

**Patrick Berry, James Deluce,
Jeffrey Karelsen, Robert James Simerson
and Ernest Zurkan** *Appellants*

v.

**Chris Pulley, Tom Fraser,
Lars T. Jensen, James Griffith and
Kent Hardisty** *Respondents*

and

Canadian Labour Congress *Intervener*

INDEXED AS: BERRY v. PULLEY

Neutral citation: 2002 SCC 40.

File No.: 27992.

2001: October 30; 2002: April 25.

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

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
ONTARIO

Labour relations — Trade unions — Members — Nature of obligations existing between members of a trade union — Action for breach of contract brought by union members against other union members — Whether union member may be personally liable to other members in breach of contract action based on terms of union constitution — Whether web of contracts exists between union members and, if so, whether it can form the basis for a breach of contract claim against union members.

The appellants brought an intended class proceeding on behalf of all Air Ontario pilots who were members of the Canadian Air Line Pilots Association (“CALPA”), on March 28, 1995, the day a crucial arbitration award was handed down. The proposed respondent class consists of all Air Canada pilots who were members of CALPA, a trade union that was the certified bargaining agent for over 4000 pilots across Canada, on that same date. In March 1991, pursuant to the merger policy appended to the CALPA constitution, the CALPA president issued a merger declaration that affected the Air Canada pilots, who were then members of CALPA, and the pilots of five

**Patrick Berry, James Deluce,
Jeffrey Karelsen, Robert James Simerson et
Ernest Zurkan** *Appelants*

c.

**Chris Pulley, Tom Fraser,
Lars T. Jensen, James Griffith et
Kent Hardisty** *Intimés*

et

Congrès du travail du Canada *Intervenant*

RÉPERTORIÉ : BERRY c. PULLEY

Référence neutre : 2002 CSC 40.

N^o du greffe : 27992.

2001 : 30 octobre; 2002 : 25 avril.

Présents : Le juge en chef McLachlin et les juges L'Heureux-Dubé, Gonthier, Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour et LeBel.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DE L'ONTARIO

Relations du travail — Syndicats — Membres — Nature des obligations existant entre les membres d'un syndicat — Action pour rupture de contrat intentée par des syndiqués contre d'autres syndiqués — Un syndiqué peut-il être tenu personnellement responsable envers d'autres syndiqués dans une action pour rupture de contrat, fondée sur le texte des statuts du syndicat? — Existe-t-il une série de contrats entre les syndiqués et, dans l'affirmative, cette relation peut-elle justifier une action pour rupture de contrat contre des syndiqués?

Les appelants exercent un recours collectif projeté au nom des pilotes d'Air Ontario, qui, le 28 mars 1995, jour où fut rendue une importante décision arbitrale, étaient membres de l'Association canadienne des pilotes de ligne (l'« ACPL »). Le groupe proposé d'intimés comprend les pilotes d'Air Canada, également membres de l'ACPL, l'agent négociateur accrédité de plus de 4 000 pilotes dans tout le Canada, à cette date. En mars 1991, conformément à la politique de fusionnement annexée aux statuts de l'ACPL, le président de l'ACPL fait une déclaration de fusionnement qui touche les pilotes d'Air Canada, alors membres de l'ACPL, ainsi que les

regional airlines, including Air Ontario. The effect of the declaration was to trigger a process whereby the separate seniority lists covering the pilots of all six airlines were to be integrated. This process resulted in an arbitration award, the “Picher Award”. The Air Canada pilots took exception to the award, refused to present a merged seniority list to Air Canada, and voted to reject the Picher Award. On May 19, 1995, the Air Canada pilots left CALPA and formed their own union. The appellants sued the proposed class of Air Canada pilots personally in tort and for breach of contract. The appellants contended that the respondents’ refusal to advance the Picher Award during the collective bargaining with Air Canada constituted a breach of the contract contained in the union constitution. The respondents moved for summary judgment to dismiss the action. The motion for summary judgment was granted in part. The appellants’ claim in contract was dismissed, but there was determined to be a genuine issue for trial with respect to the claims in tort. The appellants appealed the dismissal of the contractual claim and the respondents cross-appealed the dismissal of the motion to dismiss the tort claims. The appeal and cross-appeal were both dismissed.

Held: The appeal should be dismissed.

Historically, at common law trade unions were unincorporated associations lacking legal status. To overcome this status problem, courts developed the theory that union members were joined together by a web of individual contracts, the breach of which could give rise to group liability. This allowed individual members to seek remedies for acts committed against them by their union. Since these early cases, the field of labour relations has become increasingly sophisticated and regulated, with the granting of significant statutory powers and duties to trade unions. As a result, trade unions have come to be recognized as legal entities at least for the purpose of discharging their functions and performing their role in the field of labour relations. As such, it is no longer necessary to maintain the concept that union members are bound to each other through a complex of contracts. The recognition of the legal status of trade unions enables the adoption of a more common sense approach, namely, that each union member has a contractual relationship with the union itself. When a member joins a union, a relationship in the nature of a contract arises between the member and the trade union as a legal entity. Although the relationship includes at least some of the indicia of a common law contract, the terms of the contractual relationship between the union and the member will

pilotes de cinq compagnies aériennes régionales, dont Air Ontario. Cette déclaration a pour effet de mettre en branle un processus d’intégration des listes d’ancienneté des pilotes des six compagnies aériennes concernées. Ce processus donne lieu à une décision arbitrale appelée « décision Picher ». Les pilotes d’Air Canada prennent mal la décision, refusent de présenter à Air Canada la liste fusionnée d’ancienneté et votent pour le rejet de la décision Picher. Le 19 mai 1995, ils quittent l’ACPL et forment leur propre syndicat. Les appelants poursuivent personnellement en responsabilité délictuelle les pilotes d’Air Canada faisant partie de la catégorie proposée et les poursuivent aussi pour rupture de contrat. Ils prétendent que le refus par les intimés de présenter la décision Picher lors des négociations collectives avec Air Canada constitue une violation du contrat contenu dans les statuts du syndicat. Les intimés présentent une motion en vue d’obtenir un jugement sommaire visant le rejet de l’action. La motion est accueillie en partie. Le recours de nature contractuelle des appelants est rejeté, mais il est conclu qu’il existe une question litigieuse pour ce qui est du recours en responsabilité délictuelle. Les appelants interjettent appel du rejet des poursuites en responsabilité contractuelle et les intimés déposent un appel incident contre le rejet de la motion relative aux actions en responsabilité délictuelle. La Cour d’appel rejette l’appel ainsi que l’appel incident.

Arrêt : Le pourvoi est rejeté.

Pendant très longtemps, en common law, les syndicats étaient des associations non constituées en personne morale sans statut juridique. Pour remédier à ce problème du statut juridique, les tribunaux ont élaboré la théorie selon laquelle les syndiqués étaient liés par une série de contrats individuels, dont la violation pouvait donner lieu à une responsabilité collective. Un membre pouvait ainsi chercher à obtenir réparation pour tout acte commis contre lui par son syndicat. Depuis cette jurisprudence initiale, le domaine des relations du travail est devenu de plus en plus complexe et réglementé, les syndicats ayant maintenant, de par la loi, d’importants pouvoirs et obligations. De ce fait, les syndicats en sont venus à être reconnus comme des entités possédant la personnalité juridique lorsqu’ils assument leur rôle dans le domaine des relations du travail. Ainsi, il n’est plus nécessaire de maintenir le concept voulant que les membres d’un syndicat soient liés entre eux par une série de contrats. La reconnaissance du statut juridique des syndicats permet d’adopter une méthode davantage conforme au bon sens, à savoir que chaque syndiqué a un lien contractuel avec le syndicat même. L’adhésion syndicale donne naissance à une relation de la nature d’un contrat entre le syndiqué et le syndicat à titre d’entité juridique. Bien que la relation comporte au moins certains indices d’un contrat de

be greatly determined by the statutory labour relations regime and labour law principles. This contractual relationship is unique in both character and context, since it is essentially an adhesion contract with a statutory labour relations scheme superimposed over it.

The legal fiction that union members are bound to each other through a complex of contracts should be discarded because it is both unnecessary and impractical. A member wishing to sue his or her union for breach of the constitution is not impeded by a lack of legal status. On grounds of both law and policy, there is no contract between union members based on the terms of the union constitution. It is not within the reasonable expectations of union members that they could be held personally liable to other members for breaching the union constitution. If courts were to allow disagreements between union members to result in claims against their personal assets absent the existence of an identifiable wrongdoer in breach of some duty, like the required elements of a tort action, this would have a chilling effect on union democracy, and it would interfere with the ability of unions to manage their internal affairs and conflicts.

Cases Cited

Referred to: *Orchard v. Tunney*, [1957] S.C.R. 436; *Astgen v. Smith*, [1970] 1 O.R. 129; *Bimson v. Johnston*, [1957] O.R. 519; *United Mine Workers of America, Local Union No. 1562 v. Williams* (1919), 59 S.C.R. 240; *Society Brand Clothes Ltd. v. Amalgamated Clothing Workers of America*, [1931] S.C.R. 321; *Taff Vale Railway Co. v. Amalgamated Society of Railway Servants*, [1901] A.C. 426; *Bonsor v. Musicians' Union*, [1955] 3 All E.R. 518; *International Brotherhood of Teamsters v. Therien*, [1960] S.C.R. 265; *International Longshoremen's Association, Local 273 v. Maritime Employers' Association*, [1979] 1 S.C.R. 120; *Hornak v. Paterson* (1966), 58 D.L.R. (2d) 175; *Tippett v. International Typographical Union, Local 226* (1975), 63 D.L.R. (3d) 522.

Statutes and Regulations Cited

Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-2, s. 35 [repl. 1998, c. 26, s. 17], 37, 103(1), (2).
Civil Code of Québec, S.Q. 1991, c. 64, arts. 2267 to 2279.
Code of Civil Procedure, R.S.Q., c. C-25, art. 60.
Industrial Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. I-4, s. 114(2).

common law, les conditions de la relation contractuelle entre le syndicat et le syndiqué seront en grande partie déterminées par le régime législatif applicable aux relations du travail ainsi que par les principes du droit du travail. Cette relation contractuelle est unique par son caractère et son contexte, puisqu'il s'agit essentiellement d'un contrat d'adhésion auquel vient se superposer un régime législatif en matière de relations du travail.

Il faudrait rejeter la fiction juridique selon laquelle les syndiqués sont liés entre eux par une série de contrats, car elle n'est ni nécessaire ni réaliste. L'absence de statut juridique ne constitue pas un obstacle pour un membre désireux d'intenter contre son syndicat une poursuite pour violation des statuts. Sur le plan du droit et du principe, il n'existe pas de contrat entre les syndiqués d'après le texte des statuts du syndicat. Les syndiqués ne s'attendraient pas raisonnablement à être tenus personnellement responsables envers d'autres syndiqués pour violation des statuts du syndicat. Si les tribunaux devaient permettre que des différends entre syndiqués donnent lieu à des réclamations sur leurs avoirs personnels sans qu'une personne déterminée ait manqué à une obligation qui lui incombe, éléments qui doivent être établis dans une action en responsabilité délictuelle, cela aurait un effet paralysant sur la démocratie syndicale et nuirait à la capacité des syndicats de gérer leurs affaires et conflits internes.

Jurisprudence

Arrêts mentionnés : *Orchard c. Tunney*, [1957] R.C.S. 436; *Astgen c. Smith*, [1970] 1 O.R. 129; *Bimson c. Johnston*, [1957] O.R. 519; *United Mine Workers of America, Local Union No. 1562 c. Williams* (1919), 59 R.C.S. 240; *Society Brand Clothes Ltd. c. Amalgamated Clothing Workers of America*, [1931] R.C.S. 321; *Taff Vale Railway Co. c. Amalgamated Society of Railway Servants*, [1901] A.C. 426; *Bonsor c. Musicians' Union*, [1955] 3 All E.R. 518; *International Brotherhood of Teamsters c. Therien*, [1960] R.C.S. 265; *Association internationale des débardeurs, section locale 273 c. Association des employeurs maritimes*, [1979] 1 R.C.S. 120; *Hornak c. Paterson* (1966), 58 D.L.R. (2d) 175; *Tippett c. International Typographical Union, Local 226* (1975), 63 D.L.R. (3d) 522.

Lois et règlements cités

Code canadien du travail, L.R.C. 1985, ch. L-2, art. 35 [repl. 1998, ch. 26, art. 17], 37, 103(1), (2).
Code civil du Québec, L.Q. 1991, ch. 64, art. 2267 à 2279.
Code de procédure civile, L.R.Q., ch. C-25, art. 60.
Code du travail, L.R.Q., ch. C-27.
Labour Act, R.S.P.E.I. 1988, ch. L-1, art. 44(1).

