à un régime de retraite pour la seule raison qu'un régime de retraite fait partie de la rémunération et des conditions de travail des salariés et ce, sans nécessité d'aucune mention expresse du régime de retraite dans la convention collective. Il ajoute qu'il n'est pas nécessaire de se prononcer sur la validité de cette approche puisque les conventions collectives dans *Bisailon* renvoient expressément au régime de retraite :

38 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 exemple, dans l'arrêt *Hydro-Québec c. Syndicat des techniciennes et techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP)*, [2005] J.Q. n° 8143 (QL), 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.²⁴² (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

277. Avec égards, apparaît inexacte à l'auteur de ce texte l'affirmation que, dans *Hydro-Québec c. Syndicat des techniciennes et techniciens d'Hydro-Québec, section locale 957 (SCFP)*, 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, la convention collective dans cette affaire contenait un renvoi au régime de retraite (par. 133) sur lequel la Cour d'appel s'est appuyée (par. 137, plus particulièrement au par. 32 de la citation insérée dans ledit paragraphe 137 ; cf. aussi par. 138, plus particulièrement aux paragraphes 35-36 de la citation insérée dans ledit paragraphe 138).

278. Bien sûr, il peut exister d'autres autorités jurisprudentielles pouvant soutenir la proposition avancée par le juge LeBel mais, à mon avis, l'arrêt de la Cour d'appel cité au soutien de cette proposition ne la soutient pas.

279. Le juge LeBel reconnaît que la solution arbitrale comporte des difficultés pratiques (multiplicité des griefs, danger de sentences contradictoires, sort des droits de ceux qui ne sont pas couverts par une unité de négociation) mais, fidèle à la logique adoptée par lui au début de son jugement, logique favorisant la compétence de l'arbitre de grief au dépens de celle de la Cour supérieure, il juge que ces difficultés ne doivent pas conduire à reconnaître la compétence des tribunaux de droit commun au dépens de celle de l'arbitre de griefs :

58 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.

59 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.

60 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

²⁴²

Id., par. 38 ;

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 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.

61 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.

280. Je conclus qu'il n'y a rien de nouveau sur le plan juridique dans les éléments du jugement majoritaire de la Cour suprême dans *Bisaillon* rattachés au point central en litige. Pour l'essentiel, il s'agit d'un jugement de confirmation de l'état du droit tel qu'il existait au moment du prononcé de ce jugement.

281. Toutefois, il m'apparaît qu'il y a du nouveau quant à l'affaiblissement du lien de rattachement devant exister entre un régime de retraite et une convention collective et permettant de conclure à l'incorporation par référence du régime dans la convention collective.

b) Affaiblissement du lien de rattachement aux fins de conclure à l'incorporation par référence du régime de retraite dans la convention collective

282. Les textes pertinents des conventions collectives dans *Bisaillon* sont cités par le juge LeBel au paragraphe 52 de l'arrêt. Il s'agit des articles 32.01 et 32.02 d'une certaine convention collective et de l'article 15.03 d'une autre convention collective (pour ce paragraphe 52, j'ai conservé les soulignements du juge LeBel) :

51 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 *Bisaillon*. À ce sujet, il subsiste une certaine incertitude quant à l'identification de la convention collective applicable à l'intimé

Bisaillon pour les besoins du présent pourvoi. Cette question n'est toutefois pas déterminante puisque les dispositions pertinentes paraissent similaires.

52 En effet, la convention collective applicable à M. Bisaillon 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.]

53 Par ailleurs, la convention collective qui liait M. Bisaillon 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.]

54 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 des lois qui s'y appliquent. De ce fait, elle reconnaissait aussi la compétence personnelle et matérielle de l'arbitre de griefs. (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte sauf ceux du paragraphe 52 qui sont du juge LeBel)

283. Quant à l'article 15.03, il m'apparaît qu'il n'y a rien de nouveau là non plus puisque la mention dans une convention collective que le régime de retraite sera maintenu en vigueur est considérée suffisante, depuis l'arrêt de la Cour d'appel en 1986 dans *J.M. Asbestos*, pour incorporer le régime de retraite dans la convention collective.

284. Les articles 32.01 et 32.02 de l'autre convention collective m'apparaissent cependant marquer un affaiblissement du lien de rattachement requis entre le régime de retraite et la convention collective aux fins d'incorporer le régime dans la convention. En effet, l'article 32.01 pourrait être vu, me semble-t-il, comme n'incorporant pas le régime de retraite dans la convention collective. Il ne fait que poser l'admissibilité des salariés au régime de retraite conformément aux conditions qui y sont prévues.

285. Il m'apparaît vraisemblable que « les conditions qui y sont prévues » sont les conditions *d'admissibilité* au régime de retraite. De nombreux régimes prévoient des conditions d'admissibilité. Tous les régimes ne prévoient pas l'admissibilité des salariés ou des employés dès le premier jour de travail. Certains régimes ont des conditions d'admissibilité en fonction de l'âge, du nombre d'années d'ancienneté, etc. Dans certains régimes, l'adhésion du salarié est obligatoire, dans d'autres elle est facultative.

286. Bref, il m'apparaît que l'article 32.01 touche aux conditions d'admissibilité et non pas aux « termes et conditions du régime » dans son ensemble. Même si « les conditions qui y sont prévues » signifiaient « les termes et conditions du régime dans son ensemble » par opposition « aux seules conditions d'admissibilité », comme la Cour suprême l'a compris, il ne m'apparaîtrait pas davantage évident que l'article 32.01 aurait incorporé le régime dans la convention collective avant l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon* puisque, encore une fois, cette disposition ne porte que sur l'admissibilité. L'article 32.02, pour sa part, signifie seulement, à mes yeux, que le régime de retraite fait partie du programme d'avantages sociaux et sa valeur est neutre quant à l'incorporation par référence du régime de retraite dans la convention. Le véritable texte à interpréter est l'article 32.01.

287. Cependant, la Cour suprême a conclu que le régime de retraite était incorporé dans la convention collective contenant les articles 32.01 et 32.02 dans les termes suivants : « En fait, les parties ont décidé d'inclure *les conditions d'application* du Régime de retraite dans la convention collective ». La majorité adopte donc la position que les conditions d'application du régime de retraite (donc le régime au complet) sont incorporées dans la convention collective.

288. Le principe sous-tendant cet énoncé n'est pas nouveau. Ce qui m'apparaît nouveau, c'est qu'une disposition portant seulement sur l'admissibilité des salariés au régime de retraite soit considérée suffisante pour incorporer le régime dans la convention.

289. Je traiterai davantage des libellés de convention collective requis aux fins d'incorporation par référence du régime de retraite dans la convention collective dans la prochaine section de cette conclusion générale portant sur la compétence matérielle de l'arbitre de grief.

290. Dans l'ensemble donc, il n'y a pas de développements juridiques marquants dans l'arrêt de la Cour suprême, sauf, à mon avis, quant au lien requis entre le régime

de retraite et la convention collective aux fins d'incorporer le régime dans la convention. À mes yeux, l'importance de cet arrêt réside ailleurs que sur le plan juridique.

2) L'intérêt de cet arrêt réside ailleurs que sur le plan juridique

291. Nous sommes en face de deux thèses (la majoritaire et la minoritaire) fort bien structurées qu'il est assez difficile de départager sur le plan juridique. C'est probablement ce qui explique que le jugement s'est conclu à l'arraché (quatre juges contre trois).

292. Ces deux thèses procèdent de leurs prémisses respectives. Pour la thèse majoritaire, la prémisse est que le recours collectif n'élargit pas la compétence habituelle de la Cour supérieure et que l'article 1012 CPC doit être pris en considération. Pour la thèse minoritaire, la prémisse est que le litige ne peut être tranché dans son entièreté par l'arbitre de grief puisque ce dernier n'a pas compétence sur toutes les conventions collectives ni sur toutes les personnes concernées.

