

**BUREAU D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION  
DES CHEMINS DE FER DU CANADA**

**CAUSE NO. 4718-P.O.**

Entendu à Montréal, le 19 décembre 2019

Concernant

**LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA**  
(la Compagnie)

Et

**TEAMSTERS CANADA RAIL CONFERENCE**  
(le Syndicat)

**LITIGE:**

Objection préliminaire portant sur l'arbitrabilité d'un grief contestant le refus de verser des prestations d'assurance-invalidité de longue durée.

**Représentaient la Compagnie :**

Me M. Tremblay – Avocate, BLG, Montréal  
M. S. P. Paquette – Premier directeur, Règlement des litiges et normes du travail, Montréal  
Mme M. Boyer – Directrice Principale, Relations de Travail, Montréal  
M. F. Daignault – Directeur, Relations de Travail, Montréal

**Et représentaient le Syndicat :**

Me S. Beauchamp – Avocat, Montréal  
M. A. Gatien – Président Général, Montréal

**SENTENCE ARBITRALE – OBJECTION PRÉLIMINAIRE**

1. Le 16 juin 2014, le Syndicat dépose un grief au nom de monsieur Marc Robitaille contestant le refus de la Compagnie de lui verser des prestations d'assurance-invalidité

de longue durée en vertu du régime d'invalidité des membres du personnel syndiqué de la Compagnie. Il y est écrit :

Puisqu'il s'agit d'un régime auto-assuré, c'est la Compagnie qui est responsable du paiement des prestations d'assurance-invalidité et qui a par conséquent l'obligation, sur la base de la Convention collective 4.16, de payer ces prestations à monsieur Robitaille.

2. Le 16 février 2015, le Bureau d'arbitrage et de médiation des chemins de fer du Canada (le **Bureau d'arbitrage**) entend les parties quant à une demande d'ordonnance provisoire du Syndicat de verser des prestations d'assurance-invalidité au plaignant jusqu'à ce que la décision soit rendue sur le fond. Les parties déposent leurs mémoires respectifs quant à cette demande.

3. La Compagnie soulève alors une objection préliminaire relativement à l'arbitrabilité du grief.

4. Le 17 mars 2015, lors d'une conférence téléphonique, le Bureau d'arbitrage rend une décision verbale par laquelle il rejette la demande d'ordonnance provisoire du Syndicat et détermine également que la question d'arbitrabilité sera traitée et déterminée de façon préliminaire.

5. Dans une correspondance datée des 20 et 25 novembre 2019, les procureurs des parties confirment que l'audience qui doit être tenue le 19 décembre 2019 portera uniquement sur la question de l'arbitrabilité du grief.

## MISE EN CONTEXTE

6. À la suite d'un accident du travail survenu en 2009, monsieur Robitaille perçoit des indemnités de remplacement du revenu (des **IRR**) de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (la **CSST**), aujourd'hui la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la **CNESST**). Le 12 décembre 2013, la Commission des lésions professionnelles (la **CLP**), aujourd'hui le Tribunal administratif du travail (le **TAT**), déclare notamment que monsieur Robitaille est capable d'exercer son emploi depuis le 31 janvier 2011. Son IRR prend fin le 10 janvier 2014.

7. Le 27 octobre 2014, la CLP rejette la demande de révision interne de monsieur Robitaille de sa décision du 12 décembre 2013. Le 14 mai 2015, la Cour supérieure rejette la requête en révision judiciaire de monsieur Robitaille de la décision de la CLP du 12 décembre 2013.

8. Le 31 janvier 2014, monsieur Robitaille réclame auprès de la Great-West Life Assurance Co. (la **GWL**) le versement de prestations d'assurance-invalidité de longue durée. Le 21 mars 2014, la GWL refuse sa demande au motif que «*L'évidence clinique ne nous permet pas de conclure à une condition médicale qui vous aurait empêché d'effectuer un retour au travail à votre propre emploi*». Le 14 avril et le 7 mai 2014, monsieur Robitaille se pourvoit en appel de cette décision. Le 2 mai et le 26 mai 2014, la GWL maintient sa décision du 21 mars 2014.

9. Le 16 juin 2014, le Syndicat dépose le grief en cause.

## LES MOTIFS

### LE RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

10. L'article 75.1 de la Convention collective 4.16<sup>1</sup> (la **Convention collective**) édicte:

75.1 Les avantages dont bénéficient les employés sont ceux que prévoient les dispositions de l'entente du 18 août 1986 dans sa forme modifiée. L'entente précitée ne figure pas aux présentes.

