

Christian Noël *Appellant*

v.

Société d'énergie de la Baie James *Respondent*

and

United Steelworkers of America, Local 6833 (FTQ) *Mis en cause*

and

Bernard Lefebvre *Mis en cause*

INDEXED AS: NOËL v. SOCIÉTÉ D'ÉNERGIE DE LA BAIE JAMES

Neutral citation: 2001 SCC 39.

File No.: 26914.

2000: October 11; 2001: June 28.

Present: L'Heureux-Dubé, Gonthier, Major, Bastarache, Binnie, Arbour and LeBel JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR QUEBEC

Judgments and orders — Res judicata — Conditions — Employee contesting legality of arbitral award — Superior Court dismissing employee's application for judicial review on ground he lacked requisite interest to bring proceeding — Employee then commencing direct action in nullity to quash arbitral award — Whether principle of res judicata prevents bringing new proceeding.

Civil procedure — Direct action in nullity — Interest — Labour relations — Employee dismissed by employer — Arbitrator dismissing grievance contesting dismissal — Union refusing to bring matter before Superior Court — Whether employee has requisite interest to bring direct action in nullity to quash arbitral award — Code of Civil Procedure, R.S.Q., c. C-25, arts. 33, 55.

Labour relations — Arbitral award — Direct action in nullity — Interest — Union's duty of representation

Christian Noël *Appelant*

c.

La Société d'énergie de la Baie James *Intimée*

et

Le Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6833 (FTQ) *Mis en cause*

et

Maître Bernard Lefebvre *Mis en cause*

RÉPERTORIÉ : NOËL c. SOCIÉTÉ D'ÉNERGIE DE LA BAIE JAMES

Référence neutre : 2001 CSC 39.

N^o du greffe : 26914.

2000 : 11 octobre; 2001 : 28 juin.

Présents : Les juges L'Heureux-Dubé, Gonthier, Major, Bastarache, Binnie, Arbour et LeBel.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

Jugements et ordonnances — Chose jugée — Conditions — Légalité d'une sentence arbitrale contestée par un salarié — Rejet par la Cour supérieure de la requête en révision judiciaire de la sentence arbitrale présentée par le salarié vu l'absence d'intérêt requis pour intenter une telle procédure — Salarié intentant par la suite une action directe en nullité contre la sentence arbitrale — Le principe de la chose jugée interdit-il l'introduction d'une nouvelle instance?

Procédure civile — Action directe en nullité — Intérêt pour agir — Relations de travail — Salarié congédié par son employeur — Rejet par l'arbitre du grief contestant le congédiement — Refus du syndicat de porter l'affaire devant la Cour supérieure — Le salarié a-t-il l'intérêt requis pour intenter une action directe en nullité contre la sentence arbitrale? — Code de procédure civile, L.R.Q., ch. C-25, art. 33, 55.

Relations de travail — Sentence arbitrale — Action directe en nullité — Intérêt pour agir — Obligation de

— *Employee dismissed by employer — Arbitrator dismissing grievance contesting dismissal — Union refusing to bring matter before Superior Court — Whether employee has requisite interest to bring direct action in nullity to quash arbitral award — Code of Civil Procedure, R.S.Q., c. C-25, arts. 33, 55.*

After being dismissed by his employer, an employee, represented by his union, sought reinstatement, but his grievance was dismissed by an arbitrator. Under the collective agreement, the union had the exclusive authority to represent the employees for the purposes of the grievance and arbitration procedure; none of its provisions gave an employee the right to take a grievance to arbitration personally or to be a party to a proceeding before the arbitrator. Following the arbitration award, the union decided, despite the employee's demands, that it would not take the matter further. The employee then decided to act on his own and filed an application for judicial review under art. 846 *C.C.P.* The Superior Court granted the employer's motion to dismiss and found that the employee did not have the requisite interest to bring such proceedings since he was not a party within the meaning of art. 846. The employee then brought a direct action in nullity under art. 33 *C.C.P.* The Superior Court again granted the employer's motion to dismiss, on the ground that the employee did not have the requisite interest. The Court of Appeal, in a majority judgment, affirmed the judgment.

Held: The appeal should be dismissed.

(1) *Res Judicata*

The principle of *res judicata* did not prevent the employee from bringing a direct action in nullity. For a judgment to amount to *res judicata* with respect to a proceeding, it is not enough that the main legal issue be identical. It must be established that three things are identical: parties, object and cause. In this case, the parties and the object are identical. The cause of the action, which is the presumed illegality of the award, was common to the two proceedings; only the procedural route differs. However, in order for the *res judicata* principle to apply, the first Superior Court judgment would have had to deal with the substance of the case. That judgment made no determination concerning the employee's substantive right. It dealt solely with an important procedural issue: the interest required for the purposes of art. 846 *C.C.P.* Accordingly, that decision does not amount to *res judicata*, except on the question of the employee's status as a party for the purposes of art. 846 *C.C.P.*

représentation du syndicat — Salarié congédié par son employeur — Rejet par l'arbitre du grief contestant le congédiement — Refus du syndicat de porter l'affaire devant la Cour supérieure — Le salarié a-t-il l'intérêt requis pour intenter une action directe en nullité contre la sentence arbitrale? — Code de procédure civile, L.R.Q., ch. C-25, art. 33, 55.

Congédié par son employeur, un salarié représenté par son syndicat tente d'obtenir sa réintégration, mais un arbitre rejette son grief. En vertu de la convention collective, le syndicat a le pouvoir exclusif de représenter les salariés pour les fins de la procédure de grief et d'arbitrage et aucune disposition de la convention n'accorde à un salarié le droit de soumettre personnellement un grief à l'arbitrage ou de se porter partie à l'instance devant l'arbitre. Après la sentence arbitrale, le syndicat décide de ne pas porter l'affaire plus loin, malgré les demandes du salarié. Ce dernier décide alors d'agir lui-même et dépose une requête en révision judiciaire en vertu de l'art. 846 *C.p.c.* La Cour supérieure accueille la requête en irrecevabilité de l'employeur, concluant à l'absence de l'intérêt requis pour intenter une telle procédure, puisque le salarié n'était pas une partie au sens de l'art. 846. Le salarié intente alors une action directe en nullité en vertu de l'art. 33 *C.p.c.* La Cour supérieure accueille à nouveau une requête en irrecevabilité de l'employeur vu l'absence d'intérêt du salarié. La Cour d'appel, à la majorité, confirme ce jugement.

Arrêt : Le pourvoi est rejeté.

(1) *Chose jugée*

Le principe de la chose jugée n'interdit pas au salarié d'intenter une action directe en nullité. Pour qu'un jugement acquière l'autorité de la chose jugée à l'égard d'une procédure, il ne suffit pas que la question de droit principale soit identique. Il faut démontrer la présence des trois identités, soit l'identité de parties, d'objet et de cause. En l'espèce, il y a identité de parties et d'objet. La cause de l'action, qui est l'illégalité présumée de la sentence, est également commune aux deux recours; seule la voie procédurale diffère. Cependant, pour que le principe de la chose jugée s'applique, il faudrait que le premier jugement de la Cour supérieure ait touché le fond du litige. Or, ce jugement ne statue pas sur la substance du droit du salarié. Il tranche uniquement un problème procédural important, celui de l'intérêt pour agir en vertu de l'art. 846 *C.p.c.* Ainsi, cette décision n'emportait pas chose jugée, sauf quant à la question du statut du salarié comme partie, au sens de l'art. 846 *C.p.c.*

(2) *Interest*

The existence of an interest in bringing a judicial proceeding depends on the existence of a substantive right; it is not enough to assert that a procedure exists. In applying art. 33 *C.C.P.*, we must be careful not to assess the procedural interest using only a purely literal analysis of art. 55 *C.C.P.* which applies a broad definition of the legal interest. In this case, the employee's direct action in nullity alleges that the arbitrator made a patently unreasonable decision. The employee's procedural interest, within the meaning of art. 55, must be interpreted and assessed in the context of a labour relations scheme that is based on collective bargaining and the union's monopoly on representation.

The union's duty of representation is not limited to bargaining and the arbitration process. Where a union has an exclusive representation mandate, the corresponding duty extends to everything that is done that affects the legal framework of the relationship between the employee and the employer. However, a union cannot be placed under a duty to challenge each and every arbitration award at the behest of the employee in question on the ground of unreasonableness of the decision, even in dismissal cases. The rule is that the employer and the union are entitled to the stability that results from s. 101 of the *Labour Code*, which provides that an "arbitration award is without appeal, binds the parties and, where such is the case, any employee concerned". The arbitration process represents the normal and exclusive method of resolving the conflicts that arise in the course of administering collective agreements, including disciplinary action. Judicial review cannot therefore be seen as a routine way of challenging awards or as a right of appeal. While judicial review by the superior courts is an important principle, it cannot allow employees to jeopardize this expectation of stability in labour relations in a situation where there is union representation. Allowing an employee to take action against a decision made by his or her union, by applying for judicial review where he or she believes that the arbitration award was unreasonable, would offend the union's exclusive right of representation and the legislative intent regarding the finality of the arbitration process, and would jeopardize the effectiveness and speed of the arbitration process. Recognition of this kind of right to challenge an arbitration award would also offend the fundamental principles governing relations with the employer where there is a right of exclusive collective representation. In a case where the arbitration process has been carried out in accordance with the collective agreement, the employer is entitled to expect that a grievance that has been disposed of by the arbitrator

(2) *Intérêt pour agir*

L'existence d'un intérêt pour intenter un recours judiciaire dépend de l'existence d'un droit substantiel; il ne suffit pas d'alléguer qu'une procédure existe. Dans la mise en œuvre de l'art. 33 *C.p.c.*, il faut se garder d'apprécier l'intérêt procédural en recourant à une analyse purement textuelle de l'art. 55 *C.p.c.* qui retient une définition large de l'intérêt juridique. En l'espèce, dans son action directe en nullité, le salarié allègue que l'arbitre a rendu une décision manifestement déraisonnable. L'intérêt procédural du salarié, au sens de l'art. 55, doit s'interpréter et s'évaluer dans le contexte d'un régime de relations de travail fondé sur la négociation collective et le monopole de représentation du syndicat.

L'obligation de représentation d'un syndicat ne s'arrête pas à la négociation et à la procédure arbitrale. Lorsqu'un syndicat jouit de l'exclusivité du mandat de représentation, l'obligation corrélative s'étend à l'ensemble des actes qui affectent le cadre juridique de la relation entre le salarié et l'employeur. Un syndicat ne saurait toutefois être placé dans l'obligation de contester au gré du salarié intéressé toutes et chacune des sentences arbitrales, même en matière de congédiement, pour le motif d'irrationalité de la décision. L'employeur et le syndicat ont en principe le droit de bénéficier de la stabilité découlant de l'art. 101 du *Code du travail*, qui prévoit qu'une « sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné ». La procédure d'arbitrage représente le mode normal et exclusif de règlement des différends que provoque l'application des conventions collectives y compris en matière disciplinaire. Le contrôle judiciaire ne peut donc être perçu comme un moyen de contestation normal ou comme un droit d'appel. Le contrôle judiciaire par les cours supérieures est un principe important, mais il ne saurait permettre au salarié de remettre en cause cette expectative de stabilité des relations de travail dans un contexte de représentation syndicale. Permettre au salarié d'agir à l'encontre de la décision de son syndicat en ayant recours au contrôle judiciaire lorsqu'il estime la sentence arbitrale irrationnelle serait une violation de l'exclusivité de la fonction de représentation du syndicat, de l'intention législative de finalité de la procédure arbitrale et mettrait en péril l'efficacité et la rapidité de cette dernière. La reconnaissance d'un tel droit à la contestation d'une décision arbitrale contredit également les principes fondamentaux régissant les rapports avec l'employeur dans un contexte de représentation collective et exclusive. Dans un cas où la procédure d'arbitrage a été menée conformément à la convention collective, l'employeur peut s'attendre à ce que le grief tranché par l'arbitre demeure en principe réglé et à ce

will, as a rule, be disposed of permanently, and that the arbitration process will not be exposed to challenges that are launched without any control being exercised by its union interlocutor.

The concept of interest for the purposes of art. 33 C.C.P. must therefore be analyzed in that context. An employee does not have the requisite interest if the union's decision appears to fall within the leeway it is allowed with respect to the performance of its representation mandate. The nature of the labour relations scheme established by the *Labour Code* is an impediment to recognizing that an employee has a sufficient interest to challenge an arbitration award which he or she contends is unreasonable, on the sole ground that the union refuses to institute judicial review proceedings. However, in some situations — for example, collusion between employer and union or violation of the rules of natural justice — the employee could bring an action in nullity himself or herself.

In this case, the employee does not have the requisite interest to bring a direct action in nullity. It can be concluded from his action that he personally intends to commence judicial review proceedings based on the unreasonableness of the arbitration award. This falls within the reasonable exercise of the union's discretion in the conduct of collective labour relations with the employer.

Cases Cited

Referred to: *Lessard v. Gare d'autobus de Sherbrooke ltée*, J.E. 94-1854; *Vachon v. Attorney General of Quebec*, [1979] 1 S.C.R. 555; *Rocois Construction Inc. v. Québec Ready Mix Inc.*, [1990] 2 S.C.R. 440; *Roberge v. Bolduc*, [1991] 1 S.C.R. 374; *MacMillan Bloedel Ltd. v. Simpson*, [1995] 4 S.C.R. 725; *Crevier v. Attorney General of Quebec*, [1981] 2 S.C.R. 220; *Alliance des Professeurs catholiques de Montréal v. Labour Relations Board of Quebec*, [1953] 2 S.C.R. 140; *Attorney General of Quebec v. Farrah*, [1978] 2 S.C.R. 638; *Séminaire de Chicoutimi v. City of Chicoutimi*, [1973] S.C.R. 681; *Immeubles Port Louis Ltée v. Lafontaine (Village)*, [1991] 1 S.C.R. 326; *François Nolin Ltée v. Commission des relations de travail du Québec*, [1968] S.C.R. 168; *Comité d'appel du bureau provincial de médecine v. Chèvrefils*, [1974] C.A. 123; *Fraternité des Policiers de la Communauté urbaine de Montréal v. City of Montreal*, [1980] 1 S.C.R. 740; *Fortier v. Thermolec Ltée*, [1985] R.D.J. 81; *Jeunes Canadiens pour une civilisation chrétienne v.*

que la procédure arbitrale ne soit pas exposée à des contestations déclenchées hors de tout contrôle de son interlocuteur syndical.

Le concept d'intérêt pour agir en vertu de l'art. 33 C.p.c. doit donc s'analyser dans ce contexte. Un salarié n'a pas l'intérêt requis pour agir si la décision du syndicat paraît se situer à l'intérieur de la marge de discrétion reconnue à l'égard de l'exécution de son mandat de représentation. La nature du régime de relations de travail établi par le *Code du travail* fait obstacle à la reconnaissance au salarié d'un intérêt juridique suffisant pour contester une sentence arbitrale qu'il prétend déraisonnable pour le seul motif que le syndicat se refuse à déclencher une procédure de contrôle judiciaire. Toutefois, dans certaines situations — par exemple, dans des cas de collusion entre l'employeur et le syndicat ou de violation de règles fondamentales de justice naturelle — le salarié pourrait instituer lui-même une action directe en nullité.