293. Une fois ces prémisses respectives acceptées, la logique de chacune des thèses semble irréprochable.

294. Au fond, on peut penser que l'adhésion à l'une ou l'autre de ces prémisses dépend, en définitive, du résultat auquel on veut arriver, vu la difficulté de les départager sur le plan juridique.

295. Quant à la thèse majoritaire, le résultat auquel elle tend est la solidification de la compétence de l'arbitre de grief. Il me semble que la thèse majoritaire constitue un signal (qui est loin d'être le premier) que les dossiers relatifs aux relations de travail syndiquées, dans toute la mesure du possible, doivent être confiés à l'arbitre de grief. C'est un jugement davantage fondé sur une politique judiciaire (favoriser l'arbitre de grief aux dépens des tribunaux de droit commun à l'égard des relations de travail syndiquées) que le résultat impératif d'un raisonnement juridique incontournable.

296. Ce signal intéresse les tribunaux de droit commun, les arbitres de grief et les parties impliquées dans les relations de travail syndiquées.

B) LA COMPÉTENCE MATÉRIELLE DE L'ARBITRE DE GRIEF EN MATIÈRE DE RÉGIMES DE RETRAITE

1) Les textes des conventions collectives tirés de l'échantillon recensé ayant été considérés comme incorporant par référence le régime de retraite dans la convention collective

297. Dans les trois premières parties de ce texte, les textes intégraux des dispositions pertinentes des conventions, quand c'était possible, ont été citées. Quand ce n'était pas possible de les citer intégralement (parce que les jugements n'en faisaient pas mention ou que telle sentence arbitrale n'était pas rapportée dans les banques de recherche électroniques), les citations partielles disponibles ou les résumés de ces dispositions faits par les tribunaux ont été cités. Dans la nomenclature qui suit, seuls des extraits plus courts constituant le cœur même des dispositions en question seront cités.

298. Toutes ces dispositions ont été considérées comme incorporant par référence le texte du régime de retraite dans la convention collective :

J.M. Asbestos, C.A., 1986, par. 9 :

PLANS DE BÉNÉFICES

Les plans de bénéfices suivants déjà existants à la date de la signature de cette convention seront payés par l'employeur et maintenus en pleine vigueur pour sa durée.

d) Plan de Retraite Modifié

Produits forestiers Canadien Pacifique, C.A., 1994, par. 16 :

Le régime de retraite des employés (1946) de "Produits Forestiers Canadien Pacifique Limitée" fait partie de la présente convention. Aucune portion dudit régime en ce qui concerne les parties signataires de cette convention, ne sera changée, amendée, suspendue ou discontinuée pendant la durée de ladite convention sauf du consentement mutuel des parties ou si la loi l'exige.

Ville de Sainte-Foy, C.S., 1998, par. 24 :

La contribution de l'Employeur aux fonds de pension des employés est celle qui est prévue à l'article 6.2 du règlement 3139 et ses amendements régissant le régime de rentes des employés et continue de s'appliquer.²⁴³ (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

²⁴³

Id., par. 3 (p. 2) ;

Albright & Wilson, C.A., 2000, par. 51 et 54 (par. 26 et 27 de la citation contenue audit par. 54):

Article 9 - Assurance et Pension

9.01 a) La Compagnie continuera sa présente contribution au plan de pension, tout au long de cette entente. **Aucun changement au plan ne sera fait sauf avec consentement mutuel des deux parties.**

26 Le Régime de retraite contient lui-même des renvois exprès à la convention collective liant les parties. L'article 10.1 stipule, dans sa version anglaise:

10.1 The Plan is subject to renewal or termination in accordance with the terms of the collective labour agreement or to amendment at any time as may be required by legislation. However, the Plan will continue from year to year unless either party gives notice to the other of its intention to change, discontinue or otherwise modify the Plan.

27 L'article 12, au troisième paragraphe, énonce :

Members who have a difference of opinion regarding the application of the pension agreement that is not settled by the Pension Committee may file a grievance as provided under the appropriate collective agreement.

Laboratoires Abbott, C.S., 2001, par. 58 (par. 23 de la citation contenue audit par. 58) :

23 La convention collective actuelle contient la clause suivante:

31.01 La compagnie maintiendra en vigueur un régime de retraite tel que décrit dans le sommaire explicatif des avantages sociaux.

24 Le sommaire explicatif auquel renvoie la convention collective contient l'énoncé suivant quant à la contribution de l'employeur au financement de la caisse de retraite.

7. Combien la compagnie contribue-t-elle?

La compagnie verse les sommes qu'il faut pour que le fonds de retraite couvre les rentes à verser aux participants, rentes calculées selon l'exemple donné au numéro 9.

Hydro-Québec, 2005, C.A., par. 133 (par. 11-12 de la citation contenue audit paragraphe 133) :

11 C'est ainsi qu'en l'espèce, dans la convention collective en vigueur du 23 décembre 1995 au 17 décembre 2000, Hydro s'engage à ne pas modifier le régime de retraite en vigueur sans consulter la partie syndicale au préalable. Une lettre d'entente spécifique, celle portant le numéro 14, constate par ailleurs l'accord des parties pour que soient apportées certaines modifications au régime.

12 Peu de temps avant que n'expire cette convention, Hydro et le Syndicat conviennent d'en prolonger la durée jusqu'au 31 décembre 2003. Dans le cadre d'une entente parallèle intitulée « réouverture salariale », Hydro et le syndicat

prévoient des modifications à la lettre d'entente no 14. L'une d'entre elles porte sur des modalités de rachat de périodes de non-cotisation au régime. Il convient ici d'en reproduire les extraits pertinents, puisqu'ils sont au coeur du litige opposant les parties :

B) LETTRE D'ENTENTE NO 14

Les parties conviennent de modifier jusqu'au renouvellement de la convention collective la lettre d'entente No 14 – «Modifications au Régime de retraite d'Hydro-Québec» de la façon suivante :

[...]

8. Améliorations du régime de retraite

[...]

d) Rachats de périodes de non-cotisation

Emerson, C.A., 2006, par. 124 :

26.1 La Compagnie offre un régime de retraite et d'autres avantages sociaux dont il est fait mention à l'annexe des pensions et avantages sociaux de la présente convention.

26.2 La Compagnie **consent** à ce que, durant toute la période de validité de la présente convention, aucune réduction ne soit apportée aux avantages sociaux accordés selon certains programmes actuellement en vigueur dans l'ensemble de la Compagnie, comme il est spécifié à l'annexe mentionnée ci-dessus.

ANNEXE «B» – PENSION ET AUTRES AVANTAGES SOCIAUX

1. PRÉAMBULE

1.1 La présente Annexe, qui fait partie intégrante de la convention collective de travail (ci-après appelée «Convention»), précise les modifications apportées aux régimes applicables aux salariés en fonction pendant la durée de la Convention, le partage des frais inhérents ainsi que les modalités du maintien des régimes non contractuels de la Compagnie.

11. RÉGIME DE RETRAITE

11.1 La Compagnie continuera d'offrir le Régime de retraite **négocié de Northern Telecom** en vigueur le 31 décembre 1993 pendant la durée mentionnée au paragraphe 1.3 ci-dessus, sous réserve des modifications découlant des changements stipulés aux paragraphes 11.2 à 11.6 inclusivement décrits ci-dessous.

Bisaillon, 2006, C.S.C., par. 164 (par. 52-53 de la citation contenue audit paragraphe 164) :

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

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.

53 Par ailleurs, la convention collective qui liait M. Bisaillon 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.

Sobeys, C.A., 2008, par. 171 (par. 9-11 de la citation contenue audit paragraphe 171) et 180 (par. 40 de la citation contenue audit paragraphe 180) :

8 *CONSIDÉRANT* que l'ancienne convention collective prévoyait à son article 23.01 l'obligation pour l'employeur de maintenir en vigueur à ses frais le régime de retraite, tandis que l'article 23.02 prévoyait certaines modalités du régime ;

9 *CONSIDÉRANT* que ces dispositions ont été retirées de la convention collective de 2001 et remplacées par le nouvel article 20.01 qui se lit comme suit :

ART. XX - RÉGIME DE RETRAITE

Lettre d'entente

20.01 a) Une copie du régime de retraite des salariés est transmise au représentant syndical 90 jours après la signature de la convention collective.

