

Valérie Tremblay *Appellant*

v.

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB, CTC-FTQ, and City of Montréal *Respondents*

INDEXED AS: TREMBLAY v. SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 57

Neutral citation: 2002 SCC 44.

File No.: 27965.

Hearing and judgment: February 13, 2002.

Reasons delivered: April 26, 2002.

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 QUEBEC

Labour relations — Collective agreement — Retroactivity clause — Union's duty of representation — Clause in collective agreement limiting payment of retroactive salary to employees employed by city when agreement was signed — Whether clause violates principle that there can be only one collective agreement by denying employees having resigned from their positions before agreement was signed the benefit of retroactivity — Whether union breached its duty of representation to former employees — Labour Code, R.S.Q., c. C-27, ss. 47.2, 67.

Civil rights — Right to equality — Equal salary for equivalent work — Clause in collective agreement limiting payment of retroactive salary to employees employed by city when agreement was signed — Whether clause creates unlawful discrimination against employees having resigned from their positions before agreement was signed — Charter of Human Rights and Freedoms, R.S.Q., c. C-12, ss. 10, 19.

Civil rights — Economic and social rights — Fair and reasonable conditions of employment — Clause in collective agreement limiting payment of retroactive

Valérie Tremblay *Appelante*

c.

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB, CTC-FTQ, et ville de Montréal *Intimés*

RÉPERTORIÉ : TREMBLAY c. SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU, SECTION LOCALE 57

Référence neutre : 2002 CSC 44.

Nº du greffe : 27965.

Audition et jugement : 13 février 2002.

Motifs déposés : 26 avril 2002.

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 DU QUÉBEC

Relations de travail — Convention collective — Clause de rétroactivité — Obligation de représentation du syndicat — Clause de la convention collective limitant le versement de salaires rétroactifs aux salariés à l'emploi de la ville lors de la signature de la convention — La clause viole-t-elle le principe de l'unicité de la convention en excluant du bénéfice de la rétroactivité les salariés ayant quitté leur poste avant la signature de la convention? — Le syndicat a-t-il manqué à son obligation de représentation à l'égard des ex-salariés? — Code du travail, L.R.Q., ch. C-27, art. 47.2, 67.

Libertés publiques — Droit à l'égalité — Égalité de traitement pour un travail équivalent — Clause de la convention collective limitant le versement de salaires rétroactifs aux salariés à l'emploi de la ville lors de la signature de la convention — La clause crée-t-elle une discrimination illégale à l'égard des salariés ayant quitté leur poste avant la signature de la convention? — Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12, art. 10, 19.

Libertés publiques — Droits économiques et sociaux — Conditions de travail justes et raisonnables — Clause de la convention collective limitant le versement

salary to employees employed by city when agreement was signed — Legality of clause contested by employee who resigned from her position before agreement was signed — Whether clause unreasonable — Charter of Human Rights and Freedoms, R.S.Q., c. C-12, s. 46.

The respondent union was certified to represent a group of lawyers employed by the respondent city. The appellant, a member of the union, resigned from the position she had held as a lawyer with the city while the first collective agreement was being negotiated. The agreement that was ultimately signed between the union and the city provides for retroactive salary adjustments, but Art. 24.08 restricts the application of that clause to employees employed by the city on the date the collective agreement was signed. The appellant brought an action in damages against the respondents alleging that Art. 24.08 violates the *Labour Code* and the *Charter of Human Rights and Freedoms*, and that the union failed in its duty of representation to her. The Superior Court allowed the action. A majority of the Court of Appeal set aside that decision.

Held: The appeal should be dismissed. The retroactivity clause does not violate the *Labour Code* or the *Charter*. The union properly carried out its duty of representation.

The *Labour Code* does not require that collective agreements be retroactive. Nor does it provide for an implied presumption of retroactivity. Under the Code, the parties are free to negotiate the question of retroactivity, subject to the union's duty of representation and to the rules relating to public order and to the protection of fundamental rights. In this case the wording in the agreement confirms the parties' intention to contract for the future. The requirement in s. 67 of the Code that there be only one agreement is satisfied. The agreement, which varies the conditions of employment in some respects, is a single contract that establishes the conditions of employment for the bargaining unit as a whole.

The retroactivity clause does not violate s. 19 of the *Charter*, which provides that an employer must, without discrimination, grant equal salary for equivalent work. The appellant has not shown that the different treatment is based on a form of discrimination prohibited in s. 10 of the *Charter*. Nor is the retroactivity clause unreasonable within the meaning of s. 46 of the *Charter*, since it does not violate the *Labour Code*, the mandatory provisions of the *Charter*, any known provision of labour legislation or, even hypothetically, the union's duty of representation.

de salaires rétroactifs aux salariés à l'emploi de la ville lors de la signature de la convention — Légalité de la clause contestée par une salariée qui a quitté son poste avant la signature de la convention — La clause est-elle déraisonnable? — Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12, art. 46.

Le syndicat intimé obtient une accréditation pour représenter un groupe d'avocats salariés de la ville intimée. L'appelante, membre du syndicat, quitte le poste d'avocate qu'elle occupe au sein de la ville au cours de la période de négociation de la première convention collective. L'entente finale conclue entre le syndicat et la ville prévoit des réajustements salariaux rétroactifs, mais son art. 24.08 en restreint l'application aux salariés à l'emploi de la ville lors de la signature de la convention collective. L'appelante intente une action en dommages-intérêts contre les intimés en alléguant que l'art. 24.08 viole le *Code du travail* et la *Charte des droits et libertés de la personne*, et que le syndicat n'a pas exécuté correctement son obligation de représentation à son endroit. La Cour supérieure accueille l'action. La Cour d'appel, à la majorité, infirme cette décision.

Arrêt : Le pourvoi est rejeté. La clause relative à la rétroactivité ne viole ni le *Code du travail* ni la *Charte*. Le syndicat a exécuté correctement son obligation de représentation.

Le *Code du travail* n'impose aucune obligation de rétroactivité des conventions collectives. Il ne comporte pas non plus de présomption de rétroactivité implicite. Sous réserve de l'obligation de représentation syndicale, ainsi que des règles relevant de l'ordre public ou de la protection des droits fondamentaux, le Code laisse la question de la rétroactivité à la négociation des parties. En l'espèce, le texte de la convention confirme l'intention des parties de stipuler pour l'avenir. Cette convention respecte le principe d'unicité prévu à l'art. 67 du Code. Comportant certaines modulations des conditions de travail, la convention demeure un contrat unique définissant les conditions d'emploi de l'ensemble de l'unité de négociation.

