

General Motors of Canada Ltd. (Defendant)

Appellant;

and

Pierre Brunet (Plaintiff) Respondent;

and

The United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America Local 1163 (Defendant) Mis en cause.

1975: December 3 and 4; 1976: November 2.

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

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR QUEBEC

Labour law — Industrial accident — Lay-off of an injured employee — Damages and reinstatement sought by employee in the Superior Court — Declinatory exception — Rights under the collective agreement — Grievance within the meaning of the Labour Code — Rights capable of being claimed only by grievance procedure — Code of Civil Procedure, art. 167 — Labour Code, R.S.Q. 1964, c. 141, ss. 1(g) 81, 88, 89.

Respondent Brunet was injured in an industrial accident while he was a spot welder in appellant's employ. He filed a grievance following his employer's refusal to assign him to a less strenuous job. Respondent was laid off and received no support from his union. He brought an action against his employer and his union in which he asked the Superior Court to award him damages for lost wages and order that he be reinstated in a position that he could fill. Appellant filed a motion in which it requested the Superior Court to declare that it lacked jurisdiction *ratione materiae*, the matter being within the exclusive jurisdiction of the arbitration board.

The Court of Appeal affirmed the judgment of the Superior Court dismissing this motion on the ground that the matter in dispute could not be considered a grievance within the meaning of the *Labour Code*. Gagnon J.A., dissenting, was of the opinion that there was a disagreement respecting the application of the provisions of the collective agreement to respondent's case, and that he did not have a direct remedy in an ordinary court of law.

Held: The appeal should be allowed.

General Motors of Canada Ltd.

(Défenderesse) Appelante;

et

Pierre Brunet (Demandeur) Intimé;

et

Les Travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, Local 1163 (Défendeur) Mis en cause.

1975: les 3 et 4 décembre; 1976: le 2 novembre.

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

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

Droit du travail — Accident de travail — Mise à pied d'un employé blessé — Dommages et réintégration demandés par l'employé à la Cour supérieure — Exception déclinatoire — Droits découlant de la convention collective — Grief au sens du Code du travail — Droits ne pouvant être réclamés que par la procédure du grief — Code de procédure civile, art. 167 — Code du travail, S.R.Q. 1964, c. 141, art. 1 g), 81, 88, 89.

L'intimé Brunet fut victime d'un accident de travail alors qu'il était soudeur à l'emploi de l'appelante. Il logea un grief à la suite du refus de son employeur de l'assigner à une tâche moins pénible. L'intimé fut mis à pied et ne reçut aucun appui de son syndicat. Il intenta une action contre son employeur et son syndicat, dans laquelle il demande à la Cour supérieure de lui accorder des dommages pour salaire perdu ainsi que sa réintégration dans une fonction qu'il peut exercer. L'appelante produisit une requête par laquelle elle demande à la Cour supérieure de se déclarer incompétente *ratione materiae*, l'affaire étant du ressort exclusif du tribunal d'arbitrage.

La Cour d'appel a confirmé le jugement de la Cour supérieure qui rejette cette requête pour le motif que la question en litige ne pouvait être considérée comme un grief au sens du *Code du travail*. Le juge Gagnon, dissident, était d'avis qu'il existait une mésentente sur l'application au cas de l'intimé des dispositions de la convention collective et qu'il ne pouvait avoir un recours direct à un tribunal de droit commun.

Arrêt: Le pourvoi doit être accueilli.

It is clear that the collective agreement is the only basis for the rights which plaintiff claims. Reinstate-
ment in employment cannot be obtained under ordinary
principles of law, and it is also certain that under those
principles an employer is in no way bound to provide to
a workman injured in an industrial accident work other
than that which he can no longer perform. It is clear
that what respondent claims is the application of the
provisions of the collective agreement. His dispute with
General Motors is thus a grievance within the meaning
of the *Labour Code*.

An employee can bring an action to recover unpaid wages only in so far as it is simply a matter of unpaid wages. If there is in fact a dispute over the interpretation or application of the collective agreement, the provision requiring arbitration is a bar to such an action and it must be dismissed. To admit of a right to go to the Superior Court whenever a sum of money is claimed under a collective agreement would make the provision of s. 88 of the *Labour Code* totally ineffective. Moreover, the collective agreement which applies in the case at bar provides that only the Canadian Director of the union or his designated representative can claim recourse to arbitration. This provision is a condition governing the rights which plaintiff seeks to exercise. It would be absolutely contrary to this provision to allow the discharged employee to ask the courts to assume the function of the arbitrator appointed by the agreements, if the union drops the grievance rather than carrying it to arbitration. The situation might be different if the union acted in bad faith, but good faith is to be presumed and there is no allegation of bad faith.

Hamilton Street Railway v. Northcott, [1967] S.C.R. 3, distinguished; *Le Syndicat catholique des Employés de Magasins de Québec v. Cie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206, rev'd. [1958] Que. Q.B. 275; *Close v. Globe & Mail Ltd.* (1966), 60 D.L.R. (2d) 105; *Ford v. Trustees of the Ottawa Civic Hospital*, [1973] 3 O.R. 437, followed; *L'Association des Policiers de Giffard c. La Cité de Giffard*, [1968] Que. Q.B. 863; *Grottoli v. Lock & Son Ltd.* (1963), 39 D.L.R. (2d) 128; *Woods v. Miramichi Hospital* (1966), 59 D.L.R. (2d) 290; *General Truck Drivers Union v. Hoar Transport*, [1969] S.C.R. 634, referred to.

APPEAL from a decision of the Court of Appeal of Quebec affirming a judgment of Math-

Il est manifeste que la convention collective est le seul fondement des droits auxquels le demandeur prétend. La réintégration dans l'emploi ne saurait s'obtenir en vertu des principes ordinaires du droit et il est également certain qu'en vertu de ces mêmes principes, un employeur n'est aucunement obligé de fournir à l'ouvrier blessé dans un accident du travail une occupation différente de celle à laquelle il est devenu inapte. Il est indubitable que ce que l'intimé réclame, c'est l'application des dispositions de la convention collective. Son différend avec General Motors, est donc un grief au sens du *Code du travail*.

Un salarié ne peut intenter une poursuite en recouvrement de son salaire impayé qu'en autant qu'il s'agit simplement de salaire impayé. S'il y a en réalité un différend sur l'interprétation ou l'application de la convention collective, la disposition qui prescrit le recours à l'arbitrage fait obstacle à la poursuite et celle-ci doit être rejetée. Reconnaître le droit de s'adresser à la Cour supérieure chaque fois que l'on réclame une somme d'argent en vertu d'une convention collective rendrait illusoire la disposition de l'art. 88 du *Code du travail*. De plus, la convention collective qui s'applique en l'espèce prévoit que seul le directeur canadien du syndicat ou son représentant désigné peut réclamer le recours à l'arbitrage. Cette disposition constitue une condition à laquelle sont assujettis les droits que le demandeur veut faire valoir. C'est aller directement à l'encontre de cette disposition que de permettre à l'employé renvoyé de demander aux tribunaux de se substituer à l'arbitre désigné par la convention, si le syndicat laisse tomber le grief au lieu de le pousser jusqu'à l'arbitrage. Il pourrait en être autrement au cas où le syndicat agirait de mauvaise foi, mais la bonne foi se présume et il n'y a pas d'allégation de mauvaise foi.

Distinction faite avec l'arrêt: *Hamilton Street Railway c. Northcott*, [1967] R.C.S. 3; arrêts suivis: *Le Syndicat catholique des Employés de Magasins de Québec c. Cie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206 inf. [1958] B.R. 275; *Close v. Globe & Mail Ltd.* (1966), 60 D.L.R. (2d) 105; *Ford v. Trustees of the Ottawa Civic Hospital*, [1973] 3 O.R. 437; arrêts mentionnés: *L'Association des Policiers de Giffard c. La Cité de Giffard*, [1968] B.R. 863; *Grottoli v. Lock & Son Ltd.* (1963), 39 D.L.R. (2d) 128; *Woods v. Miramichi Hospital* (1966), 59 D.L.R. (2d) 290; *General Truck Drivers Union c. Hoar Transport*, [1969] R.C.S. 634.