En l'espèce, le salarié ne possède pas l'intérêt requis pour intenter une action directe en nullité. Il ressort de son action qu'il entend mener lui-même une procédure de contrôle judiciaire basée sur le caractère déraisonnable de la décision arbitrale. Ceci relève de l'exercice raisonné de la discrétion du syndicat dans la conduite des relations collectives de travail avec l'employeur.

Jurisprudence

Arrêts mentionnés : *Lessard c. Gare d'autobus de Sherbrooke ltée*, J.E. 94-1854; *Vachon c. Procureur général du Québec*, [1979] 1 R.C.S. 555; *Rocois Construction Inc. c. Québec Ready Mix Inc.*, [1990] 2 R.C.S. 440; *Roberge c. Bolduc*, [1991] 1 R.C.S. 374; *MacMillan Bloedel Ltd. c. Simpson*, [1995] 4 R.C.S. 725; *Crevier c. Procureur général du Québec*, [1981] 2 R.C.S. 220; *Alliance des Professeurs catholiques de Montréal c. Labour Relations Board of Quebec*, [1953] 2 R.C.S. 140; *Procureur général du Québec c. Farrah*, [1978] 2 R.C.S. 638; *Séminaire de Chicoutimi c. Cité de Chicoutimi*, [1973] R.C.S. 681; *Immeubles Port Louis Ltée c. Lafontaine (Village)*, [1991] 1 R.C.S. 326; *François Nolin Ltée c. Commission des relations de travail du Québec*, [1968] R.C.S. 168; *Comité d'appel du bureau provincial de médecine c. Chèvrefils*, [1974] C.A. 123; *Fraternité des Policiers de la Communauté urbaine de Montréal c. Ville de Montréal*, [1980] 1 R.C.S. 740; *Fortier c. Thermolec Ltée*, [1985] R.D.J. 81; *Jeunes Canadiens pour une civilisation chrétienne c.*

Fondation du Théâtre du Nouveau-Monde, [1979] C.A. 491; *Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon*, [1984] 1 S.C.R. 509; *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196; *Hémond v. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962; *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718; *Becotte v. Syndicat canadien de la Fonction publique, local 301*, [1979] T.T. 231; *Haley and Canadian Airline Employees' Association* (1981), 41 di 311; *Centre hospitalier Régina Ltée v. Labour Court*, [1990] 1 S.C.R. 1330; *Gendron v. Municipalité de la Baie-James*, [1986] 1 S.C.R. 401; *Ajax (Town) v. CAW, Local 222*, [2000] 1 S.C.R. 538, 2000 SCC 23; *Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454*, [1998] 1 S.C.R. 1079; *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983; *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; *Domtar Inc. v. Quebec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, [1993] 2 S.C.R. 756; *Hoogendoorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.*, [1968] S.C.R. 30.

Statutes and Regulations Cited

Act to amend the Code of Civil Procedure, the Act respecting the Régie du logement, the Jurors Act and other legislative provisions, S.Q. 1996, c. 5, s. 6.
Act to amend the Code of Civil Procedure, the Civil Code and other legislation, S.Q. 1983, c. 28, s. 34.
Civil Code of Québec, S.Q. 1991, c. 64, art. 2848.
Code of Civil Procedure, R.S.Q., c. C-25, arts. 33, 55, 165, 834.1, 840, 846, 847.
Code of Civil Procedure, S.Q. 1965, c. 80, art. 834.
Constitution Act, 1867, s. 96.
Labour Code, R.S.Q., c. C-27, ss. 47.2, 47.3 to 47.5, 53, 67, 68, 69, 100.5, 101.

Authors Cited

Adams, George W. *Canadian Labour Law*, 2nd ed. Aurora: Canada Law Book, 2000 (loose-leaf).
 Blouin, Rodrigue, et Fernand Morin. *Droit de l'arbitrage de grief*, 5^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2000.
 Brown, Raymond E. "The 'Arbitrary', 'Discriminatory' and 'Bad Faith' Tests Under the Duty of Fair Representation in Ontario" (1982), 60 *Can. Bar Rev.* 412.
 Ferland, Denis, et Benoît Emery. *Précis de procédure civile du Québec*, vol. 1, 3^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1997.

Fondation du Théâtre du Nouveau-Monde, [1979] C.A. 491; *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509; *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196; *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962; *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718; *Becotte c. Syndicat canadien de la Fonction publique, local 301*, [1979] T.T. 231; *Haley et l'Association canadienne des employés du transport aérien* (1981), 41 di 311; *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330; *Gendron c. Municipalité de la Baie-James*, [1986] 1 R.C.S. 401; *Ajax (Ville) c. TCA, section locale 222*, [2000] 1 R.C.S. 538, 2000 CSC 23; *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454*, [1998] 1 R.C.S. 1079; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983; *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *Domtar Inc. c. Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, [1993] 2 R.C.S. 756; *Hoogendoorn c. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.*, [1968] R.C.S. 30.

Lois et règlements cités

Code civil du Québec, L.Q. 1991, ch. 64, art. 2848.
Code de procédure civile, L.R.Q., ch. C-25, art. 33, 55, 165, 834.1, 840, 846, 847.
Code de procédure civile, S.Q. 1965, ch. 80, art. 834.
Code du travail, L.R.Q., ch. C-27, art. 47.2, 47.3 à 47.5, 53, 67, 68, 69, 100.5, 101.
Loi constitutionnelle de 1867, art. 96.
Loi modifiant le Code de procédure civile, la Loi sur la Régie du logement, la Loi sur les jurés et d'autres dispositions législatives, L.Q. 1996, ch. 5, art. 6.
Loi modifiant le Code de procédure civile, le Code civil et d'autres dispositions législatives, L.Q. 1983, ch. 28, art. 34.

Doctrine citée

Adams, George W. *Canadian Labour Law*, 2nd ed. Aurora : Canada Law Book, 2000 (loose-leaf).
 Blouin, Rodrigue, et Fernand Morin. *Droit de l'arbitrage de grief*, 5^e éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2000.
 Brown, Raymond E. « The "Arbitrary", "Discriminatory" and "Bad Faith" Tests Under the Duty of Fair Representation in Ontario » (1982), 60 *R. du B. can.* 412.
 Ferland, Denis, et Benoît Emery. *Précis de procédure civile du Québec*, vol. 1, 3^e éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 1997.

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories*, 4^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1999.

Morin, Fernand, et Jean-Yves Brière. *Le droit de l'emploi au Québec*. Montréal: Wilson & Lafleur, 1998.

Royer, Jean-Claude. *La preuve civile*, 2^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1995.

Veilleux, Diane. "Le devoir de représentation syndicale: Cadre d'analyse des obligations sous-jacentes" (1993), 48 *Relat. ind.* 661.

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories*, 4^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1999.

Morin, Fernand, et Jean-Yves Brière. *Le droit de l'emploi au Québec*. Montréal: Wilson & Lafleur, 1998.

Royer, Jean-Claude. *La preuve civile*, 2^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1995.

Veilleux, Diane. « Le devoir de représentation syndicale : Cadre d'analyse des obligations sous-jacentes » (1993), 48 *Relat. ind.* 661.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal, [1998] R.J.Q. 2270, [1998] R.J.D.T. 1064, [1998] Q.J. No. 2746 (QL), affirming a judgment of the Superior Court. Appeal dismissed.

Paule Lafontaine and Paul Faribault, for the appellant.

Jean Beauguard, for the respondent.

Laurent Roy and Christiane Morriseau, for the *mis en cause* United Steelworkers of America, Local 6833 (FTQ).

English version of the judgment of the Court delivered by

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec, [1998] R.J.Q. 2270, [1998] R.J.D.T. 1064, [1998] A.Q. n° 2746 (QL), qui a confirmé un jugement de la Cour supérieure. Pourvoi rejeté.

Paule Lafontaine et Paul Faribault, pour l'appellant.

Jean Beauguard, pour l'intimée.

Laurent Roy et Christiane Morriseau, pour le *mis en cause* Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6833 (FTQ).

Le jugement de la Cour a été rendu par

1

LEBEL J. — After being dismissed by his employer, the Société d'énergie de la Baie James ("SEBJ"), Noël filed a grievance seeking reinstatement. When his grievance was dismissed, he applied for judicial review of the arbitration award. When he found that an application for judicial review did not lie under art. 846 of the *Code of Civil Procedure*, R.S.Q., c. C-25 ("C.C.P."), he filed a direct action in nullity under art. 33 *C.C.P.* The Superior Court and the Quebec Court of Appeal, in turn, ruled against him and dismissed his action on the ground that he had no legal interest. In this Court, the appeal by Noël raises the problem of an employee's interest in obtaining judicial review of an arbitration award made under the *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27 ("L.C."), by way of a direct action in nullity. The issue directly raised by the case is the relationship between the procedural rules governing interest and the substantive law rules defining the collective bargaining scheme that applies in Quebec labour law. For

LE JUGE LEBEL — Congédié par son employeur, la Société d'énergie de la Baie James (SEBJ), Noël tenta d'obtenir sa réintégration par un arbitrage de grief. Une fois son grief rejeté, il demanda la révision judiciaire de la décision arbitrale. Confronté à l'irrecevabilité d'une demande de contrôle judiciaire sous l'art. 846 du *Code de procédure civile*, L.R.Q., ch. C-25 (« *C.p.c.* »), il déposa une action directe en nullité en vertu de l'art. 33 *C.p.c.* La Cour supérieure et la Cour d'appel du Québec lui donnèrent successivement tort et renvoyèrent son action, en lui niant l'intérêt juridique à agir. Devant notre Cour, le pourvoi de Noël soulève le problème de l'existence de l'intérêt d'un salarié à obtenir la révision judiciaire d'une sentence arbitrale rendue sous l'autorité du *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27 (« *C.t.* »), par la voie de l'action directe en nullité. L'affaire pose directement la question des rapports entre le régime procédural qui encadre l'intérêt à agir en justice et les règles de droit substantiel qui définissent le régime de

reasons that differ in part from those of the majority of the Quebec Court of Appeal, I would dismiss the appeal.

I. Facts

This case first arose in 1992. At that time, Noël was working for the SEBJ as a flight dispatcher at the Fontanges airport on James Bay. The appellant was subject to the terms of a collective agreement between the United Steelworkers of America, Local 6833 (FTQ) (hereinafter the “union”) and the respondent, negotiated under the *Labour Code*. The union had been certified to represent the members of the bargaining unit to which Noël belonged.

Under the collective agreement, the union had the exclusive authority to represent the employees for the purposes of the grievance and arbitration procedure. None of its provisions gave an employee the right to take a grievance to arbitration personally or to be a party to a proceeding before the arbitrator.

Over the preceding years, Noël had been involved in disputes with his employer. Although they were resolved, further incidents occurred. Following a train of events which there is no need to describe, the employer terminated the appellant’s employment, and the appellant filed eight grievances, including one relating to his dismissal.

The *mis en cause*, Bernard Lefebvre, who was appointed as the arbitrator, heard these grievances. Subject to compliance with the rules and means of proof that apply to arbitration, the parties agreed to allow Noël the option of stating his case directly to the arbitrator. However, the union retained control of the arbitration process; it had carriage of the case and covered the associated costs. Noël testified as a witness and made submissions to the arbitrator. On February 20, 1995, the arbitration award dismissed the eight grievances, and accordingly upheld Noël’s dismissal.

Although the union had until then supported the appellant and initiated the arbitration process, it

négociation collective applicable en droit du travail québécois. Pour des motifs partiellement différents de ceux de la majorité de la Cour d’appel du Québec, je suggère de rejeter le pourvoi.

I. Faits

L’affaire remonte à 1992. Noël occupait alors un poste de régulateur de transport aérien à l’aéroport de Fontanges à la Baie James, pour le compte de la SEBJ. L’appelant se trouvait régi par une convention collective conclue en vertu du *Code du travail* entre le Syndicat des métallurgistes unis d’Amérique, section locale 6833 (FTQ) (ci-après le « syndicat ») et l’intimée. Le syndicat avait été accrédité pour représenter les membres de l’unité de négociation à laquelle appartenait Noël.

La convention collective attribuait au syndicat le pouvoir exclusif de représenter les salariés pour les fins de la procédure de grief et d’arbitrage. Aucune de ses dispositions n’accordait à un salarié le droit de soumettre personnellement un grief à l’arbitrage ou de se porter partie à l’instance devant l’arbitre.

Au cours des années précédentes, Noël avait déjà vécu quelques conflits avec son employeur. Ceux-ci s’étaient réglés, mais de nouveaux incidents survinrent. Après des péripéties qu’il est inutile de relater, l’employeur mit fin à l’emploi de l’appelant. Celui-ci déposa huit griefs, dont l’un portait sur son congédiement.

Le *mis en cause*, M^e Bernard Lefebvre, désigné comme arbitre, entendit ces griefs. Sous réserve du respect des règles et des moyens de preuve prévalant en arbitrage, les parties convinrent de laisser à Noël la possibilité de s’exprimer directement devant l’arbitre. Le syndicat conserva toutefois le contrôle de la procédure arbitrale, dirigea celle-ci et en assumait les frais. Noël témoigna et fit certaines représentations devant l’arbitre. Le 20 février 1995, la sentence arbitrale rejeta les huit griefs. Elle maintint ainsi le congédiement de Noël.

Après la sentence arbitrale, alors qu’il avait jusque-là soutenu l’appelant et mis à exécution la pro-

2

3

4

5

6

decided, following the arbitration award, despite Noël's demands, that it would not take the matter further. It refused to apply for judicial review of the arbitration award. Noël then decided to act on his own.

II. Judicial History

7 In June 1995, approximately four months after the arbitration award, Noël filed an application for judicial review under art. 846 *C.C.P.* The employer immediately filed a motion to dismiss citing various grounds, but primarily the fact that Noël did not have the requisite interest to bring such proceedings, since Noël was not a party within the meaning of art. 846 *C.C.P.* Michel Côté J. of the Superior Court accepted that argument and dismissed the action on October 25, 1995. Noël did not appeal that decision. A few weeks later, on November 16, 1995, the appellant filed a direct action in nullity in the Superior Court. That proceeding challenged the legality of the arbitration award and sought to have it quashed. The SEBJ again filed a motion to have the appellant's action dismissed, citing the principle of *res judicata*, the unreasonable delay in bringing the action and the fact that its former employee did not have the requisite interest.

8 Halperin J. of the Superior Court allowed the motion to dismiss and dismissed the appellant's action on January 26, 1996. He believed that he was bound by the decision of the Quebec Court of Appeal in *Lessard v. Gare d'autobus de Sherbrooke ltée*, J.E. 94-1854, and accordingly he held that the interest that an employee must have in order to bring a direct action in nullity against an arbitration award on the ground of excess of jurisdiction is the same as is required for filing an application for judicial review under art. 846 *C.C.P.*

9 Noël then appealed to the Quebec Court of Appeal. That court's decision on the appeal was divided: [1998] R.J.Q. 2270. Mailhot J.A., for the majority, found that a party's interest should be determined on the basis not of the title of the pleading, but of the relief sought. The legal basis

cédure d'arbitrage, le syndicat décida de ne pas porter l'affaire plus loin malgré les demandes de Noël. Le syndicat refusa de demander la révision judiciaire de la sentence arbitrale. Noël résolut alors d'agir lui-même.

