

**United Food and Commercial Workers,
Local 503** *Appellant*

v.

Wal-Mart Canada Corp. *Respondent*

and

**Conseil du patronat du Québec inc.,
Alliance of Manufacturers & Exporters
Canada, also known as Canadian
Manufacturers & Exporters,
Canadian Association of Counsel
to Employers and Confédération
des syndicats nationaux** *Interveners*

**INDEXED AS: UNITED FOOD AND COMMERCIAL
WORKERS, LOCAL 503 v. WAL-MART CANADA CORP.**

2014 SCC 45

File No.: 34920.

2013: December 6; 2014: June 27.

Present: McLachlin C.J. and LeBel, Abella, Rothstein,
Cromwell, Karakatsanis and Wagner JJ.

**ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR
QUEBEC**

Labour relations — Certification — Maintenance of conditions of employment — Collective dismissal — Arbitration — Union certified to represent employees — Negotiations to conclude first collective agreement with employer unsuccessful — Employer announcing closure of business — Union filing grievance alleging that dismissal of employees constituted unilateral change in conditions of employment that is prohibited by s. 59 of Quebec Labour Code — Whether s. 59 can be used to challenge resiliation of contracts of employment of all employees of establishment — If so, whether arbitrator rendered unreasonable award in concluding that, in this case, resiliations constituted unlawful change in

**Travailleurs et travailleuses unis
de l'alimentation et du commerce,
section locale 503** *Appelante*

c.

Compagnie Wal-Mart du Canada *Intimée*

et

**Conseil du patronat du Québec inc.,
Alliance des manufacturiers et
des exportateurs du Canada, aussi
connue sous le nom de Manufacturiers
et Exportateurs du Canada,
Association canadienne des avocats
d'employeurs et Confédération des
syndicats nationaux** *Intervenants*

**RÉPERTORIÉ : TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE,
SECTION LOCALE 503 c. COMPAGNIE WAL-MART
DU CANADA**

2014 CSC 45

N° du greffe : 34920.

2013 : 6 décembre; 2014 : 27 juin.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges LeBel,
Abella, Rothstein, Cromwell, Karakatsanis et Wagner.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

Relations du travail — Accréditation — Maintien des conditions de travail — Licenciement collectif — Arbitrage — Syndicat accrédité pour représenter les salariés — Échec des négociations en vue de conclure la première convention collective avec l'employeur — Fermeture de l'entreprise annoncée par l'employeur — Grief du syndicat alléguant que le congédiement des salariés constitue une modification unilatérale aux conditions de travail prohibée par l'art. 59 du Code du travail du Québec — L'article 59 peut-il être invoqué pour contester la résiliation de l'ensemble des contrats de travail des employés d'un établissement? — Dans l'affirmative, l'arbitre a-t-il rendu une décision déraisonnable en concluant que, en

conditions of employment — Labour Code, CQLR, c. C-27, ss. 59, 100.12.

Wal-Mart opened its Jonquière establishment in 2001. In August 2004, the Commission des relations du travail certified United Food and Commercial Workers, Local 503 (“the Union”) as the bargaining agent for the employees working at the establishment. In the months that followed, Wal-Mart and the Union met several times to negotiate the terms of a first collective agreement. These meetings proved to be unsuccessful, and on February 2, 2005, the Union applied to the Minister of Labour to appoint an arbitrator to settle the dispute that remained between the parties. One week later, Wal-Mart informed the Minister of Employment and Social Solidarity that it intended to resiliate the contracts of employment of all the approximately 200 employees who worked in its Jonquière establishment “for business reasons” on May 6 of that year. After breaking the news to its employees, the business actually closed its doors earlier than planned, on April 29, 2005. Believing that the decision was based on anti-union considerations, the employees and their union brought a series of proceedings against their former employer. In most of these proceedings, the result favoured Wal-Mart.

On March 23, 2005, the Union submitted the grievance at issue in this appeal. It alleged that the dismissal of the employees constituted a change in their conditions of employment that violated s. 59 of the *Labour Code* (“Code”), which provides that, from the filing of a petition for certification, an employer may not change its employees’ conditions of employment while the collective agreement is being negotiated without the written consent of the certified association. Since Wal-Mart had not proved that its decision to dismiss was made in the ordinary course of its business, the arbitrator concluded that the resiliation of the contracts of employment of all the employees constituted a unilateral change that was prohibited by s. 59. His award was affirmed by the Superior Court, but overturned by the Court of Appeal. The judges of the Court of Appeal, although divided on how broadly s. 59 should be construed, agreed that the section did not apply in the circumstances of the case before them.

Held (Rothstein and Wagner JJ. dissenting): The appeal should be allowed and the case remanded to the arbitrator to determine the appropriate remedy in accordance with the disposition of his award.

l’espèce, ces résiliations constituent une modification illégale des conditions de travail? — Code du travail, RLRQ, ch. C-27, art. 59, 100.12.

Wal-Mart inaugure son établissement de Jonquière au cours de l’année 2001. En août 2004, la Commission des relations du travail accrédite les Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 503 (« le Syndicat »), à titre d’agent négociateur pour les employés travaillant à cet établissement. Dans les mois qui suivent, Wal-Mart et le Syndicat tiennent plusieurs rencontres dans le but de négocier le contenu d’une première convention collective. Ces pourparlers s’avérant infructueux, le Syndicat demande au ministre du Travail, le 2 février 2005, de nommer un arbitre qui sera chargé de régler le différend subsistant entre les parties. Une semaine plus tard, Wal-Mart avise le ministre de l’Emploi et de la Solidarité sociale de son intention de résilier, le 6 mai de la même année, l’ensemble des contrats de travail des quelque 200 employés qui travaillent dans son établissement de Jonquière « pour des raisons d’affaires ». Après avoir annoncé la nouvelle à ses employés, l’entreprise ferme en définitive ses portes plus tôt que prévu, soit le 29 avril 2005. Placés devant une décision motivée selon eux par des considérations antisyndicales, les employés et leur syndicat entament une série de recours contre leur ancien employeur. Dans la majorité de ces recours, l’issue sera favorable à Wal-Mart.

Le 23 mars 2005, le Syndicat dépose le grief à la base du présent pourvoi. Il allègue que le congédiement des employés constitue une modification des conditions de travail qui contrevient à l’art. 59 du *Code du travail* (« Code »). Cette disposition interdit à l’employeur, à compter du dépôt d’une requête en accréditation, de modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de l’association accréditée durant la négociation de la convention collective. Puisque Wal-Mart n’a pas démontré que sa décision de congédier a été prise dans le cours normal de ses opérations, l’arbitre conclut que la résiliation de l’ensemble des contrats de travail des employés constituait une modification unilatérale prohibée par l’art. 59. Confirmée en Cour supérieure, cette décision est toutefois infirmée par la Cour d’appel. Divisés sur la portée de l’interprétation à donner à l’art. 59, les juges d’appel s’accordent pour conclure qu’il ne s’applique pas dans les circonstances de l’affaire dont ils sont saisis.

Arrêt (les juges Rothstein et Wagner sont dissidents) : Le pourvoi est accueilli et le dossier est renvoyé à l’arbitre pour qu’il détermine la réparation appropriée conformément au dispositif de sa sentence arbitrale.

Per McLachlin C.J. and LeBel, Abella, Cromwell and Karakatsanis J.J.: The true function of s. 59 of the *Code* is to foster the exercise of the right of association. Its purpose in circumscribing the employer's powers is not merely to strike a balance or maintain the *status quo* during the negotiation of a collective agreement, but is more precisely to facilitate certification and ensure that the parties bargain in good faith. The "freeze" on conditions of employment codified by s. 59 limits any influence the employer might have on the association-forming process, eases the concerns of employees who actively exercise their rights, and facilitates the development of what will eventually become the labour relations framework for the business.

Since s. 59 is not directly concerned with the punishment of anti-union conduct, the prohibition for which it provides will apply regardless of whether it is proven that the employer's decision was motivated by anti-union animus. It is the union representing the employees that must prove that a unilateral change in working conditions has been made for the purposes of s. 59. To discharge this burden, the union must show: (1) that a condition of employment existed on the day the petition for certification was filed or a previous collective agreement expired; (2) that the condition was changed without its consent; and (3) that the change was made during the prohibition period. The "condition of employment" concept is a flexible one that encompasses anything having to do with the employment relationship on either an individual or a collective level. The right to maintenance of the employment relationship is the basis for a condition of employment for employees, although that condition is nevertheless subject to the employer's exercise of its management power. Unlike s. 17 of the *Code*, s. 59 does not create a presumption of change or automatically reverse the burden of proof. The union must adduce sufficient evidence to prove that the alleged change is inconsistent with the employer's normal management practices. However, nothing prevents the arbitrator hearing the complaint from drawing presumptions of fact from the whole of the evidence presented before him or her in accordance with the general rules of the law of civil evidence as normally applied. As a result, if the union submits evidence from which the arbitrator can infer that a specific change does not seem to be consistent with the employer's normal management practices, a failure by the employer to adduce evidence to the contrary is likely to have an adverse effect on its case. A change can be found to be consistent with the employer's "normal management policy" if (1) it is consistent with

La juge en chef McLachlin et les juges LeBel, Abella, Cromwell et Karakatsanis : La fonction véritable de l'art. 59 du *Code* consiste à favoriser l'exercice du droit d'association. En effet, en encadrant les pouvoirs de l'employeur, cette disposition ne vise pas seulement à créer un équilibre ni à assurer le statu quo durant la négociation de la convention collective, mais plus exactement à faciliter l'accréditation et à favoriser entre les parties la négociation de bonne foi. Le « gel » des conditions de travail que codifie l'art. 59 restreint l'influence potentielle de l'employeur sur le processus associatif, diminue les craintes des employés qui exercent activement leurs droits et facilite le développement de ce qui deviendra éventuellement le cadre des relations de travail au sein de l'entreprise.

Comme l'art. 59 ne vise pas directement à punir un comportement antisyndical, une preuve indiquant que la décision de l'employeur est motivée par un quelconque *animus* antisyndical n'est pas nécessaire pour que s'applique la prohibition édictée par cet article. La preuve d'une modification unilatérale des conditions de travail au sens de l'art. 59 revient au syndicat représentant les employés. Pour se décharger de ce fardeau, ce dernier devra démontrer : (1) qu'une condition de travail existait au jour du dépôt de la requête en accréditation ou de l'expiration d'une convention collective antérieure; (2) que cette condition a été modifiée sans son consentement; (3) que cette modification est survenue pendant la période prohibée. La notion de condition de travail représente une expression flexible qui englobe tout ce qui a trait à la relation d'emploi, tant sur le plan individuel que collectif. Le droit au maintien du lien d'emploi constitue pour le salarié l'objet d'une condition de travail, mais celle-ci reste toujours sujette à l'exercice du pouvoir de gestion de l'employeur. Contrairement à l'art. 17 du *Code*, l'art. 59 ne crée ni présomption de modification ni renversement automatique du fardeau de preuve. Le syndicat doit présenter des éléments de preuve suffisants pour établir l'incompatibilité entre le changement allégué et les pratiques habituelles de gestion de l'employeur. Toutefois, rien n'empêche l'arbitre chargé d'entendre la plainte d'induire des présomptions de fait de l'ensemble de la preuve présentée devant lui, conformément aux règles générales du droit de la preuve civile et à leur mise en application normale. Ainsi, dans la mesure où le syndicat offre des éléments de preuve permettant à l'arbitre d'induire qu'un changement donné ne semble pas être conforme à ces pratiques habituelles, l'absence de présentation d'une preuve contraire par l'employeur risque de lui être défavorable. Un changement pourra être déclaré conforme à la « politique habituelle de gestion »

the employer's past management practices or, failing that, (2) it is consistent with the decision that a reasonable employer would have made in the same circumstances. The arbitrator must be satisfied that those circumstances exist and that they are genuine.

In the case of a complaint under s. 59, s. 100.12 of the *Code* and art. 1590 of the *Civil Code of Québec* confer broad remedial powers on the arbitrator. An arbitrator can order reparation in kind, but where the circumstances do not lend themselves to such a remedy, he or she can order reparation by equivalence. The latter remedy will be appropriate where the employer goes out of business either in part or completely, at least insofar as it is impossible to reinstate the employees dismissed in contravention of s. 59. Unlike s. 15 of the *Code*, s. 59 contains no word or language that would support a conclusion that its applicability depends on the existence of an active business or, more simply, of a possibility of reinstatement. *Plourde v. Wal-Mart Canada Corp.*, 2009 SCC 54, [2009] 3 S.C.R. 465, therefore cannot support the conclusion that the closure of a business rules out any possibility of applying s. 59 of the *Code*. In the instant case, there is nothing to preclude the arbitrator from ordering an alternative remedy in the form of damages.

An arbitrator, who is required by law to decide any complaint based on s. 59 of the *Code*, has considerable discretion in doing so that the ordinary courts must respect. Deference is in order, and judicial review will be available only if the award was unreasonable. In this case, the arbitrator's award is clearly one of the possible, acceptable outcomes which are defensible in respect of the facts and law. The arbitrator was right to decide that invoking the closure of the Jonquière establishment did not on its own suffice to justify the change for the purposes of s. 59. He did not place an inappropriate burden of proof on the employer. His statement that Wal-Mart had not shown the closure to have been made in the ordinary course of the company's business was grounded in his view that the Union had already presented sufficient evidence to satisfy him that the change was not consistent with the employer's past management practices or with those of a reasonable employer in the same circumstances. It was in fact reasonable to find that a reasonable employer would not close an establishment that "was performing very well" and whose "objectives were being met" to such an extent that bonuses were being promised. These inferences of fact, which Wal-Mart did not challenge, led the arbitrator to hold that the resiliation of the contracts of employment and, therefore, the change in the conditions of employment of all the establishment's

de l'employeur (1) s'il est cohérent avec ses pratiques antérieures de gestion ou, à défaut, (2) s'il est conforme à la décision qu'aurait prise un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances. L'arbitre devra être convaincu de l'existence de ces circonstances et de leur véracité.

Dans le cas d'une plainte portée en vertu de l'art. 59, les art. 100.12 du *Code* et 1590 du *Code civil du Québec* octroient à l'arbitre de larges pouvoirs de réparation. Il peut octroyer une réparation en nature, mais si le contexte ne le permet pas, il peut ordonner une réparation par équivalent. Ce type de réparation sera approprié si l'employeur met fin aux activités d'une partie ou de l'ensemble de son entreprise, à tout le moins dans la mesure où la réintégration des employés congédiés en violation de l'art. 59 est impossible. À la différence de l'art. 15 du *Code*, l'art. 59 ne contient ni mot ni formule justifiant de conclure que son applicabilité dépend de l'existence d'une entreprise active, voire, plus simplement, d'une possibilité de réintégration. Dans ce contexte, l'arrêt *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 54, [2009] 3 R.C.S. 465, ne peut soutenir la conclusion que la fermeture d'une entreprise écarte toute possibilité d'application de l'art. 59 du *Code*. En l'espèce, rien n'empêche l'arbitre d'ordonner une réparation subsidiaire, sous forme de dommages-intérêts.

Chargé par la loi de statuer sur toute plainte fondée sur l'art. 59 du *Code*, l'arbitre dispose à cette fin d'une grande latitude que se doivent de respecter les tribunaux de droit commun. La déférence s'impose, et seule une décision déraisonnable permettra une révision judiciaire. En l'espèce, la décision de l'arbitre s'inscrit clairement parmi les issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. L'arbitre a eu raison de décider que le simple fait d'invoquer la fermeture de l'établissement de Jonquière n'était pas suffisant pour justifier la modification au sens de l'art. 59. Il n'a pas imposé à l'employeur un fardeau de preuve inapproprié. Lorsque l'arbitre affirme que Wal-Mart n'a pas démontré que la fermeture s'inscrivait dans le cours normal des affaires de l'entreprise, il retient que le Syndicat a déjà présenté suffisamment d'éléments de preuve pour le convaincre que la modification n'était pas conforme aux pratiques antérieures de gestion de l'employeur ou à celles d'un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances. En effet, on peut raisonnablement conclure que cet employeur raisonnable n'aurait pas fermé les portes d'un établissement qui « évoluait très bien » et où « les objectifs étaient rencontrés », à tel point que des bonis étaient promis. Ces inférences de faits, que Wal-Mart n'a pas contestées, ont amené l'arbitre à conclure que la résiliation des contrats de travail, et donc

employees violated s. 59. This conclusion was reasonable in light of the facts and the law.

Per Rothstein and Wagner JJ. (dissenting): Section 59 of the *Code* does not apply in situations involving the complete and permanent closure of a business. As this Court stated in *Plourde v. Wal-Mart Canada Corp.*, the recourse available in such circumstances lies under ss. 12 to 14 of the *Code*.

Section 59 cannot apply to Wal-Mart's genuine and definitive closure of its Jonquière store because it would require Wal-Mart to justify its decision to close the store, which is inconsistent with the employer's right, under Quebec law, to close its business for any reason. The sole requirement is that the business closure be genuine and definitive. Once an employer exercises its right to close up shop, then s. 59 of the *Code* cannot impose an additional *ex post facto* justification requirement simply because this closure gives rise to a secondary effect — the collective termination of employees. A store closure, by definition, does not conform to previous business practices. If s. 59 were to apply to a situation of store closure, the result would be that businesses could never prove a store closure was business as usual. It would also mean that the employer would be prevented from exercising its right to close its business during the s. 59 freeze period and yet could, immediately upon the conclusion of a collective agreement, the exercise of the right of lock out or strike, or the issuance of an arbitration award, close its business for any reason. Legislation cannot be interpreted to give rise to such absurd results. To apply s. 59 to business closure situations would also undermine the *Code's* assignment of the burden of proof and thereby disrupt the *Code's* internal coherence. Under ss. 12 to 14, the claimant must prove that anti-union animus motivated the store closure. Contrarily, under s. 59, the employer would bear the burden of justifying the store closure under the "business as usual" rule.

The text and context of s. 59 of the *Code* also indicate that it cannot apply to a business closure situation because it presupposes the existence of an ongoing business. Section 59 is designed to facilitate the conclusion of a collective agreement within an existing employment

la modification des conditions de travail de l'ensemble des employés de l'établissement, contrevenait à l'art. 59. À la lumière des faits et du droit, cette conclusion est raisonnable.

Les juges Rothstein et Wagner (dissidents) : L'article 59 du *Code* ne s'applique pas dans les situations où il y a fermeture complète et définitive d'une entreprise. Comme l'a déclaré notre Cour dans *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, le recours qui peut être exercé dans une telle situation est prévu aux art. 12 à 14 du *Code*.

L'article 59 ne peut s'appliquer à la fermeture réelle et définitive par Wal-Mart de son magasin de Jonquière, puisque cela obligerait l'entreprise à justifier sa décision de fermer son magasin, exigence incompatible avec le droit que possèdent les employeurs, en droit québécois, de fermer leur entreprise pour quelque raison que ce soit. La seule exigence est qu'il s'agisse d'une fermeture d'entreprise réelle et définitive. Dès lors qu'un employeur exerce son droit de fermer boutique, l'art. 59 du *Code* ne saurait imposer *ex post facto* une obligation additionnelle de justification, simplement parce que cette fermeture entraîne un effet secondaire — à savoir le congédiement collectif des salariés. Par définition, la fermeture d'un magasin n'est pas une mesure conforme aux pratiques antérieures de gestion. Si l'article 59 s'appliquait aux situations de fermeture de magasin, il s'ensuivrait qu'une entreprise ayant fermé un magasin ne pourrait jamais prouver que la fermeture de ce magasin s'inscrivait dans le cours normal des affaires. Cela impliquerait également que l'employeur serait empêché d'exercer son droit de fermer son entreprise pendant la période de gel des conditions de travail prescrite par l'art. 59, mais que, dès la conclusion d'une convention collective, l'exercice du droit de lock-out ou de grève ou encore le prononcé d'une sentence arbitrale, il pourrait le faire pour quelque raison que ce soit. Une loi ne peut être interprétée d'une manière conduisant à des résultats aussi absurdes. L'application de l'art. 59 aux situations de fermeture d'entreprise aurait en outre pour effet d'altérer l'attribution du fardeau de la preuve dans le *Code* et, de ce fait, de briser la cohérence interne de celui-ci. Dans le cadre d'une demande fondée sur les art. 12 à 14, le demandeur doit prouver que la fermeture du magasin était motivée par l'antisindicalisme. À l'inverse, sous le régime de l'art. 59, l'employeur aurait le fardeau de justifier la fermeture du magasin suivant la règle du « cours normal des affaires ».

De plus, il ressort du texte et du contexte de l'art. 59 du *Code* que cette disposition ne peut s'appliquer à une situation de fermeture d'entreprise, puisqu'elle présuppose l'existence d'une entreprise active. L'article 59 vise à faciliter la conclusion d'une convention

relationship; it is not designed to maintain the employment relationship.

Finally, s. 59 cannot apply in the context of a business closure as there is no appropriate remedy available to the arbitrator. Where there is a breach of s. 59, then, the arbitrator must provide a remedy that restores the *status quo ante*. Since employers in Quebec have the right to close their business, an arbitrator cannot order an employer to reopen a store. While it is true that an arbitrator has the power to award damages under s. 100.12 of the *Code*, such a remedy would be inconsistent with the purpose of s. 59, since it would not restore the balance between the parties or facilitate the conclusion of a collective agreement. Arbitrators may award damages to compensate for harm that cannot be compensated for by an award in kind. Wal-Mart has already compensated employees of the Jonquière store for the loss of their jobs by paying them severance pay in an amount equal to two weeks of work per year of service. Since s. 59 does not apply to the business closure situation, it gives rise to no additional financial consequences for Wal-Mart.

Cases Cited

By LeBel J.

Distinguished: *Plourde v. Wal-Mart Canada Corp.*, 2009 SCC 54, [2009] 3 S.C.R. 465; **referred to:** *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225 (CanLII); *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269 (CanLII), aff'd 2005 QCCRT 385 (CanLII), aff'd 2007 QCCS 3797 (CanLII); *Pednault v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2005 CanLII 41037, aff'd 2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266; *Plourde v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCRT 207 (CanLII), aff'd 2007 QCCS 3165 (CanLII), aff'd 2007 QCCA 1210 (CanLII), aff'd 2009 SCC 54, [2009] 3 S.C.R. 465; *Desbiens v. Wal-Mart Canada Corp.*, 2009 SCC 55, [2009] 3 S.C.R. 540; *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 SCC 2, [2004] 1 S.C.R. 43; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 v. Compagnie Wal-Mart du Canada — Établissement de Jonquière*, [2006] R.J.D.T. 1665; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 v. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138; *La Reine v. Harricana Metal Inc.*, [1970] T.T. 97; *Club coopératif de consommation d'Amos v. Union des employés de commerce, section*

collective dans le cadre d'une relation d'emploi existante; il ne vise pas à maintenir la relation d'emploi.