La clause de rétroactivité ne contrevient pas à l'art. 19 de la *Charte*, qui prévoit qu'un employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement égal pour un travail équivalent. L'appelante n'a pas démontré que le traitement différent découle d'une forme de discrimination prévue à l'art. 10 de la *Charte*. La clause de rétroactivité n'est pas non plus déraisonnable au sens de l'art. 46 de la *Charte*, puisqu'elle ne viole ni le *Code du travail*, ni les dispositions impératives de la *Charte*, ni aucune disposition connue de la législation du travail, ni même, par hypothèse, l'obligation de représentation du syndicat.

In the context of the present collective bargaining, the appellant failed to establish that the union had committed a fault for which it was liable at law by signing a collective agreement that did not entitle former employees to retroactive salary payment. The duty of representation owed by the union as a general rule constitutes an obligation of means. Given the ongoing nature of that duty, an employee's departure from a bargaining unit does not cancel out all consequences of the manner in which the duty of representation was carried out in respect of that employee. In a situation of collective bargaining the union may therefore have to take the interests of such an employee into account. Here, when the union and the city were trying to decide on a retroactivity clause, the situation of the individuals who had performed work that was covered by the certification but who had resigned from their jobs could have been one of the interests affected by the outcome of the negotiations. Performing such work would not, however, create rights in them that would take precedence over the rights of the members of the bargaining unit who were employed when the agreement was made. The legal framework that applied to the collective bargaining process did not give them any acquired rights in respect of retroactivity. Their temporary presence in the bargaining unit certainly did not impose an obligation of result on the union requiring that it obtain a retroactive salary increase for them.

Cases Cited

Referred to: *Canadian Air Traffic Control Association v. The Queen*, [1985] 2 F.C. 84; *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Montréal (City)*, [2000] 1 S.C.R. 665, 2000 SCC 27; *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, 2001 SCC 39; *Centre hospitalier Régina Ltée v. Labour Court*, [1990] 1 S.C.R. 1330; *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369.

Statutes and Regulations Cited

Charter of Human Rights and Freedoms, R.S.Q., c. C-12, ss. 10 [am. 1982, c. 61, s. 3], 13, 16, 19, 46 [am. 1979, c. 63, s. 275], 49.
Labour Code, R.S.Q., c. C-27, ss. 1(b) "certified association", 47.2, 53, 59, 62, 67, 72.

Authors Cited

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

APPEAL from judgments of the Quebec Court of Appeal, [2000] R.J.Q. 1098, [2000] R.J.D.T. 460, [2000] Q.J. No. 1198 (QL), [2000] Q.J. No. 1223

Dans le cadre des présentes négociations, l'appelante n'a pas établi que le syndicat avait commis une faute engageant sa responsabilité civile en signant une convention collective qui ne prévoyait pas de rétroactivité pour les employés démissionnaires. L'obligation de représentation à laquelle est tenue le syndicat correspond, en règle générale, à une obligation de moyen. Vu la nature continue de cette obligation, le départ d'un salarié d'une unité de négociation ne fait pas disparaître toute conséquence de l'exécution de l'obligation de représentation à son endroit. Dans le contexte d'une négociation collective, il se peut donc que le syndicat doive prendre en compte les intérêts d'un tel salarié. En l'espèce, lorsque le syndicat et la ville tentaient de définir une clause de rétroactivité, la situation des personnes qui avaient exécuté un travail régi par l'accréditation, mais qui avaient laissé leur emploi, pouvait faire partie des intérêts affectés par l'issue des pourparlers. Cependant, l'exécution de ce travail ne créait pas en leur faveur des droits primant ceux des membres de l'unité de négociation en poste à la conclusion de la convention. Le cadre juridique applicable à la négociation collective ne leur reconnaissait aucun droit acquis à l'égard de la rétroactivité. Leur présence temporaire dans l'unité de négociation n'imposait surtout pas au syndicat l'obligation de résultat de leur obtenir une augmentation rétroactive de traitement.

Jurisprudence

Arrêts mentionnés : *Association canadienne du contrôle du trafic aérien c. La Reine*, [1985] 2 C.F. 84; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665, 2000 CSC 27; *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39; *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330; *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369.

Lois et règlements cités

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12, art. 10 [mod. 1982, ch. 61, art. 3], 13, 16, 19, 46 [mod. 1979, ch. 63, art. 275], 49.
Code du travail, L.R.Q., ch. C-27, art. 1b) « association accréditée », 47.2, 53, 59, 62, 67, 72.

Doctrine citée

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

POURVOI contre des arrêts de la Cour d'appel du Québec, [2000] R.J.Q. 1098, [2000] R.J.D.T. 460, [2000] J.Q. n° 1198 (QL), [2000] J.Q. n° 1223

(QL), setting aside a decision of the Superior Court, [1996] R.J.Q. 1850, [1996] Q.J. No. 1282 (QL). Appeal dismissed.

Suzanne Côté and Patrick Girard, for the appellant.

Pierre Gingras, Serge Cadieux and Maria Cirino, for the respondent Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB, CTC-FTQ.

Philippe Berthelet and Benoît Dagenais, for the respondent City of Montréal.

English version of the judgment of the Court delivered by

LEBEL J. —

I. Introduction

¹ In this appeal, the appellant, a lawyer who worked for the City of Montréal for several years, is challenging the legality of a clause in a collective agreement between the Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB, CLC-FTQ (the “Union”) and the City of Montréal (the “City”) and is seeking damages against the two parties to the agreement. The appellant argued that a provision in that agreement deprived her of the retroactive salary adjustment provided for in the agreement because, like other employees, she had resigned from her job before the collective agreement was signed. The Superior Court allowed her action. A majority of the Court of Appeal set aside that decision and dismissed the action against both respondents in respect of all of the relief sought. For the reasons stated here, I and my colleagues agreed at the end of the hearing that the appeal should be dismissed. The appellant, Valérie Tremblay, failed to establish that the retroactivity clause in issue violated the Quebec *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27, or the *Charter of Human Rights and Freedoms*, R.S.Q., c. C-12 (the “Charter”). She also failed to show that the Union failed in its duty of representation and was therefore civilly liable to her.

(QL), qui ont infirmé une décision de la Cour supérieure, [1996] R.J.Q. 1850, [1996] A.Q. n° 1282 (QL). Pourvoi rejeté.

Suzanne Côté et Patrick Girard, pour l’appelante.

Pierre Gingras, Serge Cadieux et Maria Cirino, pour l’intimé le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB, CTC-FTQ.

Philippe Berthelet et Benoît Dagenais, pour l’intimée la ville de Montréal.