II. Historique judiciaire

En juin 1995, environ quatre mois après le dépôt de la sentence arbitrale, Noël déposa une requête en révision judiciaire en vertu de l'art. 846 *C.p.c.* L'employeur lui opposa immédiatement une requête en irrecevabilité. Celle-ci souleva différents moyens, mais, principalement, celui de l'absence de l'intérêt requis pour intenter une telle procédure, puisque Noël n'était pas une partie au sens de l'art. 846 *C.p.c.* Le juge Michel Côté de la Cour supérieure retint cet argument et rejeta l'action le 25 octobre 1995. Noël n'interjeta pas appel de cette décision. Quelques semaines plus tard, le 16 novembre 1995, l'appelant déposa une action directe en nullité en Cour supérieure. Cette procédure attaquait la légalité de la sentence arbitrale et demandait son annulation. La SEBJ présenta à nouveau une requête en irrecevabilité pour obtenir le rejet de la demande en invoquant le principe de la chose jugée, le caractère déraisonnable du délai d'institution de la procédure et l'absence d'intérêt de son ancien employé.

Le juge Halperin de la Cour supérieure accueillit le moyen d'irrecevabilité et rejeta l'action de l'appelant le 26 janvier 1996. S'estimant lié par un arrêt de la Cour d'appel du Québec, *Lessard c. Gare d'autobus de Sherbrooke ltée*, J.E. 94-1854, il affirma que l'intérêt du salarié à intenter une action directe en nullité contre une sentence arbitrale pour le motif d'excès de compétence, doit correspondre à ce qu'exige la présentation d'une requête en révision judiciaire, suivant l'art. 846 *C.p.c.*

Noël se pourvut alors devant la Cour d'appel du Québec. Cette dernière se divisa, lorsqu'elle statua sur le pourvoi : [1998] R.J.Q. 2270. Au nom de la majorité, Madame le juge Mailhot conclut que l'intérêt d'un justiciable ne devait pas s'analyser d'après le titre de l'acte de procédure, mais selon

for the exercise of the superintending and reforming power was the same in proceedings under both art. 33 and art. 846 *C.C.P.* The appellant sought a declaration of the nullity of the arbitration award on the ground of excess of jurisdiction because it was unreasonable, and thereby to be reinstated in his employment. *Lessard, supra*, therefore had to be applied. In the labour law context, where the rule is exclusive legal representation by the union, the interest required for bringing a direct action in nullity is the same as is required by art. 846 *C.C.P.* for an application for judicial review. Only a party to the case in the lower tribunal would have sufficient interest. An employee who was represented by his or her union would not have that status. Mailhot J.A. excluded from that finding such hypothetical cases as collusion between employer and union or injustice amounting to fraud. In such situations, an employee could bring a direct action in nullity himself or herself.

Robert J.A., dissenting, would have allowed the appeal and recognized the appellant's interest. He accepted that apart from exceptional situations that did not exist in that case, the grievance still belongs to the union, which has carriage of it during the arbitration process, to the exclusion of the employee. However, a fundamental distinction would have to be made between an employee's interest in the arbitration case initiated for the purpose of applying and interpreting the collective agreement and the interest that would enable him or her to invoke the superintending and reforming power of the Superior Court to have the legality of the arbitrator's decision determined.

In the view of Robert J.A., the proceedings provided for in arts. 846 and 33 *C.C.P.* are governed by two separate procedural schemes and raise different legal policy issues. Direct actions in nullity originate in the case law. Applications for judicial review are creatures of statute. Accordingly, there are two separate procedural schemes that apply with respect to interest. A direct action in nullity would require only sufficient interest within the meaning of art. 55 *C.C.P.* Any person who

les conclusions recherchées. Le recours au pouvoir de contrôle et de la surveillance reposait sur les mêmes fondements en droit dans les deux procédures des art. 33 et 846 *C.p.c.* L'appelant entendait faire annuler la sentence arbitrale pour excès de compétence, en raison du caractère déraisonnable de celle-ci, et obtenir ainsi sa réintégration dans ses fonctions. L'arrêt *Lessard*, précité, devait alors s'appliquer. Dans le cadre du droit du travail qui retient un principe de représentation légale exclusive par le syndicat, l'intérêt requis pour intenter une action directe en nullité doit correspondre à celui qu'exige l'art. 846 *C.p.c.* pour la requête en révision judiciaire. Seule une partie au litige devant le tribunal inférieur posséderait un intérêt suffisant. Le salarié, qu'a représenté son syndicat, ne jouirait pas de ce statut. Le juge Mailhot exclut de cette conclusion des cas hypothétiques où l'on constaterait, par exemple, de la collusion entre l'employeur et le syndicat ou une injustice équivalant à fraude. En pareille situation, le salarié pourrait instituer lui-même l'action directe en nullité.

Le juge Robert, dissident, aurait accueilli le pourvoi et reconnu l'intérêt à agir de l'appelant. Il admet que, sauf des situations exceptionnelles que l'on ne retrouvait pas dans le dossier, le syndicat demeure titulaire et maître du grief pendant l'instance d'arbitrage, à l'exclusion du salarié. Cependant, une distinction fondamentale s'imposerait entre l'intérêt du salarié dans le litige arbitral, engagé aux fins d'appliquer et d'interpréter la convention collective, et celui qui lui permet de faire appel au pouvoir de surveillance et le contrôle de la Cour supérieure pour faire statuer sur la légalité de la décision de l'arbitre.

Selon le juge Robert, les procédures prévues par l'art. 846 et l'art. 33 *C.p.c.* relèvent de régimes procéduraux distincts et soulèvent des problèmes de politique juridique différents. L'action directe en nullité tire son origine de la jurisprudence. La requête en révision judiciaire représente une création législative. Deux régimes procéduraux distincts s'appliquent ainsi, notamment quant à l'intérêt à agir. L'action directe en nullité n'exigerait que la possession d'un intérêt suffisant au sens de

10

11

believed that his or her rights had been infringed would have that interest. The requirement of status as a party in the lower tribunal would then apply only to an application for judicial review under art. 846 *C.C.P.*

12 Robert J.A. pointed out that these two procedural routes are optional and apply in the alternative since the decision of this Court in *Vachon v. Attorney General of Quebec*, [1979] 1 S.C.R. 555. A litigant therefore has the option of selecting the procedural vehicle he or she considers appropriate. Interest is a relevant factor in making this choice. Recognition of such an interest would prevail over concern for the stability of arbitration awards or over the risk of upsetting the general labour relations scheme.

13 In the view of Robert J.A., applying the test in art. 846 to art. 33 in order to determine a litigant's interest would unduly limit the superintending and reforming power vested in the Superior Court by virtue of the general common law principles. A direct action in nullity under art. 33 *C.C.P.* is the route generally taken to invoke the superintending and reforming power. The reasons for preferring to proceed by way of judicial review, or evocation as it is often called, is often one of efficiency, in terms of the procedural conduct of the two proceedings, in that the application procedure frequently seems simpler and speedier. In addition, where there is no legislative provision relating to the interest that is required in order to bring a direct action in nullity, the sufficient interest standard in art. 55 *C.C.P.* would apply. Also, any other conclusion would leave the employee with no recourse, other than an action against his or her union where it refused to apply for judicial review of the arbitration award. The specific recourse provided in ss. 47.3 to 47.5 *L.C.* does not mean that an employee can obtain a second arbitration once the arbitration has taken place and the arbitrator has rendered a decision on the merits.

14 Robert J.A. therefore found that the employee had the necessary interest to bring a direct action in nullity. Because he was adversely affected by

l'art. 55 *C.p.c.* Toute personne lésée dans ses droits subjectifs détiendrait celui-ci. L'exigence du statut de partie devant le tribunal inférieur resterait attachée au seul recours en révision judiciaire prévu par l'art. 846 *C.p.c.*

Le juge Robert souligna que ces deux voies procédurales revêtent un caractère facultatif et alternatif depuis l'arrêt de notre Cour dans l'affaire *Vachon c. Procureur général du Québec*, [1979] 1 R.C.S. 555. Le plaideur jouit donc de la faculté de choisir le véhicule procédural qu'il estime approprié. L'intérêt pour agir représente l'un des facteurs pertinents dans l'exercice de ce choix. La reconnaissance de cet intérêt primerait sur le souci d'assurer la stabilité des décisions arbitrales ou sur les risques de perturbations du régime général des relations de travail.

Selon le juge Robert, l'application du critère de l'art. 846 à l'art. 33, pour déterminer l'intérêt du plaideur, restreindrait indûment le pouvoir de contrôle et de surveillance de la Cour supérieure. Celle-ci le détient, en vertu de la common law et de ses principes généraux. L'action directe en nullité, en vertu de l'art. 33 *C.p.c.*, constitue la voie générale de mise en œuvre du pouvoir de contrôle et de surveillance. La faveur du recours en révision judiciaire ou en évocation, selon un vocabulaire fréquemment employé, s'explique souvent par des raisons d'efficacité qui tiennent à l'aménagement procédural des deux recours, la procédure pour requête apparaissant souvent plus simple et plus rapide. De plus, à défaut d'une disposition législative traitant de l'intérêt requis pour l'exercice de l'action directe en nullité, la norme d'intérêt suffisant que prévoit l'art. 55 *C.p.c.* subsiste. Enfin, toute autre conclusion priverait le salarié de recours, sauf une action en dommages contre son syndicat, lorsque celui-ci refuse de se pourvoir en révision judiciaire de la sentence arbitrale. En effet, le recours spécifique, prévu aux art. 47.3 à 47.5 *C.t.*, ne permet pas au salarié d'obtenir un nouvel arbitrage lorsque celui-ci a eu lieu et que l'arbitre a rendu une décision sur le fond du litige.

Le juge Robert conclut donc que le salarié bénéficiait d'un intérêt juridique pour intenter une action directe en nullité. Lésé par la sentence arbi-

the arbitration award, he had sufficient interest within the meaning of art. 55, even though he was not a party for the purposes of art. 846 *C.C.P.* The decision in *Lessard, supra*, was incompatible with an accurate understanding of the nature of an application under art. 33 and was contradicted by a strong trend in the decisions of the Superior Court; it was not binding on the Court of Appeal and should be overturned.

Robert J.A. considered it necessary to make a ruling on the other two arguments raised by the SEBJ in its motion to dismiss. The SEBJ had argued, first, that the judgment of Côté J. dismissing the application for judicial review was *res judicata*. Robert J.A. rejected that argument because that decision was *res judicata* only with respect to lack of interest for judicial review purposes under art. 846 *C.C.P.*, and not in relation to the merits.

Robert J.A. then addressed the argument that the application was brought out of time, but made no ruling on that point. He acknowledged that the delay seemed long to be reasonable, but felt that it would be difficult for the Court of Appeal to rule in that regard, there being insufficient evidence on that point. He would therefore have allowed the appeal and referred the case to the Superior Court to determine whether the delay had been reasonable and then, if it was, to dispose of the matter on the merits.

III. Relevant Legislation

Code of Civil Procedure, R.S.Q., c. C-25

33. Excepting the Court of Appeal, the courts within the jurisdiction of the Parliament of Québec, and bodies politic, legal persons established in the public interest or for a private interest within Québec are subject to the superintending and reforming power of the Superior Court in such manner and form as by law provided, save in matters declared by law to be of the exclusive competency of such courts or of any one of the latter, and save in cases where the jurisdiction resulting from this article is excluded by some provision of a general or special law.

55. Whoever brings an action at law, whether for the enforcement of a right which is not recognized or is

trale, il posséderait un intérêt suffisant, au sens de l'art. 55, même s'il n'était pas partie au sens de l'art. 846 *C.p.c.* Incompatible avec une compréhension exacte de la nature du recours en vertu de l'art. 33, et contredit par un fort courant jurisprudentiel en Cour supérieure, l'arrêt *Lessard*, précité, ne lierait pas la Cour d'appel et devrait être renversé.

Le juge Robert crut nécessaire de se prononcer sur les deux autres moyens soulevés par la SEBJ dans son exception d'irrecevabilité. D'abord, celle-ci avait soutenu que le jugement rendu par le juge Côté rejetant la requête en révision judiciaire constituait chose jugée. Le juge Robert écarte ce moyen puisque cette décision n'avait l'effet de la chose jugée que sur l'absence d'intérêt à agir en révision judiciaire, sous l'art. 846 *C.p.c.*, et non pas sur le fond de l'affaire.

Le juge Robert examina ensuite l'allégation de tardiveté du recours, mais ne se prononça pas sur cette question. Il reconnut que le délai raisonnable semblait long, mais estima que la Cour d'appel pouvait difficilement statuer, en l'absence de preuve adéquate sur la question. Il aurait donc accueilli l'appel et retourné le dossier devant la Cour supérieure pour qu'elle examine le caractère raisonnable du délai, puis, le cas échéant, afin qu'elle dispose du fond du débat.

III. Dispositions législatives pertinentes

Code de procédure civile, L.R.Q., ch. C-25

33. À l'exception de la Cour d'appel, les tribunaux relevant de la compétence du Parlement du Québec, ainsi que les corps politiques, les personnes morales de droit public ou de droit privé au Québec, sont soumis au droit de surveillance et de réforme de la Cour supérieure, en la manière et dans la forme prescrites par la loi, sauf dans les matières que la loi déclare être du ressort exclusif de ces tribunaux, ou de l'un quelconque de ceux-ci, et sauf dans les cas où la compétence découlant du présent article est exclue par quelque disposition d'une loi générale ou particulière.

55. Celui qui forme une demande en justice, soit pour obtenir la sanction d'un droit méconnu, menacé ou

15

16

17

jeopardized or denied, or otherwise to obtain a pronouncement upon the existence of a legal situation, must have a sufficient interest therein.

165. The defendant may ask for the dismissal of the action if:

- (1) There is *lis pendens* or *res judicata*;
- (2) One of the parties is incapable or has not the necessary capacity;
- (3) The plaintiff has clearly no interest in the suit;
- (4) The suit is unfounded in law, even if the facts alleged are true.

846. The Superior Court may, at the demand of one of the parties, evoke before judgment a case pending before a court subject to its superintending and reforming power, or revise a judgment already rendered by such court, in the following cases:

- (1) when there is want or excess of jurisdiction;
- (2) when the enactment upon which the proceedings have been based or the judgment rendered is null or of no effect;
- (3) when the proceedings are affected by some gross irregularity, and there is reason to believe that justice has not been, or will not be done;
- (4) when there has been a violation of the law or an abuse of authority amounting to fraud and of such a nature as to cause a flagrant injustice.

However, in the cases provided in paragraphs 2, 3 and 4 above, the remedy lies only if, in the particular case, the judgments of the court seized with a proceeding are not susceptible of appeal.

Labour Code, R.S.Q., c. C-27

47.2. A certified association shall not act in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner or show serious negligence in respect of employees comprised in a bargaining unit represented by it, whether or not they are members.

dénié, soit pour faire autrement prononcer sur l'existence d'une situation juridique, doit y avoir un intérêt suffisant.

165. Le défendeur peut opposer l'irrecevabilité de la demande et conclure à son rejet :

1. S'il y a litispendance ou chose jugée;
2. Si l'une ou l'autre des parties est incapable ou n'a pas qualité;
3. Si le demandeur n'a manifestement pas d'intérêt;
4. Si la demande n'est pas fondée en droit, supposé même que les faits allégués soient vrais.