Finalement, l'art. 59 ne peut pas s'appliquer en cas de fermeture d'entreprise, car l'arbitre ne dispose d'aucune mesure de réparation appropriée qu'il pourrait accorder à cet égard. Lorsqu'il survient un manquement à cette disposition, l'arbitre doit alors façonner une réparation qui rétablit le *status quo ante*, la situation antérieure. Étant donné que, au Québec, les employeurs ont le droit de fermer leur entreprise, un arbitre ne peut ordonner à un employeur de rouvrir un magasin. Bien qu'il soit vrai qu'un arbitre a le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts en vertu de l'art. 100.12 du *Code*, une telle réparation serait incompatible avec l'objet de l'art. 59, puisqu'elle n'aurait pas pour effet de restaurer l'équilibre entre les parties ou de faciliter la conclusion d'une convention collective. Les arbitres peuvent accorder des dommages-intérêts pour dédommager quelqu'un d'un préjudice qui ne peut être réparé par voie d'exécution en nature. Wal-Mart a déjà dédommagé les salariés du magasin de Jonquière de la perte de leur emploi en leur versant une indemnité de départ d'un montant équivalent à deux semaines de travail par année de service. Comme l'art. 59 ne s'applique pas aux situations de fermeture d'entreprise, il n'entraîne aucune conséquence financière additionnelle pour Wal-Mart.

Jurisprudence

Citée par le juge LeBel

Distinction d'avec l'arrêt : *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 54, [2009] 3 R.C.S. 465; **arrêts mentionnés :** *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225 (CanLII); *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269 (CanLII), conf. par 2005 QCCRT 385 (CanLII), conf. par 2007 QCCS 3797 (CanLII); *Pednault c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2005 CanLII 41037, conf. par 2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266; *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCRT 207 (CanLII), conf. par 2007 QCCS 3165 (CanLII), conf. par 2007 QCCA 1210 (CanLII), conf. par 2009 CSC 54, [2009] 3 R.C.S. 465; *Desbiens c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 55, [2009] 3 R.C.S. 540; *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2, [2004] 1 R.C.S. 43; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada — Établissement de Jonquière*, [2006] R.J.D.T. 1665; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138; *La Reine c. Harricana Metal Inc.*, [1970]

locale 508, [1985] AZ-85141201; *Association des juristes de l'État v. Commission des valeurs mobilières du Québec*, [2003] R.J.D.T. 579; *Coopérative étudiante Laval v. Syndicat des travailleurs(euses) de la coopérative étudiante Laval*, [1984] AZ-84141225; *Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval (APAPUL) v. Syndicat des employés de l'Université Laval (SCFP), section locale 2500*, [1985] AZ-85142069; *Plastalène Corp. v. Syndicat des salariés de Plastalène (C.S.D.)*, [1990] AZ-90141158; *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries (Teamsters, Local 1999) v. Quality Goods I.M.D. Inc.*, [1990] AZ-90141179; *Syndicat des salarié-e-s de la Guilde des musiciens du Québec v. Guilde des musiciens du Québec*, [1998] AZ-98141137, aff'd 2001 CanLII 38640; *Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, section locale 501 v. Wal-Mart Canada (St-Hyacinthe)*, [2010] AZ-50688504; *Syndicat des employé-es de SPC Automation (CSN) v. SPC Automation Inc.*, [1994] T.A. 718; *Société des casinos du Québec inc. v. Syndicat des employé(e)s de la Société des casinos du Québec*, [1996] AZ-96142008; *Sobey's inc. (N° 650) v. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sobey's de Baie-Comeau (CSN)*, [1996] AZ-96141261; *Association des juristes de l'État v. Conseil du Trésor*, 1999 CanLII 5144; *Centre de la petite enfance Casse-Noisette inc. v. Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal — CSN*, [2000] R.J.D.T. 1859; *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée.*, [1959] S.C.R. 206; *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu (C.S.N.) v. Lefebvre*, 1996 CanLII 5705; *Automobiles Canbec inc. v. Hamelin*, 1998 CanLII 12602; *Séminaire de la Très Sainte-Trinité v. Tremblay*, [1991] R.J.Q. 428; *Pakenham v. Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, section locale 1974, UFCW*, [1983] T.T. 189; *Union des employés de commerce, local 500 v. Provost inc.*, [1981] S.A.G. 732; *Scierie Béarn v. Syndicat des employés(es) de bureau Scierie Béarn*, [1988] AZ-88141194; *Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut St-Maurice v. Rondeau*, [1993] R.J.Q. 65; *Union des employé-e-s de service, local 800 v. 2162-5199 Québec Inc.*, [1994] T.A. 16; *Reference re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313; *Delisle v. Canada (Deputy Attorney General)*, [1999] 2 S.C.R. 989; *U.F.C.W., Local 1518 v. KMart Canada Ltd.*, [1999] 2 S.C.R. 1083; *Isidore Garon ltée v. Tremblay*, 2006 SCC 2, [2006] 1 S.C.R. 27; *Syndicat des salariés des Industries Leclerc (CSD) v. Industries Leclerc inc.*, [1996] T.A. 554; *Fraternité des policiers et policières de Carignan v. Ville de Carignan*, T.T. 97; *Club coopératif de consommation d'Amos c. Union des employés de commerce, section locale 508*, [1985] AZ-85141201; *Association des juristes de l'État c. Commission des valeurs mobilières du Québec*, [2003] R.J.D.T. 579; *Coopérative étudiante Laval c. Syndicat des travailleurs(euses) de la coopérative étudiante Laval*, [1984] AZ-84141225; *Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval (APAPUL) c. Syndicat des employés de l'Université Laval (SCFP), section locale 2500*, [1985] AZ-85142069; *Plastalène Corp. c. Syndicat des salariés de Plastalène (C.S.D.)*, [1990] AZ-90141158; *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries (Teamsters, Local 1999) c. Quality Goods I.M.D. Inc.*, [1990] AZ-90141179; *Syndicat des salarié-e-s de la Guilde des musiciens du Québec c. Guilde des musiciens du Québec*, [1998] AZ-98141137, conf. par 2001 CanLII 38640; *Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Wal-Mart Canada (St-Hyacinthe)*, [2010] AZ-50688504; *Syndicat des employé-es de SPC Automation (CSN) c. SPC Automation Inc.*, [1994] T.A. 718; *Société des casinos du Québec inc. c. Syndicat des employé(e)s de la Société des casinos du Québec*, [1996] AZ-96142008; *Sobey's inc. (N° 650) c. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sobey's de Baie-Comeau (CSN)*, [1996] AZ-96141261; *Association des juristes de l'État c. Conseil du Trésor*, 1999 CanLII 5144; *Centre de la petite enfance Casse-Noisette inc. c. Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal — CSN*, [2000] R.J.D.T. 1859; *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée.*, [1959] R.C.S. 206; *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu (C.S.N.) c. Lefebvre*, 1996 CanLII 5705; *Automobiles Canbec inc. c. Hamelin*, 1998 CanLII 12602; *Séminaire de la Très Sainte-Trinité c. Tremblay*, [1991] R.J.Q. 428; *Pakenham c. Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, section locale 1974, UFCW*, [1983] T.T. 189; *Union des employés de commerce, local 500 c. Provost inc.*, [1981] S.A.G. 732; *Scierie Béarn c. Syndicat des employés(es) de bureau Scierie Béarn*, [1988] AZ-88141194; *Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut St-Maurice c. Rondeau*, [1993] R.J.Q. 65; *Union des employé-e-s de service, local 800 c. 2162-5199 Québec Inc.*, [1994] T.A. 16; *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313; *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, [1999] 2 R.C.S. 989; *T.U.A.C., section locale 1518 c. KMart Canada Ltd.*, [1999] 2 R.C.S. 1083; *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, 2006 CSC 2, [2006] 1 R.C.S. 27; *Syndicat des salariés des Industries Leclerc (CSD) c. Industries Leclerc inc.*, [1996] T.A. 554; *Fraternité des policiers*

[2000] AZ-00142040; *Gravel & Fils Inc. v. Syndicat d'entreprises funéraires*, [1984] T.A. 87; *Woolco (No. 6291) v. Syndicat national des employés de magasins de Chicoutimi (CSN)*, [1983] AZ-83141325; *Syndicat des employés de Télémarketing Unimédia (CSN) v. UniMarketing inc.*, [1997] T.A. 549; *Société du centre Pierre-Péladeau v. Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, du cinéma, métiers connexes et des artistes des États-Unis et du Canada (I.A.T.S.E.), section locale 56*, 2006 CanLII 32333; *Mont-Laurier (Ville de) v. Syndicat des professionnels et professionnelles de la Ville de Mont-Laurier (CSN)*, 1995 CanLII 1874; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'approbation de Nordia — CSN v. Nordia Inc.*, 2012 CanLII 82540; *Spar Aerospace Products Ltd. v. Spar Professional and Allied Technical Employees Association*, [1979] 1 C.L.R.B.R. 61; *Metropol-Basefort Security Group Ltd.* (1990), 79 di 139; *Bizeau v. Aéroport de Québec Inc.*, 2004 CIRB 261 (CanLII); *Public Service Alliance of Canada v. Hamlet of Kugaaruk*, 2010 CIRB 554 (CanLII); *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1450 v. Journal de Québec, division de Groupe Québécois inc.*, [1996] R.J.Q. 299; *Sobey's inc., N° 650 v. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sobey's de Baie-Comeau*, [1996] T.A. 721; *Université McGill v. Munaca*, [2003] AZ-50193382, aff'd [2004] AZ-50264810; *Alberta Union of Provincial Employees v. Lethbridge Community College*, 2004 SCC 28, [2004] 1 S.C.R. 727; *Hôpital St-Charles de Joliette v. Syndicat des employés d'hôpitaux de Joliette inc.*, [1973] R.D.T. 129; *Association des pompiers de Montréal inc. (APM) v. Montréal (Ville de)*, 2011 QCCA 631 (CanLII); *Travelways Ltd. v. Legendre*, [1987] AZ-87149123; *Natrel inc. v. Syndicat démocratique des distributeurs (CSD)*, [2000] R.J.D.T. 670; *Canada (Attorney General) v. Bedford*, 2013 SCC 72, [2013] 3 S.C.R. 1101; *Ontario (Attorney General) v. Fraser*, 2011 SCC 20, [2011] 2 S.C.R. 3; *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. v. Roy*, [1981] T.T. 22; *Blanchard v. Control Data Canada Ltd.*, [1984] 2 S.C.R. 476; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219*, [1986] 1 S.C.R. 704; *Dayco (Canada) Ltd. v. CAW-Canada*, [1993] 2 S.C.R. 230; *Ivanhoe inc. v. UFCW, Local 500*, 2001 SCC 47, [2001] 2 S.C.R. 565; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, 2003 SCC 42, [2003] 2 S.C.R. 157; *Newfoundland and Labrador Nurses' Union v. Newfoundland and Labrador (Treasury Board)*, 2011 SCC 62, [2011] 3 S.C.R. 708; *Olymel, s.e.c. v. Syndicat des travailleurs d'Olympia (CSN)*, 2007 QCCA 865 (CanLII); *Syndicat des employés de Daily Freight (CSN) v. Imbeau*, [2003] R.J.Q. 452; *Syndicat canadien de la Fonction publique, Section locale 3666 v. Desnoyers*, [1996] AZ-96029022; *S.E.D.A.C.*

et policières de Carignan c. Ville de Carignan, [2000] AZ-00142040; *Gravel & Fils Inc. c. Syndicat d'entreprises funéraires*, [1984] T.A. 87; *Woolco (No. 6291) c. Syndicat national des employés de magasins de Chicoutimi (CSN)*, [1983] AZ-83141325; *Syndicat des employés de Télémarketing Unimédia (CSN) c. UniMarketing inc.*, [1997] T.A. 549; *Société du centre Pierre-Péladeau c. Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, du cinéma, métiers connexes et des artistes des États-Unis et du Canada (I.A.T.S.E.), section locale 56*, 2006 CanLII 32333; *Mont-Laurier (Ville de) c. Syndicat des professionnels et professionnelles de la Ville de Mont-Laurier (CSN)*, 1995 CanLII 1874; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'approbation de Nordia — CSN c. Nordia Inc.*, 2012 CanLII 82540; *Spar Aerospace Products Ltd. c. Spar Professional and Allied Technical Employees Association*, [1979] 1 C.L.R.B.R. 61; *Metropol-Basefort Security Group Ltd.* (1990), 79 di 139; *Bizeau c. Aéroport de Québec Inc.*, 2004 CCRI 261 (CanLII); *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Hameau de Kugaaruk*, 2010 CCRI 554 (CanLII); *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec, division de Groupe Québécois inc.*, [1996] R.J.Q. 299; *Sobey's inc., N° 650 c. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sobey's de Baie-Comeau*, [1996] T.A. 721; *Université McGill c. Munaca*, [2003] AZ-50193382, conf. par [2004] AZ-50264810; *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, 2004 CSC 28, [2004] 1 R.C.S. 727; *Hôpital St-Charles de Joliette c. Syndicat des employés d'hôpitaux de Joliette inc.*, [1973] R.D.T. 129; *Association des pompiers de Montréal inc. (APM) c. Montréal (Ville de)*, 2011 QCCA 631 (CanLII); *Travelways Ltd. c. Legendre*, [1987] AZ-87149123; *Natrel inc. c. Syndicat démocratique des distributeurs (CSD)*, [2000] R.J.D.T. 670; *Canada (Procureur général) c. Bedford*, 2013 CSC 72, [2013] 3 R.C.S. 1101; *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20, [2011] 2 R.C.S. 3; *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22; *Blanchard c. Control Data Canada Ltée*, [1984] 2 R.C.S. 476; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier*, [1986] 1 R.C.S. 704; *Dayco (Canada) Ltd. c. TCA-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230; *Ivanhoe inc. c. TUAC, section locale 500*, 2001 CSC 47, [2001] 2 R.C.S. 565; *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157; *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 R.C.S. 708; *Olymel, s.e.c. c. Syndicat des travailleurs d'Olympia (CSN)*, 2007 QCCA 865 (CanLII); *Syndicat des employés de Daily Freight (CSN) c. Imbeau*, [2003] R.J.Q. 452; *Syndicat*

Laboratoires inc. v. Turcotte, [1998] AZ-98029150; *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190; *Consolidated-Bathurst Inc. v. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Port-Alfred*, [1987] R.J.Q. 520; *Syndicat des chargées et chargés de cours de l'U.Q.A.C. (CSN) v. Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi*, 2005 QCCRT 364 (CanLII).

By Rothstein and Wagner JJ. (dissenting)

Plourde v. Wal-Mart Canada Corp., 2009 SCC 54, [2009] 3 S.C.R. 465; *Desbiens v. Wal-Mart Canada Corp.*, 2009 SCC 55, [2009] 3 S.C.R. 540; *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225 (CanLII); *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269 (CanLII); *Pednault v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266; *Automobiles Canbec inc. v. Hamelin*, 1998 CanLII 12602; *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries (Teamsters, Local 1999) v. Quality Goods I.M.D. Inc.*, [1990] AZ-90141179; *Canada v. Craig*, 2012 SCC 43, [2012] 2 S.C.R. 489; *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 SCC 2, [2004] 1 S.C.R. 43; *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. v. Roy*, [1981] T.T. 22; *Syndicat des employé-es de SPC Automation (CSN) v. SPC Automation Inc.*, [1994] T.A. 718; *Mont-Laurier (Ville de) v. Syndicat des professionnels et professionnelles de la Ville de Mont-Laurier (CSN)*, 1995 CanLII 1874; *Conseil conjoint du Québec, Syndicat du vêtement, du textile et autres industries, local 2625 v. Société en commandite Greb International (Division Kodiak)*, [1999] AZ-99141036; *Association des juristes de l'État v. Conseil du Trésor*, 1999 CanLII 5144; *Pakenham v. Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, section locale 1974, UFCW*, [1983] T.T. 189; *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048.

Statutes and Regulations Cited

Act respecting labour standards, CQLR, c. N-1.1, ss. 82, 124.
Act to amend the Labour Code and the Labour and Manpower Department Act, S.Q. 1977, c. 41, s. 48.
Act to constitute a Labour Relations Board, S.Q. 1944, c. 30.
Charter of human rights and freedoms, CQLR, c. C-12.
Civil Code of Québec, arts. 1375, 1434, 1458, 1590, 1607, 2091, 2094, 2846, 2849.
Interpretation Act, CQLR, c. I-16, s. 41.

canadien de la Fonction publique, Section locale 3666 c. Desnoyers, [1996] AZ-96029022; *S.E.D.A.C. Laboratoires inc. c. Turcotte*, [1998] AZ-98029150; *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190; *Consolidated-Bathurst Inc. c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Port-Alfred*, [1987] R.J.Q. 520; *Syndicat des chargées et chargés de cours de l'U.Q.A.C. (CSN) c. Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi*, 2005 QCCRT 364 (CanLII).

Citée par les juges Rothstein et Wagner (dissidents)

Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2009 CSC 54, [2009] 3 R.C.S. 465; *Desbiens c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 55, [2009] 3 R.C.S. 540; *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225 (CanLII); *Boutin c. Wal-Mart Canada Inc.*, 2005 QCCRT 269 (CanLII); *Pednault c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266; *Automobiles Canbec inc. c. Hamelin*, 1998 CanLII 12602; *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries (Teamsters, Local 1999) c. Quality Goods I.M.D. Inc.*, [1990] AZ-90141179; *Canada c. Craig*, 2012 CSC 43, [2012] 2 R.C.S. 489; *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2, [2004] 1 R.C.S. 43; *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22; *Syndicat des employé-es de SPC Automation (CSN) c. SPC Automation Inc.*, [1994] T.A. 718; *Mont-Laurier (Ville de) c. Syndicat des professionnels et professionnelles de la Ville de Mont-Laurier (CSN)*, 1995 CanLII 1874; *Conseil conjoint du Québec, Syndicat du vêtement, du textile et autres industries, local 2625 c. Société en commandite Greb International (Division Kodiak)*, [1999] AZ-99141036; *Association des juristes de l'État c. Conseil du Trésor*, 1999 CanLII 5144; *Pakenham c. Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, section locale 1974, UFCW*, [1983] T.T. 189; *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048.

Lois et règlements cités

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, ch. C-12.
Code civil du Québec, art. 1375, 1434, 1458, 1590, 1607, 2091, 2094, 2846, 2849.
Code du travail, RLRQ, ch. C-27, art. 12, 14, 15 à 19, 58, 59, 93.1, 100.10, 100.12, 114, 139, 139.1, 140.
Code du travail, S.R.Q. 1964, ch. 141.
Loi d'interprétation, RLRQ, ch. I-16, art. 41.
Loi des relations ouvrières, S.R.Q. 1941, ch. 162A, art. 24(1).

Labour Code, CQLR, c. C-27, ss. 12, 14, 15 to 19, 58, 59, 93.1, 100.10, 100.12, 114, 139, 139.1, 140.
Labour Code, R.S.Q. 1964, c. 141.
Labour Relations Act, R.S.Q. 1941, c. 162A, s. 24(1).
National Labor Relations Act, 49 Stat. 449 (1935).

Authors Cited

Adams, George W. *Canadian Labour Law*, vol. 2, 2nd ed. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 1993 (loose-leaf updated September 2013, release 49).
 Beaulieu, Marie-Louis. *Les Conflits de Droit dans les Rapports Collectifs du Travail*. Québec: Presses universitaires Laval, 1955.
 Bergeron, Marius G. “La procédure de négociation et le recours à la grève ou au lockout”, dans Gérard Hébert et autres, dir., *Le Code du Travail du Québec (1965): le XX^e congrès des relations industrielles de l’Université Laval*. Québec: Presses de l’Université Laval, 1965, 135.
 Blouin, Rodrigue. “La convention collective de travail en tant qu’instrument juridique non contractuel et monopolisateur des conditions de travail, d’où la problématique particulière qui en découle dans le secteur de l’éducation”, dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, vol. 235, *Développements récents en droit du travail dans le secteur de l’éducation*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2005, 51.
 Burkett, Brian W., et al. *Federal Labour Law and Practice*. Toronto: Canada Law Book, 2013.
 Corry, David J. *Collective Bargaining and Agreement*, vol. 1. Aurora, Ont.: Canada Law Book, 1997 (loose-leaf updated March 2014, release 19).
 Côté, André C. “Le gel statutaire des conditions de travail” (1986), 17 *R.G.D.* 151.
 Coutu, Michel, et autres. *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, vol. 1, *Le régime général*, 2^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2013.
 Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd. Mis à jour par Langlois Kronström Desjardins sous la direction de Yann Bernard, André Sasseville et Bernard Cliche. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2013.
 Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail en vigueur au Québec*. Québec: Presses de l’Université Laval, 1971.
 Hébert, Gérard. “Trends in the New Quebec Labour Code” (1965), 20 *I.R.* 61.

Loi instituant une commission de relations ouvrières, S.Q. 1944, ch. 30.
Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d’œuvre, L.Q. 1977, ch. 41, art. 48.
Loi sur les normes du travail, RLRQ, ch. N-1.1, art. 82, 124.
National Labor Relations Act, 49 Stat. 449 (1935).

Doctrine et autres documents cités

Adams, George W. *Canadian Labour Law*, vol. 2, 2nd ed. Aurora, Ont. : Canada Law Book, 1993 (loose-leaf updated September 2013, release 49).
 Beaulieu, Marie-Louis. *Les Conflits de Droit dans les Rapports Collectifs du Travail*. Québec : Presses universitaires Laval, 1955.
 Bergeron, Marius G. « La procédure de négociation et le recours à la grève ou au lockout », dans Gérard Hébert et autres, dir., *Le Code du Travail du Québec (1965) : le XX^e congrès des relations industrielles de l’Université Laval*. Québec : Presses de l’Université Laval, 1965, 135.
 Blouin, Rodrigue. « La convention collective de travail en tant qu’instrument juridique non contractuel et monopolisateur des conditions de travail, d’où la problématique particulière qui en découle dans le secteur de l’éducation », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, vol. 235, *Développements récents en droit du travail dans le secteur de l’éducation*. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2005, 51.
 Burkett, Brian W., et al. *Federal Labour Law and Practice*. Toronto : Canada Law Book, 2013.
 Corry, David J. *Collective Bargaining and Agreement*, vol. 1. Aurora, Ont. : Canada Law Book, 1997 (loose-leaf updated March 2014, release 19).
 Côté, André C. « Le gel statutaire des conditions de travail » (1986), 17 *R.G.D.* 151.
 Coutu, Michel, et autres. *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, vol. 1, *Le régime général*, 2^e éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2013.
 Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd. Mis à jour par Langlois Kronström Desjardins sous la direction de Yann Bernard, André Sasseville et Bernard Cliche. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2013.
 Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail en vigueur au Québec*. Québec : Presses de l’Université Laval, 1971.
 Hébert, Gérard. « Le Code du travail du Québec : Principales orientations » (1965), 20 *R.I.* 52.