Labour Act, R.S.P.E.I. 1988, c. L-1, s. 44(1).
Labour Code, R.S.Q., c. C-27.
Labour Relations Act, R.S.M. 1987, c. L10, ss. 146(1), 150(3).
Labour Relations Act, R.S.N. 1990, c. L-1, s. 141(1).
Labour Relations Act, 1995, S.O. 1995, c. 1, Sched. A, ss. 107(1), 108 [am. 2000, c. 38, s. 16].
Labour Relations Code, R.S.A. 2000, c. L-1, s. 25(1).
Labour Relations Code, R.S.B.C. 1996, c. 244, s. 154.
Professional Syndicates Act, R.S.Q., c. S-40, ss. 1, 9.
Rules of Civil Procedure, R.R.O. 1990, Reg. 194, r. 20.04(4).
Trade Union Act, R.S.N.S. 1989, c. 475, s. 79(1).
Trade Union Act, R.S.S. 1978, c. T-17, s. 29 [am. 1983, c. 81, s. 9].

Authors Cited

Perrins, Bryn. *Trade Union Law*. London: Butterworths, 1985.

APPEAL from a judgment of the Ontario Court of Appeal (2000), 48 O.R. (3d) 169, 186 D.L.R. (4th) 311, 131 O.A.C. 337, 2 C.C.L.T. (3d) 103, 46 C.P.C. (4th) 62, 2000 C.L.L.C. ¶ 220-042, [2000] O.J. No. 1401 (QL), affirming a decision of the Superior Court of Justice (1999), 45 O.R. (3d) 449, 99 C.L.L.C. ¶ 220-052, [1999] O.J. No. 1965 (QL). Appeal dismissed.

Frank J. C. Newbould, Q.C., Benjamin T. Glustein and Joseph M. P. Weiler, for the appellants.

Steve H. Waller and Eric Pietersma, for the respondents Chris Pulley, Tom Fraser, Lars T. Jensen and James Griffith.

Brian Shell and Barry E. Wadsworth, for the respondent Kent Hardisty.

John Baigent, for the intervener.

The judgment of the Court was delivered by

IACOBUCCI J. —

I. Introduction

¹ This appeal raises the basic question of whether a union member may be personally liable to other

Labour Relations Act, R.S.N. 1990, ch. L-1, art. 141(1).
Labour Relations Code, R.S.A. 2000, ch. L-1, art. 25(1).
Labour Relations Code, R.S.B.C. 1996, ch. 244, art. 154.
Loi de 1995 sur les relations de travail, L.O. 1995, ch. 1, ann. A, art. 107(1), 108 [mod. 2000, ch. 38, art. 16].
Loi sur les relations du travail, L.R.M. 1987, ch. L10, art. 146(1), 150(3).
Loi sur les relations industrielles, L.R.N.-B. 1973, ch. I-4, art. 114(2).
Loi sur les syndicats professionnels, L.R.Q., ch. S-40, art. 1, 9.
Règles de procédure civile, R.R.O. 1990, Règl. 194, r. 20.04(4).
Trade Union Act, R.S.N.S. 1989, ch. 475, art. 79(1).
Trade Union Act, R.S.S. 1978, ch. T-17, art. 29 [mod. 1983, ch. 81, art. 9].

Doctrine citée

Perrins, Bryn. *Trade Union Law*. London : Butterworths, 1985.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario (2000), 48 O.R. (3d) 169, 186 D.L.R. (4th) 311, 131 O.A.C. 337, 2 C.C.L.T. (3d) 103, 46 C.P.C. (4th) 62, 2000 C.L.L.C. ¶ 220-042, [2000] O.J. No. 1401 (QL), qui a confirmé une décision de la Cour supérieure de justice (1999), 45 O.R. (3d) 449, 99 C.L.L.C. ¶ 220-052, [1999] O.J. No. 1965 (QL). Pourvoi rejeté.

Frank J. C. Newbould, c.r., Benjamin T. Glustein et Joseph M. P. Weiler, pour les appelants.

Steve H. Waller et Eric Pietersma, pour les intimés Chris Pulley, Tom Fraser, Lars T. Jensen et James Griffith.

Brian Shell et Barry E. Wadsworth, pour l'intimé Kent Hardisty.

John Baigent, pour l'intervenant.

Version française du jugement de la Cour rendu par

LE JUGE IACOBUCCI —

I. Introduction

Le présent pourvoi touche la question fondamentale de savoir si un syndiqué peut être tenu

members in a breach of contract action based on the terms of the union constitution. This requires an analysis of the nature of the obligations that exist between members of a trade union.

The idea that union members are contractually bound to each other by the union constitution has its roots in the historical development of the union at common law. Early decisions dealing with actions brought by and against trade unions held that trade unions were unincorporated associations lacking legal status. As a result, a member who had been wronged by his or her union could not bring suit against the association directly. To overcome this status problem, courts developed the theory that union members were joined together by a web of individual contracts, the breach of which could give rise to group liability. This allowed individual members to seek remedies for acts committed against them by their union.

Since these early cases, the field of labour relations has become increasingly sophisticated and regulated, with the granting of significant statutory powers and duties to trade unions. In light of these developments, unions have come to be recognized as entities which possess a legal personality with respect to their labour relations role. This status not only allows a union member to bring suit against his or her union directly, but also enables the union to enter into contracts of membership with each of its members.

In this modern context, it is no longer necessary to maintain the concept that union members are bound to each other through a complex of contracts. The notion that every union member has a contract with every other member should be discarded, not only because it is unnecessary, but also because it is largely impractical. Further, on a policy level, to allow a breach of contract action to be maintained on this basis would be detrimental both to individual members and to their unions.

personnellement responsable envers d'autres syndiqués dans une action pour rupture de contrat, fondée sur le texte des statuts du syndicat. Pour trancher cette question, la Cour doit analyser la nature des obligations existant entre les membres d'un syndicat.

L'idée que les syndiqués sont liés entre eux par contrat aux termes des statuts du syndicat puise son origine dans l'évolution historique du mouvement syndical en common law. Les premiers arrêts portant sur les actions intentées par des syndicats ou contre eux ont établi que les syndicats sont des associations non constituées en personne morale sans statut juridique. Par conséquent, un syndiqué lésé par son syndicat ne pouvait tenter une poursuite directement contre l'association. Pour remédier à ce problème du statut juridique, les tribunaux ont élaboré la théorie selon laquelle les syndiqués étaient liés par une série de contrats individuels, dont la violation pouvait donner lieu à une responsabilité collective. Un membre pouvait ainsi obtenir réparation pour tout acte commis contre lui par son syndicat.

Depuis cette jurisprudence initiale, le domaine des relations du travail est devenu de plus en plus complexe et réglementé, les syndicats ayant maintenant, de par la loi, d'importants pouvoirs et obligations. Vu ces changements, les syndicats en sont venus à être reconnus comme des entités possédant la personnalité juridique lorsqu'ils assument leur rôle dans le domaine des relations du travail. Ce statut permet non seulement à un syndiqué d'initier une poursuite directement contre son syndicat, mais aussi au syndicat de conclure des contrats d'adhésion syndicale avec chacun de ses membres.

Dans ce contexte moderne, il n'est plus nécessaire de maintenir le concept voulant que les membres d'un syndicat soient liés entre eux par une série de contrats. Il faudrait rejeter la notion selon laquelle les syndiqués ont entre eux une relation contractuelle, non seulement parce que cette notion n'est pas nécessaire, mais aussi parce qu'elle est en grande partie irréaliste. De plus, en principe, se servir de cette notion pour accueillir une action pour rupture de contrat serait préjudiciable à chacun des syndiqués et à leur syndicat.

2

3

4

5 Instead, the recognition of the legal status of trade unions enables the adoption of a more common sense approach, namely, that each union member has a contractual relationship with the union itself. This relationship is based on the constating documents of the union, although it must be read in light of the statutory labour relations regime and governing principles of labour law which regulate unions and their activities.

6 Accordingly, as will be discussed further, I agree with the judgments and basic reasoning of the motions judge and the Ontario Court of Appeal to disallow the action brought against the respondent union members. I would dismiss the appeal.

II. Facts

7 This appeal relates to an intended class proceeding brought on behalf of the appellants, all Air Ontario pilots who were members of the Canadian Air Line Pilots Association (“CALPA”), an unincorporated trade union, on March 28, 1995, the day a crucial arbitration award was handed down. The proposed respondent class consists of all Air Canada pilots who were members of CALPA on that same date.

8 CALPA was the certified bargaining agent for over 4,000 pilots across Canada, including pilots employed by Air Canada and Air Ontario. CALPA is governed by a constitution and appended administrative policy (“constitution”). Under the constitution, CALPA is organized into five sub-units:

- (a) local councils at each base of the member airlines;
- (b) local executive councils of each local council;
- (c) master executive councils (“MEC”) for each member airline pilot group;
- (d) the board of directors of CALPA; and
- (e) the convention assembly of CALPA.

The convention assembly is the highest governing body of CALPA. However, on matters exclusively

Au contraire, la reconnaissance du statut juridique des syndicats permet d’adopter une méthode davantage conforme au bon sens, à savoir que chaque syndiqué a un lien contractuel avec le syndicat même. Ce lien repose sur les actes constitutifs du syndicat, mais il doit être interprété par rapport au régime législatif des relations du travail et aux principes applicables en matière de droit du travail qui réglementent les syndicats et leurs activités.

En conséquence, comme je l’examinerai davantage plus loin, je souscris aux décisions ainsi qu’au raisonnement de fond du juge des requêtes et de la Cour d’appel de l’Ontario portant rejet de l’action intentée contre les syndiqués intimés. Je suis d’avis de rejeter le pourvoi.

II. Les faits

Le présent pourvoi a trait au recours collectif projeté au nom des appelants, tous des pilotes d’Air Ontario, qui, le 28 mars 1995, jour où fut rendue une importante décision arbitrale, étaient membres de l’Association canadienne des pilotes de ligne (l’« ACPL »), syndicat professionnel non constitué en personne morale. Le groupe proposé d’intimés comprend les pilotes d’Air Canada, également membres de l’ACPL à cette date.

L’ACPL est l’agent négociateur accrédité de plus de 4 000 pilotes dans tout le Canada, dont les pilotes employés par Air Canada et Air Ontario. Elle est régie par des statuts et une politique administrative annexée (les « statuts »). En vertu de ses statuts, l’ACPL est structurée en cinq sous-unités :

- a) des conseils locaux à chaque assise des compagnies aériennes membres;
- b) des conseils exécutifs locaux pour chaque conseil local;
- c) des comités exécutifs principaux (« CEP ») pour chaque groupe de pilotes aériens membres;
- d) le conseil d’administration de l’ACPL;
- e) l’assemblée des délégués de l’ACPL.

L’assemblée des délégués est l’organe directeur hiérarchiquement le plus élevé de l’ACPL. Cependant,

affecting the members of its bargaining unit, the MEC for that bargaining unit is the highest governing authority. Each MEC chairman was a member of the CALPA board of directors.

Contained in the administrative policy was a merger policy pursuant to which the President had the power to declare that employer airlines had merged, even though they had not yet merged in the corporate sense. The purpose of this merger policy was to prevent pilot employee groups from bidding against one another for work.

On March 1, 1991, pursuant to the merger policy, the CALPA President issued a merger declaration that affected the Air Canada pilots, who were then members of CALPA, and the pilots of five regional airlines, including Air Ontario. The effect of the declaration was to trigger a process whereby the separate seniority lists covering the pilots of all six airlines were to be integrated. The process contemplated an initial attempt to negotiate an integrated seniority list, and failing agreement, a determination by final and binding arbitration.

No agreement was reached through negotiation, which led to an arbitration conducted by Michel Picher. The Air Canada pilots requested an “endtail merger” that would result in all Air Ontario pilots being ranked after the Air Canada pilots in seniority. On March 28, 1995, the arbitrator released his decision on the integration of the seniority list (“Picher Award”). He rejected the Air Canada pilots’ position and directed that the bottom 15 percent of the Air Canada pilots should be “dovetailed” with the most senior regional airline pilots.

The CALPA President officially accepted the Picher Award on April 5, 1995, as required by the merger policy. Captain Pulley, Chairman of the Air Canada pilots’ MEC, advised the CALPA President

pour les questions touchant exclusivement les membres d’une unité de négociation, c’est le CEP de cette unité qui est l’organe hiérarchiquement le plus élevé. Chaque président d’un CEP est membre du conseil d’administration de l’ACPL.

La politique administrative prévoit une politique de fusionnement selon laquelle le président a le pouvoir de déclarer qu’il y a eu fusionnement de compagnies aériennes employeurs, même si elles ne se sont pas encore « fusionnées » au sens où ce concept est compris en droit corporatif. Le but en est d’empêcher les groupes de pilotes employés de soumissionner le travail les uns contre les autres.

Le 1^{er} mars 1991, conformément à la politique de fusionnement, le président de l’ACPL publie une déclaration de fusionnement touchant les pilotes d’Air Canada, alors membres de l’ACPL, ainsi que les pilotes de cinq compagnies aériennes régionales, dont Air Ontario. Cette déclaration a pour effet de mettre en branle un processus d’intégration des listes d’ancienneté des pilotes des six compagnies aériennes concernées. Ce processus vise, dans un premier temps, la négociation d’une liste intégrée d’ancienneté, puis, en cas d’échec, l’arbitrage définitif et exécutoire.