POURVOI interjeté à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel du Québec confirmant un juge-

ieu J. of the Superior Court. Appeal allowed.

J. Turgeon, for the appellant.

R. L. Heenan and *G. Dufort*, for the respondent.

The judgment of the Court was delivered by

PIGEON J.—This appeal is brought by leave of the Court against a majority decision of the Court of Appeal of Quebec affirming the judgment of the Superior Court dismissing the declinatory exception of appellant (General Motors). At the hearing we pointed out that although the latter gave to the Union notice of this motion in the Superior Court and of its inscription in appeal, it did not implead the Union on the appeal to this Court. In the circumstances, we ordered that the Union be made a party to the appeal as respondent and have the right to file a factum and request a new hearing, which it did not consider expedient to do, being apparently satisfied to rely on its only proceeding in the record, a defence on the merits.

Plaintiff (the respondent in this Court) was employed by General Motors until June 25, 1970, on which day he received a notice of lay-off, of termination of employment as General Motors says in its defence. He was a spot welder on the assembly line when, on April 4, 1968, he injured his right wrist. The next day, he was given light work on small parts away from the assembly line. At the beginning of June he was put back in his job as welder. After an interruption in mid-June, he returned to work in September, but again had to be assigned to light work. In December, having been put back into the position of welder, he left work, and returned on February 3, 1969. On February 26, he left the welding job again while waiting for an operation on his injured wrist. Having undergone the operation in May, plaintiff returned to work on June 2 and was assigned to another welding job, "mig" welding. This work was suitable, he said. When he was assigned to a different job near the end of November, he experienced the same difficulties as in the spot welding position. However, he said it was not until

ment du juge Mathieu de la Cour supérieure. Pourvoi accueilli.

J. Turgeon, pour l'appelante.

R. L. Heenan et G. Dufort, pour l'intimé.

Le jugement de la Cour a été rendu par

LE JUGE PIGEON—Le pourvoi est interjeté avec l'autorisation de la Cour contre un arrêt majoritaire de la Cour d'appel du Québec qui a confirmé le jugement de la Cour supérieure rejetant l'exception déclinatoire de l'appelante («General Motors»). A l'audition nous avons fait observer que si cette dernière avait fait signifier cette requête à la Cour supérieure et son inscription en appel au Syndicat, elle ne l'avait pas mis en cause sur le pourvoi. Dans les circonstances, nous avons ordonné que le Syndicat soit mis en cause comme intimé et ait droit de produire un factum et de demander une nouvelle audition, ce qu'il n'a pas jugé à propos de faire, s'en tenant apparemment à sa seule procédure au dossier, une défense au fond.

Le demandeur (intimé en cette Cour) a été à l'emploi de General Motors jusqu'au 25 juin 1970, jour où il a reçu d'elle un avis de mise à pied, de «cessation d'emploi» dit General Motors dans son plaidoyer. Il était soudeur («spot welder») sur la ligne d'assemblage quand, le 4 avril 1968, il fut blessé au poignet droit. Le lendemain, on lui donna du travail léger sur de petites pièces en dehors de la ligne d'assemblage. Au début de juin on lui fit reprendre son travail de soudeur. Après une interruption survenue à la mi-juin, il le reprit en septembre mais dut encore se faire assigner du travail léger. Au mois de décembre, ayant été remis au poste de soudeur, il quitta le travail pour revenir le 3 février 1969. Le 26 février, il quitta de nouveau le travail de soudeur en attendant une intervention chirurgicale au poignet blessé. L'opération ayant eu lieu en mai, le demandeur revint au travail le 2 juin et on lui assigna un autre travail de soudure («mig welding»). Ce travail lui convenait, dit-il. Un autre travail lui ayant été assigné vers la fin de novembre, il y éprouva les mêmes difficultés que pour celui de soudeur «spot welder». Cependant, ce

January 21, 1970 that he raised a grievance. According to General Motors' statement of defence, the only grievance was dated October 7, 1969. Whatever the case, plaintiff was laid off work on January 23, 1970.

On January 28, 1970, an official of the Workmen's Compensation Commission sent a letter to plaintiff with a copy sent at the same time to General Motors; it read as follows:

[TRANSLATION] This letter is further to the medical examination which you underwent before one of our medical examiners on December 30.

As a result of observations made at this clinical and radiological examination, our doctor believes that a change of work not requiring repeated movement of your wrist would be beneficial. We therefore advise you to speak to your employer and enquire whether it would be possible to find a position suited to your physical condition.

Moreover, it was noted that no compensable partial incapacity resulted from the accident you suffered on April 3, 1968.

If you have suffered a loss of wages in order to attend this examination, please provide us with a certificate to that effect from your employer, giving us your hourly rate and the number of hours lost.

Plaintiff contends that following this letter and a formal demand sent on November 10, 1970, General Motors refused to perform the obligation placed upon it by the collective labour agreement, to assign plaintiff to another job which he could fill, and that for its part, the Automobile Workers Union of which he is a member refused or neglected to support his grievance. The conclusions of the action are that General Motors and the Union be jointly condemned to pay damages which plaintiff says amount to the sum of \$13,178.60 for lost wages, and that moreover General Motors be ordered [TRANSLATION] "to observe the collective agreement signed by it and reinstate plaintiff in a position which he can fill".

On June 23, 1971, several months after filing a defence, General Motors filed a motion in which it

n'est que le 21 janvier 1970 qu'il dit avoir soulevé un grief. D'après la défense de General Motors, le seul grief serait en date du 7 octobre 1969. Quoi qu'il en soit, le demandeur fut mis à pied le 23 janvier 1970.

Le 28 janvier 1970, un fonctionnaire de la Commission des Accidents du Travail a adressé au demandeur une lettre dont copie a été en même temps transmise à General Motors et se lit comme suit:

La présente est pour faire suite à l'examen médical auquel vous vous êtes soumis devant un de nos médecins examinateurs le 30 décembre courant.

A la suite des observations faites au cours de cet examen clinique et radiologique, notre médecin est d'avis qu'un changement de travail ne nécessitant pas de mouvements répétés au niveau de votre poignet droit vous serait avantageux. Nous vous conseillons par conséquent de voir votre employeur afin de vous enquérir si il n'y aurait pas possibilité de trouver un travail adéquat à votre condition physique.

Par ailleurs, il a été constaté qu'il ne résultait aucune incapacité partielle compensable des suites de l'accident que vous avez subi le 3 avril 1968.

Par ailleurs, si vous avez dû subir une perte de salaire pour vous présenter à cet examen, bien vouloir nous fournir une attestation de votre employeur à cet effet, nous démontrant votre taux horaire ainsi que le nombre d'heures perdues.

Le demandeur allègue qu'à la suite de cette lettre et d'une mise en demeure adressée le 10 novembre 1970, General Motors a refusé de remplir l'obligation qui lui incombaient en vertu de la convention collective de travail d'affecter le demandeur à un autre travail qu'il pouvait remplir et que de son côté, le Syndicat des Travailleurs dont il était membre, a refusé ou négligé d'appuyer son grief. Les conclusions de la demande sont que General Motors et le Syndicat soient condamnés solidairement à payer les dommages que le demandeur dit s'élever à la somme de \$13,178.60 pour salaire perdu et que, de plus, il soit ordonné à General Motors «de respecter la convention collective par elle signée et ré-intégrer le demandeur à une fonction qu'il peut effectuer».