- Lluelles, Didier, et Benoît Moore. *Droit des obligations*, 2^e éd. Montréal: Thémis, 2012.
- Morin, Fernand. *Le Code du travail: sa nature, sa portée, ses effets*. Québec: Ministère du travail et de la main-d'œuvre, 1971.
- Morin, Fernand, et autres. *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2010.
- Morin, Fernand, et Rodrigue Blouin, avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi. *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2012.
- Québec. *Le travail: une responsabilité collective: Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail*. Québec: Gouvernement du Québec, 1985.
- Quebec. National Assembly. *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, vol. 37, n° 22, 2^e sess., 36^e lég., 29 mai 2001, p. 47.
- Royer, Jean-Claude, et Sophie Lavallée. *La preuve civile*, 4^e éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2008.
- Trudeau, Gilles. «L'arbitrage des griefs au Canada: plaider pour une réforme devenue nécessaire» (2005), 84 *Can. Bar Rev.* 249.
- Veilleux, Diane. «La portée du pouvoir remédiateur de l'arbitre. . . Contestée!» (1995), 55 *R. du B.* 429.
- Verge, Pierre, et Dominic Roux. «Fermer l'entreprise: un 'droit' . . . absolu?», dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, vol. 245, *Développements récents en droit du travail*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2006, 223.
- Verge, Pierre, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée. *Le droit du travail par ses sources*. Montréal: Thémis, 2006.
- Lluelles, Didier, et Benoît Moore. *Droit des obligations*, 2^e éd. Montréal : Thémis, 2012.
- Morin, Fernand. *Le Code du travail : sa nature, sa portée, ses effets*. Québec : Ministère du travail et de la main-d'œuvre, 1971.
- Morin, Fernand, et autres. *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd. Montréal : Wilson & Lafleur, 2010.
- Morin, Fernand, et Rodrigue Blouin, avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi. *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2012.
- Québec. Assemblée nationale. *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, vol. 37, n° 22, 2^e sess., 36^e lég., 29 mai 2001, p. 47.
- Québec. *Le travail : une responsabilité collective : Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail*. Québec : Gouvernement du Québec, 1985.
- Royer, Jean-Claude, et Sophie Lavallée. *La preuve civile*, 4^e éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2008.
- Trudeau, Gilles. « L'arbitrage des griefs au Canada : plaider pour une réforme devenue nécessaire » (2005), 84 *R. du B. can.* 249.
- Veilleux, Diane. « La portée du pouvoir remédiateur de l'arbitre. . . Contestée! » (1995), 55 *R. du B.* 429.
- Verge, Pierre, et Dominic Roux. « Fermer l'entreprise : un "droit" . . . absolu? », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, vol. 245, *Développements récents en droit du travail*. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2006, 223.
- Verge, Pierre, Gilles Trudeau et Guylaine Vallée. *Le droit du travail par ses sources*. Montréal : Thémis, 2006.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Vézina, Léger and Gagnon JJ.A.), 2012 QCCA 903, [2012] R.J.Q. 978, [2012] R.J.D.T. 387, [2012] AZ-50856639, [2012] J.Q. n° 4538 (QL), 2012 CarswellQue 4819, setting aside a decision of Moulin J., 2010 QCCS 4743, [2010] R.J.D.T. 1118, [2010] AZ-50678295, [2010] J.Q. n° 10112 (QL), 2010 CarswellQue 10570, dismissing an application for judicial review of an arbitral award, [2009] R.J.D.T. 1439. Appeal allowed, Rothstein and Wagner JJ. dissenting.

Claude Leblanc, Bernard Pillion, Gilles Grenier and Stéphanie Lindsay, for the appellant.

Corrado De Stefano, Frédéric Massé, Danny Kaufert and Louis Leclerc, for the respondent.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel de Québec (les juges Vézina, Léger et Gagnon), 2012 QCCA 903, [2012] R.J.Q. 978, [2012] R.J.D.T. 387, [2012] AZ-50856639, [2012] J.Q. n° 4538 (QL), 2012 CarswellQue 4819, qui a infirmé une décision du juge Moulin, 2010 QCCS 4743, [2010] R.J.D.T. 1118, [2010] AZ-50678295, [2010] J.Q. n° 10112 (QL), 2010 CarswellQue 10570, qui avait rejeté une requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale, [2009] R.J.D.T. 1439. Pourvoi accueilli, les juges Rothstein et Wagner sont dissidents.

Claude Leblanc, Bernard Pillion, Gilles Grenier et Stéphanie Lindsay, pour l'appelante.

Corrado De Stefano, Frédéric Massé, Danny Kaufert et Louis Leclerc, pour l'intimée.

Ronald J. McRobie, Dominique Monet and Guy-François Lamy, for the intervener Conseil du patronat du Québec inc.

George Avraam, Mark Mendl and Cherrine Chow, for the intervener the Alliance of Manufacturers & Exporters Canada.

Stephen F. Penney and Jeffrey W. Beedell, for the intervener the Canadian Association of Counsel to Employers.

Éric Lévesque, Isabelle Lanson and Karim Lebnan, for the intervener Confédération des syndicats nationaux.

English version of the judgment of McLachlin C.J. and LeBel, Abella, Cromwell and Karakatsanis JJ. delivered by

LEBEL J. —

I. Introduction

[1] On April 29, 2005, Wal-Mart Canada Corp. (“Wal-Mart”) closed its store in Jonquière in the Saguenay-Lac-Saint-Jean region. The closure, which had been announced the day an arbitrator was appointed to resolve an impasse in negotiations for a first collective agreement with the union certified for that establishment, led to a series of proceedings based on various sections of the *Labour Code*, CQLR, c. C-27 (“Code”), and the *Act respecting labour standards*, CQLR, c. N-1.1 (“A.L.S.”). This appeal, the final chapter in this long legal battle, concerns the interpretation of the first paragraph of s. 59 of the *Code*, which reads as follows:

From the filing of a petition for certification and until the right to lock out or to strike is exercised 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.

[2] On being asked to determine whether that provision applied in the context of the closure of

Ronald J. McRobie, Dominique Monet et Guy-François Lamy, pour l’intervenant le Conseil du patronat du Québec inc.

George Avraam, Mark Mendl et Cherrine Chow, pour l’intervenante l’Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada.

Stephen F. Penney et Jeffrey W. Beedell, pour l’intervenante l’Association canadienne des avocats d’employeurs.

Éric Lévesque, Isabelle Lanson et Karim Lebnan, pour l’intervenante la Confédération des syndicats nationaux.

Le jugement de la juge en chef McLachlin et des juges LeBel, Abella, Cromwell et Karakatsanis a été rendu par

LE JUGE LEBEL —

I. Introduction

[1] Le 29 avril 2005, la Compagnie Wal-Mart du Canada (« Wal-Mart ») ferme son magasin de Jonquière, dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Annoncée le jour de la nomination d’un arbitre chargé de résoudre une impasse dans les négociations entamées avec le syndicat accrédité pour cet établissement afin de conclure une première convention collective, cette fermeture entraînera une série de recours fondés sur divers articles du *Code du travail*, RLRQ, ch. C-27 (« Code »), et de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, ch. N-1.1 (« L.n.t. »). Dernier épisode de cette longue bataille juridique, le présent pourvoi porte sur l’interprétation du premier alinéa de l’art. 59 du *Code*, qui est rédigé ainsi :

À compter du dépôt d’une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n’est pas exercé 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.

[2] Appelé à statuer sur l’application de cette disposition dans le contexte de la fermeture de

the Jonquière establishment, arbitrator Jean-Guy Ménard concluded that the resiliation of the contracts of employment of all the employees of that establishment constituted a prohibited unilateral change. His award was affirmed by the Superior Court, but overturned by the Court of Appeal. The judges of the Court of Appeal, although divided on how broadly s. 59 should be construed, agreed that the section did not apply in the circumstances of the case before them.

[3] In my opinion, the Court of Appeal erred in intervening as it did. Arbitrator Ménard's analysis and the conclusions he drew are not unreasonable. On the contrary, it seems to me that the prohibition provided for in s. 59 of the *Code* is indeed applicable to the facts of this case. I would accordingly allow the appeal, dismiss the application for judicial review and declare the arbitration award, and its disposition, to be valid.

II. Origins and History of Litigation Between Wal-Mart and the Union

[4] Wal-Mart opened its Jonquière establishment in 2001. Three years later, in August 2004, the Commission des relations du travail ("Commission") certified United Food and Commercial Workers, Local 503 ("the Union") as the bargaining agent for the employees working at the establishment. In the months that followed, Wal-Mart and the Union met approximately 10 times to negotiate the terms of what would in normal circumstances have become the first collective agreement between the parties.

[5] These meetings proved to be unsuccessful, and the Union therefore availed itself of the option of first agreement arbitration under s. 93.1 of the *Code* on February 2, 2005, applying to the Minister of Labour to appoint an arbitrator to "settle the dispute" that remained between the parties. One week later, Wal-Mart informed the Minister of Employment and Social Solidarity that it intended to close its Jonquière establishment on May 6 of that year and that, on the same date, it would be resiliating

l'établissement de Jonquière, l'arbitre Jean-Guy Ménard conclut que la résiliation de l'ensemble des contrats de travail des employés de cet établissement constituait une modification unilatérale prohibée. Confirmée en Cour supérieure, cette décision fut toutefois infirmée par la Cour d'appel. Divisés sur la portée de l'interprétation à donner à l'art. 59, les juges d'appel s'accordèrent pour conclure qu'il ne s'appliquait pas dans les circonstances de l'affaire dont ils étaient saisis.

[3] À mon avis, la Cour d'appel a fait erreur en intervenant comme elle l'a fait. En effet, l'analyse que propose l'arbitre Ménard et les conclusions qu'il tire ne sont pas déraisonnables. Bien au contraire, la prohibition de l'art. 59 du *Code* me semble bel et bien applicable à la situation factuelle du présent dossier. En conséquence, je propose d'accueillir le pourvoi, de rejeter la demande de révision judiciaire et de confirmer la validité de la sentence arbitrale et de son dispositif.

II. Les origines et le déroulement des litiges antérieurs entre Wal-Mart et le Syndicat

[4] Wal-Mart inaugure son établissement de Jonquière au cours de l'année 2001. Trois ans plus tard, en août 2004, la Commission des relations du travail (« Commission ») accrédite les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 (« le Syndicat »), à titre d'agent négociateur pour les employés travaillant à cet établissement. Dans les mois qui suivent, Wal-Mart et le Syndicat tiennent près de 10 rencontres dans le but de négocier le contenu de ce qui devait normalement devenir la première convention collective entre les parties.

[5] Ces pourparlers s'avérant infructueux, le Syndicat se prévaut, le 2 février 2005, de la possibilité qu'offre l'art. 93.1 du *Code* de recourir à l'arbitrage pour la première convention. Il demande alors au ministre du Travail de nommer un arbitre qui sera chargé de « régler le différend » subsistant entre les parties. Une semaine plus tard, Wal-Mart avise le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale de son intention de fermer son établissement de Jonquière, le 6 mai de la même année. Du même

the contracts of employment of all the employees who worked there. After breaking the news to its employees, the business actually closed its doors earlier than planned, on April 29, 2005. Nearly 200 employees lost their jobs.

[6] Believing that the decision was based on anti-union considerations, the employees and their union brought a series of proceedings against their former employer. On March 23, 2005, before the establishment had even closed, the Union submitted the grievance at issue in this appeal. The next day, the Union and several employees applied to the Commission for an interlocutory and permanent order enjoining the company to keep its Jonquière establishment open. The following month, one of the employees, Alain Pednault, applied to the Superior Court for authorization to institute a class action against his employer, arguing, *inter alia*, that the employer had violated various rights protected by the *Code* and the *Charter of human rights and freedoms*, CQLR, c. C-12. Finally, a few weeks after the establishment closed, a group of employees that included Gaétan Plourde filed a series of complaints with the Commission under ss. 15 to 19 of the *Code*, which prohibit dismissals and other actions taken in response to employees' union activities.

[7] In most of these proceedings, the result favoured Wal-Mart. First, the Commission dismissed the application for an order enjoining the company to keep its Jonquière establishment open, holding that no *prima facie* case had been made out (*Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225 (CanLII); 2005 QCCRT 269 (CanLII), *aff'd* 2005 QCCRT 385 (CanLII), and 2007 QCCS 3797 (CanLII)). Next, the Superior Court dismissed Mr. Pednault's application for authorization to institute a class action. It found, and the Court of Appeal agreed, that the Commission had exclusive jurisdiction over the subject matter of the proposed action (*Pednault v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2005 CanLII 41037 (Que. Sup. Ct.), *aff'd* 2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266).

trait, l'entreprise l'informe qu'elle résiliera, à la même date, l'ensemble des contrats de travail des employés qui travaillent dans cet établissement. Après avoir annoncé la nouvelle à ses employés, l'entreprise ferme en définitive ses portes plus tôt que prévu, soit le 29 avril 2005. Près de 200 salariés perdent alors leur emploi.

[6] Placés devant une décision motivée selon eux par des considérations antisyndicales, les employés et leur syndicat entament une série de recours contre leur ancien employeur. Ainsi, avant même la fermeture de l'établissement, le 23 mars 2005, le Syndicat dépose le grief à la base du présent pourvoi. Le lendemain, le Syndicat et plusieurs salariés demandent à la Commission de rendre une ordonnance interlocutoire et permanente forçant l'entreprise à maintenir ouvert son établissement de Jonquière. Le mois suivant, un des salariés, Alain Pednault, demande à la Cour supérieure de l'autoriser à exercer un recours collectif contre son employeur. Il plaide, entre autres moyens, la violation de divers droits protégés par le *Code* et la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, ch. C-12. Finalement, quelques semaines après la fermeture de l'établissement, un groupe d'employés, dont fait partie Gaétan Plourde, dépose devant la Commission une série de plaintes fondées sur les art. 15 à 19 du *Code*, dispositions qui interdisent les congédiements et autres mesures prises en raison des activités syndicales des salariés.

[7] Dans la majorité de ces recours, l'issue sera favorable à Wal-Mart. D'abord, la Commission rejettera, faute d'apparence de droit, la demande d'ordonnance visant à forcer l'entreprise à maintenir actif son établissement de Jonquière (*Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225 (CanLII); 2005 QCCRT 269 (CanLII), *conf. par* 2005 QCCRT 385 (CanLII), et 2007 QCCS 3797 (CanLII)). Ensuite, la Cour supérieure refusera d'autoriser M. Pednault à exercer un recours collectif. Tout comme la Cour d'appel, elle reconnaîtra à la Commission une compétence exclusive sur l'objet de ce recours (*Pednault c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2005 CanLII 41037 (C.S. Qué.), *conf. par* 2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266).

[8] Finally, the complaints in which Mr. Plourde and his coworkers alleged a violation of ss. 15 to 19 of the *Code* were ultimately rejected by a majority of this Court (*Plourde v. Wal-Mart Canada Corp.*, 2006 QCCRT 207 (CanLII), aff'd 2007 QCCS 3165 (CanLII), 2007 QCCA 1210 (CanLII), and 2009 SCC 54, [2009] 3 S.C.R. 465; *Desbiens v. Wal-Mart Canada Corp.*, 2009 SCC 55, [2009] 3 S.C.R. 540). In that first case, Mr. Plourde argued that he, together with other employees, had been dismissed for his union activities. Relying on ss. 15 to 19 of the *Code*, he sought to be reinstated in his job. The Court's answer, which was purely procedural (para. 4), was essentially based on the language of s. 15.

[9] The majority of this Court found that the language of that section is clear: the course open to the Commission is to order that an unlawfully dismissed worker be reinstated "in his employment" (see paras. 35-36, 39 and 54). Given that it lacks the power to award damages as an alternative remedy (paras. 36 and 39), the Commission, which cannot order an offending employer to keep running its business, simply has no way to ensure respect for the rights of dismissed employees. Even if it did have such a power, however, on the basis of *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 SCC 2, [2004] 1 S.C.R. 43, closure would be a "good and sufficient reason" for dismissal within the meaning of s. 17 (paras. 41 *et seq.*) and, as such, would in practice constitute a complete answer for an employer against which a complaint has been filed under ss. 15 to 19 of the *Code*.

[10] Having determined that the s. 15 scheme was inapplicable, the majority added that the closure of an establishment does not shield an employer from all the consequences of its decision (paras. 8, 51-52 and 54). Quite the contrary, given that there are other sections under which a claim for compensation might lie. In the case at bar, the employees are arguing that s. 59 is one such section.

[8] Enfin, les plaintes de violation des art. 15 à 19 du *Code* déposées par M. Plourde et ses collègues seront éventuellement rejetées par la majorité des membres de notre Cour (*Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCRT 207 (CanLII), conf. par 2007 QCCS 3165 (CanLII), 2007 QCCA 1210 (CanLII), et 2009 CSC 54, [2009] 3 R.C.S. 465; *Desbiens c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 55, [2009] 3 R.C.S. 540). Dans cette première affaire, M. Plourde soutenait avoir été congédié, avec d'autres, pour ses activités syndicales. S'appuyant sur les art. 15 à 19 du *Code*, il demandait sa réintégration dans ses fonctions. De nature purement procédurale (par. 4), la réponse de la Cour sera essentiellement fondée sur le texte de l'art. 15.

[9] Aux yeux de la majorité de notre Cour, le texte de cet article est clair : la voie ouverte à la Commission consiste à ordonner la réintégration « dans son emploi » du travailleur illégalement congédié (voir les par. 35-36, 39 et 54). Or, étant dépourvu du pouvoir d'octroyer des dommages-intérêts à titre de réparation subsidiaire (par. 36 et 39), l'organisme — qui ne peut ordonner le maintien des activités de l'employeur fautif — ne dispose tout simplement d'aucun moyen d'assurer le respect des droits des employés congédiés. Mais même si un tel pouvoir existait, suivant l'arrêt *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2, [2004] 1 R.C.S. 43, la fermeture constituerait une « cause juste et suffisante » de congédiement au sens de l'art. 17 (par. 41 et suiv.). À ce titre, elle représenterait, pratiquement, une défense complète pour l'employeur attaqué en vertu des art. 15 à 19 du *Code*.

[10] Convaincue de l'inapplicabilité du régime de l'art. 15, la majorité de notre Cour ajoutera que la fermeture de l'établissement n'immunise pas l'employeur contre toutes les conséquences de sa décision (par. 8, 51-52 et 54). Au contraire, même, d'autres articles donnent ouverture à un recours en indemnisation. Les employés plaident aujourd'hui que l'art. 59 constitue un tel recours.

III. Procedural History of the Appeal

A. *Preliminary Decisions Concerning the Grievance Arbitrator's Subject-Matter Jurisdiction*

[11] The grievance at issue in this appeal was initially dismissed at a preliminary stage on the basis that the arbitrator lacked jurisdiction over the subject matter (*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 v. Compagnie Wal-Mart du Canada — Établissement de Jonquière*, [2006] R.J.D.T. 1665 (T.A.) (Jean-Guy Ménard)). After analyzing the wording of the complaint, Arbitrator Ménard found that it was [TRANSLATION] “fundamentally concerned” with alleged violations of rights established in the *Code* (paras. 18-22). As a result, s. 114 of the *Code* left him with no choice but to decline jurisdiction in favour of the Commission.

[12] However, that decision was reviewed by the Superior Court a few months later (*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 v. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138). Applying the correctness standard, Taschereau J. noted that the arbitrator should have determined the true subject matter of the complaint rather than relying on its words alone (paras. 42-43). In the absence of evidence to the contrary, [TRANSLATION] “one could not find on the basis of the words . . . that the arbitrator lacked jurisdiction” (para. 44). On the contrary, he stated, “without hiding behind strict formalism, as the respondent arbitrator did”, it seemed clear that the complaint was based on s. 59 (paras. 44-48). It was in fact up to the arbitrator to rule on the complaint, although he might have to reconsider his jurisdiction in light of the evidence adduced (paras. 49-51).

B. *Grievance Arbitrator's Award*, [2009] R.J.D.T. 1439

[13] Exercising his jurisdiction in this regard, Arbitrator Ménard upheld the Union's complaint and reserved the right to determine the appropriate remedy.

III. Historique procédural du pourvoi

A. *Décisions préliminaires sur la compétence de l'arbitre de grief sur l'objet du différend (ratione materiae)*

[11] Le grief faisant l'objet du présent pourvoi est d'abord rejeté, au stade préliminaire, pour absence de compétence *ratione materiae* (*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada — Établissement de Jonquière*, [2006] R.J.D.T. 1665 (T.A.) (M^e Jean-Guy Ménard)). Après avoir analysé le libellé de la plainte, l'arbitre Ménard conclut qu'elle « porte fondamentalement » sur des contraventions alléguées à des droits consacrés par le *Code* (par. 18-22). Dans ce contexte, l'art. 114 du *Code* ne lui laisse d'autre choix que de décliner compétence en faveur de la Commission.

[12] Cette décision est toutefois révisée par la Cour supérieure, quelques mois plus tard (*Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Ménard*, 2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138). Appliquant la norme de la décision « correcte », le juge Taschereau souligne que l'arbitre aurait dû dégager l'objet véritable de la plainte plutôt que de s'attacher à son seul texte (par. 42-43). Or, en l'absence de preuve contraire, le libellé « ne permettait aucunement de conclure à l'absence de compétence de l'arbitre » (par. 44). Au contraire, d'affirmer le juge, « à moins de se retrancher derrière un formalisme strict, comme l'a fait l'arbitre intimé », il semble évident que l'art. 59 constitue l'assise de la plainte (par. 44-48). De fait, il revient à l'arbitre de statuer sur celle-ci, quitte à réévaluer sa compétence au regard de la preuve présentée (par. 49-51).

B. *Décision sur le fond de l'arbitre de grief*, [2009] R.J.D.T. 1439

[13] Compétent pour statuer, l'arbitre Ménard accueille la plainte du Syndicat et se réserve le droit d'établir la réparation appropriée.

[14] After considering all the evidence, he found first that the dispute concerned the dismissal of the employees and not, as Wal-Mart suggested, the closure of its establishment (paras. 14-17). This meant that it had to be decided whether a dismissal can violate s. 59 of the *Code* and whether the dismissal in this case was in fact such a violation.

[15] Relying on the relevant case law, Arbitrator Ménard noted that the purpose of the freeze on conditions of employment imposed by s. 59 is to protect, for a specified period of time, the right to form a union and negotiate a collective agreement. To this end, the section prohibits an employer from changing its employees' conditions of employment until that period expires. Given that this "freeze" is relative in nature, however, it does not prevent the employer from running its business as it would normally do outside the period specified in the *Code*. The employer can therefore make any changes it wishes in the management of its workforce, but only if it does so [TRANSLATION] "in accordance with criteria it established for itself before the arrival of the union in its workplace" (paras. 18-20).

[16] Moreover, he added, it is [TRANSLATION] "now accepted by judges and authors alike that a layoff or dismissal can result in a change in conditions of employment" (para. 22). As a result, the employer must justify its decision to dismiss "by proving that it was made in the ordinary course of its business" (para. 24). In the absence of some additional explanation by the employer, the fact that the closure of the establishment was a "business decision" within its exclusive authority does not on its own constitute such proof. Although it is always open to an employer to go out of business, the employer must nonetheless explain a decision to do so during the period covered by s. 59. The employer in this case did not do so (paras. 25-29).