10 *CONSIDÉRANT* que la lettre d'entente à laquelle réfère cette disposition est la *Lettre d'entente # 2* qui est jointe en annexe à la convention collective de 2001 et qui stipule :

Les parties conviennent que l'entrée en vigueur des nouveaux programmes d'avantages sociaux s'effectuera la première semaine complète de janvier 2003.

D'autre part, il est convenu que les anciens programmes d'avantages sociaux prévus par la convention collective 2000-2003 signée le 23 octobre 1998, demeureront en vigueur jusqu'au 4 janvier 2003.

À compter du 5 janvier 2003, les dispositions de la convention collective concernant les régimes d'avantages sociaux sont introduits de la façon suivante :

À compter du 5 janvier 2003, les parties conviennent que les employés sont régis par le régime d'avantages sociaux applicable de façon nationale aux employés de Sobeys.

[...]

11 *CONSIDÉRANT* que pour sa part *l'Entente de principe intervenue le 16 octobre 2001* comme préalable à la nouvelle convention collective prévoit à la page 23 :

AVANTAGES SOCIAUX

- Régime Sobeys

40 La nouvelle convention collective, quant à elle, réfère expressément au régime de retraite, à l'article XX, qui, plutôt que d'en préciser la teneur comme c'était le cas à l'article 23.01 de la convention antérieure, réfère expressément à la «Lettre d'entente». L'analyse des lettres d'entente jointes à la convention collective, pour en faire partie intégrante (pièce P-9), en contient deux seules susceptibles de s'appliquer au vaste domaine des retraites : la lettre # 14 qui vise la gestion d'un RÉER collectif, quant auquel la participation de l'employeur et sa responsabilité sont limitées à avoir trois membres sur un comité de contrôle de la gestion et à effectuer les retenues à la source; et la lettre d'entente # 2 qui réfère expressément à l'ensemble des programmes d'avantages sociaux qui, à compter du 5 janvier 2003, «sont régis par le régime d'avantages sociaux applicable de façon nationale aux employés Sobeys», ce qui, de toute évidence, vise autant les programmes d'assurance non autrement mentionnés dans la convention collective que le régime de retraite visé à l'article XX. D'ailleurs, le dossier fait voir que l'intimée avait toujours traité le régime de retraite comme relevant des «AVANTAGES SOCIAUX». Enfin, ce dernier, comme nous venons de le voir, est d'ailleurs expressément amendé pour son application aux anciens salariés du Groupe Oshawa.

Université de Sherbrooke no. 2, sentence arbitrale, par. 209 (par. 13 de la citation contenue audit paragraphe 209) :

[13] En pratique, dans l'affaire sous étude, la convention collective ne se contente pas de stipuler que le professeur prend sa retraite selon le règlement du régime de retraite (cf. article 25.1 de la convention collective). Elle édicte, à l'article 21.01, que le régime de retraite en vigueur lors de la signature de la convention collective continue d'être en vigueur. Une modification en fait partie intégrante lorsqu'elle est dûment apportée. La clause se lit ainsi :

21.01 Les régimes d'assurances collectives et le régime de retraite dont bénéficient les professeures et professeurs et qui sont en vigueur au moment de la signature de la présente convention continuent de l'être. Toute modification qui est dûment apportée à ces régimes en fait partie intégrante.

299. On peut observer qu'une seule disposition (*Produits forestiers Canadien Pacifique*) mentionne en toutes lettres que le régime de retraite fait partie de la convention collective.

300. Certaines indiquent en substance que le régime de retraite sera maintenu en vigueur [*J.M. Asbestos, Laboratoires Abbott, Bisailon* (art. 15.03), *Université de Sherbrooke no. 2*] mais donnent aussi d'autres indications : l'employeur défrayera le coût du régime (*J.M. Asbestos*), les avantages du régime sont décrits dans un sommaire explicatif (*Laboratoires Abbott*), le maintien en vigueur du régime se fera selon les conditions générales fixées par le comité de retraite (*Bisailon*, art. 15.03).

301. D'autres font allusion au processus de négociation collective et indiquent en substance qu'aucune modification au régime de retraite ne sera faite sans le consentement des deux parties (*Albright & Wilson, Hydro-Québec*). Dans *Albright & Wilson*, les dispositions pertinentes ajoutent que la compagnie continuera ses contributions au régime de retraite et le régime de retraite *lui-même* contient des références à la convention collective, dont une indiquant que des litiges reliés au régime de retraite peuvent être soumis à l'arbitrage de grief.

302. Dans *Sobeys*, l'article XX de la convention collective réfère à une lettre d'entente. Il s'agit de la lettre d'entente no. 2 jointe en annexe à la convention collective. Étant entendu que les programmes d'avantages sociaux comprennent le régime de retraite, cette lettre d'entente mentionne notamment que « à compter du 5 janvier 2003, *les parties conviennent* que les employés *sont régis* par le régime d'avantages sociaux applicable de façon nationale aux employés de Sobeys ». Cette disposition réfère au mécanisme de négociation collective (« *les parties conviennent* ») et on peut probablement y voir aussi un facteur d'incorporation additionnel découlant du fait que « les employés sont régis par le régime d'avantages sociaux ».

303. Dans *Emerson*, l'article 26.01 de la convention collective indique que « la compagnie *offre* un régime de retraite », ce qui est une formulation assez proche, quant à sa signification, à la formulation indiquant que le régime de retraite sera maintenu en vigueur, cette dernière formulation étant considérée par la Cour d'appel comme incorporant le régime dans la convention collective. L'article 26.02, pour sa part, semble faire référence au processus de négociation collective puisqu'il pose que « la compagnie *consent* à ce qu'aucune réduction ne soit apportée aux avantages sociaux », étant entendu que les avantages sociaux comprennent le régime de retraite.

304. Une autre disposition indique que la contribution de l'employeur au régime de retraite continue de s'appliquer (*Ville de Sainte-Foy*). J'ai déjà exprimé mes réserves

sur la suffisance de cette formulation pour incorporer le régime de retraite dans la convention collective mais la Cour supérieure en a décidé autrement.

305. Quant à l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon*, et en ce qui a trait aux articles 32.01 et 32.01 de la convention collective, dans la mesure où l'on considère que « les conditions qui y sont prévues » signifient « toutes les dispositions du régime de retraite », comme la Cour suprême l'a retenu, on doit constater que le libellé « 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 » incorpore par référence le régime de retraite dans la convention collective.

306. Bien entendu, chaque libellé est un cas d'espèce mais il m'apparaît, pour employer un euphémisme, que le lien de rattachement du régime de retraite à la convention collective n'a pas besoin d'être à toute épreuve pour conclure à l'incorporation d'un régime de retraite dans une convention collective.

2) Une simple mention du régime de retraite dans la convention collective est-elle suffisante pour conclure à l'incorporation du premier dans la seconde ?

307. La thèse de la « simple mention » a fait son apparition pour la première fois dans le jugement rendu par la Cour supérieure dans l'affaire *Laboratoires Abbott* (par. 56-74), plus particulièrement à ses paragraphes 44 et 57 :

44. La jurisprudence est abondante à considérer que la référence à un document externe, une annexe, un résumé des bénéfices ou tout autre document simplement mentionné dans la convention collective suffit à qualifier le litige comme relevant de la convention collective.