Plusieurs mois après avoir produit une défense General Motors a, le 23 juin 1971, produit une

requested the Superior Court [TRANSLATION] "to declare that it lacked jurisdiction *rationae materiae* and dismiss plaintiff's action with costs, reserving his rights under the above-mentioned tie agreement, if any". This motion was heard on July 22, 1971, in the presence of counsel for the Union and for the plaintiff. The certification of the Union as the representative of the employees of General Motors was already in the record. The complete text of the collective agreement in both languages was entered by consent. Judgment was reserved and rendered on April 10, 1972, dismissing the motion for reasons the substance of which appears in the following two sentences:

[TRANSLATION] In the case at bar, must we find that there is a grievance within the meaning of the *Labour Code*?

The court is of the opinion that it must not, because plaintiff-respondent claims in his action a sum of money lost for days of work which he could not perform, and he also requests that he be reinstated in his position.

The reasons of the majority on appeal differed little from those of the trial judge, Owen J.A. saying with the concurrence of the Chief Justice:

On the merits the problem submitted for decision by the Superior Court is whether in fact General Motors refused to offer Brunet lighter work and fired him or whether Brunet refused lighter work and left the employ of General Motors voluntarily. This issue is not a grievance under the Labour Code in the sense of being a disagreement respecting the interpretation or application of the collective agreement.

On the other hand, the late Gagnon J.A., dissenting, expressed the following opinion:

[TRANSLATION] Respondent has taken action against appellant because, after he requested a job which would be suited to his state of health and physical capabilities, appellant refused to place him in a new position "as it is bound to do by the collective agreement governing relations between the parties". Appellant, maintaining that respondent did not use his right to grieve and that the Superior Court had no jurisdiction, denied the allegations of fact which would open the way to application of the collective agreement. Therefore, in my opinion there

requête par laquelle elle demande à la Cour supérieure de «se déclarer incomptente *rationae materiae*; rejeter l'action du demandeur avec dépens sous réserve de ses droits en vertu de la convention collective susdite, s'il y a lieu». Cette requête a été entendue le 22 juillet 1971, en présence de l'avocat du Syndicat comme de celui du demandeur. L'accréditation du Syndicat comme représentant des salariés de General Motors était déjà au dossier. Le texte complet de la convention collective dans les deux langues a été produit de consentement. Après délibéré, jugement a été rendu le 10 avril 1972 rejetant la requête par des motifs dont l'essentiel tient dans les deux phrases suivantes:

Dans le cas qui nous concerne, devons-nous penser qu'il s'agit d'un grief au sens du Code du Travail?

La Cour est d'opinion que non, car le demandeur-intimé dans son action réclame un montant d'argent perdu par des journées de travail qu'il n'a pu exécuter et il demande également à ce qu'il soit réintégré à son travail.

Les motifs de la majorité en appel ne diffèrent guère de ceux du premier juge, le juge Owen disant avec l'accord du Juge en chef:

[TRADUCTION] Quant au fond, la question soumise à la Cour supérieure est de savoir si, en fait, General Motors a refusé d'offrir à Brunet un travail moins pénible et l'a congédié, ou si Brunet a refusé un travail moins pénible et a volontairement quitté son emploi auprès de General Motors. Cette question ne peut être considérée comme un grief au sens du Code du travail puisqu'elle ne porte pas sur une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

Au contraire, le regretté juge Gagnon, dissident, opine:

L'intimé poursuit l'appelante parce que lui ayant demandé un emploi qui serait convenable à son état de santé et ses capacités physiques, l'appelante refuse de l'intégrer à une nouvelle fonction «telle qu'elle est obligée selon la convention collective régissant les relations entre les parties». L'appelante, tout en soutenant que l'intimé ne s'est pas prévalu de son droit de loger un grief et que la Cour supérieure n'a pas juridiction, nie les allégations de fait qui donneraient ouverture à l'application de la convention collective. Il y a donc, à mon

was a disagreement about the application of the provisions of the collective agreement to respondent's case.

It is true that only extracts from the collective agreement were printed in the case, and that the provisions on which respondent bases his right to be assigned to a new job and to be reinstated are not found in these extracts, but respondent himself quite clearly bases his remedy on the collective agreement which must then be interpreted and applied.

I do not want to dwell on a sore point unnecessarily, and I would pay no attention if I thought that respondent had made a mistake, but I observe that he brought an action against his union as well. He alleged that a grievance was filed and taken at least as far as the department head, and that he informed the president of the union of his "intentions to take advantage of the rights conferred on him by the collective agreement", and he brought an action against the union in damages because it refused or neglected to support his grievance. Respondent was right in believing that this was a grievance.

It is therefore beyond the shadow of a doubt the collective agreement alone on which respondent bases his action, and I do not see how he could contend that he was exercising a separate remedy conferred on him by his individual employment contract, nor that he has a direct remedy in an ordinary court of law, because his union, which is his mandatary, did not take his grievance to the subsequent stages of the grievance procedure, including arbitration, provided by the collective agreement.

This reasoning appears to me unassailable. To admit of a right to go to the Superior Court instead of having recourse to arbitration whenever a sum of money is claimed under a collective agreement would make totally ineffective the provision of s. 88 of the *Labour Code*, which reads as follows as amended by s. 28 of c. 48 of the 1969 Statutes:

88. Every grievance shall be submitted to arbitration in the manner provided in the collective agreement if it so provides and the parties abide by it; otherwise it shall be referred to an arbitration officer chosen by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister.

As Gagnon J.A. noted, the judgment rendered by this Court in *Hamilton Street Railway v.*

avis, mésentente sur l'application au cas de l'intimé des dispositions de la convention collective.

Il est vrai que l'on n'a reproduit au dossier que des extraits de la convention collective et qu'on ne retrouve pas dans ces extraits les dispositions sur lesquelles l'intimé appuie son droit à l'assignation à une nouvelle tâche et à sa réintégration, mais c'est l'intimé lui-même qui fonde son recours, sans la moindre ambiguïté, sur la convention collective qu'il faudrait donc interpréter et appliquer.

Je ne voudrais pas tourner inutilement le fer dans la plaie et je n'en tiendrais pas compte si je croyais que l'intimé avait fait erreur, mais je constate que celui-ci poursuit en même temps son syndicat. Il allègue qu'un grief a été logé et acheminé au moins jusqu'au surintendant de son département et qu'il a informé le président du syndicat de son « intention de se prévaloir des droits que lui conférait la convention collective » et il recherche l'association en dommages parce qu'elle a refusé ou négligé d'appuyer son grief. L'intimé avait raison de croire qu'il s'agissait bien d'un grief.

C'est donc, sans l'ombre d'un doute, sur la convention collective et uniquement sur elle que l'intimé appuie ses procédures et je ne vois pas comment il pourrait prétendre qu'il exerce un recours distinct qui lui résulterait de son contrat individuel de travail, ni qu'il a un recours direct à un tribunal de droit commun, parce que son syndicat, qui est son mandataire, n'a pas poussé son grief jusqu'aux étapes subséquentes de la procédure de griefs, y compris l'arbitrage, prévues par la convention collective.

Ce dernier raisonnement me paraît inattaquable. Reconnaître le droit de s'adresser à la Cour supérieure au lieu de recourir à l'arbitrage chaque fois que l'on réclame une somme d'argent en vertu d'une convention collective rendrait illusoire la disposition de l'art. 88 du *Code du travail* qui se lit comme suit depuis la modification apportée par l'art. 28 du c. 48 des lois de 1969:

88. Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si les parties y donnent suite; sinon il est déféré à un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

Comme le juge Gagnon le signale, l'arrêt rendu par cette Cour dans *Hamilton Street Railway c.*

*Northcott*¹, does not in any way mean that the pecuniary nature of the decision sought is the determining factor in deciding whether the case is to be dealt with through compulsory arbitration or in the Superior Court. In that case, there had been an arbitration on the interpretation of the collective agreement and it had been decided that the claimants had the right to be paid for at least seventy hours of work in a pay period of fourteen days. The arbitration board had also ruled that the union had the right to have this matter settled. However, the amount payable to each operator as a result had not been fixed. The employer's contention, which was rejected by all courts, was that each operator would have had to file an individual grievance in order to obtain a decision fixing a sum. This is the argument which was unanimously rejected, Judson J. saying (at p. 5):

Both the Division Court and the Court of Appeal have rejected this contention. These men have a point conclusively settled in their favour by the arbitration board. They can go before a court and say, "We are entitled to this money. All that remains is a mere matter of calculation. These are the hours for which we are entitled to be paid—seventy hours minus whatever hours we were paid for and which we actually worked".