La négociation ne donne lieu à aucune entente et l’arbitrage est confié à Michel Picher. Les pilotes d’Air Canada demandent un [TRADUCTION] « fusionnement par intégration des listes d’ancienneté l’une à la suite de l’autre », ce qui aurait pour effet de placer les pilotes d’Air Ontario à la suite des pilotes d’Air Canada sur la liste d’ancienneté. Le 28 mars 1995, l’arbitre rend sa décision sur l’intégration des listes d’ancienneté (la « décision Picher »). Il rejette la position des pilotes d’Air Canada et ordonne que les pilotes d’Air Canada représentant les 15 pour 100 du bas de la liste d’ancienneté soient intégrés [TRADUCTION] « par imbrication » parmi les pilotes ayant le plus d’ancienneté au sein des compagnies régionales.

Le président de l’ACPL accepte officiellement la décision Picher le 5 avril 1995, comme l’exige la politique de fusionnement. Le capitaine Pulley, président du CEP des pilotes d’Air Canada, informe

9

10

11

12

that the Air Canada MEC had reviewed the decision and found the award unacceptable. Captain Pulley attended but refused to participate in a meeting to fashion the seniority list in accordance with the Picher Award.

13 The Air Canada pilots were in negotiations with Air Canada for a new collective agreement at the time that the Picher Award was released. They refused to present a merged seniority list to Air Canada. The Picher Award had no practical force or effect without the agreement of the employer.

14 The Air Canada pilots voted to reject the Picher Award. On May 19, 1995, they left CALPA and formed their own union, the Air Canada Pilots Association (“ACPA”). ACPA was certified as the bargaining agent for the Air Canada pilots on November 14, 1995. The membership of all Air Canada pilots in CALPA was automatically terminated when ACPA was certified as their bargaining agent.

15 On March 20, 1996, CALPA filed an application under s. 35 of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2, asking the Canada Labour Relations Board (“CLRB”) to declare Air Canada and the five regional airline subsidiaries a single employer and to consolidate the six separate pilot bargaining units into one. Also on March 20, CALPA brought an unfair labour practice complaint before the CLRB against ACPA seeking remedies for CALPA and the members of the five connector bargaining units. The CLRB consolidated these proceedings and on December 22, 1999 released its decision dismissing both the single employer declaration and the unfair labour practice complaint.

16 The appellants sued the proposed class of Air Canada pilots personally in tort, alleging conspiracy, interference with economic relations and interference with contractual relations. They also sued for breach of contract. The appellants contended that the refusal of the respondents to advance the Picher Award during the collective bargaining with

le président de l’ACPL que le CEP d’Air Canada a examiné la décision et l’a trouvée inacceptable. Le capitaine Pulley assiste à une réunion au cours de laquelle doit être établie la liste d’ancienneté en conformité avec la décision Picher, mais refuse d’y participer.

Au moment où est rendue la décision Picher, les pilotes d’Air Canada sont en négociations avec Air Canada pour la signature d’une nouvelle convention collective. Ils refusent de présenter à Air Canada la liste fusionnée d’ancienneté. La décision Picher n’a, en pratique, aucun effet ou aucune force sans l’accord de l’employeur.

Les pilotes d’Air Canada votent pour le rejet de la décision Picher. Le 19 mai 1995, ils quittent l’ACPL et forment leur propre syndicat, l’Association des pilotes d’Air Canada (l’« APAC »). Le 14 novembre 1995, l’APAC est accréditée à titre d’agent négociateur des pilotes d’Air Canada. L’adhésion des pilotes d’Air Canada à l’ACPL prend fin automatiquement au moment de l’accréditation de l’APAC en tant que leur agent négociateur.

Le 20 mars 1996, l’ACPL présente au titre de l’art. 35 du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2, une requête au Conseil canadien des relations du travail (le « CCRT »), lui demandant de déclarer qu’Air Canada et les cinq filiales aériennes régionales constituent un employeur unique et de réunir les six unités de négociation distinctes des pilotes en une seule. Le même jour, l’ACPL dépose auprès du CCRT à l’encontre de l’APAC une plainte de pratique déloyale, cherchant à obtenir réparation pour l’ACPL et les membres des cinq unités de négociation correspondantes. Le CCRT fait une jonction des instances et le 22 décembre 1999 rend sa décision, refusant de déclarer qu’il existe un employeur unique et rejetant la plainte de pratique déloyale.

Les appelants poursuivent personnellement en responsabilité délictuelle les pilotes d’Air Canada faisant partie de la catégorie proposée, alléguant complot, ingérence dans les relations économiques et ingérence dans les relations contractuelles. Ils poursuivent aussi pour rupture de contrat. Ils prétendent que le refus par les intimés de présenter la

Air Canada was a breach of the contract contained in the union constitution. The respondents moved for summary judgment to dismiss the action.

Winkler J. of the Ontario Superior Court of Justice granted the respondents' motion for summary judgment under subrule 20.04(4) of the *Rules of Civil Procedure*, R.R.O. 1990, Reg. 194, with respect to the claim for damages arising from breach of contract. He dismissed the motion with respect to the tort claims finding that those claims raised a genuine issue for trial.

The appellants appealed the dismissal of the contractual claim and the respondents cross-appealed the dismissal of the motion to dismiss the tort claims to the Court of Appeal for Ontario. The appeal and cross-appeal were both dismissed with costs.

III. Judgments Below

A. *Ontario Superior Court of Justice* (1999), 45 O.R. (3d) 449

The motions judge, Winkler J., commenced his analysis by examining the theories of legal status regarding unions. He noted that the appellants' case was based on the concept that a union is a complex of individual contracts. He thus framed the motion with respect to the breach of contract claim in terms of the following two issues:

- (1) what is the nature of the contract of union membership; and,
- (2) is it an incident of the contract that individual members of the union can be personally liable in damages to other union members based on an alleged breach of the union constitution?

The motions judge concluded, on the authority of *Orchard v. Tunney*, [1957] S.C.R. 436, *Astgen v. Smith*, [1970] 1 O.R. 129 (C.A.), and *Bimson v. Johnston*, [1957] O.R. 519 (H.C.), that unions are

décision Picher lors des négociations collectives avec Air Canada constitue une violation du contrat contenu dans les statuts du syndicat. Les intimés présentent une motion en vue d'obtenir un jugement sommaire visant le rejet de l'action.

Le juge Winkler, de la Cour supérieure de justice de l'Ontario, accueille la motion présentée par les intimés en application du par. 20.04(4) des *Règles de procédure civile*, R.R.O. 1990, Règl. 194, visant l'action en dommages-intérêts pour rupture de contrat. Il rejette la motion relative au recours en responsabilité délictuelle, concluant que le recours soulève une question litigieuse.

Les appelants interjettent appel auprès de la Cour d'appel de l'Ontario contre le rejet des poursuites en responsabilité contractuelle et les intimés déposent un appel incident contre le rejet de la motion relative aux actions en responsabilité délictuelle. La Cour d'appel rejette l'appel ainsi que l'appel incident, avec dépens.

III. Les décisions des juridictions inférieures

A. *Cour supérieure de justice de l'Ontario* (1999), 45 O.R. (3d) 449

Le juge des requêtes, le juge Winkler, commence son analyse par un examen des théories sur le statut juridique des syndicats. Il fait remarquer que l'action des appelants est fondée sur le concept selon lequel un syndicat représente un ensemble de contrats individuels. C'est ainsi qu'il articule autour des deux questions suivantes la réclamation fondée sur l'inexécution du contrat :

- (1) Quelle est la nature du contrat d'adhésion syndicale?
- (2) Est-ce un effet du contrat qu'un syndiqué puisse être personnellement tenu de verser des dommages-intérêts à d'autres syndiqués à la suite d'une présumée violation des statuts du syndicat?

Se fondant sur *Orchard c. Tunney*, [1957] R.C.S. 436, *Astgen c. Smith*, [1970] 1 O.R. 129 (C.A.), et *Bimson c. Johnston*, [1957] O.R. 519 (H.C.), le juge des requêtes conclut, d'une part, que les syndicats

17

18

19

20

unincorporated associations bound together by the contractual bonds between the members, and that the contracting parties are the member and every other member of the union, as opposed to the member and the other members as a group.

21 The motions judge observed that the issues raised in the proceeding were a matter of first impression, since no other Canadian case had involved individual union members suing other members for breach of the union contract. The determination of the motion thus required an examination of first principles.

22 In Winkler J.'s opinion, the view that a union is a complex of individual contracts was "a legal fiction adopted to create an identifiable legal personality for a construct which otherwise has neither common law nor statutory status" (para. 80). He stated that the main purpose of imposing legal status on unions was to enable individuals to seek remedies for acts committed against them by or through the auspices of the union.

23 He found that the assertion that the appellants were entitled to the remedy of damages from each defendant individually was "fundamentally flawed". Because the failure to advance the Picher Award was a result of the resolutions of the local councils and because the "vast majority" of the Air Canada pilots opposed the award, the appellants were essentially seeking individual remedies from a group action. Not only was this contrary to the principle stated in *Orchard, supra*, namely that "liabilities incurred in group action are group liabilities", but Winkler J. also found that there was an inherent contradiction in seeking an individual remedy for a group action taken by a majoritarian organization.

24 Aside from the question of liability, Winkler J. also found problematic the contention that there

sont des associations non constituées en personne morale où les membres sont unis par des liens contractuels et, d'autre part, que les parties contractantes sont le membre lui-même ainsi que les autres syndiqués pris individuellement et non le membre et les autres syndiqués en tant que groupe.

Le juge des requêtes fait remarquer que les questions soulevées sont de droit nouveau puisqu'il n'existe au Canada aucune autre affaire où un syndiqué intente des poursuites contre d'autres syndiqués pour violation de la convention collective. Pour trancher la requête, il faut examiner les principes de base.

Selon le juge Winkler, l'opinion selon laquelle un syndicat représente un ensemble de contrats individuels relève de la [TRADUCTION] « fiction juridique visant à créer une personnalité juridique identifiable pour une entité qui n'a par ailleurs aucun statut en vertu de la common law ou de la loi » (par. 80). Le juge précise que l'imposition d'un statut juridique aux syndicats vise principalement à permettre aux individus d'obtenir réparation pour des actes commis contre eux par le syndicat ou sous son égide.

Selon lui, l'affirmation que les appelants ont le droit de recouvrer auprès de chaque défendeur des dommages-intérêts est [TRADUCTION] « foncièrement défectueuse ». Puisque l'omission de donner suite à la décision Picher résulte des résolutions des conseils locaux et que la [TRADUCTION] « vaste majorité » des pilotes d'Air Canada s'opposent à cette décision, les appelants cherchent essentiellement à obtenir des réparations individuelles relativement à ce qui constitue une activité collective. Le juge Winkler non seulement affirme que cela va à l'encontre du principe formulé dans *Orchard*, précité, établissant que [TRADUCTION] « les engagements liés à une activité collective sont des engagements collectifs », mais aussi qu'il existe une contradiction inhérente au fait de chercher à obtenir une réparation individuelle pour une mesure collective prise par une organisation majoritaire.

Outre la question de la responsabilité, le juge Winkler trouve également problématique

existed a remedy of damages as an incident to the union membership contract. He noted that the union contract was essentially an “adhesion” contract, that is, a form of “take it or leave it” arrangement which could not be assigned the same attributes as a commercial contract between two parties of equal bargaining power.

He held that union contracts were relational as opposed to transactional and were predicated on a determination of the reasonable expectations of the parties. He found that it could not have been contemplated by individual union members when they joined the union that they would be exposing their personal assets to this type of claim.

The motions judge concluded that to give effect to the appellants’ contention would “require a disregard for the realities of labour relations and union membership” (para. 95) and “produce an injustice rather than promote the cause of justice”. In conclusion, Winkler J. wrote at paras. 94 and 97:

An extension of the contract theory of union membership to provide a remedy in damages against union members in their personal capacity would be to take the legal fiction well beyond its original purpose and dramatically alter the landscape of labour relations.

. . .

In conclusion, it is not an incident of a contract of union membership that individual members of the union may be held personally liable to other union members as a result of the collective action of the bargaining unit. The remedy of damages as against individual members is not available for the breach of contract of the nature asserted to exist between the union members.

The motion for summary judgment was granted in part. The appellants’ claim in contract was dismissed, as the judge found that it raised no cause of action known in law; however, he found, without giving reasons, that there was a genuine issue for trial with respect to the claims in tort.

l’allégation que le recours en dommages-intérêts serait un effet du contrat d’adhésion syndicale. Il précise que la convention collective constitue essentiellement un contrat d’« adhésion », c’est-à-dire qu’il s’agit d’une entente à prendre ou à laisser à laquelle on ne peut conférer les mêmes caractéristiques qu’un contrat commercial entre deux parties disposant d’un pouvoir de négociation égal.

À son avis, les conventions collectives sont relationnelles et non transactionnelles et reposent sur la détermination des attentes raisonnables des parties. Il conclut qu’un syndiqué ne saurait avoir envisagé, lorsqu’il a adhéré au syndicat, qu’il exposait ses avoirs personnels à ce type de réclamation.