57. Ainsi, lorsqu'un régime de retraite fait partie d'une convention collective, même par référence, mention incidente, annexe ou renvoi à un document externe, le recours des salariés visant à procurer des avantages liés au régime de retraite doit être référé à l'arbitre de griefs. L'étendue des avantages maintenus et l'étendue des obligations de l'employeur tombent sous l'application de la convention collective

308. Je me rends compte que des expressions comme « simple mention » ou « mention incidente » peuvent susciter des interprétations différentes selon les individus. Pour moi, en tout cas, une simple mention est très courte et comporte peu ou pas de substance. Je ne peux qu'analyser les paragraphes 44 et 57 en fonction de ma propre conception de l'expression « simple mention ».

309. Commençons par analyser le paragraphe 44. Dans les paragraphes du jugement qui suivent ledit paragraphe 44, on voit que la « jurisprudence abondante » mentionnée audit paragraphe 44 du jugement est constituée de l'arrêt *Pilon* de la Cour d'appel de l'Ontario, de la sentence arbitrale rendue dans l'affaire *Université Trent*, du jugement de la Cour d'appel dans *J.M. Asbestos* (par. 8-13), du jugement de la Cour

d'appel dans *Comité des fiduciaires du régime de retraite AEM-AID* (par. 30-39), du jugement de la Cour d'appel dans *Albright & Wilson* (par. 48-55), du jugement de la Cour supérieure dans l'affaire *Ville Mont-Royal* (par. 40-47) et du jugement de la Cour supérieure dans *Ville de Sainte-Foy* (par. 23-29).

310. Dans *Pilon*²⁴⁴, il s'agissait d'un programme d'avantages médicaux. La Cour d'appel de l'Ontario ne cite pas la disposition pertinente de la convention collective mais souligne simplement que « however, the Agreement incorporated by reference the terms of the benefits handbook which was distributed to employees »²⁴⁵. Sans le texte pertinent, il est difficile d'y voir une autorité soutenant la substance du paragraphe 44 du jugement de la Cour supérieure.

311. La sentence arbitrale dans *Trent University*²⁴⁶ ne cite pas la disposition pertinente de la convention collective. La Cour d'appel de l'Ontario²⁴⁷ ne la cite pas davantage bien qu'elle précise que « The collective agreement provided that members would retain the benefits specified in a document entitled "Trent University Staff Benefits Programme". This program outlined the Trent University Pension Plan. The details of the plan are in a separate document »²⁴⁸. De nouveau, sans le texte pertinent, il est difficile d'y voir une autorité soutenant la substance du paragraphe 44 du jugement de la Cour supérieure.

312. Le jugement de la Cour d'appel dans *J.M. Asbestos*, nous l'avons vu, ne comportait pas une simple mention du régime de retraite (selon ma conception de ce qu'est une « simple mention ») mais disposait plutôt que « Les plans de bénéfices suivants déjà existants à la date de la signature de cette convention seront payés par l'employeur et maintenus en pleine vigueur pour sa durée », étant entendu que le régime de retraite faisait partie des plans de bénéfices en question.

313. Dans *Comité des fiduciaires du régime de retraite AEM-AID*, il s'agit d'une affaire assez particulière au terme de laquelle la Cour d'appel attribue au CCRT la compétence sur le litige. Les textes de la convention collective portant sur le régime de retraite ne sont pas cités bien que la Cour d'appel mentionne, au paragraphe 15 de son arrêt, que « l'article 24 de la convention collective est intitulé Pension et Bien-être. Le régime de pension administré par le Comité doit son existence à cet article de la convention collective. En vertu de l'art. 24.03 de la Convention, le plan de sécurité

²⁴⁴ *Pilon v. International Minerals and Chemical Corp. (Canada)*, [1996] O.J. No. 4048 (Cour d'appel de l'Ontario) ;

²⁴⁵ *Id.*, par. 3 ;

²⁴⁶ *Board of Governors of Trent University and Trent University Faculty Assn.*, [1990] O.L.A.A. No. 16 (Ontario Labour Arbitration, O.B. Shime, S.T. Goudge et J.G. Goodwin) ;

²⁴⁷ *Trent University Faculty Assn. v. Trent University*, [1997] O.J. No. 3417 (Cour d'appel de l'Ontario) ;

²⁴⁸ *Id.*, p. 4 ;

sociale comprenant pension, assurance-vie, revenu en cas d'incapacité et bénéfices médicaux hospitaliers est administré conjointement par dix fiduciaires, chaque partie en nommant cinq ». Ici encore, on ne dispose pas du texte pertinent lui-même.

314. Dans *Albright & Wilson* (Cour d'appel), la disposition pertinente était à l'effet que « la Compagnie continuera sa présente contribution au plan de pension, tout au long de cette entente. Aucun changement au plan ne sera fait sauf avec consentement mutuel des deux parties » et le régime de retraite lui-même indiquait que « Members who have a difference of opinion regarding the application of the pension agreement that is not settled by the Pension Committee may file a grievance as provided under the appropriate collective agreement ». Cela m'apparaît beaucoup plus qu'une simple mention.

315. Dans *Ville Mont-Royal* (Cour supérieure), les textes pertinents de la convention collective ne sont pas cités bien que le paragraphe 5 du jugement fasse état que « le Régime de rentes dont il est question en l'instance est prévu à la Convention collective des requérants, pompiers de la Ville intimée (art. 20.01 et 26.01, Annexe E de la Convention R-1 et le Règlement no. 1352 de la Ville intimée ». On ne sait pas en quels termes le régime de retraite est prévu à la convention collective.

316. Dans *Ville de Sainte-Foy* (Cour supérieure), la disposition pertinente de la convention collective est à l'effet que la contribution de l'employeur au régime de retraite continue de s'appliquer. J'ai déjà exprimé mes réserves sur la suffisance de cette formulation pour incorporer par référence le régime de retraite dans la convention collective mais, sur la question présentement à l'étude, je suis porté à penser qu'il s'agit davantage que d'une simple mention. En tout état de cause, s'il s'agissait d'une « simple mention », il faudrait préciser que cette « simple mention » porte sur le maintien de la contribution de l'employeur au régime de retraite.

317. Donc, quant au paragraphe 44, les autorités citées à son soutien ne soutiennent pas la substance qui y est exprimée quant à la suffisance d'une « simple mention » aux fins de l'incorporation par référence du régime de retraite dans la convention collective.

318. Quant au paragraphe 57 du jugement en question, la seule autorité citée à son soutien (à la note infra-paginale 17 du jugement) est l'arrêt de la Cour d'appel dans *Produits forestiers Canadien Pacifique* où la disposition pertinente de la convention collective est à l'effet que le régime de retraite fait partie de la convention collective. C'est un cas patent d'incorporation par référence, le plus clair de tous ceux qui sont recensés dans ce texte. On est loin d'une « simple mention ».

319. Les autorités citées au soutien des paragraphes 44 et 57 du jugement à l'étude ne soutiennent pas la substance véhiculée par ces deux paragraphes, du moins selon ma conception de ce qu'est une simple mention.

320. Les paragraphes 44 ou 57 du jugement de la Cour supérieure dans *Laboratoires Abbott* ont été repris par la suite dans au moins trois (3) autres jugements : l'affaire

Emerson (cf. par. 126 de ce texte, plus particulièrement au par. 76 de la citation insérée dans ledit paragraphe 126), l'affaire *Syndicat canadien des employés de bureau* (cf. par. 143 de ce texte, plus particulièrement aux paragraphes 19-20 de la citation insérée dans ledit paragraphe 143) et l'affaire *Sobeys* où le paragraphe 57 de la citation ci-dessous est cité textuellement et attribué... à la Cour suprême dans *Bisaillon* (cf. par. 172 de ce texte, plus particulièrement au paragraphe 5 de la citation insérée dans ledit paragraphe 172).

321. Il existe un danger que, par l'effet de la répétition, la substance des paragraphes 44 et 57 du jugement de la Cour supérieure s'installe comme une évidence alors qu'en réalité ils sont mal fondés (selon ma conception de ce qu'est une simple mention), du moins l'étaient-ils avant l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon*.