Le jugement de la Cour a été rendu par

LE JUGE LEBEL —

I. Introduction

Dans ce pourvoi, l’appelante, avocate au service de la ville de Montréal pendant quelques années, remet en cause la légalité d’une clause d’une convention collective conclue entre le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB, CTC-FTQ (le « syndicat ») et la ville de Montréal (la « ville ») et recherche en dommages-intérêts les deux parties à cette entente. Selon ses prétentions, une disposition de cet accord la privait de la rétroactivité salariale prévue à la convention parce que, comme d’autres employés, elle avait quitté son emploi avant la conclusion de la convention collective. La Cour supérieure lui a donné raison. À la majorité, la Cour d’appel a infirmé ce jugement et rejeté l’action dans toutes ses conclusions, à l’égard des deux défendeurs. Pour les motifs que j’expose ici, j’ai été d’avis comme mes collègues de rejeter le pourvoi à l’issue de l’audience. L’appelante, M^e Valérie Tremblay, n’a pas établi que la clause litigieuse sur la rétroactivité violait le *Code du travail* du Québec, L.R.Q., ch. C-27, ou la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12 (la « Charte »). Elle n’a pas non plus démontré que le syndicat a mal exécuté son obligation de représentation et a ainsi engagé sa responsabilité civile à son endroit.

II. Facts

The relevant facts in this appeal are not very complex. Ms. Tremblay, a lawyer, began working for the City of Montréal on November 21, 1988. At the time, there was no union representing the lawyers employed by the City, who were subject to the City's employment regulations. In 1990, the Union was certified to represent the lawyers employed, within the meaning of the *Labour Code*, in the penal and criminal affairs unit of the City of Montréal's corporate affairs branch. Ms. Tremblay then became a member of the Union. Collective bargaining began. The Union submitted a draft collective agreement. That draft, which was approved by the Union members at a general meeting, contained a retroactivity clause. Article 25.02 of the draft provides for the agreement to be fully retroactive, effective May 1, 1990.

The negotiation of the agreement was difficult. During the bargaining period, Ms. Tremblay resigned from her position with the City of Montréal. In an attempt to break the bargaining deadlock, the Union then called a strike. Ultimately, after intense negotiations, a collective agreement was signed. That agreement provides for retroactive salary adjustments, but Art. 24.08 restricts the application of that clause to employees still employed by the City of Montréal on the date the collective agreement was signed. The employees who resigned from their positions with the City of Montréal, such as Ms. Tremblay and two other lawyers, were not entitled to any retroactive payment. That Article incorporates the City's administrative policy rule that denies employees no longer in the City's employ any right to salary adjustments made after they left.

III. Judgments Below

A. *Quebec Superior Court*, [1996] R.J.Q. 1850

In the opinion of Tellier J., there was a sound basis for the appellant's action against the two respondents. First, Art. 24.08 of the collective agreement violated s. 46 of the *Charter*. By denying

II. Les faits

Les faits pertinents à l'examen de ce pourvoi ne présentent guère de complexité. M^e Tremblay, avocate, entre au service de la ville de Montréal le 21 novembre 1988. Aucun syndicat ne représente alors les avocats employés par la ville qui sont soumis aux règlements d'emploi adoptés par celle-ci. En 1990, le syndicat obtient une accréditation pour représenter les avocats salariés au sens du *Code du travail* faisant partie du module des affaires pénales et criminelles du service des affaires corporatives de la ville de Montréal. M^e Tremblay devient alors membre du syndicat. Une négociation collective s'engage. Le syndicat dépose un projet de convention collective. Approuvé par l'assemblée générale des membres du syndicat, ce projet contient une clause sur la rétroactivité. L'article 25.02 du projet prévoit la pleine rétroactivité de l'entente à compter du 1^{er} mai 1990.

La négociation de la convention s'effectue difficilement. Au cours de la période de négociation, M^e Tremblay démissionne et quitte le service de la ville de Montréal. Par la suite, pour tenter de débloquer les négociations, le syndicat déclenche une grève. Finalement, après des pourparlers laborieux, une convention collective intervient. Cette entente prévoit des réajustements salariaux rétroactifs, mais son art. 24.08 en restreint l'application aux seuls salariés encore au service de la ville de Montréal, lors de la signature de la convention collective. Les employés qui ont quitté l'emploi de la ville de Montréal, comme M^e Tremblay et deux autres avocats, n'ont droit à aucune rétroactivité. Cette stipulation reprend une règle de politique administrative de la ville, qui refuse aux employés ayant quitté son service tout droit aux réajustements de salaire accordés après leur départ.

III. Décisions antérieures

A. *Cour supérieure du Québec*, [1996] R.J.Q. 1850

Selon le juge Tellier, l'action de l'appelante était bien fondée à l'égard des deux intimés. Tout d'abord, l'art. 24.08 de la convention collective violait l'art. 46 de la *Charte*. En excluant M^e Tremblay

2

3

4

Ms. Tremblay the benefit of the retroactivity provision, the parties were imposing unfair and unreasonable employment conditions on her, and this invalidated the clause in issue. Second, by agreeing to the non-retroactivity clause, the Union had breached its duty of representation to its former member. That breach constituted a delictual fault, for which the Union was civilly liable and for which it was ordered to pay \$11,176 in damages. Tellier J. also found that the Union, like the City, had committed a fault in signing an agreement that violated the *Charter*. On that basis, the Superior Court found that the two respondents were solidarily liable. The court ordered them to pay \$5,000 in exemplary damages. The respondents appealed that decision.

B. *Quebec Court of Appeal*, [2000] R.J.Q. 1098

5 For reasons set out in the concurring opinions of Beauregard J.A. and Denis J. (*ad hoc*), the majority of the Court of Appeal allowed the appeals, set aside the trial judgment, and dismissed Ms. Tremblay's action in its entirety. Thibault J.A., dissenting in part, would have affirmed the award of damages against the Union but would have set aside the award of punitive damages.

6 In the opinions of the majority judges, the Article in issue did not violate any of the provisions in the *Labour Code* or the *Charter*. In essence, the Article represented the lawful exercise of the parties' bargaining authority. There was nothing that required that a collective agreement for the benefit of current and previous union members be fully retroactive. Furthermore, the Union had not failed in its duty of representation by agreeing to Art. 24.08. Ms. Tremblay had not proved that additional efforts would have persuaded the City to alter its position on retroactivity. There was nothing to justify awarding damages against the respondents.