Le juge des requêtes conclut que donner effet à la thèse des appelants [TRADUCTION] « exigerait le mépris de la réalité des relations du travail et de l’adhésion syndicale » (par. 95) et « causerait une injustice au lieu de favoriser la justice ». En conclusion, le juge Winkler écrit (aux par. 94 et 97) :

[TRADUCTION] Un élargissement de la théorie relative au contrat d’adhésion syndicale de façon à établir un recours en dommages-intérêts contre les syndiqués en leur qualité personnelle aurait pour effet d’élargir la fiction juridique bien au-delà de son objet initial et de changer sensiblement le contexte des relations du travail.

. . .

En conclusion, le contrat d’adhésion n’emporte pas comme effet que chaque syndiqué peut être tenu personnellement responsable envers les autres syndiqués à la suite d’une mesure collective prise par l’unité de négociation. Il n’est pas autorisé d’exercer un recours en dommages-intérêts contre un membre personnellement pour la rupture de contrats de la nature de ceux qui sont présumés exister entre les syndiqués.

La motion présentée en vue d’obtenir un jugement sommaire est accueillie en partie. Le juge Winkler rejette le recours de nature contractuelle des appelants au motif qu’il ne soulève aucune cause d’action connue en droit; cependant, il conclut, mais sans motifs à l’appui, qu’il existe une question litigieuse pour ce qui est du recours en responsabilité délictuelle.

25

26

27

B. *Ontario Court of Appeal* (2000), 48 O.R. (3d) 169

28

Sharpe J.A., for the court, held that the motions judge was correct in granting the respondents' motion for summary judgment. The court agreed with the motions judge that the appellants' proposed action could not be sustained upon close analysis of the contractual construct of the CALPA constitution and the case law.

29

After reviewing the three leading cases — *Orchard*, *supra*, *Astgen*, *supra*, and *Bimson*, *supra* — the court concluded that the rights and obligations of the individual union member are not held or owned *vis-à-vis* other individual members. As well, it would be a distortion of the very nature of the complex of contracts between each and every member to suggest that members are individually contractually liable to each other. It followed that the contractual right of an individual member to damages lies against the membership as a whole and not against other individual union members.

30

The court also agreed with the motions judge that it would not be within the reasonable expectations of the union members to expose themselves to a claim for damages in contract. The court was further of the view that it could not be said that the denial of the right of action in contract could produce a situation where there was a wrong without a remedy because of the ability to pursue a remedy through the CLRB (now the Canada Industrial Relations Board), as well as the existence of disciplinary measures contained in the CALPA constitution for members who breached the obligations imposed by the constitution.

31

With respect to the tort claims, the court was not certain that the tort claims asserted would be tenable, since they were significantly dependent upon the same contract. However, the court noted that it is well recognized that the acts of individual union members may attract tort liability for conspiracy, interference with economic relations and interference with economic interests, and thus the court could not be certain that the

B. *Cour d'appel de l'Ontario* (2000), 48 O.R. (3d) 169

Le juge Sharpe, au nom de la cour, statue que le juge des requêtes a eu raison de faire droit à la motion présentée par les intimés en vue d'obtenir un jugement sommaire. La cour convient avec le juge des requêtes que l'action projetée des appelants ne pourrait résister à une analyse minutieuse de la jurisprudence et de la nature contractuelle des statuts de l'ACPL.

Après avoir examiné les trois arrêts de principe, *Orchard*, *Astgen* et *Bimson*, précités, la cour conclut qu'un syndiqué n'a pas de droits ni d'obligations à l'égard des autres syndiqués. De plus, ce serait dénaturer l'essence même de l'ensemble de contrats entre chacun des membres que de donner à croire que les syndiqués sont contractuellement responsables les uns envers les autres. Le droit contractuel d'un syndiqué aux dommages-intérêts peut donc être revendiqué contre l'ensemble des syndiqués et non contre chacun d'entre eux.

La cour convient aussi avec le juge des requêtes que les syndiqués ne s'attendraient pas raisonnablement à s'exposer à un recours contractuel en dommages-intérêts. Elle est également d'avis que l'on ne peut affirmer que le refus d'un droit d'action contractuel risquerait de donner lieu à une situation où il existerait une injustice sans réparation possible vu qu'on ne peut obtenir réparation devant le CCRT (maintenant le Conseil canadien des relations industrielles) et que les statuts de l'ACPL comportent des mesures disciplinaires applicables aux syndiqués ayant contrevenu aux obligations imposées par ces statuts.

Les recours en responsabilité délictuelle reposant sensiblement sur le même contrat, la cour n'est pas certaine qu'ils seraient défendables. Cependant, elle affirme qu'il est bien reconnu que les actes d'un seul syndiqué peuvent donner lieu à une responsabilité délictuelle pour complot, ingérence dans les relations économiques et ingérence dans les intérêts économiques; elle n'est donc pas certaine que les appelants ne seraient pas en mesure d'établir le

appellants would be unable to make out their tort claims.

In conclusion, the Court of Appeal dismissed the appeal, upholding Winkler J.'s decision which dismissed the appellants' claim in contract but found that there was a genuine issue for trial with respect to the tort claims.

IV. Issue

The issue on this appeal is whether a union member who breaches or causes the breach of a union constitution may incur personal liability in breach of contract to another union member who suffers damage as a result.

V. Analysis

A. *A Brief Overview of the Historical Development of the Union Contract and Union Status*

The use of a contractual model to characterize union membership arose in the early part of the 20th century as a consequence of the rising prominence of trade unions in England. The general rule at common law was that unions, as unincorporated associations, had no legal status. As a result, members could not bring suit against the union itself and courts would normally only engage in union affairs in order to protect the property interests of the members, refusing to interfere to enforce the rules of the association: see B. Perrins, *Trade Union Law* (1985), at p. 90; see also *United Mine Workers of America, Local Union No. 1562 v. Williams* (1919), 59 S.C.R. 240; *Society Brand Clothes Ltd. v. Amalgamated Clothing Workers of America*, [1931] S.C.R. 321. As the role of trade unions became more significant, and unions were able to exercise significant control over employers and employees alike, common law courts sought to establish a basis for a legally enforceable obligation on unions to follow their internal rules, thereby protecting the rights of individual union members.

bien-fondé de leurs recours en responsabilité délictuelle.

En conclusion, la Cour d'appel rejette l'appel, confirmant ainsi la décision du juge Winkler rejetant le recours en responsabilité contractuelle mais conclut que le recours en responsabilité délictuelle soulève une question litigieuse.

IV. La question en litige

La question dans ce pourvoi est de savoir si le syndiqué qui contrevient aux statuts d'un syndicat ou cause cette contravention peut engager sa responsabilité personnelle pour rupture de contrat envers un autre syndiqué qui a, de ce fait, subi des dommages.

V. Analyse

A. *Survol de l'évolution historique de la convention collective et du statut des syndicats*

L'utilisation du modèle contractuel pour caractériser l'adhésion syndicale remonte au début du XX^e siècle, à une époque où les syndicats occupent une place de plus en plus importante en Angleterre. En vertu de la règle générale de common law, les syndicats, en tant qu'associations non constituées en personne morale, ne possédaient pas de statut juridique. Les syndiqués ne pouvaient donc pas intenter une action contre le syndicat même et les tribunaux n'intervenaient généralement dans les affaires syndicales que pour protéger les droits de propriété des membres, refusant de s'ingérer dans l'exécution des statuts de l'association : voir B. Perrins, *Trade Union Law* (1985), p. 90; voir aussi *United Mine Workers of America, Local Union No. 1562 c. Williams* (1919), 59 R.C.S. 240; *Society Brand Clothes Ltd. c. Amalgamated Clothing Workers of America*, [1931] R.C.S. 321. Comme les syndicats en étaient venus à jouer un rôle plus important et pouvaient exercer une grande emprise à la fois sur les employeurs et les employés, les tribunaux de common law ont cherché à établir un fondement pour imposer aux syndicats l'obligation exécutoire sur le plan juridique de respecter leurs règles internes, protégeant ainsi les droits de chaque syndiqué.

32

33

34

35

In *Taff Vale Railway Co. v. Amalgamated Society of Railway Servants*, [1901] A.C. 426, the House of Lords held that an action in tort lay against a union for the actions of its agents. The reasoning of the court was that the statutory rights of trade unions (for example to be registered, hold property, and enter into contracts) granted to them by the *Trade Union Act, 1871* (U.K.), 34 & 35 Vict., c. 31, and the *Trade Union Act Amendment Act, 1876* (U.K.), 39 & 40 Vict., c. 22, brought with them corresponding obligations to the unions' members. As such, a trade union possessed the legal status to be sued in its registered name and could be held liable to the extent of the property of the union. The House of Lords was unanimous in its approval and adoption of the reasons of the trial judge, Farwell J., who, at p. 429, rationalized the legal personality of a trade union as follows:

Now, although a corporation and an individual or individuals may be the only entity known to the common law who can sue or be sued, it is competent to the Legislature to give to an association of individuals which is neither a corporation nor a partnership nor an individual a capacity for owning property and acting by agents, and such capacity in the absence of express enactment to the contrary involves the necessary correlative of liability to the extent of such property for the acts and defaults of such agents. It is beside the mark to say of such an association that it is unknown to the common law. The Legislature has legalised it, and it must be dealt with by the Courts according to the intention of the Legislature.

36

In *Bonsor v. Musicians' Union*, [1955] 3 All E.R. 518 (H.L.), an expelled union member brought an action against the union in breach of contract. Lords Morton, Porter and Keith agreed that the reasoning in *Taff Vale, supra*, was applicable, and held that a trade union had the status to be sued in a breach of contract action brought by a member against the union for expelling the member in contravention of the union's rules. At p. 524, Lord Morton characterized the relationship between the member and the union as follows:

When Mr. Bonsor applied to join the respondent union, and his application was accepted, a contract came into

Dans *Taff Vale Railway Co. c. Amalgamated Society of Railway Servants*, [1901] A.C. 426, la Chambre des lords a statué qu'une action en responsabilité délictuelle pouvait être intentée contre un syndicat pour des actes commis par ses mandataires. Le raisonnement de la cour était que les droits conférés aux syndicats (par exemple le droit d'être accrédité, celui de détenir des biens et celui de conclure des contrats) par la *Trade Union Act, 1871* (R.-U.), 34 & 35 Vict., ch. 31, et la *Trade Union Act Amendment Act, 1876* (R.-U.), 39 & 40 Vict., ch. 22, étaient aussi assortis d'obligations correspondantes envers les syndiqués. Ainsi, le syndicat possédait la capacité juridique d'être poursuivi sous sa raison sociale enregistrée et pouvait être tenu responsable jusqu'à concurrence de la valeur de ses biens. La Chambre des lords a, à l'unanimité, approuvé et adopté les motifs du juge première instance, le juge Farwell, qui, à la p. 429, avait expliqué la personnalité juridique du syndicat en ces termes :

[TRADUCTION] Maintenant, bien qu'une corporation et une personne ou des personnes soient les seules entités qui, en common law, peuvent ester en justice, le législateur peut donner à un groupe d'individus qui n'est ni une corporation ni une société ni une personne physique, le pouvoir de posséder des biens et d'agir par des mandataires, et un tel pouvoir, en l'absence d'un texte législatif contraire, implique nécessairement la responsabilité du groupe jusqu'à concurrence de ses biens pour les actes et les omissions de ses mandataires. Dire qu'une telle association n'existe pas en common law n'est pas pertinent. Le législateur l'a légalisée, et les cours doivent traiter de cette question selon l'intention du législateur.

Dans *Bonsor c. Musicians' Union*, [1955] 3 All E.R. 518 (H.L.), un syndiqué expulsé avait intenté une action contre le syndicat pour rupture de contrat. Les lords Morton, Porter et Keith ont convenu que le raisonnement dans *Taff Vale*, précité, était applicable et ont conclu que le syndicat pouvait être poursuivi par un syndiqué pour rupture de contrat du fait qu'il l'avait expulsé en contravention de ses règles. À la p. 524, lord Morton a qualifié ainsi la relation entre le syndiqué et le syndicat :

[TRADUCTION] Lorsque M. Bonsor a demandé à devenir membre du syndicat intimé et que sa demande a été

existence between Mr. Bonsor and the respondent union, whereby Mr. Bonsor agreed to abide by the rules of the respondent union, and the union impliedly agreed that Mr. Bonsor would not be excluded by the union or its officers otherwise than in accordance with the rules. . . . The respondent union broke this contract, by wrongfully expelling Mr. Bonsor and Mr. Bonsor sued the union as a legal entity. He did not sue either all the members of the union at the date of the writ other than himself, many of whom must have joined since the breach of contract, or all the members of the union including himself.

Although Lord Morton recognized that the facts in the *Taff Vale* case differed from the case before him in that the former involved a tort action which was not brought by a member of the union, he held that these were not “vital differences” (at p. 523) and employed similar reasoning in coming to the conclusion that the union had the status to contract with Mr. Bonsor, and could therefore be sued for breaching that contract.