It may be seen that what was in fact decided in that case was that one may go to an ordinary law court to obtain a condemnation to pay what was awarded by arbitration, even if the award is made on the dispute without calculating the amount payable. In the case at bar, on the contrary, the Court is being asked to rule on the dispute. It should also be noted that under the *Labour Code*, although the arbitration award is conclusive, this does not make it executory by itself; ss. 89 and 81 read as follows:

89. The arbitration award shall be final and bind the parties. It may be executed in accordance with section 81.

81. The award shall have the effect of a collective agreement signed by the parties.

It may be executed under the authority of a court of competent jurisdiction at the suit of a party who shall

*Northcott*¹ ne comporte aucunement que la nature pécuniaire de la décision recherchée soit le facteur déterminant pour décider si le litige est du ressort de l'arbitrage obligatoire ou de la Cour supérieure. Dans cette affaire-là, il y avait eu arbitrage sur l'interprétation de la convention collective et l'arbitre avait statué que les réclamants avaient droit d'être payés pour au moins soixante-dix heures de travail par période de paie de quatorze jours. Le tribunal d'arbitrage avait également statué que le syndicat avait le droit de faire trancher cette question. Cependant, il n'avait pas fixé le montant payable à chaque conducteur en conséquence. La prétention de l'employeur qui a été rejetée par tous les tribunaux, c'était qu'il aurait fallu que chaque conducteur soulève un grief individuel de façon à se faire adjuger une somme déterminée. C'est l'argument qui a été rejeté unanimement, le juge Judson disant (à la p. 5):

[TRADUCTION] La Cour de division et la Cour d'appel ont rejeté cet argument. Forts d'une décision rendue en leur faveur par le tribunal d'arbitrage, ces hommes peuvent se présenter devant un tribunal et dire: «Nous avons droit à cet argent. Il ne reste plus qu'à en déterminer le montant. Voici le nombre d'heures pour lesquelles nous avons droit d'être payés—soixante-dix heures moins le nombre d'heures pour lesquelles nous avons été payés et durant lesquelles nous avons effectivement travaillé».

On voit qu'en réalité ce qui a été décidé là c'est que l'on peut s'adresser au tribunal de droit commun pour obtenir une condamnation à payer ce qui a été adjugé par sentence arbitrale même si la sentence a statué sur le différend sans aller jusqu'à faire le calcul du montant payable. Ici, au contraire, ce que l'on demande au tribunal c'est de statuer sur le différend. Notons d'ailleurs que sous le *Code du travail*, même si la sentence arbitrale est décisive, cela ne la rend pas exécutoire par elle-même, les art. 89 et 81 se lisant comme suit:

89. La sentence arbitrale est finale et lie les parties. Elle peut être exécutée suivant l'article 81.

81. La sentence a l'effet d'une convention collective signée par les parties.

Elle peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent, sur poursuite intentée par une partie,

¹ [1967] S.C.R. 3.

¹ [1967] R.C.S. 3.

not be obliged to implead the person for whose benefit he is acting.

I do not see how respondent can maintain that his dispute with General Motors is not a grievance within the meaning of the *Labour Code*, which defines this expression as follows (s. 1, para. (g)):

(g) "grievance"—any disagreement respecting the interpretation or application of a collective agreement.

First, it is clear that the collective agreement is the only basis for the rights which plaintiff claims. Reinstatement in employment cannot be obtained under ordinary principles of law, and it is also certain that under those principles an employer is in no way bound to provide to a workman injured in an industrial accident work other than that which he can no longer perform. Therefore, it is solely on the application of the terms of the collective agreement that plaintiff's conclusions are based. The provision at issue is mainly para. 65 (a) of the collective agreement, which is as follows:

(65) (a) Any employee who has been incapacitated at his work by injury or compensable occupational disease, while employed by the Company, will be employed in other work on a job that is operating in the plant which he can do without regard to any seniority provisions of this Agreement, except that such employee may not displace an employee with longer seniority.

Reinstatement in employment is provided for in para. 47 of the collective agreement, which is in of Section VIII, "Grievance Procedure." These provisions of the collective agreement are extremely lengthy. Although attempting to quote only as much as necessary, I must nevertheless reproduce the following pages:

SECTION VIII GRIEVANCE PROCEDURE

(20) All grievance arising between employees and Individual Company shall be dealt with as speedily and effectively as possible by cooperative effort on the part of both the Union and local Management in accordance with the following procedure.

laquelle n'est pas tenue de mettre en cause la personne pour le bénéfice de laquelle elle agit.

Je ne vois pas comment l'intimé peut soutenir que son différend avec General Motors n'est pas un grief au sens du *Code du Travail* qui définit cette expression comme suit (art. 1, par. g)):

g) «grief»—toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective;

Tout d'abord, il est manifeste que la convention collective est le seul fondement des droits auxquels le demandeur prétend. La réintégration dans l'emploi ne saurait s'obtenir en vertu des principes ordinaires du droit et il est également certain qu'en vertu de ces mêmes principes, un employeur n'est aucunement obligé de fournir à l'ouvrier blessé dans un accident du travail une occupation différente de celle à laquelle il est devenu inapte. C'est donc uniquement sur l'application des stipulations de la convention collective que les conclusions du demandeur sont basées. Essentiellement, il s'agit du par. 65 (a) de la convention collective dont voici le texte:

(65) (a) Tout employé rendu invalide (à son travail) par suite d'une blessure ou d'une maladie occupationnelle et pouvant faire l'objet d'une réclamation aux termes de la Loi des Accidents du Travail, pendant qu'il est à l'emploi de la compagnie, sera affecté à un autre travail dans un emploi en état d'activité dans l'établissement qu'il peut remplir, sans égard aux dispositions d'ancienneté de cette convention, sauf que tel employé ne pourra prendre la place d'un employé possédant plus d'ancienneté.

Quant au rétablissement dans l'emploi, il est prévu au par. 47 de la convention collective, paragraphe qui fait partie de l'Article VIII «Mode de règlement des griefs». Ces dispositions de la convention collective sont extrêmement longues. Tout en m'efforçant de n'en citer que ce qui est nécessaire, je me vois néanmoins obligé d'en reproduire les pages suivantes:

ARTICLE VIII MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

(20) Tous les griefs survenant entre les employés et une compagnie individuelle seront étudiés et réglés aussi rapidement et efficacement que possible, dans un effort commun de collaboration de la part du syndicat et de la direction locale, selon le mode suivant:

Step One (1)

- (21) (a) An employee having a grievance or one designated member of a group having a grievance, should first take the grievance up with his Foreman, who will attempt to adjust it.
- (b) Any employee may request his Foreman to call his Zone Committeeman to handle a specified grievance with the Foreman. The word "specified" as used in this paragraph is interpreted by the parties hereto to mean an employee is required to "state the nature of his grievance". The Foreman will send for the Zone Committeeman without undue delay and without further discussion of the grievance.
- (c) The Committeeman, with or without the employee involved being present, will attempt to adjust the specified grievance with the Foreman before it is given to the Foreman for his written answer.
- (d) If the grievance is not adjusted by the Foreman, it shall be reduced to writing on an Employee Grievance Form provided by the Individual Company and signed by the employee involved and one copy shall be given to the Foreman. The Foreman shall give his reply in writing on the Employee Grievance Form to the Zone Committeeman without undue delay but in any event not later than the end of the employee's shift next following that on which the written grievance was received by the employee's Foreman.