7 Thibault J.A. held that the Article in issue was valid. She also agreed that the award of damages against the City should be set aside. In her opinion, however, the Union was civilly liable to Ms. Tremblay: the Union had a duty of representation to Ms. Tremblay throughout her period of employment and it had not acted with reasonable care in carrying

du bénéfice de la rétroactivité, les parties lui imposaient des conditions de travail injustes et déraisonnables ce qui entraînait la nullité de la clause litigieuse. Ensuite, en acceptant cette stipulation de non-rétroactivité, le syndicat violait son obligation de représentation à l'égard de son ancien membre. Cette violation constituait une faute délictuelle qui engageait la responsabilité civile du syndicat et pour laquelle il fut condamné à payer 11 176 \$ à titre de dommages. Le juge Tellier considérait aussi que ce dernier avait également commis une faute, tout comme la ville, en concluant une entente contraire à la *Charte*. Sur cette base, la Cour supérieure retint la responsabilité solidaire des deux intimés. Elle les condamna à payer 5 000 \$ à titre de dommages exemplaires. Les intimés firent appel.

B. *Cour d'appel du Québec*, [2000] R.J.Q. 1098

Pour les motifs exposés dans les opinions concurrentes des juges Beauregard et Denis (*ad hoc*), la majorité de la Cour d'appel accueillit les pourvois, infirma le jugement de première instance et rejeta l'action de M^e Tremblay dans sa totalité. Dissidente en partie, la juge Thibault aurait confirmé la condamnation du syndicat, en annulant toutefois la condamnation à des dommages punitifs.

Selon les opinions majoritaires, la clause litigieuse ne violait aucune des dispositions du *Code du travail* ou de la *Charte*. En substance, elle représentait un exercice licite des pouvoirs de négociation des parties. Rien n'imposait la rétroactivité totale d'une convention collective en faveur des membres présents et passés du syndicat. De plus, le syndicat n'avait pas violé son obligation de représentation en donnant son accord à l'art. 24.08. Maître Tremblay n'avait pas prouvé que des efforts supplémentaires auraient amené la ville à modifier sa position sur la rétroactivité. Aucun motif ne justifiait la condamnation des intimés.

La juge Thibault reconnaissait la validité de la clause en litige. Elle se déclara aussi d'accord avec l'annulation de la condamnation de la ville. Cependant, à son avis, le syndicat avait engagé sa responsabilité civile à l'égard de M^e Tremblay. En effet, toujours débiteur d'une obligation de représentation à l'égard de celle-ci, pour sa période

out that duty. Although Thibault J.A. acknowledged that the Union did not have an absolute obligation to its members, she found that it had failed to show that it could not have obtained a better result by demanding complete retroactivity, or that further efforts to that end would have prevented an agreement from being signed with the City. Thibault J.A. further observed that the issue of retroactivity for former employees had not even been raised during the negotiations. On a delictual liability basis, she would have upheld the award of damages against the Union equal to the retroactive salary claimed but would have set aside the exemplary damages.

IV. Relevant Statutory and Contractual Provisions

Charter of Human Rights and Freedoms, R.S.Q., c. C-12

10. Every person has a right to full and equal recognition and exercise of his human rights and freedoms, without distinction, exclusion or preference based on race, colour, sex, pregnancy, sexual orientation, civil status, age except as provided by law, religion, political convictions, language, ethnic or national origin, social condition, a handicap or the use of any means to palliate a handicap.

Discrimination exists where such a distinction, exclusion or preference has the effect of nullifying or impairing such right.

13. No one may in a juridical act stipulate a clause involving discrimination.

Such a clause is deemed without effect.

16. No one may practise discrimination in respect of the hiring, apprenticeship, duration of the probationary period, vocational training, promotion, transfer, displacement, laying-off, suspension, dismissal or conditions of employment of a person or in the establishment of categories or classes of employment.

19. Every employer must, without discrimination, grant equal salary or wages to the members of his personnel who perform equivalent work at the same place.

d'emploi, il n'avait pas fait preuve de diligence raisonnable dans l'exécution de cette obligation. Bien qu'elle ait admis que le syndicat n'était pas tenu à une obligation de résultat à l'égard de ses membres, la juge Thibault estimait qu'il n'avait pas démontré qu'il n'aurait pu obtenir un meilleur résultat, en insistant sur une rétroactivité totale, ni que des efforts additionnels sur le sujet auraient empêché la conclusion d'une entente avec la ville. La juge Thibault notait d'ailleurs que la question de la rétroactivité pour les anciens employés n'avait même pas été soulevée en négociation. Se fondant sur la responsabilité délictuelle, elle aurait maintenu la condamnation du syndicat à des dommages égaux à la rétroactivité réclamée, en retranchant toutefois les dommages exemplaires.

IV. Dispositions législatives et contractuelles pertinentes

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

13. Nul ne peut, dans un acte juridique, stipuler une clause comportant discrimination.

Une telle clause est réputée sans effet.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

A difference in salary or wages based on experience, seniority, years of service, merit, productivity or overtime is not considered discriminatory if such criteria are common to all members of the personnel.

46. Every person who works has a right, in accordance with the law, to fair and reasonable conditions of employment which have proper regard for his health, safety and physical well-being.

49. Any unlawful interference with any right or freedom recognized by this Charter entitles the victim to obtain the cessation of such interference and compensation for the moral or material prejudice resulting therefrom.

In case of unlawful and intentional interference, the tribunal may, in addition, condemn the person guilty of it to exemplary damages.

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

1. In this code, unless the context requires otherwise, the following expressions mean :

. . .

(b) “certified association” — the association recognized by decision of the certification agent, the labour commissioner or the Court as the representative of all or some of the employees of an employer;

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

59. From the filing of a petition for certification and until the right to lock out is acquired or an arbitration award is handed down, no employer may change the conditions of employment of his employees without the written consent of each petitioning association and, where such is the case, certified association.

62. The collective agreement may contain any provision respecting conditions of employment which is not contrary to public order or prohibited by law.

67. A collective agreement shall be binding upon all the present or future employees contemplated by the certification.

The certified association and the employer shall make only one collective agreement with respect to the group of employees contemplated by the certification.

Il n’y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l’expérience, l’ancienneté, la durée du service, l’évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d’obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

En cas d’atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages exemplaires.

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

1. Dans le présent code, à moins que le contexte ne s’y oppose, les termes suivants signifient :

. . .

b) « association accréditée » — l’association reconnue par décision de l’agent d’accréditation, du commissaire du travail ou du tribunal comme représentant de l’ensemble ou d’un groupe des salariés d’un employeur;

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

59. À compter du dépôt d’une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out n’est pas acquis ou qu’une sentence arbitrale n’est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l’association accréditée.

62. La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n’est pas contraire à l’ordre public ni prohibée par la loi.

67. La convention collective lie tous les salariés actuels ou futurs visés par l’accréditation.

L’association accréditée et l’employeur ne doivent conclure qu’une seule convention collective à l’égard du groupe de salariés visé par l’accréditation.

72. No collective agreement shall take effect until the filing at the office of the labour commissioner-general of five exemplars or copies, true to the original, of such collective agreement and of a true copy of its schedules. The same rule applies to any amendment subsequently made to such collective agreement.