In the seminal Canadian case of *Orchard, supra*, a union member sued members of the union’s executive board in tort for infringing his rights under the union constitution. In addressing the character of the rights and obligations relating to union membership, Rand J. (for the majority) looked to the *Taff Vale* and *Bonsor* decisions for the basis of his judgment; however he noted that those decisions were grounded in the fact that the English *Trade Union Acts* had granted significant rights to trade unions, and that there was no comparable legislation in Manitoba. Thus, with no basis upon which to follow these English decisions, Rand J. was unable to find that trade unions in Manitoba had legal status or personality.

In light of this statutory difference, Rand J. did not wholly adopt the reasoning of the House of Lords from *Bonsor, supra*, to the effect that there existed an enforceable contract between the union *per se* and each individual member. Instead he held at p. 445 that, although union membership was contractual in nature, the contract was between the members *inter se*:

acceptée, il s’est formé entre les deux parties un contrat, en vertu duquel M. Bonsor a accepté de se conformer aux règlements du syndicat et celui-ci a implicitement accepté que ni lui ni ses officiers n’expulseraient M. Bonsor, sauf en conformité des règlements. [. . .] L’intimé a violé ce contrat en expulsant M. Bonsor de façon injustifiée et ce dernier a poursuivi le syndicat en tant qu’entité juridique. À la date du bref, il n’a ni poursuivi tous les membres, lui excepté, dont plusieurs ont dû joindre le syndicat après la violation de contrat, ni tous les membres y compris lui-même.

Bien que lord Morton ait reconnu que les faits dans *Taff Vale* différaient de ceux de l’affaire dont il était saisi, en ce sens que l’action en responsabilité délictuelle n’avait pas, dans cet arrêt, été intentée par un syndiqué, il a conclu qu’il ne s’agissait pas là de [TRADUCTION] « différences essentielles » (p. 523) et s’est fondé sur un raisonnement similaire pour conclure que le syndicat avait la capacité de passer un contrat avec M. Bonsor et pouvait donc être poursuivi pour rupture de contrat.

Dans l’arrêt charnière *Orchard*, précité, un syndiqué avait intenté contre des membres du conseil de direction d’un syndicat une action en responsabilité délictuelle pour violation des droits que lui garantissaient les statuts du syndicat. Dans l’examen du caractère des droits et obligations rattachés à l’appartenance syndicale, le juge Rand (au nom de la majorité) a consulté les arrêts *Taff Vale* et *Bonsor* pour motiver son jugement; toutefois, il a précisé que ces arrêts reposaient sur le fait que les *Trade Union Acts* d’Angleterre avaient accordé d’importants droits aux syndicats et qu’il n’existait pas de loi comparable au Manitoba. Par conséquent, comme il n’avait aucune raison de suivre ces arrêts anglais, le juge Rand a été incapable de conclure que les syndicats du Manitoba possédaient un statut ou la personnalité juridiques.

Compte tenu de cette différence sur le plan de la législation, le juge Rand ne s’était pas entièrement rallié au raisonnement de la Chambre des lords dans *Bonsor*, précité, dans lequel elle avait reconnu l’existence d’un contrat exécutoire entre le syndicat et chacun de ses membres. Le juge Rand a plutôt conclu à la p. 445 que, même si l’adhésion syndicale était de nature contractuelle, le contrat avait été conclu entre les syndiqués :

37

38

There is no legislation in Manitoba similar to that of the *Trade Union Acts*, 1871-1876; and it was not argued that *The Labour Relations Act*, *supra*, had any wider effect than as already stated. Apart, then, from statute, that a union is held together by contractual bonds seems obvious; each member commits himself to a group on a foundation of specific terms governing individual and collective action, a commitment today almost obligatory, and made on both sides with the intent that the rules shall bind them in their relations to each other. That means that each is bound to all the others jointly. The terms allow for the change of those within that relation by withdrawal from or new entrance into membership. Underlying this is the assumption that the members are creating a body of which they are members and that it is as members only that they have accepted obligations: that the body as such is that to which the responsibilities for action taken as of the group are to be related.

By the contract, therefore, liabilities incurred in group action are group liabilities and it is this unexpressed assumption that warrants the conclusion of several of the Lords in *Taff Vale* and in *Bonsor* in limiting execution of the judgments in those cases recovered to the property of the union. That such a limitation can be effected contractually as between the parties is undoubted and its attribution to the agreement is simply making explicit what is implicit in their act of organization. The contractual rights of a member are, then, with all members except himself, otherwise it would be the group as one that contracts; and what ordinarily is complained of as a breach toward a member must, in the light of the rules and the agreement to be bound by a majority, be such as at the same time is a violation in respect of all the other members and not of one or more only. [Emphasis added.]

Although he characterized the contract slightly differently, the effect of Rand J.'s statement accords with the thrust of the *Bonsor* decision. The essence of both judgments is that the act of joining a union is contractual in nature. By becoming a member, the individual accepts responsibility as a member of the group; however, liability arising from the union's breach of the constitution is of a group nature and is therefore limited to the property of the union.

[TRANSLATION] Au Manitoba, il n'existe aucune loi semblable aux *Trade Union Acts*, 1871-1876; et l'on n'a pas avancé que *The Labour Relations Act*, précitée, avait un effet plus large que ce qui a été mentionné. Indépendamment de la loi, il est évident qu'un syndicat est uni par des liens contractuels; chaque syndiqué s'engage envers un groupe à des conditions précises régissant les activités individuelles et collectives, engagement qui, de nos jours, est presque obligatoire et que les parties prennent dans l'intention que ces règles les lient dans leurs relations. Ce qui signifie que chaque personne est liée envers les autres conjointement. Aux termes des conditions d'engagement, des changements peuvent être apportés à la composition du groupe de personnes à l'intérieur de cette relation, que ce soit par retrait ou adhésion de membres. Cet énoncé repose sur l'hypothèse que les syndiqués créent un organisme dont ils sont membres et que c'est à ce titre seulement qu'ils ont accepté des obligations : c'est à l'organisme qu'il faut rattacher les responsabilités relativement à des mesures prises en tant que groupe.

Par conséquent, aux termes du contrat, les engagements liés à une activité collective sont des engagements collectifs et c'est cette hypothèse implicite qui justifie la conclusion de plusieurs des lords dans *Taff Vale* et *Bonsor* suivant laquelle l'exécution des jugements ayant donné lieu à une indemnisation se fera seulement sur les biens du syndicat. Certes, une telle restriction peut être prévue contractuellement par les parties, et son insertion dans la convention ne fait que rendre explicite ce qui est implicite dans les statuts constitutifs. Un syndiqué partage des droits contractuels avec tous les autres membres; sinon ce serait le groupe en tant que groupe qui conclurait le contrat. De plus, ce qui est habituellement reproché comme violation à l'égard d'un syndiqué doit, compte tenu des règles et de l'entente devant être ratifiés par la majorité, être tel qu'il constitue en même temps une violation à l'égard de tous les autres syndiqués et non seulement à l'égard d'une seule ou de quelques personnes. [Soulignement ajouté.]

Bien qu'il ait qualifié le contrat d'une façon légèrement différente, le juge Rand souscrit pour l'essentiel à l'arrêt *Bonsor*. Ces deux arrêts établissent essentiellement que l'acte d'adhérer à un syndicat est de nature contractuelle. En devenant membre d'un syndicat, la personne accepte une responsabilité en tant que membre du groupe; cependant, la responsabilité découlant de la violation des statuts par le syndicat est une responsabilité de groupe qui se limite à la valeur des biens du syndicat.

Since the *Orchard* decision, legislatures have granted statutory rights to trade unions similar to those acknowledged by the House of Lords in *Taff Vale*, *supra*. Recognizing these statutory developments, this Court has come to hold the view that a trade union is a legal entity that can be sued in its own name. In *International Brotherhood of Teamsters v. Therien*, [1960] S.C.R. 265, at pp. 277-78, the Court held through the judgment of Locke J. that:

The granting of these [statutory] rights, powers and immunities to these unincorporated associations or bodies is quite inconsistent with the idea that it was not intended that they should be constituted legal entities exercising these powers and enjoying these immunities as such. . . .

In my opinion, the appellant is a legal entity which may be made liable in name for damages either for breach of a provision of the *Labour Relations Act* or under the common law. [Emphasis added.]

Although *Therien* is arguably restricted in its application owing to the fact that the Court relied on specific provisions of the British Columbia *Labour Relations Act*, S.B.C. 1954, c. 17, and *Trade-unions Act*, R.S.B.C. 1948, c. 342, in *International Longshoremen's Association, Local 273 v. Maritime Employers' Association*, [1979] 1 S.C.R. 120, at pp. 135-37, Estey J. speaking for the Court made a more general statement with respect to the legal status of trade unions:

Federal and provincial labour relations statutes alike have been interpreted by the courts in the same general way as Farwell J. interpreted the United Kingdom legislation in the *Taff Vale* case, *supra*, and over the years the concept has crystallized in our law whereby trade unions and employer organizations are deemed to have been constituted by the Legislature as legal entities for the purpose of discharging their function and performing their role in the field of labour relations. . . .

. . . The [Canada Labour] Code introduced by Parliament in 1972 . . . establishes in modern form an elaborate and comprehensive pattern of labour relations in all its aspects within the federal jurisdiction. The

Depuis *Orchard*, les législatures ont accordé aux syndicats des droits prévus par la loi semblables à ceux reconnus par la Chambre des lords dans *Taff Vale*, précité. Reconnaisant cette évolution législative, la Cour en est venue à conclure que le syndicat est une entité juridique qui peut être poursuivie en son propre nom. Dans *International Brotherhood of Teamsters c. Therien*, [1960] R.C.S. 265, p. 277-278, la Cour, sous la plume du juge Locke, conclut :

[TRADUCTION] L'octroi de droits, pouvoirs et immunités [prévus par la loi] à ces associations ou organismes non constitués est tout à fait incompatible avec l'idée qu'on n'avait pas l'intention d'en faire des entités juridiques exerçant ces pouvoirs et jouissant de ces immunités. . . .

À mon avis, l'appelant est une entité juridique qui peut être passible, en son propre nom, de dommages-intérêts, soit pour violation d'une disposition de la *Labour Relations Act*, soit en vertu de la common law. [Je souligne.]

Bien qu'il soit possible de prétendre que l'arrêt *Therien* a une application restreinte puisque la Cour se fondait alors sur des dispositions précises de la *Labour Relations Act*, S.B.C. 1954, ch. 17, et de la *Trade-unions Act*, R.S.B.C. 1948, ch. 342, le juge Estey, au nom de la Cour, dans *Association internationale des débardeurs, section locale 273 c. Association des employeurs maritimes*, [1979] 1 R.C.S. 120, p. 135-137, a formulé un énoncé plus général concernant le statut juridique des syndicats :

Les tribunaux ont généralement interprété les lois fédérales et provinciales sur les relations de travail de la même façon que le juge Farwell a vu la législation du Royaume-Uni dans l'arrêt *Taff Vale*, précité. Avec les années, notre droit a admis le concept selon lequel le législateur est censé avoir considéré les syndicats et les associations patronales comme des entités juridiques dans l'exercice de leurs fonctions respectives dans le domaine des relations de travail. . . .

. . . [L]e Code [canadien du travail] adopté par le Parlement en 1972 fournit un cadre moderne et global aux relations de travail dans ses aspects qui relèvent de la compétence fédérale. Seuls des groupes constituant des

exercise of the rights and the performance of the obligations arising under that statute can only be undertaken efficiently and conveniently by those groups acting as legal entities. The reasoning in the *Taff Vale* decision, *supra*, and the subsequent cases in this country apply with equal force and effect in the case of the Code. It is not necessary to decide as has been done in some of the judgments cited above whether any action might be maintained in the courts by or against these entities in respect of conduct outside the discharge of their obligations or the exercise of their rights under the Code. It would take the clearest possible language in my view on the part of Parliament when enacting the Code to show that Parliament did not wish to establish the bargaining agent and the employer as legal entities for the purpose of employer relations regardless of the status of each under pre-existing statute law or the common law generally. In the result, the Association is a legal entity fully capable of bringing these proceedings; and the three Locals are likewise each legal entities fully capable at law of being added as a party defendant. [Emphasis added.]

41

I note that neither *Therien* nor *International Longshoremen's Association* involved a breach of contract action. *Therien* considered union status in relation to actions brought against the union by a third party in tort and for breach of the British Columbia *Labour Relations Act*, and *International Longshoremen's Association* involved an injunction application brought against the union. However, in *Hornak v. Paterson* (1966), 58 D.L.R. (2d) 175, McFarlane J.A. of the British Columbia Court of Appeal held, at p. 181, that the reasoning in *Therien* was equally applicable to a breach of contract claim by a union member against the union:

Respondents' counsel sought to distinguish the *Therien* case on the ground that it involved an action for damages in tort. In my view this is not a valid distinction. I think when Locke, J., referred to damages under the common law he meant to include damages for breach of contract such as the contract of union membership here invoked, as well as damages for tort. Locke, J., referred to the rights, powers and immunities conferred upon trade unions by the *Labour Relations Act* of this Province, now R.S.B.C. 1960, c. 205, as amended by 1961 (B.C.), c. 31, which defines a trade union as an organization that has as one of its purposes the regulation in the Province of the relations between employers and employees through collective bargaining. The right to bargain collectively and to enter into agreements for that purpose involves

entités juridiques peuvent efficacement exercer les droits et remplir les obligations découlant de cette loi. Le raisonnement qui a prévalu dans l'arrêt *Taff Vale*, précité, et les arrêts canadiens ultérieurs, s'applique de façon aussi persuasive dans le cas du Code. Il n'est pas nécessaire de décider, comme quelques arrêts précités l'ont fait, si les tribunaux peuvent entendre une action intentée par ces entités juridiques, ou contre elles, en dehors de ce qui concerne l'exécution de leurs obligations et l'exercice de leurs droits en vertu du Code. À mon avis, s'il ne souhaitait pas que l'agent négociateur et l'employeur soient considérés comme des entités juridiques aux fins des relations de travail, quel que puisse avoir été leur statut juridique aux termes des lois alors existantes ou de la common law, le Parlement l'aurait dit expressément dans le Code. En conséquence, l'Association est une entité juridique parfaitement habile à intenter ces procédures; les trois sections locales sont également des entités juridiques parfaitement habiles en droit à y être jointes comme parties défenderesses. [Je souligne.]