(Soulignement ajouté)

11. C'est l'Annexe 107 de la Convention collective, négociée le 13 février 1998, qui établit l'intention des parties d'établir un régime d'invalidité de longue durée (le **Régime IDL**). Cette Annexe se lit:

Annexe 107

(...)

La présente fait suite aux négociations récemment conclues et à nos discussions concernant le Régime d'avantages sociaux à la carte du CN et la possibilité de payer au personnel un complément aux indemnités hebdomadaires, de même que la possibilité d'établir un régime invalidité de longue durée aux frais du personnel, ce dernier avec retenues sur le salaire.

Il a été convenu que les représentants de la Compagnie et du Conseil<sup>2</sup> se réuniraient pour discuter de ces questions durant la période fermée du contrat.

(...)

(Soulignement ajouté)

12. L'Annexe 107 indique la volonté des parties d'établir un régime qui sera aux frais des employés, et non aux frais de la Compagnie.

---

<sup>1</sup> Convention collective 4.16 entre COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA et LA CONFERENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS Canada – CHEF ET AGENTS DE TRAINS (CFTC-CAT), révisée en avril 2007.

<sup>2</sup> Le terme «Conseil» réfère au « Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemin de fer ».

13. Le 1er janvier 2002, conformément à l'entente conclut à l'Annexe 107, la Compagnie, le Syndicat et les autres syndicats membres du Conseil contractent, conjointement, une police d'assurance invalidité de longue durée<sup>3</sup> pour les employés couverts par la Convention collective. La police d'assurance prévoit que la GWL est responsable du paiement des prestations d'assurance invalidité aux personnes admissibles et définit les critères d'admissibilité au Régime :

**AGREEMENT** Great-West Life agrees to pay the benefits provided by this policy to the persons entitled to receive them. This agreement is made in consideration of the Group Policyholder's payment of the required premiums.

14. Le 20 juin 2002, la Compagnie et les syndicats preneurs de la police d'assurance signent une convention<sup>4</sup> décrivant leurs obligations respectives au Régime IDL.

15. Cette convention établit que les syndicats sont responsables de déterminer les dispositions du Régime IDL, de choisir la compagnie d'assurance et de prendre toutes les décisions relatives au financement du régime. Elle prévoit également que la Compagnie n'est pas impliquée dans son financement et qu'elle ne peut pas être tenue responsable des primes, fonds, réserves ou déficits du régime. De plus, les syndicats doivent l'indemniser et la tenir indemne relativement à toutes obligations ou engagement financier découlant du Régime IDL ou de la police d'assurance :

6. The Unions are jointly responsible for determining the Benefit Plan Provisions.

---

<sup>3</sup> Police d'assurance portant le numéro 153951.

<sup>4</sup> Convention entre le CN et BLE, BMW, CAW, IBEW et UTU, signée le 20 juin 2002.

7. The Unions are jointly responsible for selecting the insurance company which will underwrite the risk and which will determine the eligibility of plan members to indemnity payments.

8. a) The participating members of the Unions are jointly responsible for the funding of any deficit emerging under the insurance policy and for which the Group Policyholder might be held accountable for.

b) The Unions are jointly responsible for the funding decisions of the plan including but not limited to:

- Setting the level of premium rates;
- Setting the terms of the financial agreement with the insurance company;
- Deciding upon the use of any funds, any deposits or any reserves developing under the policy.

9. Under no circumstances can any part of the premiums, funds, deposits or reserves ever revert to CN or any of its affiliates or associated companies, whether during the existence of this Benefit Plan or following its termination.

10. The Unions hereby agree to indemnify and save harmless CN or any financial obligation or financial commitment emerging under the Benefit Plan and/or under the insurance policy, except when such loss or such obligation is due to CN's own negligence, wilful misconduct or lack of good faith.

(...)

17. In the event of total termination of the Benefit Plan, the participating members of the Unions shall be fully responsible for any deficit due to the carrier (...).

16. De leur côté, les règlements du comité responsable de l'administration et de la communication du Régime ILD (le **LTD Committee**), établi en vertu de la convention, prévoient que toutes décisions relatives à l'utilisation des fonds du Régime ILD doivent être approuvées, à la majorité, par les membres du groupe syndical du LTD Committee et que les membres patronaux n'ont pas droit de vote relativement à ces questions<sup>5</sup>.