322. Sont-ils toujours aussi mal fondés depuis l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon* ou, plus précisément, cet arrêt de la Cour suprême leur donne-il son aval *a posteriori* ?

323. Rappelons le texte de l'article 32.01 d'une des conventions collectives dans *Bisaillon* : « 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 ». Le jugement majoritaire a conclu que « en fait, les parties ont décidé d'inclure les conditions d'application du Régime de retraite dans la convention collective ».

324. Comparons avec un extrait d'une sentence arbitrale de Me Serge Brault, rendue en 2005 (*avant* l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon*) et citée par l'arbitre Jean-Pierre Lussier au paragraphe 19 de l'affaire *Université de Sherbrooke no. 2* :

[74] En l'espèce, une analyse de la convention collective permet de constater qu'aucune de ses dispositions n'y incorpore à proprement parler le *Régime*. Le paragraphe 31.1 dispose tout au plus que les réalisateurs « sont admis à la Caisse de retraite ». On ne peut non plus voir dans cette disposition une inclusion par renvoi du *Régime* dans la convention. Il s'agit plutôt en vérité d'un renvoi au régime, d'une simple référence identifiant de quel régime on parle.

[75] Le *Régime* est par ailleurs mentionné à deux autres occasions dans la convention collective. D'abord au paragraphe 30.2 qui stipule que « le réalisateur contractuel qui adhère au régime de retraite et [...] bénéficie du régime d'assurance collective[...]. Ensuite, à l'Annexe K qui prévoit que l'Employeur devra « modifier le régime actuel de retraite [...] afin que les réalisateurs puissent y avoir accès ». Encore une fois, ces dispositions ne permettent pas de penser que les parties auraient voulu inclure le Régime par renvoi à la convention collective.

[76] L'examen de l'ensemble de la convention collective nous amène à conclure que le texte du *Régime* n'y est pas intégré à celle-ci, qu'il en demeure donc un document intrinsèque.

325. L'article 32.01 dans *Bisaillon* et les dispositions auxquelles était confronté l'arbitre Brault portent tous deux sur l'admissibilité au régime de retraite. Cependant, dans *Bisaillon*, il y a un ajout qu'on ne trouve pas dans les textes étudiés par l'arbitre Brault, c'est-à-dire « conformément aux conditions qui y sont prévues », étant entendu que les « conditions » en question correspondent au texte complet du régime de retraite.

326. Étant donné cette différence entre les deux cas, je suis porté à penser que la sentence de Me Brault résiste à l'arrêt *Bisaillon* de la Cour suprême, c'est-à-dire à l'affaiblissement du lien requis entre le régime de retraite et la convention collective aux fins de conclure à l'incorporation par référence du régime dans la convention.

327. En d'autres mots, *avant* comme *après* l'arrêt *Bisaillon* de la Cour suprême, une simple mention du régime de retraite dans la convention collective (du type de celle à laquelle l'arbitre Brault était confronté) ne suffit pas, selon moi, à incorporer le régime de retraite dans la convention collective.

328. Si la simple mention n'est pas suffisante, il n'en reste pas moins que les exemples sur lesquels nous nous sommes penchés indiquent clairement que le lien unissant le régime de retraite à la convention collective n'a pas à correspondre à une « fusion » des deux pour conclure à l'incorporation par référence du régime dans la convention. Le lien peut être assez relâché mais il doit exister un lien rendant vraisemblable de conclure à l'incorporation du régime dans la convention. En outre, le mouvement de l'affaiblissement du lien requis semble tendre davantage vers un affaiblissement toujours plus prononcé de ce lien compte tenu de l'évolution du droit arbitral depuis (à peu près) *McLeod c. Egan* au milieu des années 70 que vers un resserrement de ce lien. Il serait surprenant que le mouvement actuel s'inverse dans un avenir plus ou moins rapproché.

3) L'antériorité chronologique du régime de retraite par rapport à la convention collective

329. Un argument invoqué quelquefois à l'encontre de la compétence de l'arbitre de grief sur le régime de retraite est que le régime a été instauré avant que la première convention collective ne soit conclue et que, en conséquence, son existence ne peut dépendre de la convention collective.

330. Il avait été retenu par la Cour d'appel dans *Bisaillon* (par. 87 ; cf. aussi le jugement de la Cour supérieure dans la même affaire, par. 79) mais, comme la Cour suprême a renversé le jugement de la Cour d'appel, il est assez clair que l'argument ne tient plus, d'autant qu'il a aussi été rejeté par la Cour d'appel dans *J.M. Asbestos* (par. 13) au motif que, même si le régime de retraite est entré en vigueur longtemps avant la signature de la convention collective, la convention a transformé les obligations incombant à l'employeur en vertu du régime de retraite en obligations envers le syndicat.

4) Les tentatives de qualification de l'essence du litige comme relevant du droit civil, du droit statutaire ou des droits et libertés de la personne

331. Des plaideurs ont fait valoir que des litiges portant sur un régime de retraite échappaient à la compétence matérielle de l'arbitre de grief au motif que l'employeur avait avantage injustement d'autres syndiqués en contravention de la Charte québécoise (*Produits forestiers Canadien Pacifique*, par. 18-20).

332. D'autres ont fait valoir que le litige résultait non pas de la convention collective mais d'un désaccord sur l'interprétation d'une disposition de la Loi RSR (*Albright & Wilson*, par. 52 – la loi RSR est l'ancêtre de la Loi RCR actuelle) ou de la Loi RCR (*Université de Sherbrooke no. 2*, par. 208 et 211), d'autres encore que le régime de retraite ne devait aucunement son existence à la convention collective mais à la *Loi sur Hydro-Québec* et au décret d'adoption par le gouvernement du Règlement 681 (soit le régime de retraite) adopté par Hydro-Québec (*Hydro-Québec*, par. 131-132).

333. Aucun de ces arguments n'a été retenu puisque l'arbitre de grief a compétence en matière de discrimination reliée à la convention collective, que le litige découle de la convention collective et que l'arbitre détient compétence pour interpréter une disposition de la convention collective à l'aide de la Loi RCR, qu'enfin la *Loi sur Hydro-Québec* n'empêche pas Hydro-Québec de convenir avec ses employés de la nature des avantages qu'elle leur octroie au chapitre du régime de retraite.

5) La compétence résiduelle des tribunaux de droit commun lorsque l'arbitre de grief ne peut accorder la réparation recherchée

334. Une seule affaire touche à la question de la compétence résiduelle des tribunaux de droit commun lorsque l'arbitre de grief ne peut accorder la réparation recherchée. Dans *Sobeys* (par. 182), il s'agit d'une action civile où les demandeurs recherchent des conclusions en injonction. Ils prétendent que l'arbitre de grief ne peut avoir compétence matérielle sur le litige puisqu'il n'a pas la compétence d'émettre une injonction et que seule la Cour supérieure a compétence sur le litige pour cette raison.

335. La Cour d'appel prononce que l'arbitre de grief a compétence pour prononcer des conclusions déclaratoires sur le fond du litige même s'il n'a pas l'autorité d'émettre d'injonction en ce sens. En d'autres mots, les conclusions déclaratoires de l'arbitre de grief peuvent arriver au même résultat pratique que l'injonction de la Cour supérieure.

336. La requête en exception déclinatoire est accueillie et la compétence matérielle de l'arbitre de grief sur le litige est confirmée.

C) LA COMPÉTENCE PERSONNELLE DE L'ARBITRE DE GRIEF EN MATIÈRE DE RÉGIMES DE RETRAITE

1) **La compétence personnelle de l'arbitre sur les retraités anciennement couverts par une convention collective**

337. Comme la compétence personnelle de l'arbitre de grief sur les retraités anciennement membres d'une unité d'accréditation est établie (voir ci-dessous), un grief déposé par le syndicat au nom de retraités anciennement couverts par la convention collective ne devrait pas susciter de problèmes majeurs quant à la compétence personnelle de l'arbitre de grief sur ces retraités.