[14] Après avoir étudié l'ensemble de la preuve, il conclut d'abord que le litige porte sur le congédiement des employés et non pas, comme le suggère Wal-Mart, sur la fermeture de son établissement (par. 14-17). Dans ce contexte, il convient de décider si, d'une part, un congédiement peut contrevenir à l'art. 59 du *Code* et si, d'autre part, le congédiement survenu en l'espèce constitue bel et bien une telle violation.

[15] S'appuyant sur la jurisprudence pertinente, l'arbitre Ménard souligne que le gel des conditions de travail imposé par l'art. 59 a pour objet de protéger le droit à la syndicalisation et à la négociation collective pendant une période déterminée. Dans cette optique, il interdit à un employeur de modifier les conditions de travail de ses employés jusqu'à l'expiration de cette période. Vu son caractère relatif, ce « gel » n'empêche toutefois pas l'employeur d'administrer son entreprise comme il le ferait normalement, à l'extérieur de la période déterminée par le *Code*. Il peut ainsi effectuer tous les changements qu'il souhaite à l'égard de la gestion de sa main-d'œuvre, mais seulement dans la mesure où il le fait « selon les paramètres qu'il s'est lui-même imposés avant la venue du syndicat chez lui » (par. 18-20).

[16] Qui plus est, ajoute-t-il, il est « maintenant acquis au plan de la jurisprudence comme de la doctrine qu'une mise à pied ou un congédiement peut donner lieu à une modification des conditions de travail » (par. 22). Dans ce contexte, l'employeur doit justifier sa décision de congédier « par la démonstration qu'elle a été prise dans le cours normal de ses opérations » (par. 24). À défaut d'explication supplémentaire de la part de l'employeur, le fait que la fermeture de l'établissement soit motivée par une « décision d'affaires » relevant exclusivement de ce dernier ne constitue pas, en soi, une telle démonstration. En effet, s'il peut toujours cesser ses activités, l'employeur s'expose tout de même, durant la période visée par l'art. 59, à devoir expliquer cette décision. Or, en l'espèce, il ne l'a pas fait (par. 25-29).

C. *Superior Court, 2010 QCCS 4743, [2010] R.J.D.T. 1118*

[17] On a motion for judicial review, the Superior Court upheld Arbitrator Ménard's award. To begin, Moulin J. reiterated that the arbitrator had jurisdiction to decide the case. In his opinion, Mr. Ménard's decision to hear the case was not only reasonable, but also correct in law. In this regard, the fact that the circumstances on which the grievance was based could give rise to various remedies did not deprive the arbitrator of his powers and jurisdiction under s. 59 of the *Code* (paras. 25-39).

[18] Applying the reasonableness standard, Moulin J. then held that, on the merits, the arbitrator's award had all the qualities that make a decision reasonable. First, in light of the case law of this Court and of the Court of Appeal, it was not unreasonable to conclude that the dismissal of all the employees of an establishment could constitute a change in their conditions of employment (paras. 47-50). Second, it was just as reasonable to ask an employer challenging the merits of a complaint to show that the change was made in the ordinary course of its business. In the absence of evidence to that effect, the arbitrator was justified in holding as he did (paras. 51-57).

D. *Court of Appeal, 2012 QCCA 903, [2012] R.J.Q. 978*

[19] Wal-Mart appealed to the Court of Appeal, which set aside the Superior Court's decision, granted the application for judicial review, annulled the arbitration award and rejected the Union's complaint. Two members of the court wrote separate reasons that led to the same result.

[20] In reasons concurred in by Gagnon J.A., Vézina J.A. first stated his view that closure does not "constitute" a change in conditions of employment. Rather, it is a termination of employment, which in his opinion falls outside even an

C. *Cour supérieure, 2010 QCCS 4743, [2010] R.J.D.T. 1118*

[17] Appelée à réviser cette décision à la suite d'une requête en révision judiciaire, la Cour supérieure confirme la décision de l'arbitre Ménard. D'abord, le juge Moulin réitère que l'arbitre avait compétence pour trancher le litige. Selon lui, la décision de M^e Ménard de se saisir de l'affaire était non seulement raisonnable, mais également correcte en droit. À ce chapitre, le fait que les éléments à la base du grief puissent donner naissance à divers recours ne saurait priver l'arbitre des pouvoirs et de la compétence que lui attribue l'art. 59 du *Code* (par. 25-39).

[18] Appliquant alors la norme de la décision raisonnable, le juge décide que, sur le fond, la sentence de l'arbitre possède tous les attributs de la rationalité. D'une part, au regard de la jurisprudence de notre Cour et de la Cour d'appel, il n'est pas déraisonnable de conclure que le licenciement de tous les salariés d'un même établissement puisse constituer une modification de leurs conditions de travail (par. 47-50). D'autre part, il est tout aussi raisonnable de demander à l'employeur qui conteste le bien-fondé de la plainte de démontrer que la modification s'inscrivait dans le cours normal de ses activités. Or, en l'absence de preuve à cet effet, l'arbitre était justifié de conclure comme il l'a fait (par. 51-57).

D. *Cour d'appel, 2012 QCCA 903, [2012] R.J.Q. 978*

[19] Saisie du pourvoi formé par Wal-Mart, la Cour d'appel infirme la décision de la Cour supérieure, accueille la demande de révision judiciaire, annule la sentence arbitrale et rejette la plainte du Syndicat. Les membres de la cour rédigent deux opinions distinctes, qui concluent, cependant, dans le même sens.

[20] Dans ses motifs, auxquels souscrit le juge Gagnon, le juge Vézina affirme d'abord que la fermeture ne « constitue » pas une modification des conditions de travail. À son avis, il s'agit plutôt d'une suppression du travail, ce qui va au-delà de

extended meaning of the concept of conditions of employment (paras. 117-19). Relying on observations made by the majority of this Court in *Plourde*, he added that, to remedy an unlawful change in conditions of employment, [TRANSLATION] “it is necessary to return to the former situation, to restore the operation of the business to how it was run before” (para. 121). However, such a “remedy is not possible . . . given that no one can be forced to continue operating a business, no matter what his or her reasons for closing it might be” (para. 122). Before dismissing the proceeding under s. 59, however, he pointed out that there was nothing to prevent the employees from filing a complaint alleging a violation of ss. 12 and 14 of the *Code* with the Commission (paras. 124-27).

[21] Unlike his colleagues, Léger J.A. considered both the arbitrator’s jurisdiction and the validity of his award (para. 9). In his view, the standard that applies when a superior court reviews the exercise of an arbitrator’s power to rule on a complaint based on s. 59 of the *Code* is not reasonableness, but correctness (paras. 50-57). Having said this, however, he held that the arbitrator had not erred in taking jurisdiction in this case. Nor did the fact that the employees could obtain other remedies by means of a complaint to the Commission have the effect of depriving the arbitrator of his powers and jurisdiction under ss. 59 and 100.10 of the *Code* (paras. 65-74).

[22] On the merits, however, Léger J.A. found that the arbitrator’s reasoning [TRANSLATION] “[was] so incoherent” that he could not find it to have the qualities that make a decision reasonable (para. 84). First of all, it was contradictory to find that the employer had the power to close its business while at the same time accepting that the continuation of the employment relationship was a condition of employment (paras. 96-97). Moreover, by upholding the complaint, the arbitrator was adding to the employees’ conditions of employment, which was incompatible with the very concept of a statutory freeze (paras. 98-100). The arbitrator’s award was therefore unreasonable.

l’acceptation, même élargie, de la notion de conditions de travail (par. 117-119). S’appuyant sur des commentaires de la majorité de notre Cour dans l’arrêt *Plourde*, il ajoute que pour remédier à une modification illégale des conditions de travail, « il faut revenir à la situation antérieure, restaurer l’exploitation comme par le passé » (par. 121). Or, une telle « réparation n’est pas possible dû au fait que nul ne peut être forcé de continuer l’exploitation d’une entreprise, quels que soient ses motifs pour y mettre fin » (par. 122). Avant de rejeter le recours intenté en vertu de l’art. 59, il signale toutefois que rien n’empêche les employés d’invoquer devant la Commission la violation des art. 12 et 14 du *Code* (par. 124-127).

[21] Contrairement à ses collègues, le juge Léger se prononce à la fois sur la compétence de l’arbitre et sur la validité de sa décision (par. 9). Selon lui, ce n’est pas la norme de la décision raisonnable, mais bien celle de la décision correcte qui s’applique lorsqu’une cour supérieure contrôle l’exercice par un arbitre de son pouvoir de statuer sur une plainte fondée sur l’art. 59 du *Code* (par. 50-57). Exception faite de cette réserve, il décide toutefois que l’arbitre ne s’est pas trompé en s’attribuant compétence dans le cas qui nous occupe. D’ailleurs, le fait que les employés disposaient d’autres recours devant la Commission n’a pas pour effet de priver l’arbitre des pouvoirs et de la compétence qu’il possède en vertu des art. 59 et 100.10 du *Code* (par. 65-74).

[22] Sur le fond, cependant, le juge Léger estime que le raisonnement de l’arbitre « laisse voir une incohérence telle » qu’il ne peut y trouver les attributs de la rationalité (par. 84). D’une part, il est contradictoire de reconnaître à l’employeur le pouvoir de fermer son entreprise, tout en admettant que le maintien du lien d’emploi constitue une condition de travail (par. 96-97). D’autre part, en accueillant la plainte, l’arbitre se trouve à bonifier les conditions d’emploi, ce qui contrevient au concept même de gel imposé par la loi (par. 98-100). Dans ce contexte, la décision de l’arbitre est donc déraisonnable.

IV. Analysis

A. *Issues*

[23] This appeal raises a series of issues concerning the nature and scope of s. 59 of the *Code*, as well as its applicability where a business is closed either completely or in part. Thus, the Court must decide whether s. 59 can be used to challenge the resiliation of the contracts of employment of all the employees of an establishment. If it can be so used, the Court must also decide whether the arbitrator rendered an unreasonable award in concluding that, in this case, the resiliations constituted an unlawful change in conditions of employment.

B. *Positions of the Parties and the Intervenors*

[24] The Union agrees with Arbitrator Ménard's award and argues that the Court of Appeal erred in law in finding that s. 59 of the *Code* does not apply in the context of the closure of an establishment. In essence, the Union submits, the Court of Appeal's decision was based on a misinterpretation of the *Code* and a misreading of this Court's decisions in *Place des Arts* and *Plourde*. If the Court of Appeal had adopted an interpretation consistent with the language and the context of s. 59, then it should have concluded that the closure of the Jonquière store did not preclude the application of that provision.

[25] According to the Union, not only is it well established that dismissal may constitute a change in conditions of employment, but the employer in the instant case has produced no evidence to justify that change. In the absence of evidence that would support a conclusion that the employer's decision was made in the ordinary course of its business, the change was unlawful. Moreover, the words of s. 59, unlike those of s. 15, contain no indication that the only possible remedy is to reinstate the employees affected by the unjustified change. They say nothing to prevent the arbitrator from ordering reparation by equivalence. Finally, the Union adds, this conclusion is consistent not only with the language and context of s. 59, but also with that section's

IV. Analyse

A. *Les questions en litige*

[23] Le pourvoi soulève une série de questions relatives tant à la nature et la portée de l'art. 59 du *Code* qu'à son applicabilité en cas de fermeture totale ou partielle d'une entreprise. La Cour doit en conséquence décider si cette disposition peut être invoquée pour contester la résiliation de l'ensemble des contrats de travail des employés d'un établissement. Dans l'affirmative, elle doit également décider si l'arbitre a rendu une décision déraisonnable en concluant que, en l'espèce, ces résiliations constituent une modification illégale des conditions de travail.

B. *Les positions des parties et des intervenants*

[24] Souscrivant à la décision de l'arbitre Ménard, le Syndicat soutient que la Cour d'appel a commis une erreur de droit en concluant à l'inapplicabilité de l'art. 59 du *Code* au scénario de fermeture d'établissement. Pour l'essentiel, sa décision reposerait sur une mauvaise interprétation du *Code* et sur une lecture erronée des décisions de la Cour dans les affaires *Place des Arts* et *Plourde*. Si elle avait adopté une interprétation conforme au texte et au contexte de l'art. 59, la Cour d'appel aurait dû conclure que la fermeture du magasin de Jonquière n'empêchait pas l'application de cette disposition.

[25] D'une part, plaide le Syndicat, non seulement est-il reconnu que le congédiement peut constituer une modification des conditions de travail, mais l'employeur n'a en outre présenté aucune preuve pour justifier cette modification. Or, en l'absence d'éléments permettant à l'arbitre de conclure que la décision de l'employeur avait été prise dans le cours normal de ses affaires, la modification est illégale. D'autre part, contrairement à l'art. 15, rien dans le texte de l'art. 59 n'indique que la seule réparation possible soit la réintégration des employés touchés par la modification injustifiée. En effet, rien n'empêche l'arbitre d'octroyer une réparation par équivalence. Finalement, ajoute le Syndicat, déjà conforme au texte et au contexte de l'art. 59, cette conclusion

objectives: it precludes the employer from taking measures that might hinder the formation of a union and the negotiation of a collective agreement, while favouring the effective exercise of the right of association.

[26] In response, Wal-Mart argues that the Court of Appeal's decision is well founded in law. The application of s. 59 presupposes the existence of an ongoing business, since, where such a business no longer exists, there is no longer an employment relationship or a condition of employment, nor is there a balance to be maintained between the parties. In every case, the arbitrator's role is limited to restoring the situation that existed before the change. Given that the arbitrator has no power to compel a business to reopen, there is simply nothing the arbitrator can do. In any event, Wal-Mart adds, dismissals resulting from the permanent closure of a business do not constitute a change in conditions of employment. Since an employer has the right to close its business without having to justify its action, continued employment cannot be a condition of employment. Furthermore, since the sole purpose of s. 59 is to maintain the employees' conditions of employment, this section does not have the effect of creating conditions that did not exist before the petition for certification was filed. Dismissal cannot therefore constitute a change in conditions of employment.

[27] Three of the four interveners, supporting Wal-Mart's position, add that the role of s. 59 is not to regulate the closure of businesses. Instead, in Quebec, as elsewhere in Canada, it is the provisions on unfair practices that apply in cases involving closure. As a result, s. 59 is quite simply not the appropriate mechanism for remedying the consequences of the closure of an establishment. In contrast, the fourth intervener argues that the other remedies provided for in the *Code* are complementary. Section 59 and the broad remedial powers conferred on arbitrators by the *Code* can therefore be used by employees to obtain compensation in a case involving an unjustified closure. Section 59, which establishes a substantive legal rule, must also be interpreted in light of the principle of full

respecte aussi les objectifs de cette disposition. En effet, elle empêche l'employeur de recourir à des moyens susceptibles d'entraver la création d'un syndicat et la négociation d'une convention collective, tout en favorisant l'exercice effectif du droit d'association.

[26] En réponse, Wal-Mart plaide que la décision de la Cour d'appel est bien fondée en droit. En effet, l'application de l'art. 59 présuppose l'existence d'une entreprise active, car, dans le cas contraire, il n'existe plus de relation ou de condition de travail ni d'équilibre à maintenir entre les parties. Dans tous les cas, le rôle de l'arbitre se limite à rétablir la situation qui existait avant la modification. En l'absence du pouvoir de forcer la réouverture de l'entreprise, l'arbitre est simplement impuissant. Quoi qu'il en soit, ajoute Wal-Mart, les licenciements découlant de la fermeture définitive d'une entreprise ne constituent pas une modification des conditions de travail. Comme un employeur a le droit de fermer son entreprise sans être tenu de se justifier, le maintien en emploi ne peut constituer une condition de travail. D'ailleurs, étant donné que le seul objet de l'art. 59 demeure le maintien des conditions de travail des employés, cette disposition n'a pas pour effet de créer des conditions qui n'existaient pas avant le dépôt de la requête en accréditation. Par conséquent, le licenciement ne saurait constituer une modification des conditions de travail.

[27] Se rangeant derrière la position de Wal-Mart, trois des quatre intervenants précisent que l'art. 59 n'a pas pour fonction de réguler la fermeture des entreprises. Au Québec, comme ailleurs au Canada, ce sont plutôt les dispositions sur les pratiques déloyales qui s'appliquent en cas de fermeture. Dans ce contexte, l'art. 59 ne serait tout bonnement pas le mécanisme approprié pour régler les conséquences de la fermeture d'un établissement. À l'opposé, le quatrième intervenant soutient que les autres recours qu'offre le *Code* sont complémentaires. À ce titre, l'art. 59 et les larges pouvoirs de redressement conférés à l'arbitre par le *Code* peuvent permettre aux employés d'obtenir réparation en cas de fermeture injustifiée. L'article 59, qui édicte une norme de droit substantiel, doit par

compensation that applies both in our domestic law and in international law.

C. *Section 59: Nature and Interpretation*

[28] Since the mechanism for freezing conditions of employment now codified in s. 59 of the *Code* was adopted, the interpretation of that section has been the subject of much discussion. The diversity of judicial opinions on this subject has created uncertainty in some areas that I wish to discuss in relation to this case. In this regard, I will review the section's legislative context, objectives and role first, before discussing the conditions under which it applies. Finally, I will comment briefly on the powers available under the section to an arbitrator who must determine whether it applies.

(1) Legislative Context, Objectives and Role of Section 59

[29] The substance of what is now the first paragraph of s. 59 of the *Code* was originally found at the end of s. 24(1) of the *Labour Relations Act*, R.S.Q. 1941, c. 162A, in a division entitled "Forbidden Practices" ("*1944 Act*"). This Act was inserted into the revised statutes in 1944 by the *Act to constitute a Labour Relations Board*, S.Q. 1944, c. 30. Inspired by a U.S. law generally known as the *Wagner Act (National Labor Relations Act, 49 Stat. 449 (1935))*, the *1944 Act* codified [TRANSLATION] "a partially new conception of labour-management relations" while at the same time introducing "profound changes" into the law then in force (M.-L. Beaulieu, *Les Conflits de Droit dans les Rapports Collectifs du Travail* (1955), at pp. 175-79). It gave employees a right of association, established a bargaining process, imposed on the parties a duty to bargain in good faith and prohibited various types of unfair practices (M. G. Bergeron, "La procédure de négociation et le recours à la grève ou au lock-out", in *Le Code du Travail du Québec (1965): le XX^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval* (1965), 135, at pp. 136-39).

ailleurs être interprété à la lumière du principe de la restitution intégrale que reconnaissent tant notre droit national que le droit international.

C. *L'article 59 : nature et interprétation*

[28] L'interprétation du mécanisme de gel des conditions de travail que codifie aujourd'hui l'art. 59 du *Code* a fait couler beaucoup d'encre depuis l'adoption de cette disposition. La diversité des opinions prétoriennes sur le sujet a créé certaines zones d'incertitude que je me propose d'examiner en l'espèce. Pour ce faire, je reviendrai d'abord sur le contexte législatif de l'article, ses objectifs et sa fonction, puis sur ses conditions d'application. Enfin, je commenterai brièvement les pouvoirs que cette disposition accorde à l'arbitre chargé d'en vérifier l'applicabilité.

(1) Contexte législatif, objectifs et fonction de l'art. 59

[29] L'essentiel de ce qui constitue aujourd'hui le texte du premier alinéa de l'art. 59 du *Code* fut d'abord intégré à la fin du par. 24(1) de la *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, ch. 162A, dans la section des « pratiques interdites » (« *Loi de 1944* »). Cette loi a été insérée dans les statuts refondus en 1944 par la *Loi instituant une commission de relations ouvrières*, S.Q. 1944, ch. 30. Inspirée d'une loi américaine généralement connue comme le *Wagner Act (National Labor Relations Act, 49 Stat. 449 (1935))*, la *Loi de 1944* a codifié « une conception en partie nouvelle des relations patronales-ouvrières », tout en entraînant « de profondes modifications » au droit alors en vigueur (M.-L. Beaulieu, *Les Conflits de Droit dans les Rapports Collectifs du Travail* (1955), p. 175-179). Cette loi a reconnu aux salariés le droit d'association, créé un processus de négociation, imposé aux parties le devoir de négocier de bonne foi et interdit différents types de pratiques déloyales (M. G. Bergeron, « La procédure de négociation et le recours à la grève ou au lockout », dans *Le Code du Travail du Québec (1965) : le XX^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval* (1965), 135, p. 136-139).

[30] Although the *1944 Act* was an important step in the development of labour relations in Quebec, it failed to adequately protect the exercise of the rights it affirmed (Bergeron, at p. 137). As a result, 20 years after it was enacted, it was replaced by the first version of the *Labour Code* (R.S.Q. 1964, c. 141). The objective of that code, which was the product of a wide-ranging synthesis, was to establish a general scheme applicable to all labour relations (R. P. Gagnon, L. LeBel and P. Verge, *Droit du travail en vigueur au Québec* (1971), at p. 82; G. Hébert, “Trends in the New Quebec Labour Code” (1965), 20 *I.R.* 61, at p. 62).

[31] The *Code* was more comprehensive than the *1944 Act*, and was divided into nine chapters set out in a logical order based on events in which an association would be involved. In that codification, the “Forbidden Practices” division of the *1944 Act* disappeared and its various sections were redistributed. Because of the link between s. 24(1) and the collective bargaining process, the substance of that provision was naturally incorporated into the chapter entitled “Collective Agreements”.

[32] In the years that followed the enactment of the *Code*, recognition of this link between the prohibition codified in s. 59 of today’s *Code* and the “Collective Agreements” chapter led some to express the opinion that the section’s purpose was to maintain a certain balance, or even the *status quo*, during the negotiation of a collective agreement. For example, shortly after the new *Code* came into force, Judge Melançon of the Labour Court stated that [TRANSLATION] “[i]n our opinion, the purpose of this section of the Labour Code is to ensure that the balance that existed between the parties before the petition for certification was filed . . . is maintained . . . until one of the parties acquires the right to strike or the right to lock out . . .”: *La Reine v. Harricana Metal Inc.*, [1970] T.T. 97, at p. 99.

[33] Adopting this logic in his reasons in the instant case, Léger J.A. wrote that [TRANSLATION] “the purpose of section 59 is to strike a balance during a clearly defined period of time, that is, throughout the bargaining process” (para. 58). With respect,

[30] Étape importante dans l’aménagement des relations de travail au Québec, la *Loi de 1944* s’avèrera toutefois incapable de protéger adéquatement l’exercice des droits qu’elle proclamait (Bergeron, p. 137). Dans ce contexte, 20 ans après son édicition, elle sera remplacée par la toute première version du *Code du travail* (S.R.Q. 1964, ch. 141). Résultat d’un travail de synthèse important, l’adoption de ce code aura pour objectif d’établir un régime général applicable à l’ensemble des relations de travail (R. P. Gagnon, L. LeBel et P. Verge, *Droit du travail en vigueur au Québec* (1971), p. 82; G. Hébert, « Le Code du travail du Québec : Principales orientations » (1965), 20 *R.I.* 52, p. 54).