17. L'entente du 18 août 1986 à laquelle réfère l'article 75.1 de la Convention collective se trouve dans le document intitulé: *Régime d'avantages sociaux des Agents*

---

<sup>5</sup> By-Laws of the LTD Committee, article 9.

de trains et agents de manoeuvre / Coordonnateurs de formation des trains représentés par la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada\_ (CFTC) (le **Régime d'avantages sociaux**) en vigueur de 2010 à 2013.

18. Le document intitulé *Régime d'avantages sociaux* ne contient pas de description du Régime ILD. Il ne contient qu'une mention au sujet des prestations d'invalidité de longue durée:

#### PRESTATIONS D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Le Régime d'invalidité de longue durée vous permet de recevoir des prestations une fois terminée la période d'invalidité de courte durée à condition que vous soyez toujours invalide.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la brochure sur le Régime d'invalidité de longue durée accessible dans le portail électronique du CN.

(Soulignement ajouté)

19. Il faut se référer à la brochure fournie aux employés pour trouver une description du Régime ILD. Cette brochure s'intitule: *Régime d'invalidité de longue durée à l'intention du personnel syndiqué du CN*. Il y est prévu que les syndicats du CN et la Compagnie ont convenu de mettre en place un régime d'invalidité de longue durée. La brochure indique que c'est la GWL qui examine la demande de prestations d'après les renseignements fournis par l'employé, ses fonctions et la définition d'invalidité en vertu du Régime ILD. La brochure indique également les recours d'appel à la GWL qui sont disponibles pour l'employé qui désire contester une décision de la GWL.

20. En ce qui concerne la prime, la brochure spécifie que:

Le régime ILD est aux frais du personnel, ce qui signifie que la prime est entièrement payée par vous. Puisque le CN ne défraie aucune partie de la prime, les prestations ILD ne sont pas considérées comme un revenu imposable.

21. Le Régime IDL et la police d'assurance ne sont pas incorporés à la convention collective. L'article 75.1 précise que l'entente du 18 août 1986, soit le document intitulé *Régime d'avantages sociaux* dans sa forme modifiée « *ne figure pas aux présentes* ». De plus, cette entente ne contient pas le Régime d'avantages sociaux IDL. Elle ne fait que référer à une brochure qui décrit le Régime IDL.

22. Contrairement aux allégations du Syndicat, le Régime ILD est un régime assuré par lequel l'assureur s'engage à verser les prestations d'assurance selon les critères définis dans la police d'assurance.

23. En l'espèce, le 21 mars 2014, la GWL, à titre d'assureur du régime, a refusé la demande de prestations de monsieur Robitaille selon les critères définis dans la police d'assurance.

#### L'ARBITRABILITÉ DU GRIEF

24. Dans l'arrêt de la Cour suprême *Bisaillon c. Université de Concordia*<sup>6</sup>, la Cour écrit au sujet de la compétence de l'arbitre :

Comme l'expose Me Robert P. Gagnon : « La compétence de l'arbitre est tributaire de deux facteurs. Le premier a trait à l'objet ou à la nature du litige; c'est l'aspect matériel de sa compétence. Le second met en cause les personnes qui sont parties à ce litige; il s'agit alors de la dimension personnelle de la compétence de l'arbitre » (p. 506). On se

---

<sup>6</sup> *Bisaillon c. Université de Concordia*, [2006] 1 R.C.S. 666, par. 29.



rappellera toutefois que la compétence matérielle comprend la capacité d'accorder une réparation adéquate (*R. c. Mills*, [1986] 1 R.C.S. 863, p. 890, et *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, par. 63-66). Ainsi, afin d'acquérir juridiction sur un litige donné, l'arbitre de griefs doit être compétent à l'égard de l'essence de ce litige, afin d'accorder ultimement une réparation adéquate.

Selon cet arrêt, la compétence de l'arbitre est tributaire de deux facteurs, soit l'aspect matériel et la dimension personnelle de sa compétence.

### **La compétence matérielle**

25. Dans l'arrêt de la Cour suprême *Weber c. Ontario Hydro*<sup>7</sup>, la Cour écrit au sujet de la compétence matérielle: «*qu'il s'agit, dans chaque cas, de savoir si le litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective*».

26. Il faut ensuite vérifier si le contexte factuel entre dans le champ d'application de la convention collective. Autrement dit, il faut déterminer si la convention collective vise implicitement ou explicitement les faits en litige.<sup>8</sup>

27. Dans l'affaire *Telus Communications Inc. v. T.W.U.*<sup>9</sup>, l'arbitre Sims décrit trois principaux types de Régime ILD. Dans le premier cas, il s'agit d'un régime assuré.