338. Le problème est susceptible de se poser plus intensément aux tribunaux de droit commun dans le contexte où des retraités anciennement couverts par une convention collective se seraient d'abord adressés à la Cour supérieure. En ce cas, face à une exception déclinatoire invoquant son absence de compétence personnelle, la Cour supérieure devra décider si la compétence de l'arbitre de grief sur les retraités anciennement couverts par une convention collective est exclusive ou non.

339. Dans *Dayco*²⁴⁹, la Cour suprême pose les jalons suivants (les « prestations de retraite » mentionnées dans les citations qui suivent ne réfèrent pas à des prestations du régime de retraite dans cette espèce mais pourraient les comprendre dans une autre espèce, d'autant que la Cour suprême mentionne aussi occasionnellement les pensions dans ce qui suit) :

44 (...) En dernière analyse, je souscris à la conclusion de l'arbitre dans la mesure où le droit des retraités à des prestations de retraite peut (tout dépendant du texte de la convention collective) devenir acquis collectivement parlant, et où toute réduction de ces prestations pourrait faire l'objet d'un grief déposé par le syndicat. Il n'est pas nécessaire de décider dans le présent pourvoi si cette acquisition d'un droit crée aussi un droit personnel ouvrant droit à des poursuites par un retraité, pris individuellement.

45 (...) Ainsi, il ne faut pas tenir pour une notion nouvelle la possibilité de déposer un grief après l'expiration d'une convention collective relativement à des droits qui s'accumulent en vertu de cette convention. Il me semble qu'il faudrait des mots très clairs pour démontrer que les parties ont voulu résilier leur convention en acceptant d'en conclure une autre lui succédant. On présume plutôt qu'on voulait seulement que les rapports futurs entre les parties soient régis par la nouvelle convention et que l'ancienne cesse d'être applicable à ces rapports continus.

46 (...) De plus, je ne vois rien qui différencie la promesse de verser des prestations-maladie aux retraités des promesses de verser un salaire régulier ou d'accorder des vacances payées. Elles peuvent toutes être mises à exécution après la fin de la convention. Toute autre conclusion rendrait vides de sens toute une gamme de promesses, faites aux employés, qui pourraient survivre à une

²⁴⁹

Dayco (Canada) Ltd. c. Syndicat national des travailleurs et des travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole (TCA-Canada), EYB 1993-67498 (C.S.C.) ;

convention collective. Outre les salaires et les prestations de retraite non versés, les prestations d'invalidité dues aux ex-employés **et les pensions** seraient aussi compromises.

47 (...) Toutefois, l'ancienne convention collective n'est pas nulle. Les droits accumulés en vertu de cette convention peuvent toujours être mis à exécution.

50 (...) Selon cette méthode, la date de la violation n'est pas pertinente, pourvu que le droit violé ait été accumulé pendant que la convention collective était en vigueur. À mon avis, cette dernière méthode représente le seul moyen envisageable de déterminer la compétence d'un arbitre.

87 J'arrive maintenant au seul domaine où il peut y avoir une différence cruciale dans la *nature* (mais non l'existence) du droit acquis à des prestations de retraite en Ontario et aux États-Unis. Il s'agit de la gamme de recours dont disposent les retraités pris individuellement. Aux États-Unis, il existe un droit indépendant d'intenter une action en justice lorsque les avantages promis dans une convention collective sont retirés, même si ce retrait est effectué conformément à une nouvelle convention collective conclue entre la direction et les employés. De même, bien qu'ils n'appartiennent plus à l'unité de négociation, les retraités peuvent déposer une plainte de représentation inéquitable contre le syndicat qui négocie sans tenir compte de leurs intérêts. Au Canada, il n'est pas certain que l'une ou l'autre de ces voies s'offrent aux retraités qui peuvent être dans une situation où ils doivent compter entièrement sur leur ancien agent négociateur pour déposer un grief en leur nom quand leur employeur révoque unilatéralement des avantages acquis. Le grief peut leur être interdit si le syndicat refuse de déposer un grief en leur nom, ce qui risque de se produire car le syndicat fait face à un inévitable conflit d'intérêts. S'il avait gain de cause **à la suite d'un grief déposé, au nom des retraités**, sous le régime d'une ancienne convention collective, l'employeur verrait une augmentation du coût global de la main-d'oeuvre, qui entraînerait peut-être des négociations plus difficiles concernant la rémunération des employés actuels. Il se peut bien que le syndicat hésite à faire valoir un grief au nom des retraités, car le succès sur ce front pourrait bien nuire aux intérêts des membres actuels de l'unité de négociation.

88 Dans ces circonstances, il est bien possible que les retraités canadiens se trouvent en possession d'un droit qu'ils ne peuvent faire exécuter. La procédure des griefs peut leur être interdite, comme nous l'avons déjà vu. Les retraités risquent de ne pas avoir le droit de porter contre le syndicat une plainte de représentation inéquitable, puisque ce droit semble être réservé, en Ontario, aux membres actuels de l'unité de négociation: voir l'art. 68 de la Loi. Enfin, le par. 3(3) de la *Loi sur les droits syndicaux* de l'Ontario, L.R.O. 1980, ch. 456, et des dispositions analogues dans d'autres ressorts peuvent écarter la possibilité pour les retraités d'intenter une action en justice; voir Adams, *Canadian Labour Law* (2^e éd. 1993), aux §§ 7.40 à 7.90. **Ce problème ne se pose pas en l'espèce, car le syndicat a déposé un grief au nom des retraités.** Mais il me semble que, dans une autre affaire, une telle absence de recours, qui découle du fait que les retraités ne sont pas parties aux procédures d'arbitrage garanties par la Loi, **pourrait justifier l'autorisation d'intenter une action en justice;** voir *St. Anne-Nackawic Pulp & Paper Co. c. Canadian Paper Workers Union, Local 219* 1982 142 D.L.R. (3d) 678 (C.A.N.-B.), aux pp. 686 et 691, et voir [1986] 1 R.C.S. 704, aux pp. 713 et 721. En fait, l'avocat de la société a affirmé qu'une action en

justice était non seulement possible, mais encore que les tribunaux judiciaires étaient la *seule* tribune à laquelle pouvaient recourir ces retraités. Mais cet argument a été avancé en passant et n'a pas été développé durant les plaidoiries. Je ne compte donc pas examiner cette question, sauf pour dire qu'elle semblerait non pertinente en l'espèce. **À supposer qu'une action en justice soit possible, je ne vois aucune raison d'exclure l'arbitrage comme solution de rechange pour les retraités, ni aucun précédent qui justifie de le faire.**

340. Donc, selon *Dayco*, il ne fait pas de doute qu'un syndicat peut faire valoir par grief les droits que des retraités ont accumulé en vertu de conventions collectives antérieures et qui étaient censés survivre à l'expiration de cette convention collective. La Cour suprême nomme ces droits des « droits acquis » et elle ajoute qu'ils se cristallisent au moment où le salarié prend sa retraite.

341. En matière de régime de retraite, la question de la survivance des droits issus du régime de retraite, me semble-t-il, ne pose pas problème puisqu'il est de la nature même d'un régime de retraite que les droits issus du régime survivent aux conventions collectives échues puisque c'est (généralement) seulement une fois que les salariés ont pris leur retraite qu'ils peuvent toucher les prestations qui leur ont été promises.

342. Ce qui est moins clair dans *Dayco* est de savoir si les ces retraités pourraient aussi intenter une action civile devant les tribunaux de droit commun.

343. Dans *Laboratoires Abbott* (par. 56-74), la Cour supérieure, se fondant sur *Dayco*, réaffirme qu'un syndicat peut déposer un grief au nom de retraités anciennement couverts par la convention collective :

73 Qu'en est-il des participants qui ne sont plus employés et qui ne sont pas visés par la convention collective?

74 Cette question a été examinée par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Dayco (Canada) Ltd. v. C.A.W.*. Dans cette affaire, il s'agissait plus particulièrement de savoir si, en matière de relations de travail, un arbitre était compétent pour entendre un grief après l'expiration de la convention collective et alors qu'aucune autre convention n'avait été conclue.