Collective agreement between the City of Montréal and the Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB, CTC-FTQ, for the period from May 1, 1990 to April 30, 1993

[TRANSLATION]

24.08 Retroactive salary resulting from the previous paragraphs shall be paid to each lawyer who is employed by the City on the date the collective agreement is signed within 60 days of that date.

28.01 This agreement shall be in effect from the date it is signed to April 30, 1993.

Union's draft collective agreement, July 1990

[TRANSLATION]

25.02 This collective agreement shall be for a 24-month term, from May 1, 1990 to April 30, 1992. It shall come into effect on the date it is signed and shall have retroactive effect. Each employee shall receive, in addition to the amounts owed, a lump sum of \$750.00 payable within 30 days of the date the collective agreement is signed.

V. Analysis

A. *Positions of the Parties*

The parties raised fundamentally conflicting arguments in this Court. As mentioned earlier, Ms. Tremblay argued that there can only be one collective agreement and that the differential treatment of herself in that agreement was unlawful under the *Labour Code* and the *Charter*, and that the Union failed in its duty to represent her. Vigorously opposed by the respondents, who countered that the retroactivity clause in the agreement was lawful and, in the case of the Union, that its duty of representation had been properly carried out, this argument cannot be accepted in any of its elements. I will first examine the issue of whether the retroactivity

72. Une convention collective ne prend effet qu'à compter du dépôt, au greffe du bureau du commissaire général du travail, de cinq exemplaires ou copies conformes à l'original, de cette convention collective et d'une copie conforme de ses annexes. Il en est de même de toute modification qui est apportée par la suite à cette convention collective.

Convention collective de travail entre la Ville de Montréal et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB, CTC-FTQ, pour la période du 1^{er} mai 1990 au 30 avril 1993

24.08 La rétroactivité découlant des alinéas précédents est versée à chaque avocat, à l'emploi de la Ville à la date de la signature de la convention collective, dans les soixante (60) jours de ladite signature.

28.01 La présente convention est en vigueur de la date de la signature au 30 avril 1993.

Projet syndical de convention collective, juillet 1990

25.02 La présente convention collective de travail est d'une durée de vingt-quatre (24) mois soit du 1^{er} mai 1990 au 30 avril 1992. Elle entre en vigueur à la date de la signature et a un effet rétroactif. Chaque employé recevra, en outre des sommes à recevoir, un montant forfaitaire de 750,00 \$ et ce, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective.

V. Analyse

A. *Les positions des parties*

Des prétentions fondamentalement différentes se sont affrontées devant notre Cour. Tel qu'indiqué plus haut, M^e Tremblay défend une argumentation fondée sur l'unicité de la convention collective et l'illégalité du traitement différentiel que lui réserverait celle-ci, au regard du *Code du travail* et de la *Charte*, ainsi que sur l'inexécution de l'obligation de représentation du syndicat. Vigoureusement contestée par les intimés qui défendent la légalité de leur entente sur la rétroactivité et, dans le cas du syndicat, la bonne exécution de son devoir de représentation, cette argumentation ne saurait être retenue en aucune de ses branches. J'examinerai d'abord

clause (Art. 24.08) is lawful. I will then examine the Union's duty of representation.

B. *The Legality of the Retroactive Clause*

10 The appellant argued that the only way that an action could be structured in which relief could be obtained against the City, risky as it may seem, was to challenge the legality of the retroactivity clause not only under the *Labour Code* but also under the *Charter*. Otherwise, the entire case would be limited to the problem of whether the Union carried out its duty of representation, which would have involved the employer only indirectly, in the context of collective bargaining, in which it was entitled to act in its own interests.

11 In order to address this argument, we must first properly identify the problem in relation to the relevant facts and the applicable law. As we have seen, the Union had initially been certified for a new bargaining unit. The pre-existing conditions of employment may be summarized as the conditions that the City applied in its employment rules and policies. The certification and the initiation of the bargaining resulted in those conditions of employment being frozen under s. 59 of the *Labour Code*. During this indefinite period, which would lead to a labour dispute, or to a negotiated agreement, or to both in succession, the appellant performed her duties under those rules and policies and was entitled to the compensation for which they provided. Changes to that framework constituted one aspect of the collective bargaining at the time. The duration and commencement date of the eventual agreement would necessarily be one subject of the negotiations. There is nothing in the *Labour Code* that requires that an agreement be retroactive in that situation, where a first agreement is signed, or even, when the agreement is renewed. Under the *Labour Code*, the parties are free to agree that an agreement will apply only for the future.

12 The wording in the agreement confirms the parties' intention to contract for the future. The agreement came into effect when it was signed, on April 10, 1992, and was effective until April 30, 1993.

la question de la licéité de la clause de rétroactivité (art. 24.08). Je passerai ensuite à l'étude de l'obligation de représentation du syndicat.

B. *La légalité de la clause de rétroactivité*

Pour l'appelante, la seule façon de structurer un recours qui permette des conclusions contre la ville, si hasardeux qu'il paraisse, dépendait d'une contestation de la légalité de la clause de rétroactivité en vertu non seulement du *Code du travail*, mais aussi de la *Charte*. Autrement, tout le débat se serait limité au problème de l'exécution de l'obligation de représentation du syndicat qui n'aurait impliqué qu'indirectement l'employeur, dans un contexte de négociation collective où celui-ci défend légitimement ses intérêts.

Devant cette argumentation, il importe d'abord de situer correctement le problème dans le contexte des faits pertinents et du droit applicable. Comme on l'a vu, le syndicat avait obtenu une première accréditation pour une nouvelle unité de négociation. Les conditions de travail préexistantes se résumaient à celles que la ville appliquait dans ses règles et politiques d'emploi. L'accréditation et le déclenchement de la négociation entraînaient le gel de ces conditions de travail en vertu de l'art. 59 du *Code du travail*. Pendant cette période de durée indéterminée, qui déboucherait soit sur un conflit, soit sur une entente négociée ou, successivement, sur l'un et l'autre, l'appelante exécutait ses fonctions dans ce cadre et avait droit à la rémunération que celui-ci prévoyait. La modification de cet encadrement constituait l'un des éléments de la négociation collective en cours. La durée et le point de départ de la future convention représenteraient nécessairement l'un de ses objets. Rien dans le *Code du travail* n'impose une obligation de rétroactivité de l'entente dans une telle situation de conclusion d'une première convention, comme d'ailleurs d'un renouvellement de celle-ci. Le *Code du travail* laisse les parties libres de stipuler qu'une entente ne s'appliquera que pour l'avenir.