Je remarque qu'il n'est question d'action pour rupture de contrat ni dans *Therien* ni dans *Association internationale des débardeurs*. Dans *Therien*, la Cour a examiné le statut d'un syndicat par rapport aux actions intentées contre lui par une tierce partie en responsabilité délictuelle et pour contravention à la *Labour Relations Act* de la Colombie-Britannique; dans *Association internationale des débardeurs*, il s'agissait d'une demande d'injonction contre le syndicat. Cependant, dans *Hornak c. Paterson* (1966), 58 D.L.R. (2d) 175, le juge McFarlane, de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique, a conclu, à la p. 181, que le raisonnement suivi dans *Therien* s'appliquait également à une action pour rupture de contrat intentée par un syndiqué contre le syndicat :

[TRADUCTION] L'avocat des intimés a cherché à distinguer l'arrêt *Therien* au motif que celui-ci visait une action en dommages-intérêts fondée sur la responsabilité délictuelle. À mon avis, cette distinction n'est pas valide. Selon moi, lorsqu'il a parlé des dommages-intérêts en vertu de la common law, le juge Locke voulait englober des dommages-intérêts pour rupture de contrat, comme le contrat d'adhésion syndicale visé en l'espèce, de même que des dommages-intérêts fondés sur la responsabilité délictuelle. Le juge Locke parle des droits, pouvoirs et immunités conférés aux syndicats par la *Labour Relations Act* de cette province, maintenant R.S.B.C. 1960, ch. 205, modifiée par 1961 (B.C.), ch. 31, qui définit le syndicat comme une organisation dont l'un des objets est la réglementation dans la province des relations

necessarily the creation of contractual obligations as between the union and the employees for whom the Legislature has empowered it to act when certified as the statute provides. Locke, J., said also at p. 11:

In the absence of anything to show a contrary intention . . . the Legislature must be taken to have intended that the creature of the statute shall have the same duties and that its funds shall be subject to the same liabilities as the general law would impose on a private individual doing the same thing. *Qui sentit commodum sentire debet et onus*.

. . . For these reasons I am of the opinion that Local 97 may be made liable in name for damages for breach of its contract of membership with the appellant.

In addition to the judicial recognition of the legal status of trade unions, labour relations legislation in this country has expressly acknowledged the legal status of trade unions to varying degrees. For example, ss. 103(1) and 103(2) of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2, provide that:

103. (1) A prosecution for an offence under this Part may be brought against and in the name of an employers' organization, a trade union or a council of trade unions.

(2) For the purpose of a prosecution under subsection (1),

(a) an employers' organization, trade union or council of trade unions shall be deemed to be a person;

Similarly, ss. 107(1) and 108 of the Ontario *Labour Relations Act, 1995*, S.O. 1995, c. 1, Sched. A, allow for prosecutions for offences under that Act and proceedings to enforce the decisions of arbitrators or the Ontario Labour Relations Board to be brought against the union in its own name.

Section 154 of the British Columbia *Labour Relations Code*, R.S.B.C. 1996, c. 244, has a broader recognition of legal status:

154 Every trade union and every employers' organization is a legal entity for the purposes of this Code.

patronales-syndicales dans le cadre de la négociation collective. Le droit de négocier collectivement et de conclure des ententes à cette fin emporte nécessairement la création d'obligations contractuelles entre les employés et le syndicat à qui le législateur a conféré le pouvoir d'agir lorsqu'il est accrédité comme le prévoit la loi. Le juge Locke affirme aussi à la p. 11 :

En l'absence de tout élément indiquant une intention contraire, [. . .] on doit comprendre que le législateur a voulu que l'entité créée par la loi ait les mêmes devoirs et que ses fonds soient assujettis aux mêmes obligations que ceux qu'impose le droit général aux individus agissant de la même façon. Celui qui jouit de l'avantage doit aussi subir la charge.

. . . Pour ces motifs, je suis d'avis que la section locale 97 peut être passible en son propre nom de dommages-intérêts pour rupture de son contrat d'adhésion syndicale avec l'appelant.

En plus d'être accepté par les tribunaux, le statut juridique des syndicats est explicitement reconnu, à divers degrés, dans la législation canadienne sur les relations du travail. Par exemple, les par. 103(1) et (2) du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2, prévoient :

103. (1) Les poursuites visant une infraction à la présente partie peuvent être intentées contre une organisation patronale, un syndicat ou un regroupement de syndicats et en leur nom.

(2) Dans le cadre des poursuites prévues par le paragraphe (1) :

a) les organisations patronales, les syndicats ou les regroupements de syndicats sont réputés être des personnes;

De même, le paragraphe 107(1) et l'art. 108 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, ch. 1, ann. A, prévoient des poursuites pour infraction à cette loi et disposent que des instances visant à faire exécuter les décisions des arbitres ou de la Commission des relations de travail de l'Ontario peuvent être introduites contre le syndicat en son nom.

L'article 154 du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique, R.S.B.C. 1996, ch. 244, prévoit une large reconnaissance du statut juridique :

[TRADUCTION]

154 Tout syndicat et toute association patronale sont des entités juridiques pour l'application du Code.

Substantially similar provisions can be found in Alberta, Saskatchewan, Manitoba, New Brunswick, Nova Scotia, Prince Edward Island, and Newfoundland labour legislation: see *Alta. Labour Relations Code*, R.S.A. 2000, c. L-1, s. 25(1); *Sask. Trade Union Act*, R.S.S. 1978, c. T-17, s. 29; *Man. Labour Relations Act*, R.S.M. 1987, c. L10, ss. 146(1) and 150(3); *N.B. Industrial Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. I-4, s. 114(2); *N.S. Trade Union Act*, R.S.N.S. 1989, c. 475, s. 79(1); *P.E.I. Labour Act*, R.S.P.E.I. 1988, c. L-1, s. 44(1); *Nfld. Labour Relations Act*, R.S.N. 1990, c. L-1, s. 141(1).

Des dispositions sensiblement similaires existent dans la législation ouvrière en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve; voir : *Labour Relations Code* de l'Alb., R.S.A. 2000, ch. L-1, par. 25(1); *Trade Union Act* de la Sask., R.S.S. 1978, ch. T-17, art. 29; *Loi sur les relations du travail* du Man., L.R.M. 1987, ch. L10, par. 146(1) et 150(3); *Loi sur les relations industrielles* du N.-B., L.R.N.-B. 1973, ch. I-4, par. 114(2); *Trade Union Act* de la N.-É., R.S.N.S. 1989, ch. 475, par. 79(1); *Labour Act* de l'Î.-P.-É., R.S.P.E.I. 1988, ch. L-1, par. 44(1); *Labour Relations Act* de T.-N., R.S.N. 1990, ch. L-1, par. 141(1).

44 Under Quebec legislation, a union of fifteen or more members can incorporate under s. 1 of the *Professional Syndicates Act*, R.S.Q., c. S-40, and s. 9 of that Act grants extensive powers to such associations, including the right to appear before the courts and enter into contracts. As well, by art. 60 of the *Code of Civil Procedure* of Quebec, R.S.Q., c. C-25, an unincorporated union may be a party to legal proceedings in its own name provided that, where the association is bringing the action, it deposits with the court a certificate of the labour commissioner-general attesting that it is an association of employees within the meaning of the Quebec *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27. Other aspects of legal personality are granted to unincorporated associations by the section on Associations of the *Civil Code of Québec*: see S.Q. 1991, c. 64, arts. 2267 to 2279.

Selon la législation québécoise, un syndicat regroupant quinze personnes ou plus peut se constituer en personne morale en vertu de l'article premier de la *Loi sur les syndicats professionnels*, L.R.Q., ch. S-40, et l'art. 9 de cette loi accorde de vastes pouvoirs à de telles associations, notamment le droit de comparaître devant les tribunaux et celui de passer des contrats. Par ailleurs, en vertu de l'art. 60 du *Code de procédure civile* du Québec, L.R.Q., ch. C-25, un syndicat non constitué en personne morale peut être partie à une instance en son nom, à condition, dans le cas où c'est l'association qui agit en justice, de déposer auprès du tribunal un certificat du commissaire général du travail attestant qu'elle constitue une association de salariés au sens du *Code du travail* du Québec, L.R.Q., ch. C-27. D'autres aspects de la personnalité juridique sont conférés aux associations non constituées en personne morale par la section sur les associations du *Code civil du Québec* : voir L.Q. 1991, ch. 64, art. 2267 à 2279.

45 As can be seen, there have been numerous statutory developments aimed at enhancing the legal status of trade unions. In addition to these specific provisions, I agree with the view expressed by Estey J. in *International Longshoremen's Association*, *supra*, at p. 137 that, regardless of the status of trade unions under statutory law, "[i]t would take the clearest possible language" to show that legislatures did not wish to establish the bargaining agent as a legal entity for labour relations purposes.

Comme on peut le constater, il y a eu adoption de nombreux textes législatifs visant à améliorer le statut juridique des syndicats. Outre les dispositions que je viens de mentionner, je souscris à l'opinion du juge Estey dans *Association internationale des débardeurs*, précité, p. 137, qui affirme que, quel que soit le statut des syndicats en vertu des lois, il faut que ce soit « dit expressément » que le législateur ne souhaitait pas que l'agent négociateur soit considéré comme une entité juridique dans le cadre des relations du travail.

B. *The Union Contract and Union Status in the Modern Context*

As the above cases and statutory provisions suggest, the world of labour relations in Canada has evolved considerably since the decision of this Court in *Orchard, supra*. We now have a sophisticated statutory regime under which trade unions are recognized as entities with significant rights and obligations. As part of this gradual evolution the view has emerged that, by conferring these rights and obligations on trade unions, legislatures have intended, absent express legislative provisions to the contrary, to bestow on these entities the legal status to sue and be sued in their own name. As such, unions are legal entities at least for the purpose of discharging their function and performing their role in the field of labour relations. It follows from this that, in such a proceeding, a union may be held liable to the extent of its own assets.

Viewed in this modern context, the proposition that a trade union does not have the legal status to enter into contracts with its members is implausible. The impediments that prevented Rand J. in *Orchard, supra*, from holding that by joining a union, the member contracts directly with the union as a legal entity, have been overcome. In order for trade unions to fulfill their labour relations functions, it is essential for unions to control and regulate their internal affairs. Since the regulation of union membership is a fundamental part of the role of trade unions, it is only logical that it should fall within the sphere of activities for which unions have legal status. It follows that unions must have sufficient legal personality to enter into contracts of membership, and that this is an aspect of union affairs for which legislatures have impliedly conferred legal status on unions. In addition, I agree with Lord Morton's statement in *Bonsor, supra*, that there are no "vital differences" between an action in tort and an action in breach of contract brought by a member against the union, and to draw a line between the legal status to be sued in tort and the legal status to

B. *La convention et le statut des syndicats dans le contexte moderne*

Comme le donnent à penser la jurisprudence et les textes législatifs que j'ai mentionnés, le monde des relations du travail au Canada a beaucoup évolué depuis l'arrêt *Orchard*, précité. Nous avons maintenant un régime législatif très élaboré en vertu duquel les syndicats sont reconnus comme des entités ayant d'importants droits et obligations. Au cours de cette évolution progressive, il s'est dégagé le point de vue selon lequel les législatures, en attribuant ces droits et obligations aux syndicats, entendaient, en l'absence de dispositions législatives explicites à l'effet contraire, conférer à ces entités la capacité juridique d'ester en justice en leur propre nom. Ainsi, les syndicats sont des entités juridiques, du moins pour l'exécution de leurs fonctions et l'exercice de leur rôle dans le domaine des relations du travail. De ce fait, ils peuvent être tenus responsables jusqu'à concurrence de la valeur de leurs biens.