Step Two (2)

- (22) Where the Union is not represented in the Plant by District Committeemen and the grievance is not adjusted by the Foreman, an appeal may be lodged by the Zone Committeeman within two (2) working days thereafter to the Superintendent or Department Head of the aggrieved employee's department. The Zone Committeeman shall be given an opportunity to discuss the grievance with the Superintendent or Department Head, with or without the employee concerned being present.

The Superintendent or Department Head shall give his decision in writing on the Employee Grievance Form to the Zone Committeeman not later than two (2) working days following the presentation to him of the written grievance.

The Chairman, in accordance with the agreed local practice, may assist a Zone Committeeman at Step Two of the Grievance Procedure.

Étape N° 1

- (21) (a) Un employé ayant un grief ou un membre désigné d'un groupe ayant un grief devra d'abord le soumettre à son contremaître, qui s'efforcera de le régler.
- (b) Tout employé pourra demander à son contremaître de faire venir son membre de comité syndical de la zone déterminée pour qu'il s'occupe de soumettre un grief déterminé au contremaître. Le mot «déterminé» ainsi qu'il est employé dans ce paragraphe est interprété par les parties aux présentes comme signifiant qu'un employé est requis d'«établir la nature de son grief». Le contremaître fera venir le membre de comité syndical de la zone déterminée sans délai injustifiable et sans discuter le grief plus à fond.
- (c) Le membre du comité, en présence ou non de l'employé concerné, s'efforcera de régler le grief déterminé avec le contremaître avant qu'il soit présenté au contremaître pour réponse écrite de sa part.
- (d) Si le grief n'est pas réglé par le contremaître, il sera consigné par écrit sur une formule de grief d'employé fournie par la compagnie individuelle et signée par l'employé concerné, et un exemplaire du grief sera remis au contremaître. Le contremaître donnera sa réponse par écrit au membre de comité syndical pour la zone déterminée sur la formule de grief d'employé sans délai injustifiable et, à tout événement, au plus tard à la fin de la période de travail de l'employé venant après celle au cours de laquelle le grief écrit aura été reçu par le contremaître de l'employé.

Étape N° 2

- (22) Si le syndicat n'est pas représenté à l'établissement par des membres de comité de district et que le grief n'est pas réglé par le contremaître, le membre du comité syndical pour la zone déterminée pourra interjeter appel dans les deux (2) jours ouvrables suivants auprès du surintendant ou du chef du département de l'employé lésé. On donnera au membre du comité syndical pour la zone déterminée l'occasion de discuter le grief avec le surintendant ou le chef de département, en présence ou non de l'employé concerné.

Le surintendant ou le chef de département donnera sa décision par écrit sur la formule de grief d'employé au membre du comité syndical pour la zone déterminée deux (2) jours ouvrables, au plus tard, après que le grief lui aura été soumis par écrit.

Le président (Chairman), conformément à la coutume locale convenue, pourra prêter son concours au membre du comité syndical pour une zone déterminée à l'Étape N° 2 du mode de règlement des griefs.

(23) Where the Union is represented in the plant by District Committeeman and the grievance is not adjusted by the Foreman, he shall without undue delay arrange to have the grievance delivered to the District Committeeman who may lodge an appeal within two (2) working days thereafter to the Superintendent of the aggrieved employee's department. The District Committeeman shall be given an opportunity to discuss the grievance with the Superintendent with or without the Zone Committeeman concerned being present.

The Superintendent shall give his decision in writing on the Employee Grievance Form to the District Committeeman not later than two (2) working days following the completion of such discussion.

Step Three (3)

(24) (a) If the written decision of the Superintendent or Department Head is not satisfactory, the grievance may be referred to the Shop Committee. The Chairman of the Shop Committee or the District Committeeman in the District in which the grievance arose, may then investigate the grievance, in accordance with agreed local practice, in order to discuss the grievance properly if it is to be taken up by the Shop Committee at a meeting with Management. The Shop Committee may within five (5) working days of receipt of the written decision of the Superintendent or Department Head appeal in writing to Management.

Suspension and Discharge Cases

(27) Any employee who is removed from his work to the Foreman's desk; or to an office; or called to an office, for interview concerning discipline, may, if he so desires, request the presence of his Zone Committeeman to represent him during such interview. The Foreman will send for the Zone Committeeman without undue delay and without further discussion of the matter.

(30) (a) Any grievance arising from a suspension or discharge shall be filed with Management through the Shop Committee on an Employee Grievance Form signed by the employee involved within three (3) working days after the suspension or discharge occurred.

(b) Unless there is mutual agreement to do otherwise, the grievance will then be considered by a committee consisting of not more than three (3) local Union committeemen. The committee shall meet with Man-

(23) Si le syndicat est représenté dans l'établissement par des membres de comité de district et que le grief n'a pas été réglé par le contremaître, il prendra des dispositions sans délai injustifiable pour que le grief soit porté à l'attention du membre de comité de district, qui pourra interjeter appel dans les deux (2) jours ouvrables suivants auprès du surintendant de l'employé lésé. On donnera au membre de comité de district l'occasion de discuter le grief avec le surintendant, en présence ou non du membre du comité syndical pour la zone déterminée concerné.

Le surintendant donnera sa décision écrite sur la formule de grief d'employé au membre de comité de district deux (2) jours ouvrables, au plus tard, après la fin de telle discussion.

Étape N° 3

(24) (a) Si la décision écrite du surintendant ou du chef de département n'est pas suffisante, le grief pourra être soumis au Comité syndical. Le président (Chairman) du comité syndical ou le membre de comité du district où le grief se sera produit pourra alors faire enquête sur le grief, suivant la pratique locale convenue, afin d'être en mesure de discuter le grief en connaissance de cause, si celui-ci doit être soumis par le Comité syndical à une réunion avec la direction.

Cas de suspension et de renvoi

(27) Tout employé quittant son travail parce qu'appelé au bureau du contremaître, ou à un bureau quelconque pour une entrevue relative à des mesures disciplinaires pourra, s'il le désire, demander que son membre de comité syndical pour la zone déterminée soit présent pour le représenter durant telle entrevue. Le contremaître fera venir le membre de comité syndical pour la zone déterminée sans délai injustifiable et sans discuter la question à fond.

(30) (a) Tout grief découlant d'une suspension ou d'un renvoi sera déposé auprès de la direction par l'entremise du comité syndical sur une formule de grief d'employé signée par l'employé concerné, dans les trois (3) jours ouvrables suivant tels renvoi ou suspension.

(b) A moins d'entente mutuelle au contraire, le grief sera alors étudié par un comité comprenant au plus trois (3) membres du comité syndical. Le Comité se réunira avec des représentants de la direction à une

agement representatives at a special meeting to be held within two (2) working days after the presentation of such grievance. Management's decision in the matter shall be given in writing to the Chairman of the Shop Committee within two (2) working days after such meeting; however, in event a suspension does not exceed two (2) days or in event the employee involved is notified to return to work before the special grievance meeting can be held under the above procedure, the grievance shall be automatically referred back to Step One.

Step Four (4)

(31) (a) If the written decision of Management at Step Three is not satisfactory and the Shop Committee believes it has grounds for appeal from such decision, the Chairman of the Shop Committee will give the plant management a written "Notice of Intention to Appeal", on forms supplied by the Company. Thereafter the Chairman or a designated member of the Shop Committee and the Personnel Director or his designated representative will each prepare a complete "Statement of Unadjusted Grievance". Such statement shall include the grievance identification number, and all the facts and circumstances surrounding the grievance.