---

<sup>7</sup> *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, par. 55.

<sup>8</sup> *Bisaillon*, précité, note 1, par. 32.

<sup>9</sup> *Telus Communications Inc. v. T.W.U.* (2008) 176 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 316 (Sims), décision confirmée 2010 BCSC 748 (B.C.S.C.).

L'assureur s'engage à verser les prestations d'assurance selon les critères d'admissibilité prévus dans la police d'assurance<sup>10</sup> :

The Employer suggests, from industry practice, and the case law, that long term disability benefits are provided in one of three general ways. The first is what I will call «pure insurance». In this situation, an Employer will pay an insurance company a fixed amount of money per employee per month for detailed coverage. The insurer takes the full risk of claims, and profits or losses, based on their subsequent claim experience. If the employee suffers an insured disability, the employee claims under the policy against the insurer, with resort to the Courts if necessary in the event of an unresolved dispute.

28. Après avoir traité du deuxième cas, l'arbitre décrit le « *administrative services agreement* » (ASA) ou « *administrative services only (ASO) arrangements* ». Il s'agit d'un régime auto-assuré. L'assureur s'occupe de l'administration du régime mais c'est l'employeur qui est financièrement responsable de payer les prestations d'invalidité<sup>11</sup>:

The third type of arrangement is what has come to be known as an «administrative services agreement» or «administrative services only» arrangement (ASO or ASA arrangements). In this situation the insurance company agrees to receive and process claims as it would otherwise do, but to pass the total costs of paying the benefits, plus an administrative fee, back to the Employer. Under this arrangement the insurance company does the paperwork and adjudication, but the Employer bears directly the burden of the payments. In some such cases (and perhaps all; the evidence is not before me) the contract documents say specifically the insurance company providing the administrative services will not be liable for any claims under the plan, only the Employer.

29. Dans ce dernier cas (ASO ou ASA *arrangements*), un grief réclamant le paiement de prestations d'invalidité sera généralement arbitral puisque l'employeur est partie à la convention collective et ultimement responsable des paiements à

---

<sup>10</sup> Idem, par. 23.

<sup>11</sup> Idem, par. 25.

l'employé.<sup>12</sup> À l'inverse, dans le cas d'une police d'assurance par laquelle l'assureur s'engage à verser les prestations d'assurance selon les critères d'admissibilité prévus dans celle-ci, le grief réclamant le paiement des prestations d'assurance par l'employeur sera inarbitrable.

30. À cet égard, l'arbitre Sims cite l'affaire *Greater Sudbury (City) v. C.U.P.E., Local 4705 (Mathieu)* (2002),<sup>13</sup> qui impliquait le refus de payer des prestations d'assurance invalidité dans le cadre d'un ASA arrangement:

As can be seen from the above in the City of Toronto case, where there exists an insurance policy, the insurance carrier and not the employer, is the insurer and is fully responsible for all costs associated with a claim. On the other hand, where there exists an administrative services contract between an employer and an insurance carrier, the employer is the insurer, and not the insurance carrier, and is fully responsible for all costs associated with a claim. Where a dispute entails the non-payment of a claim in the former case, the dispute lies between the insurance carrier and a member of the insured plan. In the latter, the dispute lies between the employer, as the insurer, and the member of the insured plan and, thus, the employer is liable for payment of benefits (...)<sup>14</sup>

(Soulignement ajouté)

31. Dans l'affaire *Telus*, comme il s'agissait d'une police d'assurance et non d'un ASO ou ASA arrangements. L'arbitre Sims conclut que le litige n'était pas arbitrable :

I do not need to decide, for this case, whether I agree with Arbitrator Taylor's approach in *Extra Foods* or Instead accept the ASA contact cases discussed above. It is sufficient for me to hold, as I do, that this is not an Administrative Services Only contract. Further, two features of this arrangement, not present in the ASA cases, are sufficient to negate any argument that benefit disputes are arbitrable. The first is that this is

<sup>12</sup> Voir *Cargill Ltd. And Grain Workers' Union, Local 333 (Ronson)*, (2016), 126 C.L.A.S. 172 (McPhillips).

<sup>13</sup> *Greater Sudbury (City) v. C.U.P.E., Local 4705 (Mathieu)*, (2002), 104 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 134 (Marcotte), par.

30.