[31] Plus étoffé que la *Loi de 1944*, le *Code* sera divisé en neuf chapitres, qui suivent l’ordre logique et évolutif de la vie associative. À l’occasion de cette codification, la section des « pratiques interdites » de la *Loi de 1944* disparaîtra, et ses différents articles seront redistribués. En raison du lien entre le par. 24(1) et le processus de négociation collective, l’essentiel du texte de cette disposition se retrouvera alors naturellement intégré au chapitre « De la convention collective ».

[32] Dans les années qui ont suivi l’adoption du *Code*, la constatation de ce rattachement de la prohibition aujourd’hui codifiée à l’art. 59 du *Code* au chapitre « De la convention collective » amènera certains à formuler l’opinion que l’objectif de cette disposition serait d’assurer le maintien d’un certain équilibre, voire du « statu quo », durant la négociation de la convention collective. À titre d’exemple, au lendemain de l’entrée en vigueur du nouveau *Code*, le juge Melançon du Tribunal du travail affirmera que « [l]’esprit de cet article du Code du travail vise, à notre avis, à maintenir entre les parties l’équilibre qui existait [. . .] avant le dépôt de la requête en accréditation [. . .] jusqu’à l’acquisition par l’une ou l’autre des parties du droit à la grève et au “lock-out” . . . » : *La Reine c. Harricana Metal Inc.*, [1970] T.T. 97, p. 99.

[33] Reprenant cette logique à son compte, dans le jugement que nous discutons, le juge Léger écrit que « l’objectif de l’article 59 est de créer un équilibre pendant une période bien définie, c’est-à-dire pendant tout le processus de négociations »

I cannot agree with this conclusion. I have difficulty finding that the legislature's objective in enacting this section was purely procedural. Frankly, I do not see how maintaining the *status quo* or striking a *balance* can be a legislative objective in itself. Rather, the objective lies in what might flow from the preservation of this balance.

[34] In my opinion, the purpose of s. 59 in circumscribing the employer's powers is not merely to strike a balance or maintain the *status quo*, but is more precisely to facilitate certification and ensure that in negotiating the collective agreement the parties bargain in good faith (Bergeron, at pp. 142 and 147; F. Morin, *Le Code du travail: sa nature, sa portée, ses effets* (1971), at pp. 16-17; *Club coopératif de consommation d'Amos v. Union des employés de commerce, section locale 508*, [1985] AZ-85141201 (T.A.), at pp. 11-12; *Association des juristes de l'État v. Commission des valeurs mobilières du Québec*, [2003] R.J.D.T. 579 (T.A.), at para. 71).

[35] The "freeze" on conditions of employment codified by this statutory provision limits the use of the primary means otherwise available to an employer to influence its employees' choices: its power to manage during a critical period (see G. W. Adams, *Canadian Labour Law* (2nd ed. (loose-leaf)), vol. 2, at p. 10-80.3; B. W. Burkett et al., eds., *Federal Labour Law and Practice* (2013), at p. 171). By circumscribing the employer's unilateral decision-making power in this way, the "freeze" limits any influence the employer might have on the association-forming process, eases the concerns of employees who actively exercise their rights, and facilitates the development of what will eventually become the labour relations framework for the business.

[36] In this context, it is important to recognize that the true function of s. 59 is to foster the exercise of the right of association: F. Morin et al., *Le droit de l'emploi au Québec* (4th ed. 2010), at pp. 1122-23 (see also A. C. Côté, "Le gel statutaire des conditions de travail" (1986), 17 *R.G.D.* 151, at p. 152; *Coopérative étudiante Laval v. Syndicat des*

(par. 58). Avec égards, je ne suis pas convaincu de l'exactitude de cette conclusion. En effet, il est difficile de conclure que l'objectif que poursuivait le législateur en édictant cette disposition demeurerait d'ordre purement procédural. À vrai dire, je conçois fort mal que la recherche du *statu quo* ou de l'*équilibre* puisse constituer un objectif législatif en soi. L'objectif se retrouve plutôt dans ce que la préservation de cet équilibre permet.

[34] À mon avis, en encadrant les pouvoirs de l'employeur, l'art. 59 ne vise pas seulement à créer un équilibre ni à assurer le statu quo, mais plus exactement à faciliter l'accréditation et à favoriser entre les parties la négociation de bonne foi de la convention collective (Bergeron, p. 142 et 147; F. Morin, *Le Code du travail : sa nature, sa portée, ses effets* (1971), p. 16-17; *Club coopératif de consommation d'Amos c. Union des employés de commerce, section locale 508*, [1985] AZ-85141201 (T.A.), p. 11-12; *Association des juristes de l'État c. Commission des valeurs mobilières du Québec*, [2003] R.J.D.T. 579 (T.A.), par. 71).

[35] En effet, le « gel » des conditions de travail que codifie cette disposition législative limite l'utilisation du moyen principal dont disposerait autrement l'employeur pour influencer les choix de ses employés : son pouvoir de gestion au cours d'une période critique (voir G. W. Adams, *Canadian Labour Law* (2^e éd. (feuilles mobiles)), vol. 2, p. 10-80.3; B. W. Burkett et autres, dir., *Federal Labour Law and Practice* (2013), p. 171). Or, en limitant ainsi le pouvoir de décision unilatérale de l'employeur, le « gel » restreint l'influence potentielle de celui-ci sur le processus associatif, diminue les craintes des employés qui exercent activement leurs droits et facilite le développement de ce qui deviendra éventuellement le cadre des relations de travail au sein de l'entreprise.

[36] Dans ce contexte, il importe de reconnaître la fonction véritable de l'art. 59, qui consiste à favoriser l'exercice du droit d'association : F. Morin et autres, *Le droit de l'emploi au Québec* (4^e éd. 2010), p. 1122-1123 (voir aussi A. C. Côté, « Le gel statutaire des conditions de travail » (1986), 17 *R.G.D.* 151, p. 152; *Coopérative étudiante Laval c.*

travailleurs(euses) de la coopérative étudiante Laval, [1984] AZ-84141225 (T.A.), at p. 22; *Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval (APAPUL) v. Syndicat des employés de l'Université Laval (SCFP), section locale 2500*, [1985] AZ-85142069 (T.A.), at pp. 43-44; *Plastalène Corp. v. Syndicat des salariés de Plastalène (C.S.D.)*, [1990] AZ-90141158 (T.A.); *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries (Teamsters, Local 1999) v. Quality Goods I.M.D. Inc.*, [1990] AZ-90141179 (T.A.), at p. 6; *Syndicat des salarié-e-s de la Guilde des musiciens du Québec v. Guilde des musiciens du Québec*, [1998] AZ-98141137 (T.A.), at p. 11, aff'd 2001 CanLII 38640 (Que. C.A.); *Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, section locale 501 v. Wal-Mart Canada (St-Hyacinthe)*, [2010] AZ-50688504 (T.A.), at para. 80).

[37] By codifying a mechanism designed to facilitate the exercise of the right of association, s. 59 thus creates more than a mere procedural guarantee. In a way, this section, by imposing a *duty* on the employer not to change how the business is managed at the time the union arrives, gives employees a substantive *right* to the maintenance of their conditions of employment during the statutory period. This being said, it is the employees, as the holders of that right, who must ensure that it is not violated.

(2) Conditions for the Application of Section 59, Paragraph 1

[38] I wish to note first that, since s. 59 is not directly concerned with the punishment of anti-union conduct, the prohibition for which it provides will apply regardless of whether it is proven that the employer's decision was motivated by anti-union animus (*Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries; Syndicat des employé-es de SPC Automation (CSN) v. SPC Automation Inc.*, [1994] T.A. 718; *Société des casinos du Québec inc. v. Syndicat des employé(e)s de la Société des casinos du Québec*, [1996] AZ-96142008 (T.A.); *Sobey's inc. (N° 650) v. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sobey's de*

Syndicat des travailleurs(euses) de la coopérative étudiante Laval, [1984] AZ-84141225 (T.A.), p. 22; *Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval (APAPUL) c. Syndicat des employés de l'Université Laval (SCFP), section locale 2500*, [1985] AZ-85142069 (T.A.), p. 43-44; *Plastalène Corp. c. Syndicat des salariés de Plastalène (C.S.D.)*, [1990] AZ-90141158 (T.A.); *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries (Teamsters, Local 1999) c. Quality Goods I.M.D. Inc.*, [1990] AZ-90141179 (T.A.), p. 6; *Syndicat des salarié-e-s de la Guilde des musiciens du Québec c. Guilde des musiciens du Québec*, [1998] AZ-98141137 (T.A.), p. 11, conf. par 2001 CanLII 38640 (C.A. Qué.); *Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, section locale 501 c. Wal-Mart Canada (St-Hyacinthe)*, [2010] AZ-50688504 (T.A.), par. 80).

[37] En codifiant un mécanisme destiné à faciliter la mise en œuvre du droit d'association, l'art. 59 crée donc plus qu'une simple garantie de nature procédurale. Pour ainsi dire, en imposant à l'employeur le *devoir* de ne pas modifier le cadre normatif existant dans l'entreprise au moment de l'arrivée du syndicat, cette disposition reconnaît aux employés un *droit* substantiel au maintien de leurs conditions de travail durant la période prévue par la loi. Ceci étant dit, puisque les employés sont titulaires de ce droit, il leur appartient de veiller à sa mise en œuvre.

(2) Les conditions d'application de l'art. 59, al. 1

[38] Comme l'art. 59 ne vise pas directement à punir un comportement antisyndical, je tiens d'abord à souligner qu'une preuve indiquant que la décision de l'employeur est motivée par un quelconque *animus* antisyndical n'est pas nécessaire pour que s'applique la prohibition édictée par cet article (*Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries; Syndicat des employé-es de SPC Automation (CSN) c. SPC Automation Inc.*, [1994] T.A. 718; *Société des casinos du Québec inc. c. Syndicat des employé(e)s de la Société des casinos du Québec*, [1996] AZ-96142008 (T.A.); *Sobey's inc. (N° 650) c. Syndicat*

Baie-Comeau (CSN), [1996] AZ-96141261 (T.A.); *Association des juristes de l'État v. Conseil du Trésor*, 1999 CanLII 5144 (T.A.); *Centre de la petite enfance Casse-Noisette inc. v. Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal — CSN*, [2000] R.J.D.T. 1859 (T.A.); *Association des juristes de l'État v. Commission des valeurs mobilières du Québec*; Côté, at p. 156). The essential question in applying s. 59 is whether the employer *unilaterally* changed its employees' conditions of employment *during the period of the prohibition*.

[39] As a result, s. 59 requires that the union representing the employees prove that a unilateral change has been made. To discharge this burden, the union must show: (1) that a condition of employment existed on the day the petition for certification was filed or a previous collective agreement expired; (2) that the condition was changed without its consent; and (3) that the change was made between the start of the prohibition period and either the first day the right to strike or to lock out was exercised or the day an arbitration award was handed down, as the case may be. In the instant case, the first two of these facts are disputed by the employer.

(a) *Continuation of the Employment Relationship as a Condition of Employment*

[40] The “condition of employment” concept has been given a large and liberal interpretation since this Court's decision in *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée.*, [1959] S.C.R. 206, at pp. 211-12; see also *Société des casinos du Québec inc.*, at pp. 14-15; *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu (C.S.N.) v. Lefebvre*, 1996 CanLII 5705 (Que. C.A.), at p. 19; *Automobiles Canbec inc. v. Hamelin*, 1998 CanLII 12602 (Que. C.A.); *Séminaire de la Très Sainte-Trinité v. Tremblay*, [1991] R.J.Q. 428 (Sup. Ct.), at pp. 433-34; *Sobey's inc. (N° 650)*, at p. 11; *Association des juristes de l'État v. Conseil du Trésor*, at p. 15; *Centre de la petite enfance Casse-Noisette inc.*; *Association des juristes de l'État v. Commission des valeurs mobilières du Québec*, at

des travailleurs et travailleuses de Sobey's de Baie-Comeau (CSN), [1996] AZ-96141261 (T.A.); *Association des juristes de l'État c. Conseil du Trésor*, 1999 CanLII 5144 (T.A.); *Centre de la petite enfance Casse-Noisette inc. c. Syndicat des travailleuses(eurs) en garderie de Montréal — CSN*, [2000] R.J.D.T. 1859 (T.A.); *Association des juristes de l'État c. Commission des valeurs mobilières du Québec*; Côté, p. 156). En effet, la question essentielle dans la mise en œuvre de l'art. 59 consiste à décider si l'employeur a modifié *unilatéralement* les conditions de travail de ses employés *durant la période prohibée*.

[39] En conséquence, selon l'art. 59, la preuve d'une modification unilatérale revient au syndicat représentant les employés. Pour se décharger de ce fardeau, ce dernier devra démontrer : (1) qu'une condition de travail existait au jour du dépôt de la requête en accréditation ou de l'expiration d'une convention collective antérieure; (2) que cette condition a été modifiée sans son consentement; (3) que cette modification est survenue entre le début de la période prohibée et, selon le cas, le premier jour d'exercice du droit de grève ou de lock-out, ou encore le jour où a été rendue une sentence arbitrale. Dans l'affaire qui nous occupe, les deux premiers éléments sont contestés par l'employeur.

a) *Le maintien du lien d'emploi comme condition de travail*

[40] La notion de condition de travail a toujours été interprétée de manière large et libérale depuis l'arrêt prononcé par notre Cour dans *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée.*, [1959] R.C.S. 206, p. 211-212; voir aussi *Société des casinos du Québec inc.*, p. 14-15; *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu (C.S.N.) c. Lefebvre*, 1996 CanLII 5705 (C.A. Qué.), p. 19; *Automobiles Canbec inc. c. Hamelin*, 1998 CanLII 12602 (C.A. Qué.); *Séminaire de la Très Sainte-Trinité c. Tremblay*, [1991] R.J.Q. 428 (C.S.), p. 433-434; *Sobey's inc. (N° 650)*, p. 11; *Association des juristes de l'État c. Conseil du Trésor*, p. 15; *Centre de la petite enfance Casse-Noisette inc.*; *Association des juristes de l'État c. Commission des valeurs mobilières du Québec*,

pp. 598-99; Gagnon, LeBel and Verge, at pp. 236-39; F. Morin and R. Blouin, with J.-Y. Brière and J.-P. Villaggi, *Droit de l'arbitrage de grief* (6th ed. 2012), at p. 202.

[41] Thus, the “condition of employment” concept is a flexible one that encompasses [TRANSLATION] “anything having to do with the employment relationship on either an individual or a collective level” (Morin et al., at p. 1161; *Pakenham v. Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, section locale 1974, UFCW*, [1983] T.T. 189, at pp. 193-94; *Centre de la petite enfance Casse-Noisette inc.*). This flexibility led the Quebec courts to hold long ago that, in the context of a contract of employment for an indeterminate term, continuation of the employment relationship constitutes a condition of employment (Morin and Blouin, at p. 202; *Pakenham*, at pp. 202-4; *Union des employés de commerce, local 500 v. Provost inc.*, [1981] S.A.G. 732; *Scierie Béarn v. Syndicat des employés(es) de bureau Scierie Béarn*, [1988] AZ-88141194 (T.A.); *Séminaire de la Très Sainte-Trinité; Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut St-Maurice v. Rondeau*, [1993] R.J.Q. 65 (C.A.), at p. 68 *a contrario*; *Union des employé-e-s de service, local 800 v. 2162-5199 Québec Inc.*, [1994] T.A. 16).

[42] The condition of continued employment is implicitly incorporated into the contract of employment and need not be expressly stipulated. The essence of every contract is that it requires each party to perform its obligations as long as the other party does so and no other recognized cause of extinction of obligations occurs (art. 1458, para. 1 and art. 1590, para. 1 of the *Civil Code of Québec* (“C.C.Q.”), see D. Lluelles and B. Moore, *Droit des obligations* (2nd ed. 2012), at para. 1969). The law applicable to contracts of employment does not stray from this principle in providing that where a contract is resiliated, a “serious reason” (art. 2094 C.C.Q.) or “good and sufficient cause” (s. 124 A.L.S.) must be shown, or reasonable notice must be given (art. 2091 C.C.Q. and s. 82 A.L.S.). Absent one of these justifications, the employer is bound by an obligation to continue employing the employee. This principle is all the more fundamental in our

p. 598-599; Gagnon, LeBel et Verge, p. 236-239; F. Morin et R. Blouin, avec la collaboration de J.-Y. Brière et J.-P. Villaggi, *Droit de l'arbitrage de grief* (6^e éd. 2012), p. 202.

[41] La notion de condition de travail représente donc une expression flexible, qui englobe « tout ce qui a trait à la relation d'emploi, tant sur le plan individuel que collectif » (Morin et autres, p. 1161; *Pakenham c. Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, section locale 1974, UFCW*, [1983] T.T. 189, p. 193-194; *Centre de la petite enfance Casse-Noisette inc.*). S'appuyant sur cette flexibilité, la jurisprudence québécoise reconnaît depuis longtemps que, dans le contexte du contrat de travail à durée indéterminée, le maintien du lien d'emploi constitue une condition de travail (Morin et Blouin, p. 202; *Pakenham*, p. 202-204; *Union des employés de commerce, local 500 c. Provost inc.*, [1981] S.A.G. 732; *Scierie Béarn c. Syndicat des employés(es) de bureau Scierie Béarn*, [1988] AZ-88141194 (T.A.); *Séminaire de la Très Sainte-Trinité; Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut St-Maurice c. Rondeau*, [1993] R.J.Q. 65 (C.A.), p. 68 *a contrario*; *Union des employé-e-s de service, local 800 c. 2162-5199 Québec Inc.*, [1994] T.A. 16).

[42] La condition du maintien du lien d'emploi est intégrée de manière implicite au contrat de travail, sans qu'il soit nécessaire de la stipuler expressément. En effet, c'est le propre de tout contrat que d'obliger chacune des parties à exécuter ses prestations, tant et aussi longtemps que l'autre en fait autant ou que n'intervient pas une autre cause reconnue d'extinction des obligations (art. 1458, al. 1 et art. 1590, al. 1 du *Code civil du Québec* (« C.c.Q. »); voir D. Lluelles et B. Moore, *Droit des obligations* (2^e éd. 2012), par. 1969). En soumettant la résiliation du contrat à la démonstration d'un « motif sérieux » (art. 2094 C.c.Q.) ou d'une « cause juste et suffisante » (art. 124 L.n.t.) ou à la communication d'un avis raisonnable (art. 2091 C.c.Q. et art. 82 L.n.t.), le droit applicable au contrat de travail ne fait pas exception à ce principe. Jusqu'à ce que survienne un de ces cas, l'employeur se trouve lié par une obligation de maintenir le salarié

modern society, because the systemic importance of work means that the vast majority of employees are completely dependent on their jobs (in this regard, see *Reference re Public Service Employee Relations Act (Alta.)*, [1987] 1 S.C.R. 313, at p. 368; *Delisle v. Canada (Deputy Attorney General)*, [1999] 2 S.C.R. 989, at para. 66; *U.F.C.W., Local 1518 v. KMart Canada Ltd.*, [1999] 2 S.C.R. 1083, at para. 25; *Isidore Garon ltée v. Tremblay*, 2006 SCC 2, [2006] 1 S.C.R. 27, at para. 35). In this context, it can be said that such employees have a reasonable expectation that their employer will not terminate their employment except to the extent and in the circumstances provided for by law.

[43] Whether it is based on the *Civil Code*, on labour legislation or on the implicit content of a contract of employment, this right to continued employment is therefore always the basis for a condition of employment for employees (art. 1434 *C.C.Q.*). However, this condition is not absolute. The employer retains at all times the power to manage its business, and this includes the power to resiliate the contract of employment of one or more of its employees for “legitimate reasons” (economic, disciplinary, etc.) or upon “sufficient” notice of termination.

[44] Section 59 does not change this factual and legal situation. Like any other condition of employment, maintenance of the employment relationship remains a condition but is nevertheless subject to the employer’s exercise of its management power. Therefore, in the words of Deschamps J.A., as she then was, [TRANSLATION] “although dismissal is not, strictly speaking, a condition of employment, the condition of continued employment, and thus the protection against dismissal without a good and sufficient reason, can be included in the conditions of employment covered by section 59 L.C.”: *Automobiles Canbec inc.*, at p. 13.

[45] In extending the conditions and powers that exist at the time the petition for certification is filed, s. 59 does not make them different in degree. Although continuation of the employment relationship remains a condition of employment, that

dans son emploi. D’ailleurs, ce principe est d’autant plus fondamental, dans notre société moderne, que l’importance systémique du travail rend la grande majorité des salariés totalement dépendants de leur emploi (en ce sens, *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, p. 368; *Delisle c. Canada (Sous-procureur général)*, [1999] 2 R.C.S. 989, par. 66; *T.U.A.C., section locale 1518 c. KMart Canada Ltd.*, [1999] 2 R.C.S. 1083, par. 25; *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, 2006 CSC 2, [2006] 1 R.C.S. 27, par. 35). Dans ce contexte, on peut affirmer qu’il existe chez ces salariés une attente raisonnable que l’employeur ne remettra pas en cause leur emploi, sauf dans la mesure et les circonstances prévues par la loi.

[43] Qu’il soit fondé sur le *Code civil*, la législation en matière de travail ou le contenu implicite d’un contrat de travail, ce droit au maintien de l’emploi constitue donc toujours, pour le salarié, l’objet d’une condition de travail (art. 1434 *C.c.Q.*). Toutefois, cette condition n’est ni intangible ni absolue. En effet, l’employeur conserve en tout temps le pouvoir de gérer son entreprise, pouvoir qui inclut celui de résilier, pour des « raisons légitimes » (économique, disciplinaire ou autre) ou moyennant un délai de congé « suffisant », le contrat de travail de l’un ou de plusieurs de ses employés.

[44] L’article 59 ne modifie pas cet état de fait et de droit. Comme toute autre condition de travail, celle relative au maintien du lien d’emploi subsiste, mais elle reste toujours sujette à l’exercice du pouvoir de gestion de l’employeur. Ainsi, comme l’écrivait la juge Deschamps, alors membre de la Cour d’appel du Québec, « si le congédiement n’est pas à proprement parler une condition de travail, les conditions de maintien à l’emploi donc la protection contre un congédiement sans cause juste et suffisante peut être incluse dans les conditions de travail couvertes par l’article 59 C.T. » : *Automobiles Canbec inc.*, p. 13.