Arbitration

(33) Should any grievance fail to be satisfactorily settled under the foregoing provisions of this Section, such grievance may be referred by the Canadian Director or his specified representative to arbitration in the manner and subject to the conditions and provisions hereinafter set out and the decision of the Arbitrator shall be final and binding upon the parties and upon all employees.

General

(44) Should any employee or the Local Union desire to take advantage of the procedure provided for in this Section for the settlement of grievances, each step in such procedure, up to and including the reference to appoint an Arbitrator, shall be taken by the Local Union within the time limits prescribed herein or the grievance will be deemed to have been finally abandoned, provided, however, that a grievance may be withdrawn from the procedure by mutual agreement without prejudice to either party.

(45) No claims, including claims for back wages, by an employee covered by this Agreement, or by the Union against the Company or Individual Companies shall

réunion spéciale devant être tenue dans les deux (2) jours ouvrables après la présentation de tel grief. La décision de la direction à ce sujet sera donnée par écrit au président (Chairman) du comité syndical dans les deux (2) jours ouvrables suivant telle réunion; toutefois, si une suspension ne dépasse pas deux (2) jours ou si l'employé concerné est avisé de retourner au travail avant que la réunion spéciale puisse avoir lieu aux termes du mode ci-dessus, le grief sera automatiquement renvoyé à l'Étape N° 1.

Étape N° 4

(31) (a) Si la décision écrite de la direction à l'Étape N° 3 n'est pas satisfaisante et que le Comité syndical estime qu'il possède des raisons d'en appeler de telle décision, le président (Chairman) du comité syndical donnera à la direction de l'établissement un «Avis d'intention d'interjeter appel» rédigé sur les formules fournies par la compagnie. Par la suite, le président (Chairman) ou un membre désigné du comité syndical et le directeur du personnel ou son représentant désigné prépareront chacun une «Déclaration de grief non réglé». Telle déclaration comportera le numéro d'identification du grief et contiendra tous faits et circonstances entourant le grief.

Arbitrage

(33) Si un grief quelconque ne peut être réglé de façon satisfaisante aux termes des dispositions précédentes de cet article, tel grief pourra être soumis à l'arbitrage par le directeur canadien ou son représentant désigné, de la façon et sous réserve des conditions et dispositions énoncées ci-après, et la décision de l'arbitre sera finale et liera les parties ainsi que tous les employés.

Divers

(44) Si un employé ou la Section locale désire se prévaloir de la procédure prévue dans cet article pour le règlement de griefs, chaque étape de telle procédure, jusqu'à et y compris celle où il est question de nommer un arbitre, sera suivie par la Section locale dans les limites de temps prévues aux présentes, à défaut de quoi le grief sera considéré comme ayant été définitivement abandonné, sous réserve cependant qu'un grief pourra être retiré de la procédure par entente mutuelle sans préjudice à l'une ou l'autre des parties.

(45) Aucune réclamation, y compris les réclamations pour arrérages de salaire, de la part d'un employé relevant de cette convention, ou de la part du syndicat

be valid for a period prior to the date the grievance was first filed in writing, unless the circumstances of the case made it impossible for the employee, or for the Union as the case may be, to know that he, or the Union had grounds for such a claim prior to that date, in which case the claim shall be limited retroactively to a period of sixty (60) days prior to the date the claim was first filed in writing.

(46) Any time limits fixed by this Section for the taking of any action in connection with a specific written grievance may be extended by written agreement of Management and the Chairman of the Shop Committee.

(47) Where, under the provisions of this Section, it has been finally established that an employee has been improperly laid off, suspended or discharged, he shall be reinstated without loss of seniority, and the consideration of his grievance shall include the determination of the extent, if any, to which he shall be compensated for lost pay.

I do not find it necessary to consider to what extent the Union may be obliged to take an employee's grievance to the third stage. In any case, para. 31 clearly gives the Union the sole responsibility of deciding whether it will go to the next stage. With respect to recourse to arbitration, the wording is equally clear: the only person who can claim it, according to para. 33, is the Canadian Director or his designated representative. It would be absolutely contrary to these provisions to allow the discharged employee to ask the courts to assume the function of the arbitrator appointed by the agreement, if the Union drops the grievance rather than carrying it to arbitration. The situation might be different if the Union acted in bad faith, but good faith is to be presumed and there is no allegation of bad faith.

It is important to note that the rights which plaintiff wishes to exercise derive exclusively from the agreement. It is to be taken as a whole and it is a part of the bargain between General Motors and the Union that grievances will be handled in the manner provided therein. The provision that it is for the Union to decide whether the grievance will go beyond the third stage, as well as those which

contre la compagnie ou les compagnies individuelles ne sera valable pour une période antérieure à la date à laquelle le grief aura été déposé par écrit pour la première fois, à moins qu'il n'ait été impossible, dans les circonstances, pour l'employé ou pour le syndicat, selon le cas, de savoir que telle réclamation était déjà fondée avant telle date, auquel cas la réclamation sera limitée, pour fins de rétroactivité, à une période de soixante (60) jours avant la date à laquelle la réclamation aura été déposée par écrit pour la première fois.

(46) Toute limite de temps établie aux termes de cet article pour la prise de dispositions quelconque en rapport avec un grief déterminé présenté par écrit pourra être prolongée par entente écrite entre la direction et le président (Chairman) du comité syndical.

(47) Si, aux termes des dispositions de cet article, il est définitivement établi qu'un employé a été improprement mis à pied, suspendu ou renvoyé, il sera rétabli dans son emploi sans perte d'ancienneté, et l'étude de son grief comprendra également la détermination de la mesure, s'il y a lieu, dans laquelle il sera remboursé pour perte de salaire.

Il ne me paraît pas nécessaire de rechercher dans quelle mesure le Syndicat peut être obligé de pousser le grief d'un employé jusqu'à la troisième étape. De toute façon, le texte du par. 31 laisse clairement au Syndicat seul le soin de décider s'il passera à l'étape suivante. Quant au recours à l'arbitrage, le texte est également clair: le seul qui, selon le par. 33, puisse le réclamer c'est le directeur canadien ou son représentant désigné. C'est aller directement à l'encontre de ces stipulations que de permettre à l'employé renvoyé de demander aux tribunaux de se substituer à l'arbitre désigné par la convention, si le Syndicat laisse tomber le grief au lieu de le pousser jusqu'à l'arbitrage. Il pourrait en être autrement au cas où le Syndicat agirait de mauvaise foi, mais la bonne foi se présume et il n'y a pas d'allégation de mauvaise foi.

Il importe de souligner que les droits que le demandeur veut faire valoir découlent exclusivement de la convention. Celle-ci forme un tout et c'est une partie du marché entre General Motors et le Syndicat que les griefs seront réglés de la façon qui y est prévue. La stipulation que c'est au Syndicat qu'il appartient de décider si le grief ira au-delà de la troisième étape tout comme celles qui

do not allow a grievance to be filed except within a short period of time after the decision complained of, are conditions governing the rights which plaintiff seeks to exercise. If, instead of saying that these rights can be exercised only through the grievance procedure provided in the agreement, it is held that any employee whose grievance the Union decides to drop may bring an action in the courts, the nature of the contract is radically altered: it is the Court which makes the final decision, instead of the arbitrator chosen by agreement. This is even more serious in that the rights claimed are not those which an employee may claim under ordinary rules of law. Even when there was in issue an ordinary right of an employee, the right to be paid, this Court has held that the provisions of the collective agreement may prevail over it. In *Le Syndicat catholique des Employés de Magasins de Québec v. Cie Paquet Ltée*,², Judson J. said for the majority (at pp. 212 and 214):

The union is, by virtue of its incorporation under the *Professional Syndicates' Act* and its certification under the *Labour Relations Act*, the representative of all the employees in the unit for the purpose of negotiating the labour agreement. There is no room left for private negotiation between employer and employee. Certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement, freedom of contract between master and individual servant is abrogated. The collective agreement tells the employer on what terms he must in the future conduct his master and servant relations.