75 Le grief avait été déposé par le syndicat pour le bénéfice des employés retraités. Comme dans notre cas, le régime de pension avait été établi dans un document distinct, incorporé par renvoi dans la convention collective. L'employeur refusait de reconnaître ce grief parce qu'aucune convention collective n'était en vigueur au moment du dépôt du grief.

76 Sur l'arbitrabilité des griefs qui prennent naissance pendant la durée d'une convention collective, la Cour suprême conclut que les droits dont jouissent les salariés aux termes d'une convention collective peuvent survivre à celle-ci.

77 Sur l'acquisition du droit à des prestations de retraite promises dans une convention collective, la Cour suprême estime que ces droits peuvent être mis à exécution après la fin de la convention collective.

78 Enfin, la Cour suprême estime que les droits acquis en vertu d'une convention collective peuvent être exécutés au moyen d'un grief déposé par le syndicat au nom des retraités. Comme l'exprime l'auteur Robert P. Gagnon:

Dans la mesure où les droits réclamés trouvent leur fondement dans la convention collective, la compétence arbitrale demeure la règle, même à l'égard d'un ex-salarié.

79 **En l'espèce, l'arbitre de griefs a donc aussi compétence pour disposer des droits des participants retraités autrefois bénéficiaires d'une convention collective.**

344. Dans *Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec* (par. 117-121), la Cour d'appel réaffirme le droit d'un syndicat à déposer un grief au nom de retraités autrefois couverts par la convention collective mais, comme la Cour suprême avant elle dans *Dayco*, ne se prononce pas sur la question de savoir si le forum de l'arbitrage de grief est le seul forum qui leur est autorisé :

59 La Cour suprême ajoute que les droits acquis des retraités, qui étaient auparavant des participants syndiqués, sont protégés par le droit du syndicat de déposer un grief en leur nom (Dayco, p. 270). Pour les fins du pourvoi, j'accepte, sans le décider, que ces retraités puissent aussi poursuivre directement l'employeur ou le syndicat en cas d'atteinte à leurs droits acquis et j'oublie le fait que le recours collectif ait été dirigé contre l'intimée «és qualités de fiduciaire de la caisse de retraite» et non d'ex-employeur et cherche à faire supporter le coût de la réparation demandée par la caisse du régime et non par la personne à qui elle fait des reproches.

345. Dans *Université Laval* (par. 235-247), un retraité s'est adressé à la division des petites créances de la Cour du Québec, qui s'est reconnue compétente sur la personne du retraité, mais la Cour supérieure tranche que la Cour du Québec n'avait pas compétence, bref que l'arbitre de grief détient une compétence personnelle *exclusive* sur les retraités qui réclament un droit en vertu de la convention collective :

57 Compte tenu de tout ce qui précède, le soussigné est d'avis, avec égards et respect pour l'opinion du juge de la Cour su Québec, que celui-ci s'est mépris sur les dispositions applicables en l'espèce et s'est arrogé une compétence qu'il n'avait pas au mépris des dispositions du Code du travail et de la convention collective en cause, et que ce faisant il a rendu une décision incorrecte qui doit être révisée par la Cour supérieure du Québec.

346. En conclusion, l'arbitre de grief détient la compétence personnelle sur les retraités autrefois couverts par la convention collective. La question de savoir si cette compétence est exclusive, à mes yeux, reste ouverte mais il se pourrait bien que le balancier final penche du côté de la compétence exclusive.

347. Pour l'arbitre de grief, toutefois, le fait que sa compétence soit exclusive ou non ne revêt pas d'importance particulière puisqu'il a compétence de toute manière. Il en va autrement pour les tribunaux de droit commun saisis d'une demande d'un retraité

fondée sur un régime de retraite incorporé dans une convention collective échue. Ils devront décider si la compétence de l'arbitre de grief est exclusive ou non. En se fondant notamment sur *Dayco* et *Association provinciale des retraités d'Hydro-Québec*, un premier jugement de la Cour supérieure (dans *Université Laval*) vient de conclure (le 18 février 2010) que la compétence de l'arbitre grief est exclusive.

2) La compétence personnelle de l'arbitre sur les comités de retraite

348. Dans Comité des fiduciaires du régime de retraite AEM-AID, la Cour d'appel énonce que, puisque le litige n'existe pas entre les demandeurs et leur employeur mais entre eux et le Comité des fiduciaires du régime de retraite, un grief semble sans objet :

21 Il arrive cependant que les Vérificateurs n'ont pas de désaccord avec leurs employeurs ni avec la Société des Arrimeurs de Québec. Le désaccord existe entre eux et le Comité des Fiduciaires qui continue d'administrer le régime de sécurité sociale de la Convention P-2 qui lie toujours l'Association des employeurs maritimes et l'Association internationale des débardeurs, local 1605. C'est la même convention qui continue de s'appliquer à eux et qui lie maintenant leur représentant et la Société des Arrimeurs de Québec.

22 Il me paraît opportun de noter qu'en Cour supérieure, la Société des Arrimeurs soutenait le même point de vue que les Vérificateurs et appuyait leurs demandes. Elle a choisi de ne pas faire de plaidoirie devant nous, mais rien n'indique que sa position a changé. En l'absence de désaccord entre les Vérificateurs et leur employeur, et entre leur Syndicat et la Société des Arrimeurs, la procédure de grief me semble sans objet. (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

349. Dans *Université de Sherbrooke no. 1* (par. 191-198), l'arbitre Lussier fait une étude très intéressante de la question de la compétence personnelle de l'arbitre de grief sur un comité de retraite. Il conclut à son absence de compétence :

[13] Qu'en est-il de ma compétence *ratione personae* ? Un tribunal d'arbitrage, on le sait, a pour mission d'appliquer et d'interpréter une convention collective. C'est le contrat de travail qui constitue la source de sa compétence matérielle et seuls les cocontractants font l'objet de sa compétence personnelle. Des tiers cependant ne sont pas empêchés de se soumettre volontairement et expressément à la compétence d'un arbitre et de lui donner compétence. Mais ce n'est pas le cas dans la présente instance quant au comité de retraite.

[14] La convention collective, à son article 21.01 prévoit ce qui suit :

21.01 Les régimes d'assurances collectives et le régime de retraite dont bénéficient les professeuses et professeurs et qui sont en vigueur au moment de la signature de la présente convention continuent de l'être. Toute modification qui est dûment apportée à ces régimes en fait partie intégrante. Toute modification envisagée à un de ces régimes doit être préalablement soumise au Comité concerné.

Les professeuses ou professeurs sont représentés au Comité des régimes d'assurances collectives par un membre ou son substitut nommés par le SPPUS.

[15] Le « comité concerné » dont traite le second paragraphe est, le cas échéant, soit le comité des régimes d'assurances collectives, soit le comité de retraite, selon le régime visé par la modification.

[16] En ce sens, il est exact de dire que le comité de retraite est un organisme auquel réfère la convention collective. Mais ce n'est pourtant pas un organisme créé par les parties.

[17] Il s'agit plutôt d'un organisme créé par la Loi. À son article 147, la Loi exige qu'un régime de retraite soit administré par un comité de retraite. La composition minimale de ce comité est également prévue par cette disposition législative. On y retrouve au moins un membre désigné par les participants actifs, un membre désigné par les participants non actifs et un membre qui n'est pas partie au régime.

[20] Le comité de retraite du régime de retraite de l'Université de Sherbrooke comporte, a-t-on plaidé devant moi, 14 membres. Certains sont nommés par le conseil d'administration de l'Université, certains par le comité de direction de l'Université, certains par les participants actifs, certains par les participants non actifs et certains autres par différents syndicats ou associations. Un membre, enfin, est un tiers nommé par l'ensemble des autres membres du comité de retraite.