<sup>14</sup> *Telus*, précité note 4, par. 38.

indeed a plan of insurance. The second is that TELUS plays no role whatsoever in individual benefits decisions.<sup>15</sup>

(Soulignement ajouté)

32. Dans la présente affaire, nous ne sommes pas en présence d'un régime auto-assuré, mais plutôt d'une police d'assurance par laquelle l'assureur s'engage à verser les prestations d'assurance selon les critères définis dans la police d'assurance. Non seulement le Régime ILD est fondé sur le paiement de primes, mais ces primes sont payables par les employés. En présence d'une police d'assurance qui prévoit que la responsabilité du paiement des prestations d'invalidité incombe à l'assureur, un grief qui réclame le paiement de telles prestations n'est pas arbitral.

33. Le rôle du Bureau d'arbitrage est de déterminer si une partie a contrevenu à la Convention collective. Dans la présente affaire, la Compagnie n'a contrevenu à aucune disposition de la Convention collective. Elle a respecté son engagement, prévu à l'Annexe 107 et à l'article 75.1 de la Convention collective, d'établir un régime d'assurance invalidité longue durée pour les employés. Cet engagement a été respecté par la prise conjointe avec les syndicats d'une police d'assurance auprès de la GWL.

34. La compétence matérielle comprend la capacité d'accorder une réparation adéquate<sup>16</sup>.

35. À ce sujet, la Cour suprême de la Colombie-Britannique<sup>17</sup>, laquelle a confirmé la sentence arbitrale *Telus Communications Inc. v. T.W.U.*<sup>18</sup>, citée précédemment, écrit

---

<sup>15</sup> *Idem*, par. 51.

<sup>16</sup> *Bisaillon*, précité, note 1.

que les redressements recherchés, soit le paiement des prestations d'invalidité, relèvent de la responsabilité de l'assureur et elle conclut que l'arbitre n'a pas compétence pour les octroyer :

73.The reasoning in *Elkview* is applicable to this case and compels the same conclusion. The essential dispute is between the employee and the insurer. It is a dispute about eligibility for benefits under an insurance policy. *Telus* is not practically or legally a party to that dispute. The only remedy available is against the insurer over which the arbitrator has no jurisdiction. *Telus* was obliged to purchase the policy and pay the premiums, but it is not a party to the dispute between the employee and the insurer about entitlement to benefits.

36. Cette conclusion s'avère d'autant plus avérée dans la présente affaire puisque les primes ne sont pas payées par l'employeur.

37. Dans son essence, le Grief ne relève pas de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la Convention collective. Le contexte factuel de la présente affaire n'entre pas dans le champ d'application de la Convention collective.

38. L'essence du litige découle de l'application de la police d'assurance et non de l'application ou de l'inexécution de la Convention collective. Dans ce contexte, seuls les tribunaux de droit commun ont compétence sur le litige<sup>19</sup>.

39. Le litige soulevé par le Grief recherche le paiement des indemnités ILD. Le Bureau d'arbitrage se trouve dans l'impossibilité de régler le litige puisque celui-ci ne

---

<sup>17</sup> *Telus Communications Inc. v. T.W.U.*, 2010 BCSC 748.

<sup>18</sup> *Telus*, précité, note 11.

<sup>19</sup> *Bisaillon*, précité, note 1.

découle pas de l'application ou de l'inexécution de la Convention collective, mais plutôt de la police d'assurance.

40. Le présent litige ne relève pas de la Convention collective et n'est pas arbitral.

### **La compétence personnelle**

41. De surcroît, l'arbitre n'a pas la compétence personnelle sur la personne visée par le litige.

42. Dans son article *La compétence et le pouvoir de redressement de l'arbitre en matière d'avantages sociaux*<sup>20</sup>, l'auteur Michel Gilbert écrit au sujet de la compétence personnelle:

Cette limite à la compétence de l'arbitre s'avère particulièrement importante en matière d'avantages sociaux, du fait de l'implication fréquente de tiers dans la mise en œuvre des régimes offerts aux salariés. Car si le litige soumis à l'arbitre requiert qu'il exerce son autorité à l'égard d'une partie étrangère à la convention collective, c'est qu'il ne s'agit pas d'un grief au sens du Code.

43. Dans l'arrêt de la Cour suprême *Bisaillon c. Université de Concordia*<sup>21</sup>, citée précédemment, la Cour écrit :

Lorsque l'arbitre de griefs se trouve dans l'impossibilité de régler le litige ou une partie du litige qui lui est soumis, du fait qu'il n'a pas compétence sur les parties, les tribunaux de droit commun conservent alors compétence sur le litige (Gagnon, p. 547). Une telle situation est susceptible de se présenter lorsque l'arbitre de griefs ne peut prétendre avoir autorité sur des personnes considérées comme des tiers par

<sup>20</sup> *La compétence et le pouvoir de redressement de l'arbitre en matière d'avantages sociaux*, La Collection Yvon Blais, Volume 8-2011, Arbitrage de griefs p.8.