846. La Cour supérieure peut, à la demande d'une partie, évoquer avant jugement une affaire pendante devant un tribunal soumis à son pouvoir de surveillance ou de contrôle, ou réviser le jugement déjà rendu par tel tribunal :

1. dans le cas de défaut ou d'excès de compétence;
2. lorsque le règlement sur lequel la poursuite a été formée ou le jugement rendu est nul ou sans effet;
3. lorsque la procédure suivie est entachée de quelque irrégularité grave, et qu'il y a lieu de croire que justice n'a pas été, ou ne pourra pas être rendue;
4. lorsqu'il y a eu violation de la loi ou abus de pouvoir équivalant à fraude et de nature à entraîner une injustice flagrante.

Toutefois, ce recours n'est ouvert, dans les cas prévus aux alinéas 2, 3 et 4 ci-dessus, que si, dans l'espèce, les jugements du tribunal saisi ne sont pas susceptibles d'appel.

Code du travail, L.R.Q., ch. C-27

47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

47.3. If an employee who has been the subject of dismissal or of a disciplinary sanction believes that the certified association is, in that respect, violating section 47.2, he shall, if he wishes to invoke this section, submit a written complaint to the Minister within six months. The Minister shall appoint an investigator who shall endeavour to settle the dispute to the satisfaction of the interested parties and of the certified association.

47.4. If no settlement has been reached within thirty days of the appointment of the investigator or if the association does not carry out the agreement, the employee shall, if he wishes to invoke section 47.2, apply to the Court within the fifteen ensuing days to request that his claim be referred to arbitration.

47.5. If the Court considers that the association has violated section 47.2, it may authorize the employee to submit his claim to an arbitrator appointed by the Minister for decision in the manner provided for in the collective agreement, as in the case of a grievance. Sections 100 to 101.10 apply *mutatis mutandis*. The association shall pay the employee's costs.

The Court may, in addition, make any other order it considers necessary in the circumstances.

IV. Analysis

A. *Unreasonable Delay*

The motion to dismiss filed by the SEBJ raised three issues: unreasonable delay, *res judicata* and lack of interest. As Robert J.A. found, it is not possible, given what is in the record, to consider the issue of unreasonable delay. In the absence of any factual basis, had this appeal been allowed, the only fair solution for both parties would have been to refer the case back to the Superior Court on this point for the evidence that was needed to be introduced in that court.

Accordingly, I will not address that question. This leaves the issue of *res judicata* and the problem of interest, and I will address them in order.

47.3. Si un salarié qui a subi un renvoi ou une sanction disciplinaire croit que l'association accréditée viole à cette occasion l'article 47.2, il doit, s'il veut se prévaloir de cet article, porter plainte par écrit au ministre dans les six mois. Le ministre nomme un enquêteur qui tente de régler la plainte à la satisfaction de l'intéressé et de l'association accréditée.

47.4. Si aucun règlement n'intervient dans les trente jours de la nomination de l'enquêteur ou si l'association ne donne pas suite à l'entente, le salarié doit, s'il veut se prévaloir de l'article 47.2, faire une requête au tribunal dans les quinze jours suivants et demander à ce dernier d'ordonner que sa réclamation soit déferée à l'arbitrage.

47.5. Si le tribunal estime que l'association a violé l'article 47.2, il peut autoriser le salarié à soumettre sa réclamation à un arbitre nommé par le ministre pour décision selon la convention collective comme s'il s'agissait d'un grief. Les articles 100 à 101.10 s'appliquent, *mutatis mutandis*. L'association paie les frais encourus par le salarié.

Le tribunal peut, en outre, rendre toute autre ordonnance qu'il juge nécessaire dans les circonstances.

IV. Analyse

A. *Le délai déraisonnable*

L'exception d'irrecevabilité déposée par la SEBJ soulevait trois questions : le délai déraisonnable, la chose jugée et l'absence d'intérêt. Comme le concluait le juge Robert, l'état du dossier ne permet pas d'examiner le problème du délai déraisonnable. En raison de l'absence de base factuelle, si ce pourvoi avait été accueilli, la seule solution juste pour les deux parties aurait consisté dans le renvoi de l'affaire, sur ce point, devant la Cour supérieure pour que la preuve nécessaire y soit administrée.

En conséquence, je ne traiterai pas de cette question. Restent la chose jugée et le problème de l'intérêt que j'examinerai successivement.

B. *Res Judicata*

20

The SEBJ argues that the principle of *res judicata* applies. That principle would operate to prevent a fresh action being brought following the judgment by Côté J. of the Superior Court, who dismissed the application for judicial review filed by Noël under art. 846 *C.C.P.* Quebec civil procedure defines the concept of *res judicata* narrowly, as it does the concept of *lis pendens*, with which it is closely connected (see D. Ferland and B. Emery, *Précis de procédure civile du Québec* (3rd ed. 1997), vol. 1, at pp. 206-9; J.-C. Royer, *La preuve civile* (2nd ed. 1995), at pp. 463-64). For a judgment to amount to *res judicata* with respect to a proceeding, it is not enough that the main legal issue be identical. It must be established that three things are identical: parties, object and cause (art. 2848 of the *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64). (See *Rocois Construction Inc. v. Québec Ready Mix Inc.*, [1990] 2 S.C.R. 440, at p. 448; *Roberge v. Bolduc*, [1991] 1 S.C.R. 374, at pp. 404-27.) In this case, the parties are undoubtedly identical. The object, a declaration of the nullity of the arbitration award, also appears to be the same. The cause of the action, which is the presumed illegality of the award, was common to the two proceedings. Only the procedural route differs. However, in order for the *res judicata* exception to apply, the first judgment would have had to deal with the actual substance of the case. It did not. The first decision, the Superior Court judgment delivered by Côté J., made no determination concerning the appellant's substantive right. It dealt solely with an important procedural issue: the interest required for the purposes of art. 846 *C.C.P.*; it went no further than that. The Superior Court did not decide whether the application for judicial review had any merit. Accordingly, the decision of that court does not amount to *res judicata*, except on the question of Noël's status as a party for the purposes of art. 846 *C.C.P.* We must therefore now consider the main issue raised by the appellant, his interest within the meaning of art. 33 *C.C.P.*

B. *La chose jugée*

La SEBJ prétend à l'application du principe de la chose jugée. Celui-ci interdirait l'introduction d'une nouvelle instance après le jugement du juge Côté de la Cour supérieure qui rejetait la requête en révision judiciaire présentée par Noël en vertu de l'art. 846 *C.p.c.* La procédure civile québécoise définit strictement le concept de chose jugée, comme celui de litispendance qui lui est étroitement lié (voir D. Ferland et B. Emery, *Précis de procédure civile du Québec* (3^e éd. 1997), vol. 1, p. 206-209; J.-C. Royer, *La preuve civile* (2^e éd. 1995), p. 463-464). Pour qu'un jugement acquière l'autorité de la chose jugée à l'égard d'une procédure, il ne suffit pas que la question de droit principale soit identique. Il faut démontrer la présence des trois identités de parties, d'objet et de cause (art. 2848 du *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64). (Voir *Rocois Construction Inc. c. Québec Ready Mix Inc.*, [1990] 2 R.C.S. 440, p. 448; *Roberge c. Bolduc*, [1991] 1 R.C.S. 374, p. 404-427.) Dans la présente affaire, on retrouve certes l'identité des parties. L'objet apparaît aussi le même, soit la recherche d'une déclaration de nullité de la sentence arbitrale. La cause de l'action, qui consiste dans l'illégalité présumée de la sentence, se trouve commune aux deux recours. Seule la voie procédurale diffère. Pour que l'exception de la chose jugée s'applique, il faudrait, cependant, que le premier jugement ait touché le fondement même du litige. Tel n'est pas le cas. Le premier jugement de la Cour supérieure prononcé par le juge Côté ne statue pas sur la substance du droit de l'appelant. Il tranche uniquement un problème procédural important, celui de l'intérêt à agir en vertu de l'art. 846 *C.p.c.*, sans se prononcer au-delà. La Cour supérieure n'a pas décidé si la demande de contrôle judiciaire était bien ou mal fondée. Ainsi, sa décision n'emportait pas chose jugée, sauf quant à la question du statut de Noël comme partie, au sens de l'art. 846 *C.p.c.* Il faut alors se pencher sur la principale question soulevée par l'appelant, celle de son intérêt pour agir au sens de l'art. 33 *C.p.c.*

C. *Interest — Relationship to Substantive Law*1. Parties' Arguments

The debate regarding interest raises the question of the relationship between civil procedure and substantive law, that is, in this case, the fundamental institutions of Quebec labour law. In the appellant's submission, art. 33 *C.C.P.* neither defines nor limits interest. The general rule of sufficient interest in art. 55 *C.C.P.* then applies. Noël, who believes his rights to have been violated by the decision of the arbitrator, Lefebvre, claims to have the requisite interest and denies that the general principles of labour law can restrict that interest. Such a restriction would negate the very existence of the superintending and reforming power of the Superior Court, which is constitutional in nature and is derived not only from the *Code of Civil Procedure*, but from the fundamental general common law principles that apply in Quebec public law.

The appellant acknowledges the general rule of the unique nature of labour law institutions and specifically the union's exclusive representation mandate. However, he submits that this power of representation, and the legal consequences of that power, do not extend beyond the collective agreement bargaining process and measures taken to administer the agreement, such as the grievance procedure. Beyond the sphere to which that mandate applies, the principles of civil procedure governing interest again apply.

Noël argues that no external limitation on the provisions of the *Code of Civil Procedure* limits the power of the Superior Court in respect of the application of art. 33 *C.C.P.*, under which, he contends, all grounds for judicial review, including want of jurisdiction in the strict sense, breach of the rules of natural justice, collusion between the parties and the various types of errors subject to review by the Superior Court in accordance with the "reasonable" or "patently unreasonable" test, may be argued.

The SEBJ, with the union's support on this point, advocates a completely different approach,

C. *L'intérêt pour agir — La relation avec le droit substantiel*1. Les prétentions des parties

Le débat sur l'intérêt pour agir remet en cause les liens entre la procédure civile et le droit substantiel, c'est-à-dire, en l'espèce, les institutions fondamentales du droit du travail québécois. Selon l'appelant, l'art. 33 *C.p.c.* ne définit ni ne restreint l'intérêt pour agir. S'applique alors la règle générale de l'art. 55 *C.p.c.*, celle de l'intérêt suffisant. Lésé, à son avis, par la décision de l'arbitre Lefebvre, Noël prétend à cet intérêt et nie que les principes généraux de droit du travail puissent le restreindre. Une telle restriction nierait l'existence même du pouvoir de surveillance et de contrôle de la Cour supérieure qui a valeur constitutionnelle et découle, non seulement du *Code de procédure civile*, mais des principes généraux fondamentaux de common law applicables en droit public québécois.

L'appelant reconnaît, en principe, le particularisme des institutions du droit du travail, notamment l'existence du mandat de représentation exclusif du syndicat. Cependant, il estime que ce pouvoir de représentation et ses conséquences juridiques s'arrêtent au cadre de la négociation de la convention collective et des mesures d'application de celle-ci, comme la procédure de grief. Au-delà de l'aire d'application de ce mandat revivent les principes de procédure civile régissant l'intérêt pour agir.

Noël soutient qu'aucune limite externe aux dispositions du *Code de procédure civile* ne restreint le pouvoir de la Cour supérieure, dans la mise en œuvre de l'art. 33 *C.p.c.* Celui-ci permettrait d'invoquer tous les moyens de contrôle judiciaire, autant l'absence de compétence au sens strict, que la violation des règles de justice naturelle, la collusion entre les parties, ainsi que la présence des différentes formes d'erreurs soumises au contrôle de la Cour supérieure suivant les critères du « raisonnable » ou du « manifestement déraisonnable ».

Appuyée sur ce point par le syndicat, la SEBJ défend une approche toute différente, qui corres-

21

22

23

24

which reflects the approach taken by the Court of Appeal. It points out that it is important that there be co-ordination between labour law and civil procedure, to avoid jeopardizing the operation of the procedures for representation and for negotiating of working conditions. From this standpoint, a party's legal interest is defined in terms of the fundamental characteristics of a labour relations system, one of the most important features of which is exclusive representation of the employees by the union. This function, which is broader than the appellant suggests, would not be limited to negotiating the collective agreement and to the grievance and arbitration process. It would extend, for example, to subsequent measures to enforce or review the arbitration award. The existence of that function prevents an employee from challenging what the union has negotiated or what is decided in an arbitration in which the employee was represented by his or her union.

25 The SEBJ also points out that it is important that stability be the rule in terms of the results of bargaining and arbitrations involving the union. The union's representation mandate imposes obligations on the employer. It is therefore important that an employer which has properly performed its obligations to the union not be exposed to the possibility of untimely action taken by every one of the employees who belong to the bargaining unit seeking to challenge the solutions reached through the process of collective bargaining or of administering the labour agreement.

26 The SEBJ also submits that the nature of the proceeding that the employee chooses to institute is immaterial. The proceedings are fundamentally identical, whether they are brought under art. 846 or art. 33. The interest is therefore identical. The nature of the labour relations scheme defines and limits that interest for purposes of exercising the power of judicial review, and the interest required is therefore the interest specified in art. 846, with the exception of situations in which the employee was a party to the proceedings before the arbitrator as an individual, or extreme situations such as collusion between employer and union, as recognized by the Court of Appeal. That argument having

pond à celle de la Cour d'appel. Elle souligne qu'il importe d'assurer une coordination du droit du travail et de la procédure civile, pour éviter de compromettre le fonctionnement des mécanismes de représentation et de négociation des conditions de travail. Dans cette perspective, l'intérêt d'une partie se définit par rapport aux caractéristiques fondamentales d'un système de relations de travail dont l'un des traits les plus importants consiste dans l'exclusivité de représentation du syndicat par rapport au salarié. Plus large que ce qu'allègue l'appellant, cette fonction ne s'arrêterait pas à la négociation de la convention collective et à la procédure de grief et d'arbitrage. Elle s'étend notamment aux mesures ultérieures d'exécution ou de contrôle de l'arbitrage. Son existence interdit au salarié de remettre en cause les résultats d'une négociation ou d'un arbitrage au cours duquel il a été représenté par son syndicat.

La SEBJ souligne également l'importance d'un principe de stabilité des résultats des négociations et des débats arbitraux avec le syndicat. Le mandat de représentation du syndicat impose des obligations à l'employeur. Il importe alors que l'employeur, qui a exécuté correctement ses obligations à l'égard de la partie syndicale, ne soit pas exposé à des interventions intempestives de chaque salarié, membre de l'unité de négociation, pour remettre en cause les solutions dégagées au terme du processus de négociation collective ou d'application du contrat de travail.

Toujours selon la SEBJ, la voie de recours choisie par le salarié importerait peu. Les procédures demeurent fondamentalement identiques, que l'on agisse sous le régime de l'art. 846 ou de l'art. 33. L'intérêt pour agir doit être identique. La nature du régime de relations de travail le définit et le restreint pour les fins de l'exercice du pouvoir de contrôle judiciaire. L'intérêt pour agir demeure ainsi celui de l'art. 846, sous réserve de situations où le salarié, individuellement, a été fait partie au débat devant l'arbitre ou de situations extrêmes, comme la collusion entre l'employeur et le syndicat, comme la Cour d'appel le reconnaissait. Devant cette argumentation, il importe maintenant d'exa-

been made, we must now consider the procedural rules governing direct action in nullity and application for judicial review, in the civil procedure and administrative law of Quebec.