[45] En reconduisant les conditions et pouvoirs existants au moment du dépôt de la requête en accréditation, l’art. 59 ne modifie pas leur intensité. De fait, si le maintien du lien d’emploi demeure l’objet d’une condition de travail, ce lien

relationship does not become any more or less “certain” than before (*Coopérative étudiante Laval*, at pp. 32-33; *Union des employé-e-s de service, local 800*, at pp. 22-31; *Syndicat des salariés des Industries Leclerc (CSD) v. Industries Leclerc inc.*, [1996] T.A. 554; *Syndicat des salarié-e-s de la Guilde des musiciens du Québec*, at p. 12; *Fraternité des policiers et policières de Carignan v. Ville de Carignan*, [2000] AZ-00142040 (T.A.), at p. 56; *Association des juristes de l’État v. Commission des valeurs mobilières du Québec*, at para. 76). The employer can therefore resiliate a contract if it does so for legitimate reasons within the meaning of the law. In such a case, however, for the resiliation not to be considered a *change in conditions of employment within the meaning of s. 59*, it must be consistent with the employer’s normal management practices in this regard.

(b) *Changes in Conditions of Employment and the “Business as Usual” Rule*

[46] To prove that the change made by the employer is a “change in conditions of employment” within the meaning of s. 59, the union cannot simply show that the employer has modified how it runs its business. It must also establish that this modification is inconsistent with the employer’s “normal management practices”: M. Coutu et al., *Droit des rapports collectifs du travail au Québec* (2nd ed. 2013), vol. 1, *Le régime général*, at pp. 577-79.

[47] Although s. 59 of the *Code* might seem, if interpreted literally and in isolation, to have the effect of completely “fixing” or “freezing” the employer’s business environment, the opposite is in fact true: to avoid paralyzing the business, the section leaves the employer with its general management power, which survives the union’s arrival on the scene but is then circumscribed by the law. This power must be exercised [TRANSLATION] “in a manner consistent with the rules that applied previously and with the employer’s usual business practices from before the freeze”: P. Verge, G. Trudeau and G. Vallée, *Le droit du travail par ses sources* (2006), at p. 139; R. P. Gagnon et al., *Le droit du travail du Québec* (7th ed. 2013), at pp. 597-98.

ne devient ni moins ni plus « certain » qu’auparavant (*Coopérative étudiante Laval*, p. 32-33; *Union des employé-e-s de service, local 800*, p. 22-31; *Syndicat des salariés des Industries Leclerc (CSD) c. Industries Leclerc inc.*, [1996] T.A. 554; *Syndicat des salarié-e-s de la Guilde des musiciens du Québec*, p. 12; *Fraternité des policiers et policières de Carignan c. Ville de Carignan*, [2000] AZ-00142040 (T.A.), p. 56; *Association des juristes de l’État c. Commission des valeurs mobilières du Québec*, par. 76). Dans ce contexte, s’il possède des raisons légitimes au sens de la loi pour le faire, l’employeur pourra résilier le contrat. Le cas échéant, toutefois, pour que cette résiliation ne soit pas assimilée à une *modification des conditions de travail au sens de l’art. 59*, elle devra s’effectuer conformément aux pratiques habituelles de gestion de l’employeur en la matière.

b) *La modification des conditions de travail et la règle des « pratiques habituelles »*

[46] Pour prouver que la modification apportée par l’employeur constitue une « modification des conditions de travail » au sens de l’art. 59, le syndicat ne peut pas se contenter de démontrer qu’un changement est survenu dans le cadre normatif de l’entreprise. Il doit, au surplus, établir que le changement dénoncé n’est pas conforme aux « pratiques habituelles » de gestion de l’entreprise : M. Coutu et autres, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec* (2^e éd. 2013), vol. 1, *Le régime général*, p. 577-579.

[47] En effet, bien qu’une interprétation purement littérale et hors contexte de l’art. 59 du *Code* puisse suggérer une conclusion contraire, cette disposition n’a pas pour effet de « figer » ou de « geler » totalement l’environnement normatif du travail. Au contraire, afin d’éviter la paralysie de l’entreprise, elle laisse à l’employeur son pouvoir général de gestion. Survivant à l’arrivée du syndicat, ce pouvoir se trouve toutefois désormais encadré par la loi. Il doit être exercé « à l’intérieur des normes qui s’imposaient antérieurement et selon les pratiques qui avaient cours dans l’entreprise » : P. Verge, G. Trudeau et G. Vallée, *Le droit du travail par ses sources* (2006), p. 139; R. P. Gagnon et autres, *Le droit du travail du Québec* (7^e éd. 2013), p. 597-598.

[48] In this context, the employer cannot simply argue that its decision is consistent with the powers conferred on it in the individual contract of employment and by the general law before the petition for certification was filed. *It must continue acting the way it acted, or would have acted, before that date* (*Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut St-Maurice; Gravel & Fils Inc. v. Syndicat d'entreprises funéraires*, [1984] T.A. 87, at pp. 90-91; *Pakenham; Woolco (No. 6291) v. Syndicat national des employés de magasins de Chicoutimi (CSN)*, [1983] AZ-83141325 (T.A.), at pp. 7-8; *Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval (APAPUL); Plastalène Corp.; Syndicat des salariés des Industries Leclerc (CSD); Syndicat des employés de Télémarketing Unimédia (CSN) v. UniMarketing inc.*, [1997] T.A. 549; *Association des juristes de l'État v. Commission des valeurs mobilières du Québec*, at para. 84; *Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, at para. 80).

[49] On this point, I wish to stress that to accept the opposite argument — that the employer can change its management practices in all circumstances because it had the power to do so before the union's arrival — would be to deprive s. 59 of any effect. Thus, s. 59 was enacted for the specific purpose of preventing the employer from [TRANSLATION] “exercising its great freedom of action at the last minute by being particularly generous or adopting any other pressure tactic” (Morin et al., at p. 1122). To permit the employer to keep using its managerial powers as if nothing had changed would, when all is said and done, be to allow the employer to do that which the law is actually meant to prohibit.

[50] Professor Côté comments as follows in this regard:

[TRANSLATION] [S]uch an approach, which would ultimately involve maintaining, without qualification, the employer's power and prerogative to unilaterally dictate or change conditions of employment, in law or in fact, could quickly become paradoxical.

What would be the rationale for this rule if it were to be interpreted as affirming, under the guise of a

[48] Dans ce contexte, l'employeur ne peut se limiter à prétendre que sa décision est conforme aux pouvoirs que lui attribuaient le contrat individuel de travail et le droit commun avant le dépôt de la requête en accréditation. *Il doit dorénavant continuer à agir comme il le faisait, ou l'aurait fait, avant cette date* (*Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut St-Maurice; Gravel & Fils Inc. c. Syndicat d'entreprises funéraires*, [1984] T.A. 87, p. 90-91; *Pakenham; Woolco (No. 6291) c. Syndicat national des employés de magasins de Chicoutimi (CSN)*, [1983] AZ-83141325 (T.A.), p. 7-8; *Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval (APAPUL); Plastalène Corp.; Syndicat des salariés des Industries Leclerc (CSD); Syndicat des employés de Télémarketing Unimédia (CSN) c. UniMarketing inc.*, [1997] T.A. 549; *Association des juristes de l'État c. Commission des valeurs mobilières du Québec*, par. 84; *Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, par. 80).

[49] Sur ce point, je tiens à souligner que le fait d'accepter la thèse contraire — à savoir que l'employeur peut toujours modifier ses normes de gestion, parce qu'il jouissait de ce pouvoir avant l'arrivée du syndicat — priverait l'art. 59 de tout effet. Cette disposition, je le rappelle, a été édictée dans le but précis d'empêcher l'employeur d'« utiliser *in extremis* sa grande liberté de manœuvre pour être particulièrement généreux ou exercer quelque autre moyen de pression » (Morin et autres, p. 1122). Or, lui permettre de continuer à utiliser ses pouvoirs de gestion comme si rien n'avait changé reviendrait en définitive à lui permettre de faire ce que la loi vise pourtant à prohiber.

[50] À ce propos, le professeur Côté formule d'ailleurs les observations suivantes :

[U]ne telle approche qui consisterait, à la limite, à maintenir sans nuances les pouvoirs et prérogatives de l'employeur de dicter ou de modifier unilatéralement, en droit ou en fait, les conditions de travail risque de devenir rapidement antinomique.

Quelle serait la raison d'être de cette règle si on devait l'interpréter ainsi comme consacrant, sous le couvert

prohibition against changing conditions of employment, a nearly absolute power to change such conditions by sophistically equating that power with a condition of employment? [p. 161]

[51] An interpretation that would leave the employer with all the freedom it had before the petition for certification was filed would be contrary to s. 41 of the *Interpretation Act*, CQLR, c. I-16, which favours a broad and purposive interpretation of the provision. It seems to me that such an interpretation would also overlook the fact that the employer ceases to have sole control over labour relations in its business after the union arrives on the scene. Once the petition for certification is filed, the employer is dealing with [TRANSLATION] “the possible implementation of a new scheme of labour relations in the business, a system that is now institutionalized”, and it must take this new system into account in exercising its management power: R. Blouin, “La convention collective de travail en tant qu’instrument juridique non contractuel et monopolisateur des conditions de travail, d’où la problématique particulière qui en découle dans le secteur de l’éducation”, in Barreau du Québec, vol. 235, *Développements récents en droit du travail dans le secteur de l’éducation* (2005), 51, at p. 68.

[52] In this context, to find that there has been no unlawful change in conditions of employment within the meaning of s. 59 of the *Code*, an arbitrator must do more than simply determine that the employer had the power to act the way it did before the union’s arrival. He or she must also be satisfied that the employer’s decision was consistent with its normal management practices or, in other words, that it would have done the same thing had there been no petition for certification.

[53] There will often be an inevitable overlap between proving the employer’s power and proving that the power was exercised in accordance with past management practices. An arbitrator hearing a complaint concerning the resiliation of the contract of employment of an employee who had, without justification, no longer been performing his or her work for weeks can thus readily conclude that the decision was based on a power that the employer

d’une prohibition de modifier les conditions de travail, le pouvoir quasi absolu de modifier les conditions de travail, en assimilant, de façon sophistique, ce pouvoir à une condition de travail? [p. 161]

[51] Une interprétation laissant à l’employeur toute la latitude qu’il possédait avant le dépôt de la requête en accréditation violerait les prescriptions de l’art. 41 de la *Loi d’interprétation*, RLRQ, ch. I-16, lesquelles privilégient une interprétation large et téléologique de la disposition. Il m’apparaît que cette interprétation ferait aussi abstraction du fait que, après l’arrivée du syndicat, l’employeur ne contrôle désormais plus seul les relations de travail dans son entreprise. En effet, à partir du dépôt de la demande d’accréditation, il fait face à « l’éventualité de l’implantation d’un nouvel ordre de relations du travail dans l’entreprise, un régime dorénavant institutionnalisé » et dont il doit tenir compte dans l’exercice de son pouvoir de gestion : R. Blouin, « La convention collective de travail en tant qu’instrument juridique non contractuel et monopolisateur des conditions de travail, d’où la problématique particulière qui en découle dans le secteur de l’éducation », dans Barreau du Québec, vol. 235, *Développements récents en droit du travail dans le secteur de l’éducation* (2005), 51, p. 68.

[52] Dans ce cadre, pour conclure à l’absence de modification illégale des conditions de travail au sens de l’art. 59 du *Code*, l’arbitre ne peut se contenter de vérifier si l’employeur détenait le pouvoir d’agir comme il l’a fait avant l’arrivée du syndicat dans son entreprise. Il lui faut également être convaincu que la décision de l’employeur demeurerait conforme à ses pratiques habituelles de gestion ou, exprimé autrement, qu’il aurait procédé de la même manière en l’absence d’une requête en accréditation.

[53] Le recoupement entre la preuve du pouvoir de l’employeur et celle de son utilisation conforme aux pratiques de gestion antérieures sera souvent inévitable. Ainsi, l’arbitre saisi d’une plainte basée sur la résiliation du contrat de travail d’un employé ne fournissant plus sa prestation de travail sans justification depuis des semaines pourra facilement conclure qu’il s’agit là d’une décision fondée sur un pouvoir que l’employeur aurait utilisé, malgré le

would have exercised even if the petition for certification had not been filed. However, many situations arise in which proof of the existence of a power will not automatically support a conclusion that it has been exercised in a particular way. For example, the fact that an employer can unilaterally increase its employees' wages without notice does not necessarily prove that it would have done so had a union not come on the scene.

[54] Unlike s. 17 of the *Code*, s. 59 does not create a presumption "of change" or automatically reverse the burden of proof, which continues to rest with the employees and the union. The latter must therefore adduce sufficient evidence to prove that the alleged change is inconsistent with the employer's "normal management practices". However, nothing prevents the arbitrator hearing the complaint from drawing presumptions of fact from the whole of the evidence presented before him or her in accordance with the general rules of the law of civil evidence (arts. 2846 and 2849 *C.C.Q.*) as normally applied. As a result, if the union submits evidence from which the arbitrator can infer that a specific change does not seem to be consistent with the employer's normal management practices, a failure by the employer to adduce evidence to the contrary is likely to have an adverse effect on its case (J.-C. Royer and S. Lavallée, *La preuve civile* (4th ed. 2008), at p. 748).

[55] Regardless of who adduced the evidence to be considered by the arbitrator, there are two ways for the arbitrator to determine whether a specific change is consistent with the employer's normal management practices. First, for the employer's decision not to be considered a change in conditions of employment within the meaning of s. 59 of the *Code*, the arbitrator must be satisfied that it was made in accordance with the employer's *past* management practices. In the words of Judge Auclair, the arbitrator must be able to conclude that the employer's decision was made [TRANSLATION] "in accordance with criteria it established for itself before the arrival of the union in its workplace": *Pakenham*, at p. 202. (See also *Woolco (No. 6291)*, at pp. 7-8; *Gravel & Fils Inc.*, at p. 90; *Plastalène Corp.*; *Union des routiers, brasseries, liqueurs*

dépôt de la requête en accréditation. Toutefois, il se présente de nombreuses situations où la preuve de l'existence d'un pouvoir ne permet pas de conclure automatiquement à son utilisation d'une manière donnée. À titre d'exemple, le fait qu'un employeur puisse augmenter unilatéralement et sans préavis le salaire de ses employés ne prouve pas forcément qu'il l'aurait fait, n'eût été l'arrivée d'un syndicat dans l'entreprise.

[54] Contrairement à l'art. 17 du *Code*, l'art. 59 ne crée ni présomption « de modification » ni renversement automatique du fardeau de preuve. Le fardeau de présentation demeure sur les épaules des employés et du syndicat. Dans ce contexte, il leur revient de présenter des éléments de preuve suffisants pour établir l'incompatibilité entre le changement allégué et les « pratiques habituelles » de gestion de l'employeur. Toutefois, rien n'empêche l'arbitre chargé d'entendre la plainte d'induire des présomptions de fait de l'ensemble de la preuve présentée devant lui, conformément aux règles générales du droit de la preuve civile (art. 2846 et 2849 *C.c.Q.*) et à leur mise en application normale. Ainsi, dans la mesure où le syndicat présente des éléments de preuve permettant à l'arbitre d'induire qu'un changement donné ne semble pas être conforme à ces pratiques habituelles, l'absence de présentation d'une preuve contraire par l'employeur risque de lui être défavorable (J.-C. Royer et S. Lavallée, *La preuve civile* (4^e éd. 2008), p. 748).

[55] Quelle que soit la source des éléments de preuve qu'il considérera, l'arbitre dispose de deux moyens pour se prononcer sur la conformité entre un changement donné et les pratiques habituelles de gestion de l'employeur. Dans un premier temps, pour que la décision de l'employeur ne soit pas assimilée à une modification des conditions de travail au sens de l'art. 59 du *Code*, l'arbitre devra être convaincu qu'elle a été prise en conformité avec ses pratiques *antérieures* de gestion. Pour reprendre l'expression du juge Auclair, il devra être en mesure de conclure que la décision patronale a été prise « selon les paramètres qu'il s'est lui-même imposés avant la venue du syndicat chez lui » : *Pakenham*, p. 202. (Voir aussi *Woolco (No. 6291)*, p. 7-8; *Gravel & Fils Inc.*, p. 90; *Plastalène Corp.*; *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers*

douces & ouvriers de diverses industries, at pp. 6-7; *Société des casinos du Québec inc.*, at pp. 16-19; *Association des juristes de l'État v. Commission des valeurs mobilières du Québec*, at para. 75.)

[56] Second, the courts have held that the employer must continue to be able to adapt to the changing nature of the business environment in which it operates. For example, in some situations in which it is difficult or impossible to determine whether a particular management practice existed before the petition for certification was filed, the courts accept that a decision that is [TRANSLATION] “reasonable”, based on “sound management” and consistent with what a “reasonable employer in the same position” would have done can be seen as falling within the employer’s normal management practices (Gagnon et al., at p. 600; Burkett et al., at p. 171; *Plastalène Corp.*; *Syndicat des employés de Télémarketing Unimédia (CSN)*; *Association des juristes de l'État v. Commission des valeurs mobilières du Québec*; *Société du centre Pierre-Péladeau v. Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, du cinéma, métiers connexes et des artistes des États-Unis et du Canada (I.A.T.S.E.)*, section locale 56, 2006 CanLII 32333 (T.A.); *Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce*, section locale 501).

[57] Thus, a change can be found to be consistent with the employer’s “normal management policy” if (1) it is consistent with the employer’s past management practices or, failing that, (2) it is consistent with the decision that a reasonable employer would have made in the same circumstances. In other words, a change [TRANSLATION] “that would have been handled the same way had there been no attempt to form a union or process to renew a collective agreement should not be considered a change in conditions of employment to which section 59 of the Labour Code applies”: *Club coopératif de consommation d'Amos*, at p. 12.

[58] In either case, whatever the nature of the circumstances relied on by the employer in making the change, the arbitrator dealing with the complaint must first be satisfied that those circumstances exist and that they are genuine (see *Gravel & Fils Inc.*, at p. 91; *Mont-Laurier (Ville de) v. Syndicat des*

de diverses industries, p. 6-7; *Société des casinos du Québec inc.*, p. 16-19; *Association des juristes de l'État c. Commission des valeurs mobilières du Québec*, par. 75.)

[56] Dans un deuxième temps, la jurisprudence reconnaît que l'entreprise doit rester en mesure de s'adapter au contexte variable de l'environnement commercial dans lequel elle évolue. Par exemple, dans certains scénarios où il est difficile ou impossible de déterminer si une pratique de gestion donnée existait avant le dépôt de la requête en accréditation, la jurisprudence pertinente admet qu'il est possible de considérer qu'une décision « raisonnable », de « saine gestion », conforme à ce qu'aurait fait un « employeur raisonnable placé dans la même situation », relève des pratiques habituelles de gestion (Gagnon et autres, p. 600; Burkett et autres, p. 171; *Plastalène Corp.*; *Syndicat des employés de Télémarketing Unimédia (CSN)*; *Association des juristes de l'État c. Commission des valeurs mobilières du Québec*; *Société du centre Pierre-Péladeau c. Alliance internationale des employés de scène et de théâtre, du cinéma, métiers connexes et des artistes des États-Unis et du Canada (I.A.T.S.E.)*, section locale 56, 2006 CanLII 32333 (T.A.); *Travailleurs et travailleuses de l'alimentation et du commerce*, section locale 501).

[57] Un changement pourra donc être déclaré conforme à la « politique habituelle de gestion » de l'employeur (1) s'il est cohérent avec ses pratiques antérieures de gestion ou, à défaut, (2) s'il est conforme à la décision qu'aurait prise un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances. En d'autres mots, la modification « qui aurait été administrée de la même façon, en dehors d'un processus de syndicalisation ou de renouvellement de convention collective, ne doit pas être considérée comme un changement dans les conditions de travail visé par l'article 59 du code du travail » : *Club coopératif de consommation d'Amos*, p. 12.

[58] Par ailleurs, dans un cas comme dans l'autre, quelle que soit la nature des circonstances invoquées par l'employeur pour procéder au changement, l'arbitre appelé à statuer devra d'abord être convaincu de l'existence de ces circonstances et de leur véracité (voir *Gravel & Fils Inc.*, p. 91;

professionnels et professionnelles de la Ville de Mont-Laurier (CSN), 1995 CanLII 1874 (T.A.), at pp. 33-37; *Syndicat des employés de Télémarketing Unimédia (CSN)*, at pp. 559-60; *Syndicat des salarié-e-s de la Guilde des musiciens du Québec*, at pp. 12-13; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d’approbation de Nordia — CSN v. Nordia Inc.*, 2012 CanLII 82540 (T.A.), at paras. 429-44).

[59] When all is said and done, although the arbitrator has the power to assess the nature of the change contested by the union and the context in which it was made, the *Code*, far from prohibiting all changes in conditions of employment, prohibits those that are not consistent with the management policy the employer adopted or would have adopted before the union’s arrival. This analytical approach leaves the employer with the freedom of action it needs to continue operating its business as it did before that time. The approach is thus perfectly consistent with the objectives of the statutory “freeze”, since it protects the employees’ rights without depriving the employer of all of its management power.

[60] The mechanism codified in s. 59 is by no means specific to Quebec, as it exists in all provinces of Canada and at the federal level (Adams, at pp. 10-80.3 to 10-96; Burkett et al., at p. 171). In all the general labour relations schemes in Canada, therefore, although the employer does not lose its right to manage its business simply because of the arrival of a union, it must, from that point on, exercise that right as it did or would have done before then (see *Spar Aerospace Products Ltd. v. Spar Professional and Allied Technical Employees Association*, [1979] 1 C.L.R.B.R. 61; *Metropol-Basefort Security Group Ltd.* (1990), 79 di 139 (C.L.R.B.); *Bizeau v. Aéroport de Québec Inc.*, 2004 CIRB 261 (CanLII); *Public Service Alliance of Canada v. Hamlet of Kugaaruk*, 2010 CIRB 554 (CanLII); D. J. Corry, *Collective Bargaining and Agreement* (loose-leaf), vol. 1, at ¶9:1200). If the employer does not exercise its prerogatives consistently, it is liable to whatever penalty the arbitrator considers appropriate in the circumstances.

Mont-Laurier (Ville de) c. Syndicat des professionnels et professionnelles de la Ville de Mont-Laurier (CSN), 1995 CanLII 1874 (T.A.), p. 33-37; *Syndicat des employés de Télémarketing Unimédia (CSN)*, p. 559-560; *Syndicat des salarié-e-s de la Guilde des musiciens du Québec*, p. 12-13; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d’approbation de Nordia — CSN c. Nordia Inc.*, 2012 CanLII 82540 (T.A.), par. 429-444).

[59] En définitive, bien que l’arbitre soit investi du pouvoir d’apprécier la nature et le contexte dans lequel le changement dénoncé par le syndicat a été effectué, le *Code* est loin d’interdire en soi toute modification des conditions de travail. Il prohibe plutôt les modifications non conformes à la politique de gestion qu’avait ou qu’aurait adoptée l’employeur avant l’arrivée du syndicat dans son entreprise. Cette méthode d’analyse reconnaît à l’employeur la marge de manœuvre nécessaire pour continuer à exploiter son entreprise comme il le faisait jusque là. Elle répond alors parfaitement aux objectifs que poursuit le « gel » imposé par la loi. En effet, elle protège les droits des employés, sans pour autant déposséder l’employeur de l’ensemble de son pouvoir de gestion.