Le texte de la convention confirme l'intention des parties de stipuler pour l'avenir. La convention entrain en vigueur à compter de sa signature, le 10 avril 1992, pour valoir jusqu'au 30 avril 1993.

Article 24 mitigated that rule to some extent by providing for salary scale adjustments for 1990 to 1992, which would be paid to the employees employed at the time the agreement was signed.

The appellant argued that this provision violated the principle that there is only one collective agreement: s. 67 of the *Labour Code* provides that the employer and the certified association shall make only one collective agreement that will apply to the entire bargaining unit. It was advanced that in denying the employees who had resigned the benefit of retroactive salary payment, the parties made an agreement that breached s. 67, since it allegedly incorporated two different sets of rules for the remuneration payable to employees who performed identical work. This would then have amounted to entering into two different agreements governing the same bargaining unit.

The requirement that there be only one agreement was satisfied. The agreement, which varied the conditions of employment in some respects, was a single contract that established the conditions of employment for the bargaining unit as a whole. It provided for a salary adjustment for the entire bargaining unit based on past service, but payable only to the members who were employed at the time. This provision was not prohibited by the *Labour Code*. The parties could have chosen not to provide for any adjustments, to maintain a salary freeze, or even to reduce the conditions of employment, as occasionally occurs during economic hard times. Under the *Labour Code*, the parties are free to negotiate the definition of what is meant by retroactivity, subject to the Union's duty of representation and to the rules relating to public order and to the protection of fundamental rights.

Nor does the *Labour Code* provide for an implied presumption of retroactivity. That point is subject to bargaining. If the meaning of the relevant provisions of a collective agreement seems unclear, or if they lead to problems in application, the matter will usually be dealt with by the competent specialized authorities, such as arbitrators. The superior courts

L'article 24 apportait une atténuation partielle à cette règle en stipulant des rajustements d'échelles de salaire pour les années 1990 à 1992 qui seraient versés aux employés en fonction à la signature de la convention.

Selon l'appelante, cette disposition viole le principe de l'unicité de la convention. L'article 67 du *Code du travail* prévoit, en effet, que l'employeur et le syndicat accrédité ne concluent qu'une seule convention applicable à l'ensemble de l'unité de négociation. En excluant les salariés démissionnaires du bénéfice de cette rétroactivité, les parties auraient passé une entente incompatible avec l'art. 67 puisqu'elle introduirait deux régimes de rémunération différents pour des employés qui exécutaient un travail identique. On se serait alors trouvé à prévoir l'équivalent de deux conventions différentes pour régir la même unité de négociation.

L'exigence d'unicité a été respectée. Comportant certaines modulations des conditions de travail, la convention demeurait un contrat unique définissant les conditions d'emploi de l'ensemble de l'unité de négociation. Pour l'ensemble de celle-ci, il prévoyait un réajustement des salaires calculé sur la base du service passé, mais payable uniquement aux employés alors en poste. Il s'agissait d'une stipulation que le *Code du travail* n'interdit pas. Les parties auraient pu ne stipuler aucun réajustement, continuer un gel des salaires ou même, comme cela arrive parfois en période de difficultés économiques, stipuler des modifications à la baisse des conditions de travail. Sous réserve de l'obligation de représentation syndicale, ainsi que des règles relevant de l'ordre public ou de la protection des droits fondamentaux, le *Code du travail* laisse la définition de ce que l'on qualifie de rétroactivité à la négociation des parties.

Le *Code du travail* ne comporte pas non plus de présomption de rétroactivité implicite. La question relève de la négociation. Si les clauses pertinentes d'une convention paraissent de sens douteux ou soulèvent des problèmes d'application, la matière relève habituellement des juridictions spécialisées compétentes comme les arbitres de griefs. L'intervention

13

14

15

will normally intervene only in the exercise of the power of judicial review, the standards for which will vary, depending on the nature of the problem in issue. For example, the correctness of the decision would normally be the standard applied when the issue involved in the problem of retroactivity was whether there actually was an agreement, or when it became applicable. In the context of this case, we therefore can neither develop principles for interpreting retroactivity clauses nor approve or criticize the interpretive approaches that have been developed in Canada and that we find expressed in some superior court decisions. (See, for example, *Canadian Air Traffic Control Association v. The Queen*, [1985] 2 F.C. 84 (C.A.)) Rather, the issue in this case is whether a provision which seems clear and properly drafted also complies with the *Charter* and the general principles governing the Union's duty of representation.

C. *Compliance with the Charter of Human Rights and Freedoms*

16

The appellant's main argument was that the retroactivity clause violates s. 19 of the *Charter* by creating an illegal discrimination between employees who perform identical work. That argument was rejected by all of the judges of the Court of Appeal. The Superior Court also rejected it. As that argument was formulated, it would impose a duty of total equality between employees who worked for an employer at the same time. That interpretation fails to consider that s. 19 of the *Charter* seeks to prevent the types of discrimination provided for in s. 10, such as discrimination based on sex or ethnic origin, or on a handicap, for example. (For a study of the content of the concept of discrimination under the *Charter*, see *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Montréal (City)*, [2000] 1 S.C.R. 665, 2000 SCC 27.) No evidence that the employees who resigned had been discriminated against was presented in this case. We know only that three employees left the unit during the bargaining period. Except for the appellant, we know nothing about their personal characteristics. It is not argued that the differential treatment of those employees is based on a ground prohibited by

des tribunaux supérieurs se situe normalement dans le cadre du pouvoir de contrôle judiciaire. Celui-ci s'exercera selon des normes variables, suivant la nature du problème en cause. Par exemple, une norme d'exactitude de la décision s'appliquerait normalement si le problème de rétroactivité mettait en cause l'existence même d'une convention ou le point de départ de son application. On ne saurait donc, dans le contexte de ce dossier, ni développer des principes d'interprétation des clauses de rétroactivité ni approuver ou critiquer les courants d'interprétation qui se sont développés au Canada et dont on retrouve la manifestation dans certains jugements de tribunaux supérieurs. (Voir, par exemple, *Association canadienne du contrôle du trafic aérien c. La Reine*, [1985] 2 C.F. 84 (C.A.)) Il s'agit plutôt ici de discuter si une stipulation, qui semble claire et correctement rédigée, demeure conforme à la *Charte* et aux principes généraux régissant le devoir de représentation du syndicat.