2. Procedural Rules Governing Applications for Judicial Review

Under the constitutional arrangements that prevail in Canada, each province has a superior court whose members are appointed under s. 96 of the *Constitution Act, 1867*. That court is the cornerstone of the Canadian judicial system. It has what has been characterized as a “core” jurisdiction, which cannot be removed from it by the provincial legislatures. (See *MacMillan Bloedel Ltd. v. Simpson*, [1995] 4 S.C.R. 725, at p. 740, Lamer C.J.) Among the essential powers reserved for a superior court, as a court of general jurisdiction, is the judicial review of lower tribunals and administrative bodies. While that power may be circumscribed, it cannot be totally removed from the Superior Court or transferred to another body. (See *Crevier v. Attorney General of Quebec*, [1981] 2 S.C.R. 220, at p. 235; *Alliance des Professeurs catholiques de Montréal v. Labour Relations Board of Quebec*, [1953] 2 S.C.R. 140, at p. 155; *Attorney General of Quebec v. Farrah*, [1978] 2 S.C.R. 638; *Séminaire de Chicoutimi v. City of Chicoutimi*, [1973] S.C.R. 681.)

Quebec civil procedure provides a structure for bringing proceedings which ask the Superior Court to exercise its superintending and reforming power. We are concerned in this case with applications for judicial review (art. 846 *C.C.P.*) and direct actions in nullity (art. 33 *C.C.P.*). These are of course separate proceedings, but the rules governing the procedure in each instance have evolved to the point that the similarities between them have become increasingly pronounced. Both allow for the same form of review. In *Immeubles Port Louis Ltée v. Lafontaine (Village)*, [1991] 1 S.C.R. 326, at p. 358, Gonthier J. pointed out the common origin and objective of these proceedings.

These proceedings are now two procedural methods of achieving the same result. The fact that

miner le cadre procédural de l'action directe en nullité et de la requête en révision judiciaire en procédure civile et en droit administratif québécois.

2. Le cadre procédural des recours en contrôle judiciaire

Dans l'organisation constitutionnelle canadienne, chaque province possède une cour supérieure, dont les membres sont nommés sous l'autorité de l'art. 96 de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Elle constitue l'assise fondamentale du système judiciaire canadien. Elle jouit de compétences qualifiées de fondamentales que les législatures provinciales ne peuvent lui retirer. (Voir *MacMillan Bloedel Ltd. c. Simpson*, [1995] 4 R.C.S. 725, p. 740, le juge en chef Lamer.) Parmi les pouvoirs essentiels réservés à une cour supérieure, en tant que tribunal de droit commun, figure celui du contrôle judiciaire des tribunaux inférieurs et organismes administratifs. S'il peut être circonscrit, ce pouvoir ne saurait être enlevé dans sa totalité à la Cour supérieure ni transféré à un autre organisme. (Voir *Crevier c. Procureur général du Québec*, [1981] 2 R.C.S. 220, p. 235; *Alliance des Professeurs catholiques de Montréal c. Labour Relations Board of Quebec*, [1953] 2 R.C.S. 140, p. 155; *Procureur général du Québec c. Farrah*, [1978] 2 R.C.S. 638; *Séminaire de Chicoutimi c. Cité de Chicoutimi*, [1973] R.C.S. 681.)

La procédure civile québécoise a aménagé l'exercice des recours qui font appel à la fonction de surveillance et de contrôle de la Cour supérieure. Nous intéressent ici la demande de révision judiciaire (art. 846 *C.p.c.*) et l'action directe en nullité (art. 33 *C.p.c.*). Certes, ces recours demeurent distincts, mais leur régime procédural a si bien évolué qu'il comporte maintenant des similitudes de plus en plus marquées. Ils permettent l'un et l'autre d'exercer une même forme de contrôle. Dans l'arrêt *Immeubles Port Louis Ltée c. Lafontaine (Village)*, [1991] 1 R.C.S. 326, p. 358, le juge Gonthier a d'ailleurs souligné le fondement et l'objectif commun de ces procédures.

Ces recours constituent maintenant deux moyens procéduraux permettant d'atteindre le

27

28

29

one is available does not rule out the possibility of using the other, as this Court held in *Vachon, supra*. Direct actions in nullity and applications for judicial review derive from the same source: the jurisdiction given to the Superior Court to supervise administrative bodies or lower tribunals. Their objective is also identical. Only their procedural rules differ, although an increasingly pronounced convergence between the two may be observed.

3. Evolution of the Procedure

30 The wording of art. 33 has undergone only minor amendments since the enactment of the 1965 *Code of Civil Procedure* (S.Q. 1965, c. 80). Direct actions in nullity follow the procedure for ordinary actions in courts at first instance. They are introduced by a declaration and then, following joinder of the action, they are heard on the merits by the Superior Court. The only significant change to this procedure since 1965 was to eliminate the writ of summons in 1996, as was done in respect of all proceedings by declaration (*An Act to amend the Code of Civil Procedure, the Act respecting the Régie du logement, the Jurors Act and other legislative provisions*, S.Q. 1996, c. 5, s. 6). Furthermore, no judicial leave is required in order to institute the proceeding. The decision to bring a matter before the court lies entirely with the party.

31 The procedure for judicial review, which is governed by art. 846 *C.C.P.*, is one of the extraordinary recourses provided for in Title VI of Book II of the *Code of Civil Procedure*. A party introduces it by motion, in accordance with art. 834. In practice, this means that, unlike proceedings instituted by declaration, the case will be heard without any preliminary exchange of pleadings by the parties. As a rule, the readiness process is speedier.

32 However, the Quebec National Assembly has substantially altered the procedure that applies to these extraordinary recourses. When the 1965 *Code of Civil Procedure* was originally enacted, the procedure was different. Like the other

même résultat. La disponibilité de l'un n'exclut pas la faculté d'utiliser l'autre, comme l'a décidé notre Cour dans *Vachon*, précité. L'action directe en nullité et la requête en révision judiciaire proviennent d'une même source, la compétence reconnue à la Cour supérieure pour surveiller les corps administratifs et les tribunaux inférieurs. Leur objectif s'avère également identique. Seul leur régime procédural se distingue, encore que l'on note une convergence de plus en plus marquée de celui-ci.

3. L'évolution de la procédure

Le texte de l'art. 33 n'a subi que des modifications mineures, depuis l'adoption du *Code de procédure civile* de 1965 (S.Q. 1965, ch. 80). L'action directe en nullité suit la procédure des actions ordinaires en première instance. Introduite par une déclaration, après contestation liée, elle est entendue au fond par la Cour supérieure. La seule modification d'importance de cette procédure depuis 1965 se résume à l'élimination du bref d'assignation en 1996, comme dans le cas de toutes les procédures par déclaration (*Loi modifiant le Code de procédure civile, la Loi sur la Régie du logement, la Loi sur les jurés et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1996, ch. 5, art. 6). Par ailleurs, l'institution de la procédure n'exige aucune autorisation judiciaire préalable. L'ouverture du débat judiciaire relève uniquement de la décision d'une partie.

La procédure de révision judiciaire, régie par l'art. 846 *C.p.c.*, appartient à l'ensemble des procédures extraordinaires régies par le titre VI du livre II du *Code de procédure civile*. Les parties l'introduisent par requête, conformément à l'art. 834. En pratique, cela signifie que la cause sera entendue sans échange préalable de procédures entre les parties, contrairement à la procédure par déclaration. En principe, le processus de mise en état s'en trouve accéléré.

L'Assemblée nationale du Québec a cependant modifié substantiellement la procédure applicable à ces recours spéciaux. Lors de l'adoption du *Code de procédure civile* de 1965, la procédure différait. Comme les autres recours extraordinaires tels que

extraordinary recourses such as *quo warranto* and *mandamus*, “evocation”, as it was called at the time, necessitated a two-stage procedure. This recourse could be exercised only with the leave of a judge, under art. 834 *C.C.P.* The purpose of the initial application was to obtain leave. If it were granted, a writ of summons was issued and the case proceeded on the merits. After the first stage, the allegations made in the application became, so to speak, the allegations in the action itself.

In the case of recourses such as *quo warranto* and *mandamus*, the judge to whom the application for leave was made, in the first stage, did not go beyond a summary of the applicant’s arguments for the purposes of granting leave. In the case of evocation, based on this Court’s interpretation of art. 847 *C.C.P.* in *François Nolin Ltée v. Commission des relations de travail du Québec*, [1968] S.C.R. 168, the judge was required to satisfy himself that the facts alleged in the application, which were assumed to be proven, justified the exercise of the recourse in law. In other words, the judge ruled on the law before hearing the case on the facts, as in the case of motions to dismiss.

That interpretation soon caused problems with respect to the exercise of the recourse. The question arose whether the conclusions of law stated by the judge who granted leave were binding on the judge who heard the case on the merits. After considerable debate in the Quebec Court of Appeal (see, *inter alia*, *Comité d’appel du bureau provincial de médecine v. Chèvrefils*, [1974] C.A. 123), this Court held that the judge who heard a case on the merits was not bound by the conclusions of law stated by the first judge. The Court held that the decision rendered in the leave application had only the weight of an interlocutory judgment, and that it was not *res judicata*. (See *Fraternité des Policiers de la Communauté urbaine de Montréal v. City of Montreal*, [1980] 1 S.C.R. 740.)

To solve these problems, the legislature of Quebec amended the procedure for exercising the extraordinary recourses. (See *An Act to amend the Code of Civil Procedure, the Civil Code and other legislation*, S.Q. 1983, c. 28, s. 34.) By repealing

le *quo warranto* et le *mandamus*, l’« évocation », ainsi que la désignait le vocabulaire du temps, était soumise à une procédure en deux étapes. Le recours ne pouvait être exercé qu’avec l’autorisation préalable d’un juge, en vertu de l’art. 834 *C.p.c.* La requête initiale visait à obtenir cette autorisation. Si celle-ci était accordée, un bref d’assignation était délivré, et l’affaire procédait au fond. Après la première étape, les allégations de la requête devenaient, en quelque sorte, celles de l’action.

Dans le cas des procédures comme le *quo warranto* et le *mandamus*, à la première étape, le juge de l’autorisation se contentait d’une analyse sommaire des prétentions du requérant pour autoriser l’exercice du recours. Dans le cas de l’évocation, suivant l’interprétation donnée par notre Cour à l’art. 847 *C.p.c.* dans *François Nolin Ltée c. Commission des relations de travail du Québec*, [1968] R.C.S. 168, le juge devait s’assurer que les faits allégués dans la requête, tenus pour avérés, justifiaient l’exercice du recours en droit. En d’autres mots, le juge statuait sur le droit avant d’entendre le débat sur les faits, comme dans le cas des requêtes en irrecevabilité.

Cette interprétation causa rapidement des difficultés quant à l’exercice du recours. En effet, l’on se demanda si les conclusions de droit du juge de l’autorisation liaient son collègue appelé à trancher le fond du litige. Après une controverse jurisprudentielle en Cour d’appel du Québec (voir notamment l’arrêt *Comité d’appel du bureau provincial de médecine c. Chèvrefils*, [1974] C.A. 123), notre Cour décida que le juge du fond n’était pas lié par les conclusions du premier juge. Elle n’attribua à la décision rendue lors de l’autorisation que la valeur d’un jugement interlocutoire, dépourvu de la force de la chose jugée. (Voir *Fraternité des Policiers de la Communauté urbaine de Montréal c. Ville de Montréal*, [1980] 1 R.C.S. 740.)

Afin de régler ces difficultés, le législateur québécois modifia la procédure d’exercice des recours spéciaux. (Voir la *Loi modifiant le Code de procédure civile, le Code civil et d’autres dispositions législatives*, L.Q. 1983, ch. 28, art. 34.) Par l’aboli-

33

34

35

art. 847 *C.C.P.*, it eliminated the obligation to obtain leave to issue a writ of summons. The application itself became the originating pleading to introduce the case on the merits.

36 The judicial review procedure under art. 846 also permits a suspension of proceedings before the final judgment (art. 834.1 *C.C.P.*). The rules for direct actions in nullity did not expressly provide for such a procedure. However, civil procedure now recognizes the possibility of suspension as incidental to the main action (*Fortier v. Thermolec Ltée*, [1985] R.D.J. 81 (C.A.)). The procedural rules governing direct actions in nullity and applications for judicial review therefore look extremely similar, except with respect to the readiness provisions. Merger of these judicial review proceedings into a single recourse would be a logical conclusion to this evolutionary process. That reform has not yet occurred and the issue of interest therefore remains unresolved.

4. Concept of Procedural Interest

37 A rapid review of the provisions of the *Code of Civil Procedure* might suggest that a simple solution to this case can be found in art. 55, which applies a broad definition of the legal interest that must be characterized as sufficient when it amounts to a legal, direct, personal, acquired and existing interest (see Ferland and Emery, *supra*, at pp. 89 *et seq.*; see also *Jeunes Canadiens pour une civilisation chrétienne v. Fondation du Théâtre du Nouveau-Monde*, [1979] C.A. 491, at p. 493). In the appellant's submission, his rights were violated by the arbitration award. His interest in having it quashed is personal, acquired and existing. If we refer only to the wording of art. 55 *C.C.P.*, this is a recognized legal interest.

38 However, the concept of procedural interest refers to the substantive right. We must then be careful not to assess it, in applying art. 33, using only a purely literal analysis of art. 55. The existence of an interest in bringing a judicial proceeding depends on the existence of a substantive right. It is not enough to assert that a procedure exists. A right enforceable by the courts must be asserted.

tion de l'art. 847 *C.p.c.*, le législateur supprima l'obligation d'obtenir une autorisation préalable pour la délivrance d'un bref d'assignation. La requête devenait elle-même la procédure introductive de l'instance au fond.

La procédure de révision judiciaire, prévue à l'art. 846, permet aussi l'obtention d'un sursis avant jugement final (art. 834.1 *C.p.c.*). Le régime de l'action directe en nullité ne prévoyait pas expressément une telle procédure. Cependant, la procédure civile reconnaît maintenant la possibilité d'un tel sursis, comme incident à l'instance principale (*Fortier c. Thermolec Ltée*, [1985] R.D.J. 81 (C.A.)). Ainsi, les régimes procéduraux de l'action directe en nullité et de la requête en révision judiciaire paraissent fortement similaires, sauf quant aux mesures de mise en état. L'unification des procédures de contrôle judiciaire en un seul recours représenterait un terme logique à cette évolution. Cette réforme n'a pas encore eu lieu et laisse alors entière la question de l'intérêt à agir.

4. La notion d'intérêt procédural

Une lecture rapide des textes du *Code de procédure civile* pourrait inviter à conclure que ce litige trouve une solution simple dans l'art. 55. Celui-ci retient une définition large de l'intérêt juridique qu'il faut qualifier de suffisant lorsqu'il correspond à un intérêt juridique, directe et personnel, et né et actuel (voir Ferland et Emery, *op. cit.*, p. 89 et suiv.; voir aussi *Jeunes Canadiens pour une civilisation chrétienne c. Fondation du Théâtre du Nouveau-Monde*, [1979] C.A. 491, p. 493). Suivant ses prétentions, l'appelant se trouve lésé par la sentence arbitrale. Son intérêt à faire casser celle-ci est personnel, né et actuel. Il s'agit d'un intérêt juridique reconnu, si l'on s'en tient au seul texte de l'art. 55 *C.p.c.*

Le concept d'intérêt procédural réfère toutefois au droit substantiel. Il faut alors se garder de l'apprécier, dans la mise en œuvre de l'art. 33, en recourant à une analyse purement textuelle de l'art. 55. L'existence d'un intérêt à intenter un recours judiciaire dépend de l'existence d'un droit substantiel. Il ne suffit pas d'alléguer qu'une procédure existe. L'on doit invoquer un droit suscepti-

This understanding of the concept of interest thus calls for consideration of the substantive law on which the cause of action is based. This is the nub of the case at bar.