[60] Loin d’être particulier au Québec, le mécanisme codifié à l’art. 59 existe dans toutes les provinces canadiennes ainsi qu’au niveau fédéral (Adams, p. 10-80.3 à 10-96; Burkett et autres, p. 171). Ainsi, dans tous les régimes généraux de relations de travail au Canada, si l’employeur ne perd pas son droit de gestion du seul fait de l’arrivée d’un syndicat dans son entreprise, il doit désormais l’exercer comme il le faisait ou l’aurait fait avant cet événement (voir *Spar Aerospace Products Ltd. c. Spar Professional and Allied Technical Employees Association*, [1979] 1 C.L.R.B.R. 61; *Metropol-Basefort Security Group Ltd.* (1990), 79 di 139 (C.C.R.T.); *Bizeau c. Aéroport de Québec Inc.*, 2004 CCRI 261 (CanLII); *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Hameau de Kugaaruk*, 2010 CCRI 554 (CanLII); D. J. Corry, *Collective Bargaining and Agreement* (feuilles mobiles), vol. 1, ¶9:1200). L’employeur qui fait défaut d’utiliser ses prérogatives de manière cohérente s’expose à la sanction que l’arbitre jugera appropriée dans les circonstances.

(3) Arbitrator's Powers

[61] As in cases concerning the interpretation or the application of a collective agreement, grievance arbitrators are empowered to rule on alleged violations of the right provided for in s. 59 (s. 100.10 of the *Code*; *Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut St-Maurice*; *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1450 v. Journal de Québec, division de Groupe Québécoir inc.*, [1996] R.J.Q. 299 (Sup. Ct.); *Syndicat des salariés des Industries Leclerc (CSD)*; *Sobey's inc., N° 650 v. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sobey's de Baie-Comeau*, [1996] T.A. 721; *Université McGill v. Munaca*, [2003] AZ-50193382 (T.A.), at para. 44, aff'd [2004] AZ-50264810 (Sup. Ct.).

[62] Where an arbitrator upholds a complaint, s. 100.12 of the *Code* and art. 1590 *C.C.Q.* confer broad powers on him or her to compel the employer to remedy any harm it may have caused. The arbitrator has a [TRANSLATION] “power of correction and reparation that is sufficiently effective for him or her to really decide the grievance and ensure that all concerned can fully enjoy their rights” (Morin and Blouin, at p. 547; see D. Veilleux, “La portée du pouvoir remédiateur de l’arbitre. . . Contestée!” (1995), 55 *R. du B.* 429; *Alberta Union of Provincial Employees v. Lethbridge Community College*, 2004 SCC 28, [2004] 1 S.C.R. 727, at para. 40; *Hôpital St-Charles de Joliette v. Syndicat des employés d’hôpitaux de Joliette inc.*, [1973] R.D.T. 129 (C.A.), at p. 134; *Association des pompiers de Montréal inc. (APM) v. Montréal (Ville de)*, 2011 QCCA 631 (CanLII); see also Verge, Trudeau and Vallée, at pp. 212 *et seq.*).

[63] In the case of a complaint under s. 59, the legislative origin of the employer’s duty does not limit the scope of the arbitrator’s remedial power. In 1977, the Quebec legislature decided that complaints of unlawful changes to conditions of employment should be dealt with as if they were grievances (*An Act to amend the Labour Code and the Labour and Manpower Department Act*, S.Q. 1977, c. 41, s. 48). Since that time, arbitrators ruling on alleged violations of s. 59 have had exactly

(3) Les pouvoirs de l’arbitre

[61] Comme dans le cas des litiges portant sur l’interprétation ou l’application de la convention collective, l’arbitre de grief a compétence pour statuer sur une allégation de violation du droit proclamé par l’art. 59 (art. 100.10 du *Code*; *Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut St-Maurice*; *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec, division de Groupe Québécoir inc.*, [1996] R.J.Q. 299 (C.S.); *Syndicat des salariés des Industries Leclerc (CSD)*; *Sobey's inc., N° 650 c. Syndicat des travailleurs et travailleuses de Sobey's de Baie-Comeau*, [1996] T.A. 721; *Université McGill c. Munaca*, [2003] AZ-50193382 (T.A.), par. 44, conf. par [2004] AZ-50264810 (C.S.)).

[62] Dans l’hypothèse où l’arbitre fait droit à la plainte, les art. 100.12 du *Code* et 1590 *C.c.Q.* lui octroient de larges pouvoirs lui permettant de contraindre l’employeur à réparer le tort qu’il aurait causé. En effet, l’arbitre dispose d’un « pouvoir de correction et de réparation suffisamment efficace pour réellement trancher le grief et permettre à chacun de disposer pleinement de ses droits » (Morin et Blouin, p. 547; voir D. Veilleux, « La portée du pouvoir remédiateur de l’arbitre. . . Contestée! » (1995), 55 *R. du B.* 429; *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, 2004 CSC 28, [2004] 1 R.C.S. 727, par. 40; *Hôpital St-Charles de Joliette c. Syndicat des employés d’hôpitaux de Joliette inc.*, [1973] R.D.T. 129 (C.A.), p. 134; *Association des pompiers de Montréal inc. (APM) c. Montréal (Ville de)*, 2011 QCCA 631 (CanLII); voir aussi Verge, Trudeau et Vallée, p. 212 *et suiv.*).

[63] Dans le cas d’une plainte portée en vertu de l’art. 59, l’origine législative du devoir imposé à l’employeur ne restreint pas la portée du pouvoir de réparation accordé à l’arbitre. En effet, en 1977, le législateur québécois a choisi d’assimiler à un grief les plaintes pour modification illégale des conditions de travail (*Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d’œuvre*, L.Q. 1977, ch. 41, art. 48). Depuis ce temps, l’arbitre saisi d’une allégation de violation

the same remedial powers as if they were deciding a grievance filed under a collective agreement (*Automobiles Canbec inc. (per Otis J.A.)*; *Travelways Ltd. v. Legendre*, [1987] AZ-87149123 (Sup. Ct.); *Morin and Blouin*, at pp. 203-4). In appropriate circumstances, therefore, an arbitrator can order reparation in kind, such as the reinstatement of a condition of employment. Where the circumstances do not lend themselves to such a remedy, however, the arbitrator can order reparation by equivalence. The latter remedy will be appropriate where the employer goes out of business either in part or completely, at least insofar as it is impossible to reinstate the employees dismissed in contravention of s. 59.

D. Closure of a Business and Application of Section 59

[64] Wal-Mart argues that the closure of its Jonquière establishment bars its employees from invoking s. 59. In the alternative, it submits that in any event, the closure constitutes a full defence that justifies the change in the employees' conditions of employment. Neither of these arguments is valid. In my opinion, the employer is (1) neither shielded by the closure of its establishment (2) nor, otherwise, relieved of the burden of proving that its decision was consistent with its normal management practices.

(1) Applicability of Section 59 in the Context of the Closure of a Business

[65] On appeal, Vézina J.A. relied essentially on *Plourde* to hold that the closure of a business rules out any possibility of applying s. 59 of the *Code*. More specifically, he reproduced para. 35 of that judgment, in which the majority of this Court had stressed that “[t]he reference in s. 15 to an order to ‘reinstate such employee in his employment’ signals quite unambiguously the legislative contemplation of an ongoing place of employment as the foundation of a successful s. 15 application” (emphasis in original). Basing his analysis on this passage, Vézina J.A. stated:

de l’art. 59 dispose exactement des mêmes pouvoirs réparateurs que s’il se penchait sur un grief déposé en application d’une disposition de la convention collective (*Automobiles Canbec inc.* (la juge Otis); *Travelways Ltd. c. Legendre*, [1987] AZ-87149123 (C.S.); *Morin et Blouin*, p. 203-204). Si la situation s’y prête, il pourra donc octroyer une réparation en nature, par exemple le rétablissement d’une condition de travail. Au contraire, si le contexte ne le permet pas, il pourra ordonner une réparation par équivalent. Ce type de réparation sera approprié si l’employeur met fin aux activités d’une partie ou de l’ensemble de son entreprise, à tout le moins dans la mesure où la réintégration des employés congédiés en violation de l’art. 59 est impossible.

D. La fermeture d’entreprise et l’application de l’art. 59

[64] Wal-Mart prétend que la fermeture de son établissement de Jonquière empêche ses employés d’invoquer l’art. 59. Si cette prétention n’est pas retenue, elle soutient qu’en tout état de cause, la fermeture constitue une défense complète justifiant la modification des conditions de travail. Aucune de ces prétentions n’est fondée. À mon avis, l’employeur n’est (1) ni protégé par la fermeture de son établissement (2) ni, le cas échéant, libéré de l’obligation de prouver que sa décision est conforme à ses pratiques habituelles de gestion.

(1) L’applicabilité de l’art. 59 en cas de fermeture d’entreprise

[65] En appel, le juge Vézina s’appuie essentiellement sur l’arrêt *Plourde* pour conclure que la fermeture de l’entreprise écarte toute possibilité d’application de l’art. 59 du *Code*. Plus précisément, il reproduit le par. 35 de cette décision, où la majorité de notre Cour souligne que « [l]e fait que l’art. 15 parle de “réintégrer ce salarié dans son emploi” indique de façon non ambiguë que le législateur considèrerait l’existence d’un lieu de travail toujours en activité comme une condition préalable au succès d’une plainte fondée sur l’art. 15 » (souligné dans l’original). Se fondant sur cet extrait, le juge Vézina affirme ce qui suit :

[TRANSLATION] To remedy an unlawful change in a condition of employment, it is necessary to return to the former situation, to restore the operation of the business to how it was run before. By way of analogy, to remedy an allegedly unlawful closure, it would be necessary to reopen the business, to begin operating again.

This remedy is not possible, however, given that no one can be forced to continue operating a business no matter what his or her reasons for closing it might be. [paras. 121-22]

[66] With respect, the passage from *Plourde* quoted by Vézina J.A. does not support a conclusion that “[t]o remedy an unlawful change in a condition of employment, it is necessary to return to the former situation, to restore the operation of the business to how it was run before.” Rather, the passage in question leads to the conclusion that *Plourde* was based essentially on the words of s. 15 (see also in *Plourde*, paras. 36, 39 and 54). According to the majority of this Court, those words, in placing limits on the powers of the Commission des relations du travail, only authorize it to order that the dismissed employee be reinstated. Such a result necessarily presupposes the existence of an active business. Unlike s. 15, however, s. 59 contains no word or language that would support a conclusion that its applicability depends on the existence of an active business or, more simply, of a possibility of reinstatement. *Plourde* therefore cannot support the Court of Appeal’s conclusions.

[67] I would stress in passing, adopting the words and the logic expressed by Binnie J. in *Plourde*, that if the Quebec legislature had intended reinstatement to be the only possible remedy for violation of the right to unchanged conditions of employment, it would have “actually *said* [so] in the relevant statutory provisions” (para. 36 (emphasis in original)). Given the absence of such an indication, there is nothing to preclude the arbitrator from ordering an alternative remedy in the form of damages.

[68] In this regard, at no point did the majority of the Court in *Plourde* hold that an employer’s closure of an establishment would on its own shield the employer from any action by its employees. On the contrary, Binnie J. mentioned several times that

Pour remédier à une modification illégale d’une condition de travail, il faut revenir à la situation antérieure, restaurer l’exploitation comme par le passé. Si on fait le parallèle, pour remédier à une fermeture qui serait illégale, il faudrait une réouverture de l’entreprise, une reprise de l’exploitation.

Or, cette réparation n’est pas possible dû au fait que nul ne peut être forcé de continuer l’exploitation d’une entreprise, quels que soient ses motifs pour y mettre fin. [par. 121-122]

[66] Avec égards, l’extrait de l’arrêt *Plourde* cité par le juge Vézina ne permet pas de conclure que, « [p]our remédier à une modification illégale d’une condition de travail, il faut revenir à la situation antérieure, restaurer l’exploitation comme par le passé. » En effet, cet extrait confirme plutôt la conclusion que l’arrêt *Plourde* repose essentiellement sur le *texte* de l’art. 15 (voir aussi dans *Plourde* les par. 36, 39 et 54). Selon la majorité de notre Cour, en limitant les pouvoirs de la Commission des relations du travail, ce texte autorise seulement celle-ci à ordonner la réintégration du salarié congédié. Une telle conclusion suppose nécessairement l’existence d’une entreprise active. Or, à la différence de l’art. 15, l’art. 59 ne contient ni mot ni formule justifiant de conclure que son applicabilité dépend de l’existence d’une entreprise active, voire, plus simplement, d’une possibilité de réintégration. Dans ce contexte, l’arrêt *Plourde* ne peut soutenir les conclusions de la Cour d’appel.

[67] Reprenant le vocabulaire et la logique du juge Binnie dans *Plourde*, je me permets au passage de souligner que, si le législateur québécois avait voulu restreindre à la seule réintégration la réparation pour violation du droit au maintien des conditions de travail, il l’aurait « effectivement *dit* dans les dispositions législatives pertinentes » (par. 36 (en italique dans l’original)). En l’absence d’une telle indication, rien n’empêche l’arbitre d’ordonner une réparation subsidiaire, sous forme de dommages-intérêts.

[68] À ce sujet, d’ailleurs, jamais la majorité de la Cour dans *Plourde* n’a-t-elle décidé que la fermeture par un employeur de son établissement l’immunise par elle-même contre tout recours des employés. Au contraire, à maintes occasions, le

an employer that goes out of business can be required to remedy losses suffered by its terminated employees. For example, he said the following early in his reasons:

The rule in Quebec that an employer can close a plant for “socially reprehensible considerations” does not however mean it can do so without adverse financial consequences, including potential compensation to the employees who have thereby suffered losses. [para. 8]

(See also the final sentence of para. 51, as well as paras. 52 and 54.)

[69] Far from being isolated, this statement echoed the conclusion reached by Gonthier J. several years earlier in *Place des Arts*, in which, as Binnie J. wrote in *Plourde* (at para. 51), the Court had held that

the complaint and the proposed remedy *contemplated the continued existence of an ongoing undertaking* by the Place des Arts technical services group which on the evidence no longer existed. That was the *ratio decidendi* of the case. In that context resort was made to the *City Buick* line of cases. This Court endorsed the view that no legislation obliges an employer to remain in business. However, Gonthier J. did not suggest that the closure immunized the employer from any consequences or that there was no remedy anywhere under the Code to provide for compensation to the terminated employees, or other relief or remedy, on proof that the termination was for anti-union reasons. [Underlining added; italics in original.]

[70] Thus, in the absence of clear language excluding any form of remedy other than reinstatement, or if the claimant is not seeking such reparation “in kind”, the arbitrator, who cannot of course impose the reinstatement of an employee in an establishment that has been closed, nonetheless retains the power to order reparation by equivalence. However, Wal-Mart, with which Rothstein and Wagner JJ. agree, counters the possibility of such an order by further submitting that the purpose and the nature of s. 59 preclude the courts from applying that section once the business has

juge Binnie a indiqué qu’un employeur cessant ses activités peut être tenu de réparer le préjudice causé aux employés licenciés. À titre d’exemple, au tout début de ses motifs, on peut lire ceci :

La règle québécoise selon laquelle un employeur peut fermer un établissement pour des « motifs condamnables socialement » ne signifie toutefois pas qu’il peut le faire sans conséquences négatives sur le plan financier, y compris la possibilité d’avoir à indemniser les salariés pour le préjudice que leur a causé la fermeture. [par. 8]

(Voir aussi les par. 51 *in fine*, 52 et 54.)

[69] Loin d’être isolée, cette affirmation fait écho à la conclusion formulée par le juge Gonthier, quelques années plus tôt, dans l’arrêt *Place des Arts*. Dans cet arrêt, comme l’écrivait le juge Binnie dans *Plourde* (par. 51), notre Cour a jugé :

... la plainte et la réparation sollicitée *supposaient l’existence et la poursuite des activités de l’entreprise* de prestation de services techniques de la Place des Arts alors que, suivant la preuve, cette entreprise n’existait plus. C’était là le motif déterminant de cet arrêt. Dans ce contexte, la Cour s’est appuyée sur le courant jurisprudentiel amorcé par *City Buick*. Elle a retenu le point de vue voulant qu’aucune loi n’oblige un employeur à poursuivre ses activités. Le juge Gonthier n’a cependant pas laissé entendre que la fermeture immunisait l’employeur contre toute conséquence résultant de sa décision ou que le Code n’offrait aucun recours pouvant permettre aux salariés congédiés d’être indemnisés ou d’obtenir une autre réparation s’il était établi que les congédiements procédaient de raisons antisyndicales. [Je souligne; en italique dans l’original.]

[70] Par conséquent, en l’absence d’un texte clair excluant toute autre forme de remède que la réintégration, ou dans la mesure où le demandeur ne recherche pas une telle réparation « en nature », bien que l’arbitre ne puisse évidemment pas imposer la réintégration d’un salarié dans un établissement fermé, il conserve tout de même le pouvoir d’ordonner une réparation par équivalent. Toutefois, pour nier cette possibilité, Wal-Mart, suivi en ce sens par les juges Rothstein et Wagner, soutient également que l’objectif et la nature de l’art. 59 empêchent les tribunaux de l’appliquer une

been closed. In short, Wal-Mart argues that the section's purpose is to maintain a balance between the parties, but only during the collective bargaining period, in order to preclude the employer from putting pressure on its employees. But in putting an end to collective bargaining, the closure renders s. 59 inapplicable, since, Wal-Mart alleges, there is no longer a balance to maintain, nor are there employees to protect.

[71] With respect, this argument is wrong. On the one hand, it seems to me to disregard the fact that, *absent a clear indication to the contrary*, the content of a substantive right is not determined by the scope of a particular remedy. On the other hand, insofar as it presupposes that the purpose of s. 59 is to maintain the *status quo*, it is based on a flawed premise. As I mentioned above, the primary purpose of s. 59 is not, in itself, to restore the balance for a given period of time, but to facilitate certification and foster good faith in collective bargaining in order, ultimately, to enable employees to exercise their right of association. Hence, the fact that it is impossible to attain the procedural balance the legislation is designed to maintain during a bargaining period does not preclude the arbitrator from giving full effect to s. 59 by ordering that an employer that has violated its employees' *rights* remedy the resulting harm, if only by way of reparation by equivalence.

[72] In other words, the termination of the process undertaken further to the petition for certification does not eliminate the employer's obligation to make reparation for a violation of s. 59. Nor can it be said that a breach of the duty defined in s. 12 of the *Code* not to interfere with employees' freedom of association cannot be sanctioned if the employer has gone out of business (*Plourde*, at paras. 26-31). By way of analogy, would a court considering a breach, as of the time the breach occurred, of the duty of good faith codified as part of the general law in art. 1375 *C.C.Q.* refuse to sanction that breach solely because at the time of the hearing, the contract between the parties had been resiliated? Of course not. In such a case, resiliation does not erase the violation of the right of the creditors, the

fois l'entreprise fermée. Pour résumer, Wal-Mart prétend que l'objectif de cette disposition consiste à maintenir l'équilibre entre les parties, uniquement pendant la période limitée au temps que dure la négociation collective, dans le but éventuel d'éviter que l'employeur fasse pression sur ses employés. Or, en mettant fin à cette négociation, la fermeture rend inutile l'art. 59, car, allègue Wal-Mart, il n'y a alors ni équilibre à maintenir ni employés à protéger.

[71] Avec égards, cet argument est mal fondé. D'une part, il me semble oublier le fait *qu'à moins d'indication claire au contraire*, le contenu d'un droit substantiel n'est pas déterminé par la portée d'une sanction particulière. D'autre part, dans la mesure où il présuppose que l'objectif de l'art. 59 est de maintenir le statu quo, il repose sur une prémisse erronée. En effet, comme je l'ai rappelé plus tôt, l'objectif premier de cette disposition n'est pas en soi de rétablir l'équilibre pour un temps donné, mais bien de faciliter l'accréditation, de favoriser la négociation de bonne foi de la convention collective pour, au final, permettre l'exercice du droit d'association. Dans ce contexte, l'impossibilité de retrouver l'équilibre procédural souhaité par la loi au cours d'une période de négociation n'empêche en rien l'arbitre de donner plein effet à l'art. 59 en ordonnant à l'employeur ayant violé les *droits* de ses employés de réparer le tort ainsi causé, au moins par équivalent.

[72] En d'autres mots, la fin du processus, engagé après la demande d'accréditation, n'efface pas l'obligation de réparer à laquelle est tenu l'employeur ayant commis une violation de l'art. 59. Parallèlement, on ne saurait affirmer que la violation du devoir de respect de la liberté syndicale des employés reconnu à l'art. 12 du *Code* ne peut être sanctionnée si l'employeur a mis fin à ses activités (*Plourde*, par. 26-31). Dans le même sens, un tribunal appelé à juger de la violation, en cours d'exécution, du devoir de bonne foi que codifie le droit commun à l'art. 1375 *C.c.Q.* refuserait-il de sanctionner une telle violation pour la seule et unique raison que, au moment de l'audience, le contrat liant les parties a été résilié? Certainement pas. À vrai dire, dans de tels scénarios, la résiliation

employees in the case at bar. If an employee proves the injury, he or she can be granted compensation (arts. 1458, 1590 and 1607 *C.C.Q.*; *Automobiles Canbec inc.*; *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries*; *Natrel inc. v. Syndicat démocratique des distributeurs (CSD)*, [2000] R.J.D.T. 670 (T.A.)).

[73] From this perspective, the purpose of s. 59 of the *Code* does not preclude reparation by equivalence, and neither do the section's words or its nature. As professors Verge and Roux point out, the law is not [TRANSLATION] "powerless when it comes to remedying the consequences of the closure of a business. Generally speaking, independently of any penal sanctions that might be applicable under the *Labour Code*, reparation by equivalence is always possible": P. Verge and D. Roux, "Fermer l'entreprise: un 'droit'. . . absolu?", in Barreau du Québec, vol. 245, *Développements récents en droit du travail* (2006), 223, at p. 259. As a result, an arbitrator considering a case involving a closure cannot refuse to apply s. 59 of the *Code* on the basis that specific performance is no longer possible.

[74] Before going further into the application of s. 59 in such a case, allow me to digress by discussing the argument on which the position of my colleagues Rothstein and Wagner JJ. is essentially based, namely that since this Court's decision in *Plourde*, only a remedy under ss. 12 to 14 of the *Code* is available after a business has been closed. My colleagues' conclusion is based on Binnie J.'s comment that "[t]he appropriate remedy in a closure situation lies under ss. 12 to 14 of the *Code*" (para. 4). In their view, this statement — which they characterize as "unequivocal" — is a precedent that closes the door on any other remedy (para. 121).