C. *La conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne*

L'appelante fait principalement valoir que la clause de rétroactivité viole l'art. 19 de la *Charte*, en créant une discrimination illégale entre des employés qui exécutent un travail identique. Cet argument a été écarté par tous les juges de la Cour d'appel. La Cour supérieure l'a également rejeté. Tel que présenté, il imposerait une obligation d'égalité totale entre des salariés qui auraient travaillé au même moment pour un employeur. Cette interprétation oublie que l'art. 19 de la *Charte* entend prévenir les formes de discrimination prévues à l'art. 10 comme celles qui découleraient du sexe ou de l'origine ethnique, ou encore d'un handicap par exemple. (Pour une étude du contenu du concept de discrimination en vertu de la *Charte*, voir *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*, [2000] 1 R.C.S. 665, 2000 CSC 27.) En l'espèce, aucune preuve n'a été présentée quant à l'existence d'une situation de discrimination à l'égard des salariés démissionnaires. On sait uniquement que trois salariés ont laissé l'unité pendant la période de négociation. Sauf pour l'appelante, on ignore tout de leurs caractéristiques personnelles. On ne prétend pas que leur

the *Charter*. That argument therefore has no legal basis.

The second argument, grounded on s. 46, is also without any basis. We would have to conclude that the condition of employment is unreasonable, although it does not violate the *Labour Code*, the mandatory provisions of the *Charter*, any known provision of labour legislation or, even hypothetically, the Union's duty of representation. In fact, s. 46 would allow a judge hearing an action to reassess, in his or her discretion, the pay agreed to at the time by the parties, based on his or her personal sense of fairness. In the Canadian labour relations system, conditions of employment are still determined by individual or collective bargaining, subject to the requirements relating to public order and the protection of fundamental rights. We need not interpret s. 46 of the *Charter*, the actual scope of which is still open to debate, in order to find that the approach adopted in this case was not unreasonable.

At this stage of the analysis, we find that there is no legal basis that would justify awarding damages against the City. The issue of the Union's duty of representation remains to be decided.

D. *The Duty of Representation*

The appellant's final argument may be summarized as an allegation that the Union breached its duty of representation. That conclusion cannot be supported by either the legal nature of that duty or the specific facts of this case.

In the Canadian labour relations system, a union's duty of representation is one of the corollaries of the function of representation, given to the union by the Act, in respect of the bargaining unit and the employees who make up that unit (see *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, 2001 SCC 39, at paras. 46-55; *Centre hospitalier Régina Ltée v. Labour Court*, [1990] 1 S.C.R. 1330). The union owes a duty of diligent and competent representation to the bargaining unit as a whole. As a general rule, however, it constitutes an

traitement différentiel découle d'un motif interdit par la *Charte*. Ce moyen n'a donc pas de base juridique.

Le second moyen fondé sur l'art. 46 est également dépourvu de fondement. Il faudrait conclure au caractère déraisonnable de la condition de travail alors qu'elle ne violerait ni le *Code du travail*, ni les dispositions impératives de la *Charte*, ni aucune disposition connue de la législation du travail, ni même par hypothèse l'obligation de représentation du syndicat. En définitive, l'art. 46 permettrait au juge saisi d'une demande en justice de réévaluer discrétionnairement la rémunération convenue à l'époque entre les parties, au nom de son sens personnel de l'équité. Sous réserve des exigences de l'ordre public et de la protection des droits fondamentaux, la définition des conditions de travail relève encore de la négociation individuelle ou collective dans le système de relations du travail canadien. Sans qu'il soit nécessaire de fixer l'interprétation de l'art. 46 de la *Charte*, dont la portée effective reste sujette à discussion, la solution étudiée dans le présent dossier n'avait pas de caractère déraisonnable.

À cette étape de l'analyse, on ne retrouve aucune base juridique qui justifierait une condamnation de la ville. Reste la question de l'obligation de représentation du syndicat.

D. *L'obligation de représentation*

Le dernier moyen de l'appelante se résume à une allégation de violation de l'obligation de représentation du syndicat. Ni la nature juridique de cette dernière ni les faits propres à ce dossier ne permettent de conclure en ce sens.

Dans le cadre du système de relations du travail canadien, cette obligation de représentation du syndicat constitue l'une des contreparties de la fonction représentative que lui attribue la loi à l'égard de l'unité de négociation et des salariés qu'elle comprend (voir *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39, par. 46-55; *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330). Le syndicat se trouve tenu à une obligation de représentation diligente et compétente envers l'ensemble de l'unité de

17

18

19

20

obligation of means, and an applicant who brings an action in damages against the union must prove the breach of the obligation.

21

That duty arises from a legal mandate of representation that applies to an entire bargaining unit, the composition of which necessarily varies over time. Given the ongoing nature of that duty to all of the units, which may be in a constant state of change, it cannot be concluded that an employee's departure cancels out all consequences of the manner in which the duty of representation was carried out in respect of that employee. A legal situation may have been created such that a union will have to continue working and representing the employee in order to resolve it. It is submitted that it is especially necessary to recognize that duty, which originally derives from the manner in which the duty of representation was carried out, since the union then continues to hold the exclusive power to bargain with the employer and, most often, to control access to the grievance procedure and the conduct of that procedure. The continuation, in this form, of a residual duty to represent employees who cease to work in the undertaking, with respect to problems that arise from their period of employment, is consistent with the overall scheme of this system of exclusive and collective representation. Moreover, when carrying out its duty of representation in collective bargaining, a certified union often has to deal with the consequences of the history and problems of the group it represents. Interests may have been created, legal situations may have crystallized, commitments may have been made. In such a situation, even though the duty of representation is carried out in the present, but from the perspective of the foreseeable future of the agreement to be negotiated, the union will sometimes have to take those interests or rights into account when deciding on the approaches to which the agreement will give form and effect for the future.

22

In a bargaining process in which the parties were trying to decide on a retroactivity clause, the situation of the individuals who had performed work that was covered by the certification but who had resigned from their jobs could have been one of the

négociation. Elle correspond cependant, en règle générale, à une obligation de moyen, dont la violation doit être démontrée par le demandeur lorsqu'il recherche un syndicat en dommages-intérêts.

Cette obligation résulte d'un mandat légal de représentation qui vaut pour l'ensemble d'une unité de négociation, dont la composition varie nécessairement dans le temps. La nature continue de cette obligation à l'égard de l'ensemble d'unités susceptibles de se modifier continuellement ne permet pas de conclure que le départ d'un salarié fait disparaître toute conséquence de l'exécution de l'obligation de représentation à son endroit. Une situation juridique peut s'être constituée de telle façon que le syndicat devra continuer à agir et à représenter le salarié pour en régler les conséquences. La reconnaissance d'une telle obligation découlant à l'origine de l'exécution du devoir de représentation s'imposerait d'autant plus que le syndicat continue alors à détenir le pouvoir exclusif de négociation à l'égard de l'employeur et, le plus souvent, à contrôler l'accès à la procédure de grief ainsi que son déroulement. La persistance, sous une telle forme, d'une obligation résiduelle de représentation à l'égard des employés qui cessent de travailler dans l'entreprise, au sujet de problèmes découlant de leur période d'emploi, correspond à l'économie générale de ce système de représentation exclusive et collective. Par ailleurs, dans le cadre d'une négociation collective, en exécutant son obligation de représentation, le syndicat accrédité fait souvent face aux conséquences de l'histoire et des problèmes vécus par le groupe qu'il représente. Certains intérêts peuvent s'être constitués, des situations juridiques s'être cristallisées, des engagements avoir été pris. Dans ce contexte, bien que l'obligation de représentation s'exécute dans le présent, mais dans la perspective de l'avenir prévisible de l'entente à négocier, il arrivera parfois que le syndicat doive prendre en compte ces intérêts ou ces droits dans la définition des solutions auxquelles la convention donnera forme et effet pour le futur.