Dans ce contexte moderne, la thèse selon laquelle le syndicat ne possède pas la capacité juridique de conclure des contrats avec ses membres n'est pas plausible. On a surmonté les obstacles qui, dans *Orchard*, précité, avaient empêché le juge Rand de statuer que le syndiqué, en adhérant à un syndicat, conclut directement un contrat avec celui-ci en tant qu'entité juridique. Pour que les syndicats s'acquittent de leurs fonctions en matière de relations du travail, il est essentiel qu'ils contrôlent et réglementent leurs affaires internes. La réglementation de l'adhésion syndicale constituant un aspect fondamental de leur rôle, il n'est que logique qu'elle s'inscrive dans la sphère des activités pour lesquelles le syndicat jouit d'une capacité juridique. Il s'ensuit qu'ils doivent posséder une personnalité juridique suffisante pour conclure des contrats d'adhésion et qu'il s'agit là d'un aspect des affaires syndicales pour lesquelles les législatures leur ont implicitement conféré une capacité juridique. En outre, à l'instar de lord Morton dans *Bonsor*, précité, je conviens qu'il n'existe pas de [TRADUCTION] « différences essentielles » entre une action en responsabilité délictuelle et une action pour rupture de contrat intentée

46

47

enter into contracts with its members is arbitrary and illogical.

48

In light of the above, the time has come to recognize formally that when a member joins a union, a relationship in the nature of a contract arises between the member and the trade union as a legal entity. By the act of membership, both the union and the member agree to be bound by the terms of the union constitution, and an action may be brought by a member against the union for its breach; however, since the union itself is the contracting party, the liability of the union is limited to the assets of the union and cannot extend to its members personally. I say that this relationship is in the nature of a contract because it is unlike a typical commercial contract. Although the relationship includes at least some of the indicia of a common law contract (for example offer and acceptance), the terms of the contractual relationship between the union and the member will be greatly determined by the statutory regime affecting unions generally as well as the labour law principles that courts have fashioned over the years. With this in mind, for ease of reference I will refer to the membership agreement between the individual member and the union as a contract.

49

Having said that there exists an enforceable contract between union members and the union, I believe it is worth elaborating on several factors which make this contract unique. First, it is essentially an adhesion contract as, practically speaking, the applicant has no bargaining power with the union. Moreover, in many situations, union membership is a prerequisite to employment, leaving the individual with little choice but to accept the contract and its terms. Finally, it must be borne in mind that a statutory labour relations scheme is superimposed over the contract between the member and the union, and can create legal obligations. Consequently, the contract must be viewed in this overall statutory context. For example, the statutory right of members to be represented by the union of their choice implies

par un syndiqué contre son syndicat; il serait donc arbitraire et illogique d'établir une distinction entre le statut juridique requis pour être poursuivi en responsabilité délictuelle et celui dont le syndicat doit jouir pour conclure des contrats avec ses membres.

Compte tenu de ce qui précède, il est temps de reconnaître formellement que l'adhésion syndicale donne naissance à une relation de la nature d'un contrat entre le syndiqué et le syndicat à titre d'entité juridique. Au moment de l'adhésion, le syndicat et le syndiqué conviennent tous deux d'être liés par les modalités des statuts du syndicat, et, lorsqu'il y est contrevenu, le syndiqué peut intenter une action contre le syndicat; cependant, puisque le syndicat lui-même est la partie contractante, la responsabilité qu'il encourt se limite à la valeur de ses biens et ne peut s'étendre aux membres en leur qualité personnelle. Je précise que cette relation est de la nature d'un contrat parce qu'elle n'est pas comme un contrat commercial typique. Bien que la relation comporte au moins certains indices d'un contrat de common law (par ex. l'offre et l'acceptation), les conditions de la relation contractuelle entre le syndicat et le syndiqué seront en grande partie déterminées par le régime législatif applicable à l'ensemble des syndicats ainsi que par les principes du droit du travail que les tribunaux ont formulés au fil des ans. Dans cette perspective, par souci de commodité, je parlerai de l'entente d'adhésion entre le syndiqué et le syndicat comme d'un contrat.

Après avoir affirmé qu'il existe un contrat exécutoire entre les syndiqués et le syndicat, j'estime qu'il vaut la peine d'examiner plusieurs des facteurs qui donnent à ce contrat un caractère unique. Premièrement, il constitue essentiellement un contrat d'adhésion puisque le requérant n'a en pratique aucun pouvoir de négociation avec le syndicat. Par ailleurs, dans de nombreux cas, l'adhésion syndicale est une condition préalable à l'emploi, la personne n'ayant pas d'autre choix que d'accepter le contrat et ses conditions. Enfin, il ne faut pas oublier qu'un régime législatif en matière de relations du travail vient se superposer au contrat entre syndiqué et syndicat et qu'il peut créer des obligations juridiques. Par conséquent, il faut examiner le contrat dans ce contexte législatif global. Par exemple, le droit que

that the contract only exists as long as the members maintain that union as their bargaining agent, and no penalty could be imposed by the contract against members for exercising this statutory right. As it is not necessary to interpret the terms of the membership contract or determine its scope on the facts of this case, I decline from elaborating further on these matters. I simply note that the unique character and context of this contract, as well as the nature of the questions in issue, will necessarily inform its construction in any given situation.

In my view, the above characterization not only fulfills the practical purpose of providing a basis from which the terms of the union constitution may be enforced, but it also serves as an accurate and realistic description of the nature of union membership. The individual applies for membership with the union. It is the union, represented by its agents, that accepts the individual as a member, and this individual agrees to follow the rules of the union. Aside from the fact that the relationship between the union and its members fits naturally into the contractual model, in today's labour relations context, the public has come to view unions as associations with the responsibility to discharge their obligations to members; it would be inconsistent with this view to deny unions the right to enter into legally enforceable contracts with these members.

I emphasize that the above recognition of the legal status of trade unions does not automatically extend to other unincorporated associations. The unique status of trade unions is a consequence of the complex labour relations regime governing their existence and operations. By statute, labour unions have been endowed with significant powers and corresponding duties. They are granted the monopoly power to act as the exclusive bargaining agent for a group of employees, and they have a corresponding duty to bargain fairly on their behalf. As well, union membership is often a prerequisite to employment, forcing members to join the union based on its prescribed terms. By acceding to union

la loi confère au syndiqué d'être représenté par le syndicat de son choix laisse entendre que le contrat existe seulement dans la mesure où le syndiqué conserve ce syndicat comme agent négociateur, et aucune peine ne pourrait lui être imposée s'il exerce ce droit. Comme il n'est pas nécessaire d'interpréter les conditions du contrat d'adhésion ou de déterminer son application aux faits en l'espèce, je refuse de m'étendre davantage sur ces questions. Je tiens tout simplement à ajouter que le caractère et le contexte uniques de ce contrat, conjugués à la nature des questions en litige, guideront nécessairement l'interprétation qu'on y donnera dans une situation donnée.

À mon avis, la qualification qui précède permet non seulement d'assurer, en pratique, un fondement à partir duquel peuvent être exécutées les modalités des statuts du syndicat, mais aussi de décrire de façon précise et réaliste la nature de l'adhésion syndicale. La personne présente une demande d'adhésion au syndicat. C'est le syndicat, représenté par ses mandataires, qui accepte la personne comme syndiqué, et cette personne consent à respecter les règles du syndicat. À part le fait que la relation entre syndicat et syndiqués cadre bien avec le modèle contractuel, dans le contexte moderne des relations du travail, le public en est venu à considérer les syndicats comme des associations tenues de s'acquitter de leurs obligations envers leurs membres; il serait incompatible avec ce point de vue de refuser aux syndicats le droit de conclure avec leurs membres des contrats exécutoires sur le plan juridique.

Je tiens à souligner que la reconnaissance du statut juridique des syndicats dont il est question ci-dessus ne s'étend pas automatiquement à d'autres associations non constituées en personne morale. Le statut unique des syndicats résulte du régime complexe des relations du travail régissant leur existence et leur fonctionnement. La loi confère aux syndicats des pouvoirs importants ainsi que des obligations correspondantes. En effet, les syndicats possèdent le pouvoir monopolistique d'agir à titre d'agent négociateur exclusif d'un groupe d'employés et ont l'obligation correspondante de négocier de façon équitable en leur nom. De plus, l'adhésion syndicale est souvent une

50

51

membership, the individual agrees to be bound by the union constitution, the terms of which will almost inevitably include internal disciplinary provisions in the event of a breach by the member. In light of the significant powers and duties of the union *vis-à-vis* its members, and in particular its ability to enforce the terms of the membership agreement internally, it is only logical to hold that the legislature has intended unions to have the status at common law to sue and be sued in matters relating to their labour relations functions and operations.

C. *Existence of a Contract Inter Se Between Union Members*

52 Given the recognition of the special form of contractual relationship which exists between a trade union and each of its members, the question remains whether there is any basis for maintaining the proposition that there exists a web of contracts between each of the union members *inter se*, and, if so, whether this relationship can form the basis for a breach of contract claim against union members.

53 As discussed above, the idea that union members were joined to each other through a web of contracts arose as a legal fiction designed by courts as a way to exert jurisdiction over the internal affairs of a trade union. It allowed courts to circumvent the lack of legal status of unions and hold unions liable through the medium of their membership. By characterizing the liability as that of the group, the execution of the judgment was limited to the assets of the union.

54 With the acknowledgment of the legal status of unions relating to the fulfilment of their labour relations role, I agree with the view that the legal fiction of a web of contracts between members is no longer necessary. A member wishing to sue his or her union for breach of the constitution is not impeded by a lack of legal status. Since the underlying problem which led to the establishment of the fiction has been resolved, in the absence of some compelling

condition préalable à l'emploi, ce qui oblige les travailleurs à adhérer au syndicat aux conditions fixées par ce dernier. Par son adhésion, le syndiqué consent à être lié par les statuts du syndicat, dont les dispositions comporteront presque inévitablement des mesures disciplinaires internes en cas de violation. Compte tenu des importants pouvoirs et obligations du syndicat *vis-à-vis* de ses membres, tout particulièrement son pouvoir de faire exécuter les conditions de l'entente d'adhésion par des mesures internes, il n'est que logique de conclure que le législateur voulait que les syndicats possèdent en common law la capacité d'ester en justice dans des affaires touchant leurs fonctions et activités dans le domaine des relations du travail.

C. *Existence d'un contrat entre les syndiqués*

Vu la reconnaissance de l'existence d'un type spécial de relation contractuelle entre un syndicat et chacun des syndiqués, il reste à déterminer si la thèse de la série de contrats entre chacun des syndiqués est fondée et, dans l'affirmative, si cette relation peut justifier une action pour rupture de contrat intentée contre des syndiqués.

Comme je l'ai déjà mentionné, l'idée voulant que les syndiqués soient liés entre eux par une série de contrats découle d'une fiction juridique que les tribunaux ont conçue pour avoir compétence sur les affaires internes du syndicat. Les tribunaux pouvaient ainsi contourner l'absence de statut juridique d'un syndicat et le tenir responsable par l'intermédiaire de ses syndiqués. Comme la responsabilité était qualifiée de responsabilité collective, le jugement rendu ne pouvait être exécuté que sur les biens du syndicat.

En reconnaissant que les syndicats possèdent un statut juridique lorsqu'ils exercent leur rôle dans le domaine des relations du travail, je souscris au point de vue qu'il n'est plus nécessaire de maintenir la fiction juridique de la série de contrats entre syndiqués. L'absence de statut juridique ne constitue pas un obstacle pour un membre désireux d'intenter contre son syndicat une poursuite pour violation des statuts. Puisque le problème sous-jacent qui a abouti

reason to maintain it, the idea that union members are contractually connected to each other should likewise be abandoned.

As an initial matter, I would find it difficult, if not impossible, to conclude that the traditional indicia of a contract exist between the members of a union. For example, it stretches the imagination to suppose that each and every member of a union makes an offer of membership to an individual who then accepts these various offers, or vice versa, or that there takes place some mutual exchange of consideration between and among perhaps thousands of members. This is in contrast with the ease with which the relationship between the member and the union fits into the contractual model. In my view, it is simply unrealistic to posit that such a web of contracts exists between union members. Moreover, I agree with the courts below that it is not within the reasonable expectations of union members that they could be held personally liable to other members for breaching the union constitution. As well, the union constitution does not generally set out obligations which exist between individuals. It is mainly concerned with the obligations of the individual to the union (e.g. to pay dues, to participate in job action, etc.) as well as laying out how the union will be governed and conduct its affairs.

The respondents argue that the concept of a contractual relationship between the members should be maintained and enforced in this case in order to fill a gap that would otherwise exist in the labour relations scheme. In my view, there is no gap in this case that needs to be filled; if the appellants were in fact wronged, there are remedies that were and are available to them that appear to be fair and reasonable.

First, although the Air Canada pilots subsequently left CALPA, at the time the alleged wrongs were committed, they were still members of CALPA and internal remedies were available to the Air Ontario pilots. For example, Article II, s. 7 of the constitution allowed the Board or any MEC to bring a charge against any member for, among other misdemeanours, a willful violation of the constitution.

à la création de cette fiction a été résolu, il faudrait également abandonner l'idée que les syndiqués sont liés entre eux par contrat, à moins que des motifs impérieux n'en justifient le maintien.