The Union contracts not as agent or mandatary but as an independent contracting party and the contract it makes with the employer binds the employer to regulate his master and servant relations according to the agreed terms.

This decision is important in another respect. As may be seen in the reasons of Pratte J.A. in the Court of Appeal³, (at p. 227), one of the employer's defences was that plaintiff had refused to submit the dispute to arbitration, contrary to a clause of the agreement. The Court of Appeal did not rule on that defence, as it held that the mandatory

ne permettent de faire valoir un grief que dans un court laps de temps après la décision dont on se plaint, constituent des conditions auxquelles sont assujettis les droits que le demandeur veut faire valoir. Si au lieu de dire que ces droits ne peuvent être réclamés que par la procédure de grief prévue à la convention, on admet que tout employé dont le Syndicat décide de laisser tomber le grief peut se pourvoir devant les tribunaux, la nature du contrat se trouve radicalement modifiée: c'est la Cour qui décide en dernier ressort au lieu de l'arbitre convenu. Cela est d'autant plus grave que les droits réclamés ne sont pas de ceux auxquels un salarié peut prétendre en vertu des dispositions ordinaires de la loi. Et cependant, même lorsqu'il s'agissait d'un droit ordinaire du salarié, le droit au salaire, cette Cour a statué que les dispositions de la convention collective peuvent y porter atteinte. Dans *Le Syndicat catholique des Employés de Magasins de Québec c. Cie Paquet Ltée*², le juge Judson a dit au nom de la majorité (aux pp. 212, 214):

[TRADUCTION] En vertu de sa constitution en association aux termes de la *Loi des syndicats professionnels* et de son accréditation aux termes de la *Loi sur les relations ouvrières*, le syndicat est le représentant de tous les employés de l'unité aux fins de la négociation de la convention collective. Les négociations privées entre employeur et employé n'ont plus leur place. Il est certain qu'au regard des matières visées par la convention collective, la liberté contractuelle entre patron et employé individuel est supprimée. La convention collective dicte à l'employeur ce que seront ses futures relations patron-employé.

Le syndicat s'engage par contrat non pas en tant qu'agent ou mandataire mais plutôt en tant que partie contractante indépendante et le contrat qu'il passe avec l'employeur oblige ce dernier à régler ses relations patron-employé suivant ce qui a été convenu.

Cet arrêt est important sous un autre rapport. Comme on peut le voir dans les motifs du juge Pratte en Cour d'appel³ (à la p. 277), l'un des moyens de défense de l'employeur était que le demandeur aurait refusé de soumettre le différend à l'arbitrage au mépris d'une clause de l'entente. La Cour d'appel ne s'était pas prononcée sur ce

² [1959] S.C.R. 206.

³ [1958] Que. Q.B. 275.

² [1959] R.C.S. 206.

³ [1958] B.R. 275.

withholding of union dues was invalid. This Court, on the other hand, held this provision to be valid, and allowed the action without considering it necessary to rule expressly on the question of recourse to arbitration. It seems clear that the defence was not accepted because the dispute did not relate to the interpretation or the application of the agreement, but to its validity, an issue within the jurisdiction of the courts since the law of Quebec at that time did not include a provision conferring on an administrative tribunal the duty of ruling on the validity of the agreement.

This brings me to the submission of counsel for the plaintiff on the interpretation of s. 88 of the *Labour Code*. He noted that the first paragraph of the law of Ontario concerning the compulsory arbitration of grievances under a collective agreement (*The Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232, s. 37) reads as follows:

37. (1) Every collective agreement shall provide for the final and binding settlement by arbitration, without stoppage of work, of all differences between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of the agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable.

It may be seen that this text, after mentioning, as in the definition of "grievance" in the *Labour Code*, the "interpretation" and the "application" of the collective agreement, refers to the "administration or alleged violation". It is argued that the matter here is an alleged violation, and therefore is not covered by the Quebec statute. In my opinion, this reasoning is fundamentally unsound. The *Labour Code* is not copied from the Ontario statute or from those of other provinces to the same effect, any more than from the *Canada Labour Code* (R.S.C. 1970, c. L-1) where one reads:

125. (1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or persons bound by the agreement or on whose behalf it was entered into, concerning its meaning or violation.

moyen-là ayant statué que la clause de retenue obligatoire de la cotisation syndicale était nulle. Cette Cour ayant, au contraire, jugé la stipulation valide, a accueilli la poursuite sans juger nécessaire de statuer expressément sur cette question du recours à l'arbitrage. Il semble évident que si l'on n'a pas retenu le moyen, c'est que le différend ne portait ni sur l'interprétation, ni sur l'application de la convention, mais bien sur sa validité, question du ressort des tribunaux puisque la loi du Québec à l'époque ne comportait pas de disposition confiant à un tribunal administratif le soin de statuer sur la validité de la convention.

Ceci m'amène à traiter de l'argument formulé par l'avocat du demandeur sur l'interprétation de l'art. 88 du *Code du travail*. Il a signalé que le premier paragraphe de l'article de la loi de l'Ontario concernant l'arbitrage obligatoire des griefs découlant d'une convention collective (*The Labour Relations Act*, R.S.O. 1970, c. 232, art. 37) se lit comme suit:

[TRADUCTION] 37. (1) Toute convention collective doit contenir une disposition pour le règlement définitif et obligatoire par arbitrage, sans suspension de travail, de tous différends entre les parties découlant de l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la convention, y compris la question de savoir si un point est arbitrable.

On voit que dans ce texte, après la mention comme dans la définition de «grief» au *Code du travail*, de «l'interprétation et l'application» de la convention collective, on trouve «l'administration ou la prétendue violation». Ici, soutient-on, il s'agit de prétendue violation et par conséquent, ce n'est pas visé par le texte québécois. A mon avis, ce raisonnement pêche par la base. Le *Code du travail* n'est pas calqué sur la loi de l'Ontario ni sur celle des autres provinces au même effet, pas plus que sur le *Code canadien du travail* (S.R.C. 1970, c. L-1) où on lit:

125. (1) Toute convention collective doit contenir une disposition pour le règlement définitif, sans suspension de travail, par arbitrage ou autrement, de tous différends entre les parties à la convention ou entre les personnes liées par cette dernière ou au nom de qui la convention a été conclue, concernant le sens ou la violation de la convention.

Is it to be argued that under the federal Code a dispute over the application of a collective agreement does not come within the scope of this provision, because violations only are mentioned? In my opinion, no distinction can be made between a dispute relating to the "application" of an agreement and a dispute relating to its "violation", because these are simply two ways of looking at the same problem. There can be no question of violation of the collective agreement if it has no application. Here, it is clear that what plaintiff claims is the application of the provisions of the collective agreement. If the case were to be dealt with under the federal Code, the reasoning of counsel for the plaintiff would lead him to argue that it is a dispute concerning not the violation of the collective agreement, but its application.

He cited the decision of the Court of Appeal of Quebec in *L'Association des Policiers de Giffard v. La Cité de Giffard*⁴. The case arose out of an arbitration award having the effect of a collective agreement. There was disagreement on the interpretation of this award and its retroactive application. I cannot see how it may have been decided that there was no "disagreement respecting the interpretation or application of a collective agreement", when I read in the reasons (at p. 867):

[TRANSLATION] In opposition to the *interpretation* which I adopt, the city sets out some inconveniences which would result from the retroactive *application* of the clause relating to overtime. If it is correct, the arbitration board was wrong, but there is nothing we can do about it. (Italics mine.)