Dans le cadre d'une négociation où les parties tentaient de définir une clause de rétroactivité, la situation des personnes qui avaient exécuté un travail régi par l'accréditation, mais laissé leur emploi, pouvait faire partie des intérêts affectés par l'issue

interests affected by the outcome of the negotiations. Performing work covered by the certification would not, however, create rights in those employees that would take precedence over the rights of the current members of the bargaining unit who were employed when the agreement was made. The legal framework that applied to the collective bargaining process did not give them any acquired rights in respect of retroactivity. Their temporary presence in the bargaining unit during part of the time when the negotiations took place certainly did not impose an obligation of result on the Union requiring that it obtain a retroactive salary increase for them at the end of the negotiations with the City.

This kind of extension of a union's responsibility would be all the more difficult to justify in that it would be imposed in the dynamic, complex, and conflictual context of a collective agreement. Such an agreement involves dialogue and sometimes even confrontation with the employer, the creation of balances of power, and the need to take into account the different interests within the bargaining unit. The employer, which must negotiate in good faith for the purposes of entering into a collective agreement under s. 53 of the *Labour Code*, has no legal obligation to accept the union's proposals. (See R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec : pratiques et théories* (4th ed. 1999), at pp. 365-66; *Royal Oak Mines Inc. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369, at pp. 396-97, *per* Cory J.) It would be difficult for a union to guarantee the outcome of collective bargaining. Sometimes it may have to accept a questionable agreement rather than start or prolong a labour dispute.

In the context of this collective bargaining, Ms. Tremblay failed to establish that the Union had committed a fault for which it was liable at law by signing a collective agreement that did not entitle former employees to retroactive salary payment. She, like the trial judge, faulted the Union for having allegedly disregarded her interests. The record does not show that she got in touch with the Union before she left her employ. She also was not involved in the strike the Union was forced to call to break the bargaining deadlock. The bargaining process was clearly difficult. In addition, full retroactivity would

des pourparlers. L'exécution d'un travail visé par l'accréditation ne créait cependant pas en faveur de ces salariés des droits primant ceux des membres présents de l'unité de négociation en poste à la conclusion de la convention. Le cadre juridique applicable à la négociation collective ne leur reconnaissait aucun droit acquis à l'égard de la rétroactivité. Leur présence temporaire dans l'unité de négociation, pendant une partie de la durée des pourparlers, n'imposait surtout pas au syndicat l'obligation de résultat de leur obtenir une augmentation rétroactive de traitement, à la fin de la négociation avec la ville.

Une telle extension de la responsabilité du syndicat se justifierait d'autant plus mal qu'elle serait imposée dans le cadre dynamique, complexe et conflictuel d'une convention collective. Celle-ci implique un dialogue, sinon parfois un affrontement avec l'employeur, la création de rapports de force et la prise en compte d'intérêts divers au sein de l'unité de négociation. Tenu de négocier de bonne foi dans le but de conclure une convention collective selon l'art. 53 du *Code du travail*, l'employeur n'a pas l'obligation légale d'accepter les propositions syndicales. (Voir R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec : pratiques et théories* (4^e éd. 1999), p. 365-366; *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369, p. 396-397, *le juge Cory*.) Le syndicat peut difficilement garantir l'issue d'une négociation et devra parfois accepter un accord discutable plutôt qu'un conflit ou sa prolongation.

Dans le contexte de cette négociation, M^e Tremblay n'a pas établi que le syndicat avait commis une faute engageant sa responsabilité civile en signant une convention collective qui ne prévoyait pas de rétroactivité pour les employés démissionnaires. Comme le premier juge, l'appelante a reproché au syndicat d'avoir oublié ses intérêts. Le dossier n'indique pas qu'elle a communiqué avec le syndicat avant son départ. Elle n'a pas vécu non plus la grève que le syndicat dut déclencher pour débloquer la négociation. Cette dernière a clairement été difficile. La pleine rétroactivité aurait par ailleurs

23

24

have represented a significant change in the City's employment policies. In a situation such as this, the Union cannot be criticized for making that agreement, which protected the City's current employees, without prolonging the bargaining process for the sole benefit of a person who had not concerned herself, either directly or indirectly, with the outcome of the bargaining process after she left. Like the majority of the Court of Appeal, I am satisfied that the Union properly carried out its duty of representation in respect of the bargaining unit it represented at the end of the lengthy and difficult process of negotiating a first collective agreement.

VI. Conclusion

25

For these reasons, I agreed that the appeal should be dismissed with costs to the respondents.

Appeal dismissed with costs.

Solicitors for the appellant: Stikeman Elliott, Montréal.

Solicitors for the respondent Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB, CTC-FTQ: Gingras Cadieux Bruneau, Montréal.

Solicitors for the respondent City of Montréal: Jalbert, Séguin, Verdon, Caron, Mahoney, Montréal.

représenté une modification importante des politiques d'emploi de la ville. Dans une telle situation, on ne saurait reprocher au syndicat d'avoir conclu cette entente, en protégeant les salariés encore au service de la ville, sans prolonger la négociation au seul bénéfice d'une personne qui ne s'était préoccupée ni de près ni de loin du sort de la négociation depuis son départ. À l'instar des juges majoritaires de la Cour d'appel, je suis persuadé que le syndicat a exécuté correctement son obligation de représentation à l'égard de l'unité d'accréditation qu'il représentait au terme d'une négociation longue et délicate pour établir une première convention.

VI. Conclusion

Pour ces motifs, j'ai été d'accord pour rejeter le pourvoi avec dépens en faveur des intimés.

Pourvoi rejeté avec dépens.

Procureurs de l'appelante : Stikeman Elliott, Montréal.

Procureurs de l'intimé le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 SIEPB, CTC-FTQ : Gingras Cadieux Bruneau, Montréal.

Procureurs de l'intimée la ville de Montréal : Jalbert, Séguin, Verdon, Caron, Mahoney, Montréal.