Au départ, je trouverais difficile, voire impossible, de conclure que l'on retrouve entre les membres d'un syndicat les indices traditionnels de l'existence d'un contrat. Par exemple, il serait fantaisiste de supposer que chacun des syndiqués fait une offre d'adhésion à une personne, qui peut alors accepter ou refuser, ou qu'il se produit un échange de contreparties entre des milliers de syndiqués, alors que la relation entre syndiqué et syndicat cadre si bien avec le modèle contractuel. À mon avis, il est tout simplement irréaliste d'avancer l'existence d'une telle série de contrats; de plus, je conviens avec les tribunaux d'instance inférieure que les syndiqués ne peuvent raisonnablement s'attendre à être tenus personnellement responsables envers d'autres syndiqués lorsqu'ils contreviennent aux statuts du syndicat. Par ailleurs, les statuts d'un syndicat ne prévoient généralement pas les obligations qui existent entre syndiqués. Ils portent principalement sur les obligations du syndiqué envers le syndicat (par exemple, le versement des cotisations, la participation aux moyens de pression au travail) et établissent la façon dont le syndicat sera administré et conduira ses affaires.

Les intimés soutiennent qu'il y a lieu en l'espèce de maintenir et d'appliquer le concept d'une relation contractuelle entre les syndiqués pour remplir le vide dans le régime des relations du travail. À mon avis, il n'y a aucun vide à remplir en l'espèce, car si les appelants ont effectivement été lésés, ils peuvent toujours recourir à des mesures de redressement qui semblent justes et raisonnables.

Premièrement, bien que les pilotes d'Air Canada aient ultérieurement quitté l'ACPL, ils étaient encore, à l'époque des présumées atteintes, membres de l'ACPL et il existait des mesures de redressement internes dont pouvaient se prévaloir les pilotes d'Air Ontario. Par exemple, la section 7 de l'article II des statuts permet au conseil ou à un CEP de déposer une accusation contre un syndiqué pour

55

56

57

As well, by Article VI, s. 1(b), the Board had the power to intervene in the affairs of an MEC if the Board was of the opinion that the MEC was contravening the constitution or policies of the union.

58

In addition to these internal procedures, if the appellants were of the opinion that CALPA was not adequately addressing the alleged misdemeanours by the Air Canada MEC, the appellants may have been able to bring a complaint before the CLRB against CALPA for failing in its duty under s. 37 of the *Canada Labour Code*, to fairly represent the appellants in the bargaining of seniority rights. Although the appellants and respondents disagreed on whether the duty of fair representation was broad enough to encompass this situation, the essential point here is that the appellants failed to pursue any of these internal or CLRB procedures. In this connection, the appellants conceded at trial that there were internal remedies available to them which they elected not to pursue (para. 92). In addition, aside from the availability of internal procedures and CLRB proceedings, it is well established that tort claims may lie between union members, and in this case, the tort actions have been allowed to proceed.

59

However, apart from the fact that there were and are remedies available to the appellants in these particular circumstances, on a more general level, it seems problematic for a court to fill legislative gaps in the labour relations scheme by contorting what is essentially a contractual metaphor into a basis for a breach of contract action. Absent an independent basis for recognizing a breach of contract action between members, the mere argument that there exists a legislative gap is insufficient justification for transforming this contractual metaphor, initially created to provide a foundation for finding group liability, into a concrete basis which allows for personal liability to exist between union members.

des infractions mineures, telles la violation délibérée des statuts. De plus, aux termes de la section 1b) de l'article VI, le conseil peut intervenir dans les affaires d'un CEP s'il est d'avis que celui-ci contrevient aux statuts ou aux politiques du syndicat.

Outre ces procédures internes, les appelants pouvaient peut-être, s'ils estimaient que l'ACPL ne remédiait pas de façon adéquate aux infractions mineures du CEP d'Air Canada, déposer une plainte auprès du CCRT contre l'ACPL pour manquement à son obligation de les représenter de façon équitable au cours de la négociation des droits d'ancienneté, en conformité avec l'art. 37 du *Code canadien du travail*. Bien que les appelants et les intimés ne soient pas d'accord quant à savoir si l'obligation de représentation équitable est suffisamment large pour englober la présente situation, le point essentiel en l'espèce est que les appelants n'ont pas eu recours aux mécanismes internes ou intenté des procédures auprès du CCRT. À cet égard, ils ont admis en première instance qu'il existait des mesures de réparation internes auxquelles ils ont choisi de ne pas avoir recours (par. 92). Par ailleurs, outre les procédures internes et les procédures devant le CCRT, il est bien établi que des actions en responsabilité délictuelle peuvent être intentées entre syndiqués, et, en l'espèce, on a permis que les actions en responsabilité délictuelle suivent leur cours.

Cependant, hormis le fait que les appelants peuvent toujours se prévaloir des mesures de redressement dans les circonstances particulières de l'espèce, il semble problématique, à un niveau plus général, pour un tribunal de combler des lacunes législatives dans le régime des relations du travail en transformant ce qui est essentiellement une métaphore du contrat pour justifier une action pour rupture de contrat. En l'absence d'un autre fondement qui permettrait de reconnaître la possibilité d'une action pour rupture de contrat entre syndiqués, le simple argument qu'il existe une lacune législative ne justifie pas que l'on transforme cette métaphore du contrat, initialement créée pour servir d'assise à une responsabilité collective, en un fondement concret qui permet de créer une responsabilité personnelle entre les syndiqués.

On a policy level, if courts were to allow disagreements between union members to result in claims against their personal assets absent the existence of an identifiable wrongdoer in breach of some duty, like the required elements of a tort action, this would have a chilling effect on union democracy. The importance of the democratic rights of union members, including the right to dissent, was pointed out in *Tippett v. International Typographical Union, Local 226* (1975), 63 D.L.R. (3d) 522 (B.C.S.C.), at p. 546:

All members of trade unions have the unqualified right to speak out against the manner in which union affairs are conducted. There is a right of dissent. There is a right to seek decertification, subject to the condition that no member of a union shall conspire with his employer to injure his union. I point out, moreover, that dual unionism is a fact of life in this Province. No person can be expelled or penalized by a trade union for insisting on his rights.

Exposing the personal assets of dissenting union members to liability would be antithetical to this “unqualified right” of union members to speak out against the agenda of their bargaining agent. The result would be to discourage member participation in union affairs and to erode union democracy.

As well, I agree with Winkler J. that trade unions would find it difficult to recruit members or obtain certificates to bargain collectively if the act of joining a trade union exposed individuals to personal liability in damages to other members for alleged breaches of provisions of the constitution. Further, if union members were permitted to bring suit against other members instead of resorting to internal dispute resolution mechanisms where breaches of the constitution were alleged, the ability of unions to resolve internal conflicts would be hindered. This loss of control over internal affairs would undermine the ability of unions to present a united front to employers and pursue the collective interests of their members.

En principe, si les tribunaux devaient permettre que des différends entre syndiqués donnent lieu à des réclamations sur leurs avoirs personnels sans qu’une personne déterminée ait manqué à une obligation qui lui incombe, éléments qui doivent être établis dans une action en responsabilité délictuelle, cela aurait un effet paralysant sur la démocratie syndicale. L’arrêt *Tippett c. International Typographical Union, Local 226* (1975), 63 D.L.R. (3d) 522 (C.S.C.-B.), p. 546, fait ressortir l’importance des droits démocratiques des syndiqués, dont le droit à la dissidence :

[TRADUCTION] Tous les syndiqués ont le droit inconditionnel de se prononcer contre la façon dont le syndicat conduit ses affaires. Il existe un droit à la dissidence. Il existe un droit de chercher la révocation de l’accréditation, à la condition qu’aucun syndiqué ne complot avec son employeur en vue de nuire à son syndicat. Par ailleurs, je tiens à préciser que le double syndicalisme est une réalité dans notre province. Un syndicat ne peut expulser ou pénaliser un syndiqué qui insiste pour exercer ses droits.

Exposer à la responsabilité personnelle les syndiqués dissidents irait à l’encontre du [TRADUCTION] « droit inconditionnel » des syndiqués de se prononcer contre le programme de leur agent négociateur. Cela aurait pour effet de dissuader la participation des syndiqués aux affaires syndicales et d’éroder la démocratie syndicale.

De plus, je conviens avec le juge Winkler qu’il serait difficile pour les syndicats de recruter des membres ou d’obtenir le mandat de négocier collectivement si l’adhésion syndicale emportait pour les individus un risque de responsabilité personnelle en dommages-intérêts envers d’autres syndiqués pour des présumées violations des dispositions des statuts du syndicat. De même, si les syndiqués étaient autorisés à intenter des poursuites contre d’autres syndiqués au lieu de recourir aux mécanismes internes de règlement des différends dans le cas de présumées violations des statuts, la capacité des syndicats de régler des conflits internes s’en trouverait diminuée. Cette perte de contrôle sur les affaires internes saperait la capacité des syndicats de présenter aux employeurs un front uni et d’assurer les intérêts collectifs de leurs membres.

62 To summarize, on grounds of both law and policy, I conclude that there is no contract between union members based on the terms of the union constitution. In light of the finding that the union itself can be held liable in breach of contract, there is no need to maintain the “complex of contracts” model. In addition, to interpret this model so as to allow for personal liability between union members would be contrary to its purpose and intent and would have negative consequences on the operation of the labour relations scheme in this country.

63 However, this is not to say that union members do not have some obligations *inter se*. By joining a union, the member agrees to follow the rules of the union, and, through the common bond of membership, union members have legal obligations to one another to comply with these rules. If there is a breach of a member’s constitutional rights, this is a breach by the union, and the union may be liable to the individual. Similarly, the disciplinary measures in the constitution can be imposed by the union on a member who contravenes the union’s rules. A failure by the union to follow these disciplinary procedures may cause it to breach its contractual obligations to the other members, giving rise to corresponding contractual remedies.

64 In addition to potential internal procedures, a failure by the union to insist on compliance with the constitution or impose disciplinary measures for its breach may allow members to initiate proceedings either at the Canada Industrial Relations Board, or the courts, depending on the nature of the complaint. Aside from actions against the union, a member who is harmed by the breach of the union’s rules by another member may, if the requisite elements are present, have an action in tort against that member.

VI. Conclusion

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

En résumé, pour des motifs à la fois de droit et de principe, je conclus qu’il n’existe pas entre syndiqués de contrat fondé sur les statuts du syndicat. Compte tenu de la conclusion que le syndicat peut lui-même être tenu responsable pour rupture de contrat, il n’est pas nécessaire de maintenir le modèle de la « série de contrats ». De plus, l’interprétation de ce modèle de façon à permettre l’existence d’une responsabilité personnelle entre syndiqués irait à l’encontre de son objet et de son but et entraînerait des conséquences négatives sur le fonctionnement du régime des relations du travail au Canada.

Toutefois, cela ne veut pas dire qu’il n’existe pas d’obligations entre les syndiqués. Par son adhésion, le syndiqué consent à respecter les règles du syndicat, et par l’adhésion qui les lie, les syndiqués ont les uns envers les autres des obligations juridiques de se conformer à ces règles. S’il y a atteinte aux droits garantis aux syndiqués par les statuts du syndicat, c’est une atteinte commise par le syndicat, qui peut alors être tenu responsable envers le syndiqué en cause. De même, un syndicat peut imposer au syndiqué qui contrevient à ses règlements les mesures disciplinaires prévues par ses statuts. En ne se conformant pas à ces procédures en matière disciplinaire, le syndicat risque de manquer à ses obligations contractuelles envers les autres syndiqués, manquement qui donne lieu aux recours correspondants prévus au contrat.

Si le syndicat n’insiste pas pour que ses statuts soient respectés ou n’impose pas de mesures disciplinaires en cas de violation, les syndiqués pourraient peut-être, en plus de bénéficier des procédures internes existantes, tenter des poursuites auprès du Conseil canadien des relations industrielles ou d’une cour de justice, selon la nature de la plainte. En plus des poursuites qu’il peut tenter contre le syndicat, le syndiqué lésé par suite de l’inobservation des règles du syndicat de la part d’un autre syndiqué peut tenter une action en responsabilité délictuelle contre ce dernier si les éléments requis sont établis.

VI. Conclusion

Pour les motifs qui précèdent, je suis d’avis de rejeter le pourvoi avec dépens.

Appeal dismissed with costs.

Solicitors for the appellants: Borden Ladner Gervais, Toronto; Faculty of Law, University of British Columbia, Vancouver.

Solicitors for the respondents Chris Pulley, Tom Fraser, Lars T. Jensen and James Griffith: Nelligan O'Brien Payne, Ottawa.

Solicitors for the respondent Kent Hardisty: Shell Jacobs, Toronto.

Solicitors for the intervener: Baigent & Jackson, Enderby, B.C.

Pourvoi rejeté avec dépens.

Procureurs des appelants : Borden Ladner Gervais, Toronto; Faculté de droit, Université de la Colombie-Britannique, Vancouver.

Procureurs des intimés Chris Pulley, Tom Fraser, Lars T. Jensen et James Griffith : Nelligan O'Brien Payne, Ottawa.

Procureurs de l'intimé Kent Hardisty : Shell Jacobs, Toronto.

Procureurs de l'intervenant : Baigent & Jackson, Enderby, C.-B.