5. Right Asserted by the Appellant

The appellant's action is simply worded and alleges that the arbitrator made a patently unreasonable decision. It states that the *mis en cause* union refused to bring judicial review proceedings and seeks to have the arbitration award quashed. The motion contains no allegations, other than the unreasonableness of the arbitration award, to justify quashing the award. It does not allege improper performance of the union's representation mandate; it alleges merely that the union refused to challenge the legality of the arbitrator's decision. It does not allege collusion between employer and union or bad faith on the part of the union. The motion is narrowly framed as one for judicial review of an arbitration award on the grounds of the "unreasonableness of the decision", to use the technical language of this branch of administrative law.

The award that is challenged was made under the provisions of the Quebec *Labour Code* and the collective agreement that applies to the parties. It is therefore situated in the broader framework of the entire relationship between the union and the employer in respect of which it is certified and with which it has entered into collective agreements.

6. Principle of Exclusive Representation under Quebec Labour Law

One of the fundamental principles we find in Quebec labour law, and one which it has in common with federal law and the law of the other provinces, is the monopoly that the union is granted over representation. This principle applies in respect of a defined group of employees or bargaining unit, in relation to a specific employer or company, at the end of a procedure of certification by an administrative tribunal or agency. Once certification is granted, it imposes significant obliga-

ble d'être reconnu par les tribunaux. Ce caractère de la notion d'intérêt incite ainsi à l'examen du droit substantiel d'où provient le droit d'action exercé. C'est ici que se situe le nœud de cette affaire.

5. Le droit réclamé par l'appellant

De rédaction simple, l'action de l'appellant allègue que l'arbitre a rendu une décision manifestement déraisonnable. Elle affirme que le syndicat mis en cause refuse d'entamer une procédure de contrôle judiciaire et demande de casser la sentence arbitrale. La procédure ne comporte aucune allégation, autre que celle du caractère déraisonnable de la sentence arbitrale, pour justifier son annulation. Elle n'invoque pas la mauvaise exécution du mandat de représentation du syndicat, mais seulement le refus de celui-ci d'attaquer la légalité de la décision de l'arbitre. Elle n'allègue pas la collusion entre l'employeur et le syndicat ou la mauvaise foi de celui-ci. La demande se situe strictement dans le domaine du contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale pour le motif d'« irrationalité de la décision », selon le vocabulaire technique propre à cette branche du droit administratif.

La sentence attaquée a été rendue en application des dispositions du *Code du travail* du Québec et de la convention collective applicable aux parties. Elle se situe donc dans le cadre plus large de l'ensemble des rapports entre le syndicat et l'employeur à l'égard duquel il est accrédité et avec qui il a conclu des conventions collectives.

6. Le principe de représentation exclusive en droit du travail québécois

Parmi les principes fondamentaux du droit du travail québécois — qu'il partage d'ailleurs avec le droit fédéral et celui des autres provinces — se retrouve d'abord le monopole de représentation accordé à un syndicat. Ce principe s'applique à l'égard d'un groupe de salariés défini ou une unité de négociation, vis-à-vis un employeur ou une entreprise spécifique, à la suite d'une procédure d'accréditation par un tribunal ou un organisme administratif. L'octroi de cette accréditation

39

40

41

tions on the employer, imposing on it a duty to recognize the certified union and bargain with it in good faith with the aim of concluding a collective agreement (s. 53 *L.C.*). Once the collective agreement is concluded, it is binding on both the employees and the employer (ss. 67 and 68 *L.C.*). For the purposes of administering the collective agreement, the certified association exercises all the recourses of the employees whom it represents without being required to prove that the interested party has assigned his or her claim (s. 69 *L.C.*). (With respect to these mechanisms, see, for example: F. Morin and J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), at pp. 867-70; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec: pratiques et théories* (4th ed. 1999), at p. 362.)

42

The collective agreement is implemented, first and foremost, between the union and the employer. Certification, followed by the collective agreement, takes away the employer's right to negotiate directly with its employees. Because of its exclusive representation function, the presence of the union erects a screen between the employer and the employees. The employer loses the option of negotiating different conditions of employment with individual employees. In *Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon*, [1984] 1 S.C.R. 509, at p. 519, Chouinard J., who wrote the reasons of this Court, quoted the following passage from the decision of the British Columbia Labour Relations Board in *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, at pp. 200-201, regarding the situation created by certification:

Once a majority of the employees in an appropriate bargaining unit have decided they want to engage in collective bargaining and have selected a union as their representative, this union becomes the exclusive bargaining agent for all the employees in that unit, irrespective of their individual views. The union is granted the legal authority to negotiate and administer a collective agreement setting terms and conditions of employment for the unit . . . This legal position expresses the rationale of the Labour Code as a whole that the bargaining power of each individual employee must be combined with that of all the others to provide a sufficient counter-

impose des obligations importantes à l'employeur. Elle le contraint à reconnaître le syndicat accrédité et à négocier de bonne foi avec lui, dans le but de conclure une convention collective (art. 53 *C.t.*). Une fois conclue, la convention collective lie aussi bien les salariés que l'employeur (art. 67 et 68 *C.t.*). Dans l'application de cette convention collective, l'association accréditée exerce tous les recours des salariés qu'elle représente sans nécessité de justifier d'une cession de créance (art. 69 *C.t.*). (Sur ces mécanismes, voir par exemple : F. Morin et J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (1998), p. 867-870; R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec : pratiques et théories* (4^e éd. 1999), p. 362.)

La mise en œuvre de la convention collective s'effectue de façon primordiale entre le syndicat et l'employeur. L'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés. En raison de sa fonction de représentation exclusive, la présence du syndicat forme écran entre l'employeur et les salariés. L'employeur est privé de la possibilité de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels. Dans l'affaire *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, p. 519, le juge Chouinard citait au nom de notre Cour l'extrait suivant de la décision du Labour Relations Board de la Colombie-Britannique dans *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. and International Woodworkers of America, Local 1-217*, [1975] 2 Can. L.R.B.R. 196, p. 200-201, sur la situation créée par l'accréditation :

[TRADUCTION] Dès que les employés d'une unité de négociation appropriée ont décidé à la majorité qu'ils veulent négocier collectivement et dès qu'ils ont choisi le syndicat qui doit les représenter, ce syndicat devient l'agent négociateur exclusif de tous les employés de cette unité, indépendamment de leurs opinions individuelles. Le syndicat a le pouvoir légal de négocier et d'appliquer une convention collective qui établit les modalités d'emploi à l'égard de l'unité de négociation [. . .] Cette situation juridique est une manifestation de la raison d'être du Code du travail dans son ensemble, savoir que le pouvoir de négociation de chaque employé

vailing force to the employer so as to secure the best overall bargain for the group. [Emphasis added.]

Some years later, in *Hémond v. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962, at p. 975, Gonthier J. again pointed out the change in labour relations within a company brought about by certification of the union. A collective framework supersedes the traditional contractual process, which is based on individual relations between the employer and its employees. Gonthier J. then cited this passage from this Court's decision in *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718, at p. 725:

The common law as it applies to individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement which, as the one involved here, deals with discharge, termination of employment, severance pay and a host of other matters that have been negotiated between union and company as the principal parties thereto.

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

In administering collective agreements, the same rule will apply to the processing and disposition of grievances. Administering the collective agreement is one of the union's essential roles, and

pris individuellement doit être combiné avec celui de tous les autres pour fournir une force compensatoire suffisante opposable à l'employeur de manière à garantir la meilleure entente globale pour le groupe. [Je souligne.]

Quelques années plus tard, dans l'arrêt *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962, p. 975, le juge Gonthier soulignait à nouveau le changement que l'accréditation du syndicat entraînait dans les rapports de travail à l'intérieur de l'entreprise. Un cadre collectif se substitue au mécanisme contractuel traditionnel, fondé sur des rapports individuels entre l'employeur et ses salariés. Le juge Gonthier citait alors ce passage de l'arrêt de notre Cour dans *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718, p. 725 :

Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi, d'indemnité de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et la compagnie en tant que parties principales à la convention.

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

Dans l'application des conventions, la même règle prévaudra quant au traitement et au règlement des griefs. La fonction d'application de la convention collective représente l'un des rôles

43

44

45

in this it acts as the employer's mandatory interlocutor. If the representation function is performed properly in this respect, the employer is entitled to compliance with the solutions agreed on. Collective agreements may of course recognize the right of employees to file grievances and take them to certain levels, even to arbitration, or to participate directly in grievances as parties. That is not the case here. With that exception, the rule is that the grievance and arbitration process is controlled by the union, to which that control belongs (R. Blouin and F. Morin, *Droit de l'arbitrage de grief* (5th ed. 2000), at pp. 178-81). The union's power to control the process includes the power to settle cases or bring cases to a conclusion in the course of the arbitration process, or to work out a solution with the employer, subject to compliance with the parameters of the legal duty of representation.

7. Scope of Duty of Representation

46 While the *Labour Code* gives the union exclusive power of representation, that Code, like the ordinary law of civil liability, imposes a duty on it to perform its representative function properly. As we will see, this means that the duty does not cease once the negotiation and arbitration process is over. As labour law has evolved, the scope of that duty has expanded.

47 The Quebec *Labour Code* has partially codified the duty of representation. It is defined in the following terms in s. 47.2 *L.C.*:

47.2. A certified association shall not act in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner or show serious negligence in respect of employees comprised in a bargaining unit represented by it, whether or not they are members.

48 This duty prohibits four types of conduct: bad faith, discrimination, arbitrary conduct and serious negligence. The conduct that is demanded applies both at the collective bargaining stage and in administering the collective agreement (see Gagnon, *supra*, at p. 308). First, s. 47.2 prohibits acting in bad faith, which presumes intent to harm or malicious, fraudulent, spiteful or hostile conduct

essentiels de la partie syndicale, où elle agit comme l'interlocuteur obligatoire de l'employeur. Si la fonction de représentation est exécutée correctement, dans ce domaine, l'employeur a droit au respect des solutions intervenues. Les conventions collectives peuvent certes reconnaître le droit des salariés de porter des griefs, de les continuer à certaines étapes, sinon à l'arbitrage, ou d'y agir directement comme parties. Ce n'est pas le cas ici. Sous cette réserve, le principe demeure celui du contrôle par la procédure de grief et d'arbitrage par le syndicat, qui en est le titulaire (R. Blouin et F. Morin, *Droit de l'arbitrage de grief* (5^e éd. 2000), p. 178-181). Ce pouvoir de contrôle emporte celui de régler ou de mener les dossiers à une conclusion au cours d'un arbitrage ou de définir une solution avec l'employeur, à condition de respecter les paramètres de l'obligation légale de représentation.

7. La portée de l'obligation de représentation

S'il lui accorde un pouvoir de représentation exclusive, le *Code du travail*, comme le droit commun de la responsabilité civile, impose au syndicat une obligation d'exécuter correctement sa fonction représentative. Ainsi, on le verra, cette obligation ne s'arrête pas au terme de la procédure de négociation et d'arbitrage. L'évolution du droit du travail lui a donné une portée plus large.

Le *Code du travail* du Québec a codifié partiellement le devoir de représentation. L'article 47.2 *C.t.* le définit en ces termes :

47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

Cette obligation interdit quatre types de conduite : la mauvaise foi, la discrimination, le comportement arbitraire et la négligence grave. Cette obligation de comportement s'applique aussi bien au stade de la négociation collective que pendant son administration (voir Gagnon, *op. cit.*, p. 308). L'article 47.2 sanctionne d'abord une conduite empreinte de mauvaise foi qui suppose une inten-

(see *Becotte v. Syndicat canadien de la Fonction publique, local 301*, [1979] T.T. 231, at p. 235; and *Rayonier, supra*, at p. 201). In practice, this element alone would be difficult to prove (see G. W. Adams, *Canadian Labour Law* (2nd ed. (loose-leaf)), at pp. 13-15 to 13-18; R. E. Brown "The 'Arbitrary', 'Discriminatory' and 'Bad Faith' Tests Under the Duty of Fair Representation in Ontario" (1982), 60 *Can. Bar Rev.* 412, at pp. 453-54).

The law also prohibits discriminatory conduct. This includes any attempt to put an individual or group at a disadvantage where this is not justified by the labour relations situation in the company. For example, an association could not refuse to process an employee's grievance, or conduct it differently, on the ground that the employee was not a member of the association, or for any other reason unrelated to labour relations with the employer (see D. Veilleux, "Le devoir de représentation syndicale: Cadre d'analyse des obligations sous-jacentes" (1993), 48 *Relat. ind.* 661, at pp. 681-82; Adams, *supra*, at pp. 13-18 to 13-20.1).

The concepts of arbitrary conduct and serious negligence, which are closely related, refer to the quality of the union representation. The inclusion of arbitrary conduct means that even where there is no intent to harm, the union may not process an employee's complaint in a superficial or careless manner. It must investigate the complaint, review the relevant facts or seek whatever advice may be necessary; however, the employee is not entitled to the most thorough investigation possible. The association's resources, as well as the interests of the unit as a whole, should also be taken into account. The association thus has considerable discretion as to the type and extent of the efforts it will undertake in a specific case. (See Adams, *supra*, at pp. 13-20.1 to 13-20.6.)

The fourth element in s. 47.2 *L.C.* is serious negligence. A gross error in processing a grievance may be regarded as serious negligence despite the absence of intent to harm. However, mere incompetence in processing the case will not breach the

tion de nuire, un comportement malicieux, frauduleux, malveillant ou hostile (voir *Becotte c. Syndicat canadien de la Fonction publique, local 301*, [1979] T.T. 231, p. 235; également *Rayonier*, précité, p. 201). En pratique, cet élément seul serait difficile à établir (voir G. W. Adams, *Canadian Labour Law* (2^e éd. (feuilles mobiles)), p. 13-15 à 13-18; R. E. Brown, « The "Arbitrary", "Discriminatory" and "Bad Faith" Tests Under the Duty of Fair Representation in Ontario » (1982), 60 *R. du B. can.* 412, p. 453-454).

La loi interdit aussi les comportements discriminatoires. Ceux-ci comprennent toutes les tentatives de défavoriser un individu ou un groupe sans que le contexte des relations de travail dans l'entreprise ne le justifie. Ainsi, une association ne saurait refuser de traiter le grief d'un salarié ou de le mener de façon différente au motif qu'il n'appartient pas à l'association, ou pour toute autre raison extérieure aux relations de travail avec l'employeur (voir D. Veilleux, « Le devoir de représentation syndicale: Cadre d'analyse des obligations sous-jacentes » (1993), 48 *Relat. ind.* 661, p. 681-682; Adams, *op. cit.*, p. 13-18 à 13-20.1).

Se reliant étroitement, les concepts d'arbitraire et de négligence grave définissent la qualité de la représentation syndicale. L'élément de l'arbitraire signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents ou obtenir les consultations indispensables, le cas échéant, mais le salarié n'a cependant pas droit à l'enquête la plus poussée possible. On devrait aussi tenir compte des ressources de l'association, ainsi que des intérêts de l'ensemble de l'unité de négociation. L'association jouit donc d'une discrétion importante quant à la forme et à l'intensité des démarches qu'elle entreprendra dans un cas particulier. (Voir Adams, *op. cit.*, p. 13-20.1 à 13-20.6.)