The Court appears to have relied mainly on the judgment of McRuer J. in *Grottoli v. Lock & Son Ltd.*⁵—a decision which was cited by Judson J. in *Hamilton Street Railway v. Northcott*, cited above—where the dispute had actually been submitted to arbitration. All that was decided by McRuer J. was that nothing prevents an employee from bringing an action to recover unpaid wages. It is now well established that this is true only in so far as it is simply a matter of unpaid wages. If

Va-t-on prétendre que sous le Code fédéral, il faut exclure de la portée de cette disposition un différend sur l'application d'une convention collective, parce qu'on n'y parle que de violation? A mon avis, on ne saurait établir une distinction entre un différend relatif à «l'application» d'une convention et un différend relatif à sa «violation» parce qu'il s'agit simplement de deux façons d'envisager les mêmes problèmes. Il ne peut pas être question de violation de la convention collective si elle est sans application. Ici, il est indubitable que ce que le demandeur réclame c'est l'application des dispositions de la convention collective. Si l'affaire devait être tranchée sous le Code fédéral, le raisonnement de l'avocat du demandeur l'amènerait à soutenir que ce n'est pas un différend concernant la violation de la convention collective, mais son application.

Il a cité l'arrêt de la Cour d'appel du Québec dans *L'Association des Policiers de Giffard c. La Cité de Giffard*⁴. Le litige découlait d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective. On ne s'entendait pas sur l'interprétation de cette sentence et son application rétroactive. Je ne vois pas comment on a pu statuer qu'il ne s'agissait pas d'une «mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective» quand je lis dans les motifs (à la p. 867):

Pour combattre l'*interprétation* que j'adopte, la cité expose certains inconvénients qui résulteraient de l'*application* rétroactive de la clause relative au temps supplémentaire. Si elle a raison, le conseil d'arbitrage a fait erreur, mais nous n'y pouvons rien. (Les soulignés sont de moi).

On semble s'être fondé essentiellement sur le jugement du juge McRuer dans *Grottoli v. Lock & Son Ltd.*⁵, jugement qui a été cité par le juge Judson dans l'affaire *Hamilton Street Railway c. Northcott* déjà mentionnée et où le différend avait réellement fait l'objet d'un arbitrage. Tout ce que le juge McRuer a décidé c'est que rien n'empêchait un salarié d'intenter une poursuite en recouvrement de son salaire impayé. Il est maintenant bien établi que cela n'est vrai qu'en autant qu'il

⁴ [1968] Que. Q.B. 863.

⁵ (1963), 39 D.L.R. (2d) 128.

⁴ [1968] B.R. 863.

⁵ (1963), 39 D.L.R. (2d) 128.

there is in fact a dispute over the interpretation or application of the collective agreement, the provision requiring arbitration is a bar to such an action and it must be dismissed: *Close v. Globe & Mail Ltd.*⁶, a decision of the Court of Appeal of Ontario. There is also the recent judgment of Lieff J. in *Ford v. Trustees of the Ottawa Civic Hospital*⁷, where all the cases are reviewed.

With respect to the decision of the Court of Appeal of New Brunswick in *Woods v. Miramichi Hospital*⁸, it is to be noted that the action was based on plaintiff's allegation that he had been unlawfully dismissed for union activity. Thus the collective agreement was not the real basis of the claim.

Before concluding, I must make the following observations.

It does not appear necessary to consider what recourse an employee would have if the certified union which signed the collective agreement refused in bad faith to submit a grievance and whether there is a distinction to be made depending on the employer's awareness or ignorance of such bad faith. I will only note that, in *General Truck Drivers Union v. Hoar Transport*⁹, this Court held that a failure to act within the time fixed by the collective agreement is fatal to the claim.

Is it to be said that the concluding words of s. 88 of the *Labour Code* then come into operation, requiring the matter to be referred to an arbitration officer chosen by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister? The Court was informed at the hearing that the administrative view is that the employer and the Union are the parties to the collective agreement, and as a result an arbitrator will not be named on the request of an employee, but it does not seem that the question has ever been the subject of a judicial decision.

⁶ [1966], 60 D.L.R. (2d) 105.

⁷ [1973] 3 O.R. 437.

⁸ [1966], 59 D.L.R. (2d) 290.

⁹ [1969] S.C.R. 634.

s'agit simplement de salaire impayé. S'il y a en réalité un différend sur l'interprétation ou l'application de la convention collective, la disposition qui prescrit le recours à l'arbitrage fait obstacle à la poursuite et celle-ci doit être rejetée: *Close v. Globe & Mail Ltd.*⁶, arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario. Il y a également le jugement récent du juge Lieff dans *Ford v. Trustees of the Ottawa Civic Hospital*⁷ où il fait une revue de la jurisprudence.

Quant à l'arrêt de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick dans *Woods v. Miramichi Hospital*⁸, il importe de souligner que la poursuite était fondée sur l'allégation que le demandeur avait été illégalement renvoyé pour activité syndicale. Ce n'est donc pas la convention collective qui était le fondement véritable de la demande.

Avant de conclure, je dois faire les observations suivantes.

Il ne me paraît pas nécessaire de rechercher quel recours un salarié pourrait exercer au cas où le syndicat accrédité, signataire de la convention collective, refuserait de mauvaise foi de faire valoir son grief et s'il y a une distinction à faire selon que l'employeur le sait ou l'ignore. Je note seulement que suivant l'arrêt de cette Cour dans *General Truck Drivers Union c. Hoar Transport*⁹, le défaut d'agir dans le temps fixé par la convention collective est fatal.

Faut-il dire qu'alors entre en jeu la dernière partie de l'art. 88 du *Code du travail* portant que le litige est déféré à un arbitre choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre? On nous a informés à l'audition que l'attitude administrative c'est que l'employeur et le Syndicat sont les parties à la convention collective et par conséquent, l'on refuse de nommer un arbitre sur demande d'un salarié, mais il ne semble pas que le point ait jamais fait l'objet d'une décision judiciaire.

⁶ [1966], 60 D.L.R. (2d) 105.

⁷ [1973] 3 O.R. 437.

⁸ [1966], 59 D.L.R. (2d) 290.

⁹ [1969] R.C.S. 634.

Finally, I incline to the view that General Motors' motion really was an exception to dismiss the action rather than a declinatory exception. This is of no consequence, since art. 167 of the *Code of Civil Procedure* provides that the dismissal of an action may be urged notwithstanding the failure to do so within the time allowed. However, I think it would be reasonable in the circumstances not to condemn plaintiff to pay costs.

For these reasons, I would allow the appeal, set aside the judgments of the Court of Appeal and of the Superior Court, and dismiss plaintiff's action without costs, reserving to the plaintiff any recourse by arbitration.

Appeal allowed without costs.

Solicitors for the appellant: Buchanan, McAlister, Blakely & Turgeon, Montreal.

Solicitors for the respondent: Johnston, Heenan & Blaikie, Montreal.

Solicitors for the mis en cause: Lévesque & Brodeur, Montreal.

Enfin, j'incline à croire que la requête de General Motors est plutôt une demande de rejet pour cause d'irrecevabilité de la demande qu'une exception déclinatoire. Cela importe peu, vu que l'art. 167 du *Code de procédure civile* décrète que l'irrecevabilité d'une demande n'est pas couverte par le seul défaut de l'opposer dans le délai fixé. Néanmoins, dans les circonstances, je crois qu'il serait raisonnable de ne pas condamner le demandeur aux dépens.

Pour ces motifs, je suis d'avis d'accueillir le pourvoi, d'infirmer l'arrêt de la Cour d'appel ainsi que le jugement de la Cour supérieure et de rejeter l'action du demandeur sans dépens sous réserve de tout recours par voie d'arbitrage.

Pourvoi accueilli sans dépens.

Procureurs de l'appelante: Buchanan, McAllister, Blakely & Turgeon, Montréal.

Procureurs de l'intimé: Johnston, Heenan & Blaikie, Montréal.

Procureurs du mis en cause: Lévesque & Brodeur, Montréal.