[22] Je suis tout à fait d'accord avec Me Sylvestre sur la qualité de tiers du comité de retraite. Ce n'est pas parce que certains de ses membres sont nommés par l'Université qu'ils doivent allégeance à l'Université. La Loi assure l'indépendance du comité de retraite. Pas plus qu'un juge de la Cour supérieure nommé par le gouvernement fédéral représente ce dernier, pas plus qu'un arbitre de griefs désigné par le Ministre du Travail ne représente celui-ci, le membre du comité de retraite ne représente pas celui qui le nomme. Il agit en toute indépendance et dans le meilleur intérêt des participants et bénéficiaires du régime.

[23] Et ce n'est pas parce que le régime de retraite constitue une condition de travail prévue à la convention collective et que le comité y est nommé mentionné que celui-ci n'est plus un tiers ou encore perd son indépendance à l'égard de quelque partie liée par la convention collective.

[24] L'intégration du régime de retraite à la convention collective n'a pas de pertinence sur la compétence personnelle. C'est pourquoi, dans l'affaire Vidéotron à laquelle référerait mon collègue Sylvestre, on peut lire sous la plume du juge Gendreau ce qui suit :

En conclusion, j'estime que l'intégration à la convention collective de la police d'assurance dont le texte est approuvé par l'employeur et le Syndicat n'a pas pour effet de soumettre l'assureur Standard Life à la compétence exclusive de l'arbitre de griefs car elle n'a jamais consenti à cette inclusion, n'a jamais accepté de se soumettre à la juridiction de ce tribunal et n'est pas une partie à la convention collective. Par ailleurs, la Standard Life est l'administratrice des polices et l'employeur Vidéotron a pour sa part rempli toutes ses obligations découlant de la convention collective au chapitre des assurances, comme l'arbitre le reconnaît à sa sentence. Dès lors, celui-ci n'avait aucune compétence pour se saisir du débat et condamner la Standard Life à payer.

[29] Mais, comme je l'ai déjà souligné, le comité de retraite n'est pas un mandataire ni de l'Université, ni du Syndicat. Il détient son autorité et sa propre compétence de la Loi seule. Ses membres, indépendamment de qui est à la source de leur nomination, n'ont aucun devoir d'allégeance envers l'Université ou le Syndicat. Ils sont des fiduciaires, non des mandataires.

350. L'arbitre Lussier ajoute que l'arrêt de la Cour suprême dans *Bisaillon* n'a pas changé pas l'état du droit sur cette question (par. 197).

351. Dans *Ville de Longueuil* (par. 227-234), il s'agit d'une affaire assez particulière et assez pointue où l'arbitre de grief s'était déclaré compétent à l'égard d'un litige impliquant le comité de retraite bien que son ordonnance n'ait pas visé le comité mais les parties à la convention collective. L'arbitre pouvait se fonder sur un certain lien entre le litige et la convention collective. En révision judiciaire, la Cour supérieure n'intervient pas.

352. Le litige provient du fait que la Ville et le Syndicat ne parviennent pas à s'entendre sur la façon de désigner le président du comité de retraite.

353. Sur le désaccord quant à la manière de nommer le président du comité de retraite, les positions respectives de la Ville et du syndicat sont les suivantes :

6 En effet, la Ville est d'avis que dans les circonstances, le président du Comité doit être choisi par un arbitre habilité dans les litiges de régime de retraite, le tout en vertu du *Règlement 98-4252 concernant le régime de retraite des cols bleus salariés de la Ville de Longueuil* (E-1) et que ses frais doivent être acquittés à même la caisse de retraite.

7 Pour le Syndicat, le président du Comité doit plutôt être choisi par un arbitre nommé en conformité avec une lettre d'entente entre la Ville et le Syndicat signée le 24 janvier 2003 laquelle a été intégrée au Règlement concernant le régime de retraite des cols bleus salariés de la Ville de Longueuil (S-5). De plus, les frais de l'arbitre doivent être acquittés à parts égales entre le Syndicat et la Ville. (Les soulignements sont de l'auteur de ce texte)

354. L'arbitre a retenu la position du syndicat (ci-dessus, par. 7 de la citation), s'est déclaré compétent et a ordonné **à la Ville et au syndicat** de résoudre l'impasse quant

au choix du président du comité conformément à la lettre d'entente du 24 janvier 2003 et au Règlement S-5 (qui est le régime de retraite).

355. Quant à la compétence matérielle de l'arbitre de grief, la Cour supérieure la confirme notamment en ces termes :

44 Or, ici, les parties ont expressément convenu que la lettre d'entente faisait partie de la convention collective. Ainsi, l'arbitre Bastien avait clairement compétence afin de l'interpréter, ce que la Ville a reconnu lors de l'audition de la requête en révision judiciaire. Il est en effet normal que dans un milieu syndiqué, les questions relatives au régime de retraite soient négociées dans le cadre de la convention collective.

356. Quant à la compétence personnelle de l'arbitre de grief sur le Comité de retraite, la Cour supérieure est d'avis que la sentence de l'arbitre ne vise pas un tiers à la convention collective mais bien les parties à la lettre d'entente et à la convention collective puisqu'elle ordonne à la Ville et au syndicat d'appliquer le processus prévu à la lettre d'entente quant au choix de l'arbitre chargé de désigner le président du comité de retraite :

51 En ce qui concerne l'argument de la Ville portant sur l'absence de compétence personnelle, le Tribunal est d'avis que la décision de l'arbitre Bastien ne vise pas un tiers mais bien les parties à la lettre d'entente et à la convention collective. En effet, il ordonne à la Ville et au Syndicat d'appliquer le processus prévu à la lettre d'entente quant au choix de l'arbitre. Ainsi, à défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, ce choix devra se faire au hasard entre deux arbitres suggérés par les représentants de la Ville et ceux du Syndicat au sein du Comité.

52 Avec égards, il est inexact de prétendre que l'arbitre Bastien dicte aux représentants du Comité quel président ils doivent choisir. L'arbitre Bastien ne fait que reconnaître que les parties avaient convenu dans le cadre de leur convention collective, de la façon de régler les impasses eu égard aux décisions du Comité et il leur ordonne de suivre ce processus.

357. D'une certaine manière, le litige semble avoir été réglé uniquement par le recours à la compétence matérielle de l'arbitre puisque, au niveau de sa compétence personnelle, l'ordonnance de l'arbitre ne visait pas le comité de retraite mais les parties à la convention collective, même si le comité était « affecté » par cette ordonnance.

358. Dans *Université de Sherbrooke no. 2*, l'arbitre Lussier a également conclu que sa sentence « affecterait » le comité de retraite :

[25] Pour les motifs que j'ai exposés dans ma décision interlocutoire du 4 mai 2007, je suis d'avis que je n'ai pas compétence pour imposer quelque ordonnance au Comité de retraite. Je n'ai donc pas compétence pour décider si la règle administrative adoptée par lui dans les premiers jours d'octobre 2006 est pertinente, appropriée ou légalement valable. Reste cependant que cette règle administrative a été adoptée en fonction de la mise en application de l'amendement de septembre, amendement sur la légalité duquel j'ai compétence de me prononcer. En ce sens, le second volet est subsidiaire du premier volet.

Car si j'accueillais la prétention syndicale à l'effet que l'amendement de septembre 2006 est invalide, j'aurais certainement compétence pour déclarer que le règlement du Régime n'a pas été valablement modifié par cet amendement et devait, à toutes fins que de droit, demeurer tel qu'il était avant cette modification. Il s'ensuit que la règle administrative adoptée par le Comité de retraite pour donner suite à l'amendement de septembre perdrait alors sa raison d'être, sans même nécessité de quelque ordonnance additionnelle.

359. Pour le moment, il appert que l'arbitre de grief ne détient pas de compétence personnelle sur un comité de retraite sauf que le comité de retraite peut être « affecté » par une sentence arbitrale