Le quatrième élément retenu dans l'art. 47.2 *C.t.* est la négligence grave. Une faute grossière dans le traitement d'un grief peut être assimilée à celle-ci malgré l'absence d'une intention de nuire. Cependant, la simple incompetence dans le traitement du

49

50

51

duty of representation, since s. 47.2 does not impose perfection as the standard in defining the duty of diligence assumed by the union. In assessing the union's conduct, regard must be had to the resources available, the experience and training of the union representatives, who are usually not lawyers, and the priorities connected with the functioning of the bargaining unit (see Gagnon, *supra*, at pp. 310-13; Veilleux, *supra*, at pp. 683-87; Adams, *supra*, at p. 13-37).

dossier ne violera pas l'obligation de représentation, l'art. 47.2 n'imposant pas une norme de perfection dans la définition de l'obligation de diligence qu'assume le syndicat. L'évaluation du comportement syndical tiendra compte des ressources disponibles, de l'expérience et de la formation des représentants syndicaux, le plus souvent des non juristes, ainsi que des priorités reliées au fonctionnement de l'unité de négociation (voir Gagnon, *op. cit.*, p. 310-313; Veilleux, *loc. cit.*, p. 683-687; Adams, *op. cit.*, p. 13-37).

52 Bad faith and discrimination both involve oppressive conduct on the part of the union. The analysis therefore focuses on the reasons for the union's action. In the case of the third or fourth element, what is involved is acts which, while not motivated by malicious intent, exceed the limits of discretion reasonably exercised. The implementation of each decision by the union in processing grievances and administering the collective agreement therefore calls for a flexible analysis which will take a number of factors into account.

Mauvaise foi et discrimination impliquent toutes deux un comportement vexatoire de la part du syndicat. L'analyse se concentre alors sur les motifs de l'action syndicale. Dans le cas du troisième ou du quatrième élément, on se trouve devant des actes qui, sans être animés par une intention malicieuse, dépassent les limites de la discrétion raisonnablement exercée. La mise en œuvre de chaque décision du syndicat dans le traitement des griefs et de l'application de la convention collective implique ainsi une analyse flexible, qui tiendra compte de plusieurs facteurs.

53 The importance of the grievance to the employee is one of these factors. There is no doubt that abandoning or losing a discharge grievance will have more serious effects for the employee than a dispute over vacation dates or overtime payment arrangements. The union's duty will be more onerous in cases of that nature. For example, in *Haley and Canadian Airline Employees' Association* (1981), 41 di 311, at p. 316, the Canada Labour Relations Board pointed out that discharge grievances would call for closer scrutiny of the duty of fair representation, although employees enjoy no absolute right to have the grievance procedure initiated or carried to its conclusion in this type of case. (On this point, see *Canadian Merchant Service Guild*, *supra*, at p. 527; *Centre hospitalier Régina Ltée v. Labour Court*, [1990] 1 S.C.R. 1330, at p. 1352, *per* L'Heureux-Dubé J.)

L'importance du grief pour le salarié est l'un de ces facteurs. Indéniablement, l'abandon ou l'échec d'un grief de congédiement aura des effets plus sérieux pour le salarié qu'un débat sur une date de congé ou sur les modalités d'indemnisation d'une période de temps supplémentaire. On impose une intensité plus grande à l'obligation du syndicat dans pareil cas. Ainsi, dans l'affaire *Haley et l'Association canadienne des employés du transport aérien* (1981), 41 di 311, p. 316, le Conseil canadien des relations de travail avait souligné que les griefs de congédiement provoqueraient un examen plus serré du devoir de juste représentation, sans toutefois que les salariés possèdent un droit absolu à ce que la procédure de grief soit entamée ou portée à son terme dans ce type de dossier. (Voir sur la question *Guilde de la marine marchande*, précité, p. 527; *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330, p. 1352, le juge L'Heureux-Dubé.)

54 In a situation of that type, the chances of the grievance succeeding will also be carefully weighed. Speedy abandonment of an apparently

Dans ce contexte, les chances de succès du grief seront aussi pesées. L'abandon rapide après un traitement sommaire d'un grief de congédiement

serious, if not valid, discharge grievance after only summary processing may suggest, *prima facie*, that there has been a breach of the duty of representation. Once again, there is still some leeway. Abandonment of some grievances that would normally be valid is sometimes necessary in the interests of the bargaining unit as a whole, as L'Heureux-Dubé J., writing for this Court, acknowledged in *Centre hospitalier Régina*, *supra*, at pp. 1349-50.

The concurrent interests of other employees in the bargaining unit is an important factor in assessing the union's conduct. This element reflects the collective nature of labour relations, which include the administration of the collective agreement. The interests of the unit as a whole may justify conduct on the part of the union that is otherwise detrimental to certain specific employees. A union may decide to make concessions or to develop a policy for the administration of the agreement in order not to adversely affect other employees, or to maintain good relations with the employer with a view to future negotiations. (See *Canadian Merchant Service Guild*, *supra*, at p. 527; *Rayonier*, *supra*, at p. 204.)

8. Judicial Review and Duty of Representation

The basic sanctions that apply where the duty of representation has been breached are set out in the *Labour Code*, in respect of certain types of decisions. Others fall under the law of civil liability. The *Labour Code* provides remedies in ss. 47.3 *et seq.* for cases in which a union fails to take a discharge grievance or disciplinary sanctions to arbitration. In a case of the nature, the Labour Court may direct arbitration in the manner provided for in the collective agreement. That process cannot be invoked here. It does not apply where there has been an arbitration as provided in the collective agreement. (See *Gendron v. Municipalité de la Baie-James*, [1986] 1 S.C.R. 401.)

However, the duty of representation is not limited to bargaining and the arbitration process.

apparemment sérieux, sinon bien fondé, peut permettre de conclure, à première vue, à une violation du devoir de représentation. Encore là, une marge de discrétion subsiste. L'abandon de certains griefs, en principe bien fondés, s'impose parfois en raison des intérêts de l'unité de négociation dans son ensemble, comme cette Cour l'a reconnu sous la plume de Madame le juge L'Heureux-Dubé dans *Centre hospitalier Régina*, précité, p. 1349-1350.

Les intérêts concurrents des autres salariés dans l'unité de négociation constituent un facteur important dans l'évaluation de la conduite syndicale. Cet élément reflète la nature collective des relations de travail, y compris dans l'administration de la convention collective. Les intérêts de l'ensemble de l'unité pourront justifier des comportements du syndicat par ailleurs désavantageux pour certains salariés en particulier. Un syndicat peut décider de faire des concessions ou de développer une politique d'application de la convention pour ne pas nuire à d'autres salariés ou pour maintenir de bonnes relations avec l'employeur en vue de négociations futures. (Voir *Guilde de la marine marchande*, précité, p. 527; *Rayonier*, précité, p. 204.)

8. Le recours à la révision judiciaire et l'obligation de représentation

Au cas de violation du devoir de représentation, les sanctions principales se retrouvent dans le *Code du travail*, à l'égard de certains types de décisions. D'autres relèvent du droit de la responsabilité civile. Le *Code du travail* offre des recours aux art. 47.3 *et suiv.* dans les cas où un syndicat fait défaut de porter à l'arbitrage un grief de congédiement ou de sanctions disciplinaires. En pareil cas, le Tribunal du travail peut ordonner que l'arbitrage se tienne, conformément à la convention collective. Cette procédure ne saurait être invoquée ici. En effet, elle ne joue pas lorsque l'arbitrage a eu lieu conformément à la convention collective. (Voir *Gendron c. Municipalité de la Baie-James*, [1986] 1 R.C.S. 401.)

Cependant, l'obligation de représentation ne s'arrête pas à la négociation et à la procédure arbi-

55

56

57

Where the union has an exclusive representation mandate, the corresponding duty extends to everything that is done that affects the legal framework of the relationship between the employee and the employer within the company. This Court has clearly recognized that a union could be in breach of its duty of representation by failing to bring an action in nullity against an arbitration award. As the following comments by L'Heureux-Dubé J. in *Centre hospitalier Régina*, *supra*, at p. 1347, suggest, the release of the arbitration award neither terminates nor circumscribes that duty:

In this connection I should say at the outset that a union's duty of fair representation does not cease in relation to a grievance proceeding once the grievance has gone to arbitration. It may continue even after the arbitrator's final decision . . . subject to *Gendron v. Municipalité de la Baie-James*, *supra*, which held that in such a case the s. 47.5 L.C. procedure could not be applied.

58 After the arbitration award is made, the union still has the exclusive right to represent the employees. As a corollary, the decision to challenge the legality of an arbitration award is still governed by the principles relating to proper performance of the duty of good faith and by the same prohibitions on acting in bad faith, in a discriminatory manner or without giving the case the appropriate consideration.

59 The union may believe that at this stage, by taking the grievance to arbitration, it has applied the procedure that is routinely followed in a case of its nature. It does not have a duty to obtain a result for the employee. An unfavourable arbitration award does not create a presumption of improper performance of the duty of representation.

60 How can it be determined whether the union's failure to challenge an arbitration award is a breach of the duty of fair representation? In a case like that, the actual nature of the arguments that would be made in a judicial review application to challenge the legality of an arbitration award and asking the Superior Court to exercise its superintending power will have to be examined. This brings us back to the general principles governing judicial review. The grounds on which the validity of an

trale. Lorsque le syndicat jouit de l'exclusivité du mandat de représentation, l'obligation corrélative s'étend à l'ensemble des actes qui affectent le cadre juridique de la relation entre le salarié et l'employeur dans l'entreprise. Notre Cour a clairement reconnu qu'un syndicat pouvait violer son obligation de représentation en omettant de se pourvoir en nullité d'une sentence arbitrale. Le dépôt de la sentence arbitrale n'en marque ni le terme ni les limites comme le soulignent ces commentaires du juge L'Heureux-Dubé dans l'arrêt *Centre hospitalier Régina*, précité, p. 1347 :

Dans cette optique, je souligne dès maintenant que le devoir de juste représentation d'un syndicat ne s'éteint pas, dans le cadre de la procédure de grief, une fois le grief porté à l'arbitrage. Il peut subsister même après la décision finale de l'arbitre [. . .] sous réserve de l'arrêt *Gendron c. Municipalité de la Baie-James*, précité, où il fut décidé que, dans un tel cas, la procédure de l'art. 47.5 C.t. ne saurait trouver application.

Après la sentence arbitrale, le syndicat détient toujours l'exclusivité de représentation des salariés. Comme corollaire de celle-ci, la décision de contester la légalité d'une sentence arbitrale reste régie par les principes relatifs à l'exécution correcte de l'obligation de bonne foi, par les mêmes interdictions d'agir de mauvaise foi, de façon discriminatoire et sans examen approprié du dossier.

Le syndicat peut considérer qu'à cette étape, en ayant porté le grief à l'arbitrage, il a exercé le recours normal en pareil cas. Il n'est pas tenu à une obligation de résultat envers le salarié. Une sentence arbitrale défavorable ne crée pas une présomption de mauvaise exécution de l'obligation de représentation.

Comment déterminer si le fait pour le syndicat de ne pas contester une sentence arbitrale constitue une violation du devoir de juste représentation? En pareille matière, il faut alors examiner concrètement la nature des moyens que l'on invoquerait dans une procédure de révision judiciaire pour contester la légalité d'une sentence arbitrale et faire appel au pouvoir de contrôle de la Cour supérieure. Ceci nous ramène aux principes généraux régissant le contrôle judiciaire. Les motifs suscep-

arbitration award could be questioned and the power of the Superior Court to review the award invoked will vary. The inferior tribunal may have been improperly constituted, in a manner contrary to the law. It may also have acted without jurisdiction within the strict meaning of that expression, if the subject matter was not within its authority, having been assigned to another body. The arbitration board may also have committed an error that could be characterized as “patently unreasonable”, and in accordance with the decisions of this Court over a period of more than 20 years, this would mean that the legality of the award could be reviewed.

We know that there have been significant conflicts in the case law regarding review of the reasonableness of an arbitration award. Even in the cases decided by this Court, discussion of the reasonableness of certain lower court decisions sometimes leads to analyses that are diametrically opposed. There have been significant dissenting opinions regarding the application of the standards of reasonableness to specific cases. (See, for example, *Ajax (Town) v. CAW, Local 222*, [2000] 1 S.C.R. 538, 2000 SCC 23; *Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454*, [1998] 1 S.C.R. 1079; *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983.)

Given the day-to-day reality of managing collective agreements, the interpretation of arbitration awards, and the abundance of litigation in this area, a union cannot be placed under a duty to challenge each and every arbitration award at the behest of the employee in question on the ground of unreasonableness of the decision, even in dismissal cases. The rule is that the employer and the union are entitled to the stability that results from s. 101 *L.C.*, which provides: “The arbitration award is without appeal, binds the parties and, where such is the case, any employee concerned . . .”. Judicial review must therefore not be seen as a routine way of challenging awards or as a right of appeal. Accordingly, even in discipline and dismissal cases, the normal process provided by the Act ends with arbitration. That process represents the normal and exclusive method of resolv-

tibles de mettre en cause la validité d’une sentence arbitrale et de recourir au contrôle de légalité de la Cour supérieure varient. Le tribunal inférieur peut avoir été constitué irrégulièrement, contrairement à la loi. Il arrive aussi qu’il ait agi sans compétence, au sens strict du terme, parce que la matière ne relevait pas de lui, étant confiée à un autre organisme. Le tribunal d’arbitrage peut aussi avoir commis une erreur que l’on qualifie de « manifestement déraisonnable », ce qui, suivant la jurisprudence établie par notre Cour depuis plus de 20 ans, donne ouverture au contrôle de légalité.

Comme nous le savons, le contrôle du caractère déraisonnable d’une sentence arbitrale donne lieu à des conflits jurisprudentiels marqués. Même dans la jurisprudence de notre Cour, la discussion de la rationalité de certaines décisions de tribunaux inférieurs conduit parfois à des appréciations diamétralement opposées. Des dissidences importantes se manifestent sur l’appréciation des normes de rationalité à des cas précis. (Voir, par exemple, *Ajax (Ville) c. TCA, section locale 222*, [2000] 1 R.C.S. 538, 2000 CSC 23; *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454*, [1998] 1 R.C.S. 1079; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983.)

Étant donné la réalité quotidienne des conventions collectives, l’interprétation des sentences arbitrales, ainsi que la richesse foisonnante du contentieux en cette matière, un syndicat ne saurait être placé dans l’obligation de contester au gré du salarié intéressé toutes et chacune des sentences arbitrales, même en matière de congédiement, pour le motif d’irrationalité de la décision. L’employeur et le syndicat ont en principe le droit de bénéficier de la stabilité découlant de l’art. 101 *C.t.* qui dispose que « [l]a sentence arbitrale est sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné . . . ». Le contrôle judiciaire ne doit pas être perçu comme un moyen de contestation normal ou comme un droit d’appel. Même en matière de mesure disciplinaire et de congédiement, le processus usuel prévu par la loi s’arrête donc à l’arbitrage. Cette procédure représente le mode normal

61

62

ing the conflicts that arise in the course of administering collective agreements, including disciplinary action. In fact, this Court gave strong support for the principle of exclusivity and finality in *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, at pp. 956-957 and 959, *per* McLachlin J. That approach is also intended to discourage challenges that are collateral to disputes which, as a general rule, will be definitively disposed of under the procedure for administering collective agreements. While judicial review by the superior courts is an important principle, it cannot allow employees to jeopardize this expectation of stability in labour relations in a situation where there is union representation. Allowing an employee to take action against a decision made by his or her union, by applying for judicial review where he or she believes that the arbitration award was unreasonable, would offend the union's exclusive right of representation and the legislative intent regarding the finality of the arbitration process, and would jeopardize the effectiveness and speed of the arbitration process.