<sup>21</sup> *Bisaillon*, précité, note 1, par. 40.

rapport à la convention collective et qu'il ne saurait prononcer des conclusions à l'encontre de ces derniers. Cependant, rien n'empêche des tiers de se soumettre volontairement et expressément à la compétence d'un arbitre de griefs et de lui donner ainsi compétence : *Syndicat canadien de la fonction publique c. Société Radio-Canada*, 1992 CanLII 108 (CSC), [1992] 2 R.C.S. 7.

44. Les parties ont convenu que le Régime ILD serait aux frais des employés et elles ont conjointement contracté une police d'assurance qui rend l'assureur l'unique responsable des indemnités ILD. Or, la GWL n'est pas partie à la Convention collective. Elle est une tierce partie vis-à-vis celle-ci et elle n'a pas non plus accepté de se soumettre à la compétence de l'arbitre.

45. Tout comme dans l'affaire *Bisaillon*, le Bureau d'arbitrage ne peut prétendre avoir autorité sur la GWL et ne peut prononcer des conclusions à l'encontre de cette dernière.

46. Par ailleurs, avant que l'arrêt *Bisaillon* ne soit rendu par la Cour suprême, la Cour d'appel de l'Ontario avait déjà distingué entre les litiges qui relèvent de la convention collective et ceux qui relèvent de l'application de la police d'assurance. Dans *London Life Insurance Company v. Dubreuil Brothers Employees Association*<sup>22</sup>, la Cour écrit :

[31] There is no suggestion in the reasons of the court [in *Pilon v. International Minerals and Chemical Corporation (Canada) Ltd.*] that it contemplated that the arbitrator would adjudicate the issue of the insurer's obligation to the employee under the terms of the policy. Such a conclusion would constitute a root and branch change in the law relating to labour arbitration. It would require the arbitrator to resolve a dispute not between the parties to the collective agreement, but between an employee and a stranger to that agreement. It would also

<sup>22</sup> *London Life Insurance Company v. Dubreuil Brothers Employees Association*, (2000) 49 O.R. (3d) 766 (C.A. Ont.).

require him to adjudicate a dispute arising not from the collective agreement, but from the insurance policy. Such a conclusion would fly in the face of the intention of the legislature as seen in s. 48(1) of the *Labour Relations Act, 1995*.

(...)

[35] Rather, that law puts this dispute outside his jurisdiction. It is not a dispute between those bound by the collective agreement, but between an employee and the insurer, a stranger to that agreement. It is not a dispute arising out of the interpretation, application, administration or violation of the collective agreement, which has admittedly been fully complied with. It is instead a dispute about entitlement to benefits under the insurance policy. The facts which give this dispute its essential character were not intended by the parties to be governed by the collective agreement and do not engage the rights and obligations of the parties found expressly or by inference in that agreement. The dispute therefore does not arise out of the collective agreement and the arbitrator has no jurisdiction to deal with it.

(Soulignement ajouté)

De plus, dans l'affaire *Telus Communications Inc. v. T.W.U.*<sup>23</sup>, citée précédemment, la Cour suprême de la Colombie-Britannique écrit :

62. In summary, I have concluded that Bisailon does not assist the Union's position. First, the case endorses and applies the Weber test rather than supplants it. Second, the case turns on the incorporation of the conditions of the pension plan into the collective agreement so that the employer is bound by them. Third, the case does not expressly decide that it is sufficient to confer exclusive jurisdiction on an arbitrator that the benefit relate to remuneration or conditions of employment. Fourth, before an arbitrator has jurisdiction it must have personal jurisdiction over the party with the obligation to be enforced and the ability to grant a remedy. In this case the obligation to provide the particular benefit and to determine eligibility resides with the insurance company and is not an obligation of the employer itself. The arbitrator therefore lacks personal jurisdiction over the true party to the dispute, namely the insurance company and not Telus.

(...)

68. It makes no legal or commercial sense that a person would agree to buy insurance and pay premiums for it, while at the same time remaining or becoming directly liable to pay those benefits it has bought insurance to provide.

(Soulignement ajouté)

---

<sup>23</sup> *Telus Communications Inc. v. T.W.U.*, 2010 BCSC 748.



47. Le Bureau d'arbitrage outrepasserait sa compétence s'il imposait à la Compagnie le paiement des prestations ILD alors que les parties ont expressément prévu que cette dernière n'est pas responsable de ces paiements.

48. Dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1417 c. Vidéotron Itée*<sup>24</sup>, la Cour d'appel écrit :

Le seul fait qu'un employeur accepte dans le cadre d'une convention collective de contribuer au paiement et à la définition d'un avantage qui sera entièrement dispensé par un tiers ne le rend pas responsable ou garant de l'administration et de l'application du régime par ce tiers, à moins que les termes mêmes de la convention collective n'y pourvoient.

(...)

... En résumé, Standard Life est la seule débitrice et, contrairement à ce qu'écrit l'arbitre, l'employeur n'est pas le garant de ses obligations ni un porte-fort et encore moins un coassureur. Il est le preneur et agit sous la supervision du comité d'assurances dont il fait partie.

Dès lors, le fait d'avoir placé la police d'assurance en annexe à la convention collective n'a pas créé une nouvelle obligation à l'employeur et n'a pas non plus fait de Standard Life une partie à ce contrat collectif. D'ailleurs, rien au dossier ne permet d'affirmer que l'assureur a consenti à cette intégration de sa police d'assurance et encore moins à soumettre ses différends avec les salariés à la compétence de l'arbitre de griefs.

(Soulignement ajouté)

49. Dans la présente affaire, le fait que la Convention collective contienne une référence au Régime ILD n'a pas pour effet de créer une obligation pour la Compagnie. D'autant plus que les primes ne sont pas payées par l'employeur.

---

<sup>24</sup> *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1417 c. Vidéotron Itée* D.T.E. 98T-981 (C.A.) p.15, 16, 22 et 23.

50. La GWL contrôle seule les conditions et les modalités de versement des prestations d'assurance invalidité dont les primes sont entièrement payées par les employés. La GWL est la seule débitrice. La Compagnie n'est pas la garante des obligations de la GWL ni un porte-fort et encore moins un co-assureur vis-à-vis de ses obligations.

51. Les principes établis par la Cour d'appel dans l'affaire Vidéotron ont été suivis par les tribunaux dans de nombreuses décisions.<sup>25</sup>

52. Dans l'affaire *Unifor, section locale 115 c. Energizer*<sup>26</sup>, l'arbitre écrit :

[105] Il ressort de l'état du droit qu'un employeur sera appelé à indemniser un salarié pour un bénéfice d'assurance prévu à la convention collective lorsque, d'après les termes de cette dernière, il s'y est engagé soit directement, soit par promesse de porte-fort.

53. La Compagnie n'a contracté aucun engagement personnel de verser des prestations d'assurance invalidité en vertu de la Convention collective. Pour conclure à un tel engagement, il aurait fallu que la Convention collective le prévoie expressément. Ce qui n'est pas le cas.

---

<sup>25</sup> Voir notamment : *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Personnel-vie, corp. d'assurances*, D.T.E. 2000T-241 (T.D.P.Q.); *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3609 et Coteau-du-Lac*, D.T.E. 2010T-633; *Cleary c. Financière Manuvie*, D.T.E. 2010T-106; *Promutuel L'Islet Compagnie d'assurance et al. c. P.G. du Québec*, 2000 CanLII 8784 (QCCA), *Arcelormittal Montréal inc. c. Syndicat des métallos, section locale 6586-2* (« *Arcelormittal* »), 2015 CanLII 53684 ; *Teamsters Québec, local 1999 et rafraîchissements Coca-Cola Canada (Pierre Pelletier)*, 2016 QCTA 617.

<sup>26</sup> *Unifor, section locale 115 c. Energizer*, 2015 CanLII 26274.

54. Toute contestation d'un refus de payer des prestations d'assurance invalidité à monsieur Robitaille dépasse la portée des engagements de la Compagnie et doit résider dans une évaluation de la décision de la GWL.

55. Il s'agit d'un litige entre l'employé et l'assureur sur lequel l'arbitre n'a pas la compétence personnelle.

#### LES DÉCISIONS DÉPOSÉES PAR LE SYNDICAT

56. Le Syndicat dépose uniquement des décisions du CROA.

57. En particulier, il dépose l'affaire CROA 2945<sup>27</sup> dans laquelle l'arbitre conclut qu'il a compétence pour se saisir d'un grief contestant le refus du Canadien National de verser une indemnité hebdomadaire de maladie.