63

Recognition of this kind of right to challenge an arbitration award would necessarily offend the fundamental principles governing relations with the employer where there is a right of exclusive collective representation. In a case where the arbitration process has been carried out, in accordance with the collective agreement, the employer is entitled to expect that a grievance that has been disposed of by the arbitrator will, as a rule, be disposed of permanently, and that the arbitration process will not be exposed to challenges that are launched without any control being exercised by its union interlocutor. As a general rule, the proper performance by the employer of the duty to negotiate and apply collective agreements must carry with it an assurance of stability in terms of the conditions of employment in its company.

9. Concept of Interest and Performance of Duty of Representation

64

The concept of interest for the purposes of art. 33 *C.C.P.* must be analyzed in the context described above. An employee does not have the requisite interest if the union's decision appears to

et exclusif de règlement des conflits que provoque l'application des conventions collectives y compris en matière disciplinaire. Notre Cour a d'ailleurs rappelé fortement ce principe d'exclusivité et de finalité dans l'arrêt *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, p. 956-957 et 959, le juge McLachlin. Cette approche veut aussi décourager des contestations à caractère collatéral de litiges qui trouvent, en règle générale, leur règlement définitif dans le mécanisme d'application des conventions collectives. Le contrôle judiciaire par les cours supérieures est un principe important, mais il ne saurait permettre au salarié de remettre en cause cette expectative de stabilité des relations de travail dans un contexte de représentation syndicale. Permettre au salarié d'agir à l'encontre de la décision de son syndicat en ayant recours au contrôle judiciaire lorsqu'il estime la sentence arbitrale irrationnelle serait une violation de l'exclusivité de la fonction de représentation du syndicat, de l'intention législative de finalité de la procédure arbitrale, et mettrait en péril l'efficacité et la rapidité de cette dernière.

La reconnaissance d'un tel droit à la contestation d'une décision arbitrale contredit nécessairement les principes fondamentaux gouvernant les rapports avec l'employeur dans un contexte de représentation collective et exclusive. Dans un cas où la procédure d'arbitrage a été menée, conformément à la convention collective, l'employeur peut s'attendre à ce que le grief, tranché par l'arbitre, demeure en principe réglé et à ce que la procédure arbitrale ne soit pas exposée à des contestations déclenchées hors de tout contrôle de son interlocuteur syndical. En règle générale, l'exécution correcte de l'obligation de négocier et d'appliquer les conventions collectives doit s'accompagner pour l'employeur d'une stabilité effective des conditions de travail dans son entreprise.

9. La notion d'intérêt pour agir et l'exécution de l'obligation de représentation

Le concept d'intérêt pour agir sous le régime de l'art. 33 *C.p.c.* doit s'analyser dans le contexte ci-haut décrit. Le salarié n'a pas l'intérêt requis pour agir si la décision du syndicat paraît se situer à

fall within the leeway it is allowed with respect to the performance of its representation mandate. The nature of the labour relations scheme established by the *Labour Code* is an impediment to recognizing that an employee has a sufficient interest to challenge an arbitration award which he or she contends is unreasonable, on the sole ground that the union refuses to institute judicial review proceedings. That would negate the exclusive nature of the union's representation mandate, and would be problematic not only for the union, but also in respect of an employer that has performed its legal obligations by negotiating a collective agreement and administering that agreement in a manner that has been found by the arbitrator to be proper. It would be difficult to reconcile the principle of stability in labour relations and industrial peace that underlie the organization of the representation and collective bargaining scheme in the *Labour Code* with the procedural system proposed by the appellant. That system would allow the union's decisions in matters that are central to its function and to the reasonable leeway it is allowed under its duty of representation to be challenged by any employee who might decide to bring a direct action in nullity, asserting that his or her rights had been breached.

The question of unduly limiting the Superior Court's power of review does not arise in this case. While review of the legality of actions by public authorities is a central element of the Superior Court's jurisdiction, the legitimacy of defining certain limits to which that function must be subject is recognized in administrative and constitutional law. That function is not absolute. Provided they do not abolish it, legislatures may circumscribe and limit it, and may do so specifically by express legislative policy, for example by enacting privative clauses (see *Crevier*, *supra*; see also *Domtar Inc. v. Quebec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, [1993] 2 S.C.R. 756, at p. 800).

The principle of the rule of law does not require that all decisions of a lower court or administrative tribunal necessarily be subject to microscopic judicial review. Indeed, the fact that review is often

l'intérieur de la marge de discrétion reconnue à l'égard de l'exécution de son mandat de représentation. La nature du régime des relations de travail établi par le *Code du travail* fait obstacle à la reconnaissance d'un intérêt juridique suffisant au salarié pour contester une sentence arbitrale qu'il prétend déraisonnable, pour le seul motif que le syndicat se refuse à déclencher une procédure de contrôle judiciaire. Ce serait nier l'exclusivité du mandat de représentation syndical. Cela serait problématique pour le syndicat, mais également vis-à-vis de l'employeur qui a exécuté ses obligations légales en négociant une convention collective et en appliquant celle-ci d'une façon que l'arbitre a estimé correcte. Le principe de stabilité des relations de travail et de paix industrielle qui sous-tend l'organisation du régime de représentation et de négociation collective du *Code du travail* s'harmoniserait difficilement avec le système procédural proposé par l'appelant. Ce système permettrait, au gré de chaque salarié affirmant avoir été lésé, de remettre en cause à l'aide de l'action directe en nullité des décisions du syndicat dans des matières qui se situent au cœur de sa fonction et de la marge de discrétion raisonnable que lui laisse son obligation de représentation.

En l'espèce, il ne s'agit pas d'imposer une limite induue au pouvoir de contrôle de la Cour supérieure. Bien que le contrôle de légalité de l'administration publique constitue un élément central de la compétence de la Cour supérieure, le droit administratif et le droit constitutionnel reconnaissent la légitimité de la définition de certaines limites à cette fonction. Celle-ci ne constitue pas un absolu. Pourvu qu'elles ne le suppriment pas, les législatures peuvent l'encadrer et le restreindre, notamment par des politiques législatives explicites, comme l'adoption de clauses privatives (voir *Crevier*, précité; voir aussi *Domtar Inc. c. Québec (Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)*, [1993] 2 R.C.S. 756, p. 800).

Le principe de la primauté du droit n'exige pas que toutes les décisions d'un tribunal inférieur ou administratif soient nécessairement soumises à un contrôle judiciaire poussé. D'ailleurs, le fait que le

65

66

limited to jurisdictional errors provides clear confirmation that it is legitimate to limit this superintending power. Those limits may affect the interest that is required in order for a party to have standing.

67 Imposing this limit on interest is also consistent with the very nature of the power of judicial review, in one form or another, under art. 840 *C.C.P.* or art. 33 *C.C.P.*, as this Court pointed out in *Immeubles Port Louis*, *supra*. Discretion is inherent in the concept of judicial review itself. The exercise of that discretion must therefore take into account the demands of the legal policy that is apparent on examining the labour relations scheme that is in effect in Quebec. While that discretion is an invaluable tool for remedying serious injustices, it cannot generally recognize as valid a method of judicial challenge that would jeopardize the expectations of stability and finality that are an inherent result of the legal mandate of representation that is given to the union.

68 In judicial review of arbitration decisions, the need to respect the collective framework of the labour relations system, the roles of the players in that system and the employer's reasonable expectations will justify these kinds of restrictions on the concept of interest and on the interpretation of that concept and the manner in which it is applied by the Superior Court. Those limitations will not, of course, rule out any possibility of action under art. 33. The Court of Appeal referred to situations such as collusion between employer and union, fraud or bad faith. We might also think of cases in which the arbitration tribunal was not constituted in accordance with the law. As well, a case might be brought before an arbitrator that falls within the jurisdiction of another body such as a human rights tribunal or a workers' compensation board, or an arbitrator might be asked to determine a matter that the parties had decided to exclude from the collective agreement. In such cases, those legal policy issues would not come into play, and the employee could legitimately argue the fundamental nullity of the entire process that had been fol-

contrôle soit souvent restreint aux seules erreurs juridictionnelles atteste bien que des limites à ce pouvoir de surveillance ne sont pas illégitimes. Ces limites peuvent toucher l'intérêt pour agir en justice.

L'imposition de cette limite à l'intérêt pour agir se concilie aussi avec la nature même du pouvoir de contrôle judiciaire, sous une forme ou sous une autre, en vertu de l'art. 840 *C.p.c.* ou de l'art. 33 *C.p.c.*, comme notre Cour l'a souligné dans l'arrêt *Immeubles Port Louis*, précité. Le concept même de contrôle judiciaire fait appel à un pouvoir de nature discrétionnaire. L'exercice de ce pouvoir doit donc prendre en compte les exigences de la politique juridique qui se dégage de l'étude du régime des relations de travail en vigueur au Québec. Bien qu'il demeure un instrument précieux pour remédier à des injustices graves, il ne pourrait généralement reconnaître la validité d'une méthode de contestation judiciaire qui remettrait en cause les attentes de stabilité et de finalité résultant inhérentes au mandat légal de représentation dévolu au syndicat.

Dans le contrôle judiciaire des décisions arbitrales, la nécessité de respecter le cadre collectif du système de relations de travail, le rôle de ses acteurs et les attentes raisonnables de l'employeur, justifie de telles restrictions au concept d'intérêt pour agir, à son interprétation et à sa mise en œuvre par la Cour supérieure. Certes, de telles limites n'excluront pas toute possibilité d'action en vertu de l'art. 33. La Cour d'appel a mentionné des situations telles que la collusion entre l'employeur et le syndicat, la fraude ou mauvaise foi. L'on peut envisager de plus des cas où le tribunal d'arbitrage n'aurait pas été constitué conformément à la loi. Il arrive aussi qu'un arbitre se soit saisi d'une matière relevant de la compétence d'un autre organisme, comme par exemple un tribunal des droits de la personne ou une commission sur les accidents du travail ou d'un sujet que les parties auraient décidé de soustraire à la convention collective. En pareil cas, les mêmes questions de politique juridique ne joueraient pas et le salarié pourrait légitimement soulever la nullité fondamentale de l'ensemble du processus qui aurait été mené à

lowed, to his or her detriment. A direct action in nullity would then provide the employee with an appropriate remedy.

As well, some violations of the *audi alteram partem* rule, such as situations in which the employee had been systematically prevented from presenting a point of view that might have differed from the union's, could legitimately be raised using that procedure. An employee cannot be left without a remedy. However, it should be noted, on this point, that the *Labour Code* already requires that the arbitrator give the interested employee notice of the arbitration (s. 100.5 *L.C.*). In addition, the courts have recognized the employee's right to separate representation where the employee's interests conflict with the union's (*Hoogendoorn v. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.*, [1968] S.C.R. 30). Ultimately, however, where the subject matter of the challenge that it is proposed to bring in the courts is the very essence of the primary function of union representation — the interpretation or application of the collective agreement — the decision is for the union to make and it cannot be challenged, regardless of the procedural method adopted, except by way of a complaint made under s. 47.3 *L.C.* or by a proceeding based on the general principle of civil liability, as discussed earlier. In this instance, the procedure followed cannot redefine the content of the substantive law and the underlying legal policy.

In this case, as was indicated earlier, the direct action in nullity alleges only that the decision was unreasonable. It does not contend that the fundamental rules of natural justice were violated, nor does it claim that the tribunal acted without jurisdiction and that its process was vitiated by absolute nullity. All that can be concluded from Noël's action is that he personally intends to commence judicial review proceedings based on the unreasonableness of the arbitration award. This falls within the reasonable exercise of the union's discretion in the conduct of collective labour relations with the employer. The employee's procedural interest, within the meaning of art. 55 *C.C.P.*, must therefore be interpreted and assessed in the context of a labour relations scheme that is based on collective

son détriment. L'action directe en nullité lui offrirait alors un recours approprié.

De même, certaines formes de violation de la règle *audi alteram partem*, comme par exemple les situations où on aurait systématiquement empêché le salarié de présenter un point de vue différent de celui de la partie syndicale, pourraient être légitimement soulevées par cette procédure. On ne saurait laisser le salarié sans remède. Il faut toutefois noter ici que le *Code du travail* oblige déjà l'arbitre à avertir le salarié de la tenue de l'arbitrage (art. 100.5 *C.t.*). De plus, la jurisprudence reconnaît le droit du salarié à une représentation distincte lorsqu'il se trouve en situation de conflit d'intérêt avec le syndicat (*Hoogendoorn c. Greening Metal Products and Screening Equipment Co.*, [1968] R.C.S. 30). Ultimement, cependant, lorsque la contestation judiciaire projetée vise le cœur de la fonction principale de représentation syndicale, soit l'interprétation ou l'application de la convention collective, la décision appartient au syndicat et ne peut être remise en cause, quel que soit le moyen procédural utilisé, sauf par une plainte portée en vertu de l'art. 47.3 *C.t.* ou par un recours basé sur les principes généraux de responsabilité civile, tel qu'exposé plus haut. La procédure ne saurait ici redéfinir le contenu du droit substantiel et la politique juridique qui le sous-tend.

En l'espèce, tel qu'indiqué plus haut, l'action directe en nullité n'allègue que le caractère déraisonnable de la décision. Elle ne soutient pas que les règles fondamentales de justice naturelle ont été violées. Elle ne prétend pas que le tribunal a agi sans compétence et que sa procédure soit entachée d'une nullité absolue. Il ressort uniquement de l'action de Noël que celui-ci entend mener lui-même une procédure de contrôle judiciaire basée sur le caractère déraisonnable de la décision arbitrale. Ceci relève de l'exercice raisonné de la discrétion du syndicat dans la conduite des relations collectives de travail avec l'employeur. L'intérêt procédural du salarié, au sens de l'art. 55 *C.p.c.*, doit donc s'interpréter et s'évaluer dans le contexte d'un régime de relations de travail fondé sur la

bargaining and the union's monopoly on representation. Accordingly, the majority of the Court of Appeal did not err in finding that Noël did not have the requisite interest to bring a direct action in nullity in the circumstances.

71 For these reasons, I would dismiss the appeal with costs.

Appeal dismissed with costs.

Solicitors for the appellant: Eidinger & Associés, Montréal.

Solicitors for the respondent: Lavery, de Billy, Montréal.

Solicitors for the mis en cause United Steelworkers of America, Local 6833 (FTQ): Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associés, Montréal.

négociation collective et le monopole de représentation du syndicat. Ainsi, la majorité de la Cour d'appel n'a pas commis d'erreur en concluant que Noël ne possédait pas l'intérêt requis pour instituer une action directe en nullité dans ce contexte.

Pour ces motifs, je suggère de rejeter le pourvoi avec dépens.

Pourvoi rejeté avec dépens.

Procureurs de l'appelant : Eidinger & Associés, Montréal.

Procureurs de l'intimée : Lavery, de Billy, Montréal.

Procureurs du mis en cause Syndicat des métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6833 (FTQ) : Trudel, Nadeau, Lesage, Larivière & Associés, Montréal.