58. Cette affaire se distingue de la présente, car il s'agissait d'une réclamation concernant des indemnités d'invalidité de courte durée qui étaient régies par un contrat différent de celui du présent dossier.

59. À l'époque de cette affaire, en 1996, le régime d'invalidité de courte durée de la Compagnie était un régime auto-assuré.

---

<sup>27</sup> CROA, case NO. 2945, 12 mai 1998.

60. En effet, avant novembre 2012, le Régime d'assurance-invalidité de courte durée de la Compagnie était un régime auto-assuré. La GWL gérait les réclamations au nom du CN et les prestations étaient payables par cette dernière<sup>28</sup>. En novembre 2012, ce régime est devenu un régime assuré<sup>29</sup>.

61. De plus, cette décision est antérieure aux décisions, *Vidéotron*<sup>30</sup> de la Cour d'appel du Québec, *Dubreuil*<sup>31</sup>, de la Cour d'appel de l'Ontario et *Bisaillon*<sup>32</sup> de la Cour suprême, citées précédemment.

62. Dans cette affaire 2945, l'arbitre s'est appuyé sur la décision CROA 2849 dans laquelle il s'agissait également d'un régime auto-assuré. L'arbitre écrit à ce sujet :

It is common ground that the collective agreement incorporates the provisions of the insurance plan which is administered by Metropolitan Life, although the Company acts as a self-insurer and pays the costs of claims. ...

(Soulignement ajouté)

63. Dans la présente affaire, le Régime ILD est un régime assuré. La Compagnie n'est pas responsable de payer les prestations d'assurance-invalidité du Régime ILD et, de surcroît, elle n'est pas responsable de défrayer les primes qui sont à la charge exclusive des employés.

<sup>28</sup> Régime d'assurance invalidité de courte durée (avant novembre 2012), police 51978.

<sup>29</sup> Régime d'assurance invalidité de courte durée (après novembre 2012), police 165765.

<sup>30</sup> *Vidéotron*, précité, note 14, rendue en 1998.

<sup>31</sup> *Dubreuil*, précité, note 13, rendue en 2000.

<sup>32</sup> *Bisaillon*, précité, note 1, rendue en 2006.

64. Le Syndicat dépose également la décision CROA 4242. La même distinction s'applique à cette décision en ce qu'il s'agissait à l'époque d'une réclamation concernant des indemnités d'invalidité de courte durée en application du Régime d'assurance-invalidité de courte durée de la Compagnie avant qu'il ne soit modifié en novembre 2012. Ce qui explique que l'arbitre se soit appuyée sur la décision CROA 2945.

65. En ce qui a trait à la décision CROA 4679<sup>33</sup>, il s'agit d'un litige à l'égard du régime d'assurance invalidité du Canadien Pacifique dont les principales dispositions n'apparaissent pas au dossier. De plus, dans cette affaire, l'arbitre rappelle que l'article 69.01 de la convention collective « *clearly refers to the benefits being available pursuant to the plan* », ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Enfin, l'arbitre s'appuie sur la décision CROA 2945 qui se distingue de la présente tel que discuté plus haut.

66. Enfin, la Compagnie a déposé la décision SHP651<sup>34</sup>, impliquant le *Canadian National Railway*, dans laquelle il s'agissait également d'une réclamation pour des prestations d'assurance-invalidité court terme et l'arbitre écrit :

The question, following Coca-Cola Bottling, above, at 55, is whether the Employer is primarily liable for the STD benefits. If so, I have jurisdiction. If not, and the Employer's obligation is merely to pay insurance premiums, then I do not. In other words, does the dispute over benefits arise primarily under the collective agreement, or does it arise primarily from the policy of insurance?

---

<sup>33</sup> CROA, case NO. 4679, 10 avril 2019.

<sup>34</sup> *Canadian National Railway and CAW, Local 100 (Stanikic)*, 2010 CarswellNat 6160 (SHP651), par. 33.

67. Tel que vu précédemment, le litige découle de l'application de la police d'assurance et non de l'application ou de l'inexécution de la Convention collective.

68. **POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE :**

**DÉCIDE** que le grief déposé le 16 juin 2014 par le Syndicat au nom de monsieur Marc Robitaille contestant le refus de la Compagnie de verser des prestations d'assurance-invalidité de longue durée en vertu du régime d'invalidité des membres du personnel syndiqué de la Compagnie n'est pas arbitral.

Le 7 février 2020

L'ARBITRE



---

**SOPHIE MIREAULT**