[75] I agree with my colleagues that a precedent should be revisited only for the serious reasons this Court recently described in *Canada (Attorney General) v. Bedford*, 2013 SCC 72, [2013] 3 S.C.R. 1101, and *Ontario (Attorney General) v. Fraser*,

n'efface pas la violation du droit des créanciers, en l'espèce, les salariés. De fait, dans la mesure où il établit les dommages qu'il a subis, le salarié pourra être indemnisé (art. 1458, 1590 et 1607 *C.c.Q.*; *Automobiles Canbec inc.*; *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries*; *Natrel inc. c. Syndicat démocratique des distributeurs (CSD)*, [2000] R.J.D.T. 670 (T.A.)).

[73] Dans cette perspective, ni l'objectif, ni le texte, ni la nature de l'art. 59 du *Code* ne font obstacle à la réparation par équivalent. Comme le soulignent les professeurs Verge et Roux, le droit n'est pas « démuné lorsqu'il s'agit de remédier aux conséquences d'une fermeture d'entreprise. D'une façon générale, sans parler de sanctions pénales applicables en vertu du *Code du travail*, la réparation par équivalent est toujours possible » : P. Verge et D. Roux, « Fermer l'entreprise : un "droit". . . absolu? », dans Barreau du Québec, vol. 245, *Développements récents en droit du travail* (2006), 223, p. 259. En conséquence, l'arbitre aux prises avec une situation de fermeture ne pourra pas, sous prétexte que l'exécution en nature est rendue impossible, refuser d'appliquer l'art. 59 du *Code*.

[74] Avant de m'étendre davantage sur la mise en œuvre de l'art. 59 dans un tel cas, j'ouvre une parenthèse pour examiner l'argument sur lequel repose l'essentiel de la thèse de mes collègues, les juges Rothstein et Wagner, à savoir que, depuis la décision de notre Cour dans *Plourde*, seul le recours fondé sur les art. 12 à 14 du *Code* serait ouvert après la fermeture d'une entreprise. Mes collègues appuient cette conclusion sur les propos du juge Binnie suivant lesquels « [l]e recours approprié en cas de fermeture d'une entreprise est prévu aux art. 12 à 14 du *Code* » (par. 4). Selon eux, cette affirmation — qu'ils disent être « non équivoque » — constituerait un précédent fermant la porte à tout autre recours (par. 121).

[75] Tout comme mes collègues, je suis persuadé qu'un précédent ne devrait être revisité que pour les motifs sérieux décrits récemment par notre Cour dans les arrêts *Canada (Procureur général) c. Bedford*, 2013 CSC 72, [2013] 3 R.C.S. 1101, et

2011 SCC 20, [2011] 2 S.C.R. 3. However, I cannot accept their, to say the least, broad interpretation of Binnie J.'s statement. First of all, as I mentioned above, the issue in *Plourde* was limited to the applicability of ss. 15 to 17 of the *Code*. The case therefore did not concern the applicability of every section that might be invoked. Indeed, that is what Binnie J. himself said in writing the following at para. 4 of his reasons:

The issue before the Court, as I see it, is quite limited albeit it is an important one. It is a matter of procedure that has nothing to do with any general inquiry into Wal-Mart's labour practices. The narrow issue is whether the procedural vehicle offered by ss. 15 to 17 of the Code is available to the appellant in circumstances where a store no longer exists. More specifically, the issue is whether an employee in such circumstances has the benefit of the *presumption* in s. 17 that the loss of jobs was a "sanction" imposed for an unlawful motive, namely union busting. [Emphasis added.]

[76] Given that the "narrow" issue was thus "limited" to the applicability of ss. 15 to 17 of the *Code*, it cannot be argued, as my colleagues do, that Binnie J.'s comments with regard to ss. 12 to 14 constitute a "precedent" that the Court is bound to follow in the future. In my opinion, they amount, at most, to a simple *obiter* that was limited to that specific case as presented, argued and analyzed. Furthermore, the remainder of Binnie J.'s sentence — which my colleagues do not mention — shows that he was discussing the alternative offered to employees by ss. 12 to 14, because that was what had been submitted to the Court:

The appropriate remedy in a closure situation lies under ss. 12 to 14 of the *Code* (which were in fact invoked by Jonquière employees in the *Boutin* case mentioned earlier). [Emphasis added; para. 4.]

[77] It thus seems clear that Binnie J. did not intend to identify every possible remedy available to the employees or, above all, to respond to questions that were not before the Court. Moreover, I would

Ontario (Procureur général) c. Fraser, 2011 CSC 20, [2011] 2 R.C.S. 3. Cependant, je ne peux me rallier à l'interprétation pour le moins large qu'ils font des propos du juge Binnie. D'abord, comme je l'ai rappelé plus haut, la question en litige dans l'arrêt *Plourde* se limitait à l'applicabilité des art. 15 à 17 du *Code*. Il n'était donc pas question de l'applicabilité de l'ensemble des articles susceptibles d'être invoqués. C'est effectivement ce qu'indique le juge Binnie lui-même, lorsqu'il écrit ceci au par. 4 de ses motifs :

La question qui est soumise à la Cour est, selon moi, assez limitée, quoique importante. Il s'agit d'une question de procédure qui n'a rien à voir avec un examen général des pratiques de Wal-Mart en matière de relations du travail. La question restreinte soulevée dans le pourvoi est celle de savoir si, lorsqu'un magasin n'existe plus, l'appelant peut se prévaloir du mécanisme procédural que lui offrent les art. 15 à 17 du Code. Plus précisément, il s'agit de déterminer si, en pareilles circonstances, un salarié bénéficie de la *présomption* établie à l'art. 17, selon laquelle la perte des emplois est une « sanction » imposée pour un motif illégal, savoir pour combattre le syndicat. [Je souligne.]

[76] La question « restreinte » étant alors « limitée » à l'applicabilité des art. 15 à 17 du *Code*, on ne saurait prétendre, comme le font mes collègues, que les commentaires du juge Binnie sur les art. 12 à 14 constituent un « précédent » liant la Cour pour l'avenir. À mon avis, il ne s'agit tout au plus que d'un simple *obiter*, d'une remarque incidente dont la portée est tributaire du cas particulier, tel qu'il a été présenté, débattu et analysé. À cet effet, d'ailleurs, le reste de la phrase du juge Binnie — que mes collègues passent sous silence — montre que ce dernier traite de la solution de rechange qu'offrent aux employés les art. 12 à 14, parce que cette hypothèse lui avait été soumise :

Le recours approprié en cas de fermeture d'une entreprise est prévu aux art. 12 à 14 du *Code* (qui ont effectivement été invoqués par des salariés de Jonquière dans l'affaire *Boutin* mentionnée plus tôt). [Je souligne; par. 4.]

[77] Dans ce contexte, il apparaît donc clairement que le juge Binnie n'entendait pas identifier toutes les voies de recours potentielles des employés ni, surtout, répondre à des questions qui ne lui étaient

note that he discussed neither the administrative remedies nor the general law remedies that might have been available. Does this necessarily mean that those remedies are never available when the resiliation of the employees' contracts results from the closure of the establishment where they worked? That because Binnie J. did not mention them as alternatives, *Plourde* now precludes their application? I do not think so.

[78] Indeed, the issue in *Plourde* was totally different from the one in the case at bar. *Plourde* is thus not a precedent that would render s. 59 inapplicable. As I mentioned above, therefore, there is nothing that precludes the application of that section in the context of the closure of an establishment. An arbitrator hearing a case in such a context must, as in any other case concerning a decision that results in a change in conditions of employment, determine whether the employer's decision — to resiliate all the contracts of employment in this instance — is consistent with its past management practices or with those of a reasonable employer in the same circumstances.

(2) Employer's Justification: Need to Explain the Closure

[79] Ten years ago, in *Place des Arts*, our late colleague Gonthier J. stressed that neither the *Code* nor Quebec law in general precludes companies “[from going] out of business, either completely or in part” (para. 28). He added, however, adopting the words of Judge Lesage from *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. v. Roy*, [1981] T.T. 22, that the exercise of the right to do so is contingent upon the decision to go out of business being [TRANSLATION] “authentic and not a simulation” (para. 29).

[80] Contrary to the view expressed by Rothstein and Wagner JJ. (at paras. 119 and 129), the application of s. 59 of the *Code* does not call this now well-established principle into question (see *Plourde*, at paras. 41 *et seq.*; *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269 (CanLII); *Société du centre Pierre-Péladeau; Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'approbation de Nordia* —

pas posées. De surcroît, je note qu'il ne traite ni des recours de nature administrative ni des recours de droit commun potentiellement ouverts aux employés. Or, faut-il en déduire que ceux-ci n'existent jamais lorsque la résiliation des contrats des employés résulte de la fermeture de l'établissement de travail? Que parce que le juge Binnie ne les a pas mentionnés à titre de solutions de rechange, l'arrêt *Plourde* empêche maintenant leur application? Je ne le crois pas.

[78] En définitive, la question en litige dans l'arrêt *Plourde* différait totalement de celle qui se pose en l'espèce. Cet arrêt ne constitue donc pas un précédent qui rendrait l'art. 59 inapplicable. En conséquence, comme je l'ai indiqué plus tôt, rien ne s'oppose à l'application de cette disposition dans un scénario de fermeture d'établissement. L'arbitre saisi d'une telle situation devra, comme il le fait pour toute autre décision entraînant la modification de conditions de travail, déterminer si la décision de l'employeur, en l'occurrence la résiliation de l'ensemble des contrats de travail, est conforme à ses pratiques antérieures de gestion ou à celles d'un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances.

(2) La justification de l'employeur : la nécessité d'expliquer la fermeture

[79] Il y a 10 ans, dans l'arrêt *Place des Arts*, notre regretté confrère le juge Gonthier soulignait que ni le *Code* ni le droit québécois en général n'empêchent les entreprises « de cesser leurs activités en tout ou en partie » (par. 28). Souscrivant aux propos du juge Lesage dans *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22, il ajoutait toutefois que l'exercice de ce droit est conditionnel au fait que la décision de cesser les activités soit « authentique et non une simulation » (par. 29).

[80] Contrairement à ce qu'affirment les juges Rothstein et Wagner (par. 119 et 129), l'application de l'art. 59 du *Code* ne remet pas en question ce principe aujourd'hui bien établi (voir *Plourde*, par. 41 *et suiv.*; *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 269 (CanLII); *Société du centre Pierre-Péladeau; Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'approbation de Nordia* — CSN). Si,

CSN). Although s. 59 does not in fact deprive the employer of this power to go out of business either in part or completely, and by extension to resiliate the contracts of employment of some or all of its employees, the section does require that it exercise the power in a manner consistent with its normal management practices (see *Gravel & Fils Inc.*, at p. 90; *Syndicat des employés de Télémarketing Unimédia (CSN)*, at pp. 559-60; *Société du centre Pierre-Péladeau*, at para. 74; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'approbation de Nordia — CSN*, at para. 429-49). As I mentioned above, the necessary principal effect of the section is to “freeze” the employer’s business environment as it existed at the time the union arrived, which includes how the employer exercised its management power.

[81] In this context, if the union’s evidence satisfies the arbitrator that the resiliation of the contracts was not consistent with such a practice, the employer must present evidence to prove the contrary (Royer and Lavallée, at p. 748).

[82] If the employer wishes to avoid having the arbitrator accept the complaint filed under s. 59, therefore, it must show that the change in conditions of employment is not one prohibited by that section. To do so, it must prove that its decision was consistent with its normal management practices or, in other words, that it would have proceeded as it did even if there had been no petition for certification. Given that going out of business either in part or completely is not something that occurs frequently in any company, the arbitrator often has to ask whether a reasonable employer would, in the same circumstances, have closed its establishment: see *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'approbation de Nordia — CSN*. Without suddenly becoming an expert in this regard, the arbitrator must also, therefore, above all else, be satisfied of the truthfulness of the circumstances relied on by the employer and of their significance.

[83] If, after conducting this inquiry, the arbitrator is convinced that the resiliation is not consistent with the employer’s normal management practices,

de fait, l’art. 59 ne prive pas l’employeur du pouvoir de cesser partiellement ou totalement ses activités et, par extension, de résilier les contrats de travail de certains ou de l’ensemble de ses employés, il lui demande, en revanche, de l’exercer conformément à ses pratiques habituelles de gestion (voir *Gravel & Fils Inc.*, p. 90; *Syndicat des employés de Télémarketing Unimédia (CSN)*, p. 559-560; *Société du centre Pierre-Péladeau*, par. 74; *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'approbation de Nordia — CSN*, par. 429-449). Je le répète, cette disposition a pour effet principal et nécessaire de « figer » le cadre normatif existant dans l’entreprise au moment de l’arrivée du syndicat, ce qui inclut la manière dont l’employeur exercera son pouvoir de gestion.

[81] Dans ce contexte, dans la mesure où la preuve présentée par le syndicat convainc l’arbitre que la résiliation des contrats ne relève pas d’une telle pratique, l’employeur devra présenter des éléments prouvant le contraire (Royer et Lavallée, p. 748).

[82] Le cas échéant, pour éviter que la plainte déposée en vertu de l’art. 59 ne soit accueillie, l’employeur devra donc démontrer que le changement apporté aux conditions de travail ne constitue pas une modification prohibée par l’art. 59. Pour ce faire, il devra prouver que sa décision s’inscrit dans le cadre de ses pratiques habituelles de gestion ou, en d’autres mots, qu’il aurait agi de la même manière en l’absence de la requête en accréditation. Comme le contexte d’une cessation partielle ou totale ne se présente pas souvent dans une entreprise, il arrive fréquemment que l’arbitre doive se demander si un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances aurait fermé son établissement : voir *Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre d'approbation de Nordia — CSN*. Sans s’improviser expert en la matière, il devra alors également, et ce avant toute chose, être convaincu de la véracité des circonstances invoquées par l’employeur et de leur portée.

[83] Si, au terme de cette analyse, l’arbitre est persuadé que la résiliation ne s’inscrit pas dans le cadre des pratiques habituelles de gestion de

he or she must find that the employer's decision resulted in a unilateral change in conditions of employment that is prohibited by s. 59 of the *Code*. The arbitrator will then have no choice but to sanction the violation of the right protected by that section by deciding on the appropriate remedy. Given that the employer cannot be ordered to continue operating or to reopen its business, the arbitrator can order it to compensate the employees whose rights have been violated.

E. *Validity of Arbitrator Ménard's Award*

[84] An arbitrator, who is required by law to decide any complaint based on s. 59 of the *Code*, has considerable discretion in doing so that calls for deference on the part of the ordinary courts. In the instant case, Arbitrator Ménard held that, in the circumstances, the resiliation of all the contracts of employment constituted a change in the employees' conditions of employment within the meaning of s. 59. In light of the facts and of the applicable law, I find his award reasonable and, hence, unreviewable.

(1) Standard of Review: Reasonableness

[85] Since 1944, writes Professor Trudeau, grievance arbitration [TRANSLATION] "has gradually emerged as the sole, obligatory and final method of settling disputes concerning the interpretation and application of collective agreements": G. Trudeau, "L'arbitrage des griefs au Canada: plaidoyer pour une réforme devenue nécessaire" (2005), 84 *Can. Bar Rev.* 249, at p. 249. This Court, aware of the systemic importance accorded by Canadian legislatures to this expeditious, effective and specialized dispute settlement method, has always shown great deference to awards of arbitrators who act within the limits of their jurisdiction (*Blanchard v. Control Data Canada Ltd.*, [1984] 2 S.C.R. 476, at p. 488; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219*, [1986] 1 S.C.R. 704, at p. 721; *Dayco (Canada) Ltd. v. CAW-Canada*, [1993] 2 S.C.R. 230, at p. 251; *Ivanhoe inc. v. UFCW, Local 500*, 2001 SCC 47, [2001] 2 S.C.R. 565, at para. 32; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U.*,

l'employeur, il devra conclure que cette décision entraîne une modification unilatérale des conditions de travail prohibée par l'art. 59 du *Code*. Il ne lui restera alors qu'à sanctionner la violation du droit que protège cette disposition en déterminant la réparation appropriée. Faute d'être capable de condamner l'employeur à maintenir ses activités ou à les reprendre, l'arbitre pourra le condamner à indemniser les employés dont les droits ont été violés.

E. *La validité de la décision de l'arbitre Ménard*

[84] Chargé par la loi de statuer sur toute plainte fondée sur l'art. 59 du *Code*, l'arbitre dispose à cette fin d'une grande latitude que se doivent de respecter les tribunaux de droit commun. En l'espèce, l'arbitre Ménard a conclu que la résiliation de l'ensemble des contrats de travail constituait, eu égard au contexte, une modification des conditions de travail au sens de l'art. 59. À la lumière des faits et du droit applicable, cette décision m'apparaît raisonnable et, pour cette raison, non révisable.

(1) La norme de contrôle : la décision raisonnable

[85] Depuis 1944, écrit le professeur Trudeau, l'arbitrage de griefs « s'est graduellement imposé comme le mode unique, obligatoire et final de règlement des litiges découlant de l'interprétation et de l'application des conventions collectives » : G. Trudeau, « L'arbitrage des griefs au Canada : plaidoyer pour une réforme devenue nécessaire » (2005), 84 *R. du B. can.* 249, p. 249. Consciente de l'importance systémique qu'accordent les législatures canadiennes à cette méthode expéditive, efficace et spécialisée de règlement des différends, notre Cour a toujours fait preuve d'une grande déférence envers les décisions prises par les arbitres, lorsqu'ils agissent dans les limites de leur compétence (*Blanchard c. Control Data Canada Ltée*, [1984] 2 R.C.S. 476, p. 488; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier*, [1986] 1 R.C.S. 704, p. 721; *Dayco (Canada) Ltd. c. TCA-Canada*, [1993] 2 R.C.S. 230, p. 251; *Ivanhoe inc. c. TUAC, section locale 500*, 2001 CSC 47, [2001]

Local 324, 2003 SCC 42, [2003] 2 S.C.R. 157, at paras. 16 *et seq.*; *Alberta Union of Provincial Employees*, at para. 41; *Newfoundland and Labrador Nurses' Union v. Newfoundland and Labrador (Treasury Board)*, 2011 SCC 62, [2011] 3 S.C.R. 708; *Morin and Blouin*, at p. 635).

[86] In Quebec, the courts have assumed this same attitude of deference when ruling on the legality of arbitration awards under what is now s. 59 of the *Code (Olymel, s.e.c. v. Syndicat des travailleurs d'Olympia (CSN)*, 2007 QCCA 865 (CanLII); *Syndicat des employés de Daily Freight (CSN) v. Imbeau*, [2003] R.J.Q. 452 (C.A.); *Automobiles Canbec inc.*; *Guilde des musiciens du Québec v. Syndicat des salarié(e)s de la Guilde des musiciens du Québec (C.S.D.)*, 2001 CanLII 38640 (Que. C.A.); *Syndicat des travailleurs et travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu*, at p. 25; *Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut St-Maurice*; *Syndicat canadien de la Fonction publique, Section locale 3666 v. Desnoyers*, [1996] AZ-96029022 (Sup. Ct.); *S.E.D.A.C. Laboratoires inc. v. Turcotte*, [1998] AZ-98029150 (Sup. Ct.)). In view of the criteria developed by this Court in *Dunsmuir v. New Brunswick*, 2008 SCC 9, [2008] 1 S.C.R. 190, it seems to me that this judicial deference should continue to apply.

[87] On the one hand, as I mentioned above, the Quebec legislature saw fit in 1977 to extend the jurisdiction of arbitrators by requiring that any disagreement relating to the maintenance of conditions of employment provided for in s. 59 be referred to arbitration as if it were a grievance (s. 100.10 of the *Code*; *Consolidated-Bathurst Inc. v. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Port-Alfred*, [1987] R.J.Q. 520 (C.A.)). While thus displaying a [TRANSLATION] “concern to avoid a multiplication of forums for deciding questions that are alike” (*Morin et al.*, at p. 1304), the legislature at the same time considered that this was the best way to protect a union’s initiative at this crucial stage of negotiation of a first collective agreement. As Arbitrator Tremblay put it in *Sobey’s inc.*, N° 650, at p. 725,

2 R.C.S. 565, par. 32; *Parry Sound (District), Conseil d’administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157, par. 16 *et suiv.*; *Alberta Union of Provincial Employees*, par. 41; *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62, [2011] 3 R.C.S. 708; *Morin et Blouin*, p. 635).

[86] Au Québec, cette attitude de retenue a été respectée par les tribunaux appelés à statuer sur la légalité de sentences arbitrales rendues en vertu de ce qui est aujourd’hui l’art. 59 du *Code (Olymel, s.e.c. c. Syndicat des travailleurs d'Olympia (CSN)*, 2007 QCCA 865 (CanLII); *Syndicat des employés de Daily Freight (CSN) c. Imbeau*, [2003] R.J.Q. 452 (C.A.); *Automobiles Canbec inc.*; *Guilde des musiciens du Québec c. Syndicat des salarié(e)s de la Guilde des musiciens du Québec (C.S.D.)*, 2001 CanLII 38640 (C.A. Qué.); *Syndicat des travailleurs et travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu*, p. 25; *Syndicat des employés de la Commission scolaire du Haut St-Maurice*; *Syndicat canadien de la Fonction publique, Section locale 3666 c. Desnoyers*, [1996] AZ-96029022 (C.S.); *S.E.D.A.C. Laboratoires inc. c. Turcotte*, [1998] AZ-98029150 (C.S.)). Au regard des critères développés par notre Cour dans l’arrêt *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, cette retenue judiciaire me semble devoir continuer à s’appliquer.

[87] D’une part, comme je l’ai souligné précédemment, en 1977 le législateur québécois a cru bon d’étendre la compétence de l’arbitre en assimilant à un arbitrage de griefs le processus de règlement des mécontentes relatives au maintien des conditions de travail prévu à l’art. 59 (art. 100.10 du *Code*; *Consolidated-Bathurst Inc. c. Syndicat national des travailleurs des pâtes et papiers de Port-Alfred*, [1987] R.J.Q. 520 (C.A.)). Tout en manifestant ainsi un « souci d’éviter la multiplication des forums pour trancher des questions de même nature » (*Morin et autres*, p. 1304), le législateur a par ailleurs jugé que cette solution permettait de mieux protéger l’initiative syndicale à l’étape cruciale que constitue la négociation d’une première convention collective. Pour reprendre les mots de l’arbitre Tremblay dans *Sobey’s inc.*, N° 650, p. 725 :

[TRANSLATION] [The legislature] knew very well that there is no collective agreement during the pre-certification period. It nonetheless wished to protect the employees' conditions of employment during that period by, first, having any complaint with respect to them dealt with as if it were a grievance and, second, providing that such complaints can be submitted to arbitration.

[88] On the other hand, by granting sole jurisdiction over such grievances to arbitrators, the National Assembly recognized their expert knowledge and the fact that they are specialists in such matters (*Consolidated-Bathurst Inc.; Automobiles Canbec inc.* (per Otis J.A., at pp. 43-44); *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1450; Syndicat des chargées et chargés de cours de l'U.Q.A.C. (CSN) v. Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi*, 2005 QCCRT 364 (CanLII)).

[89] To this I should add the fact that the legislature has, in ss. 139, 139.1 and 140 of the *Code*, enacted what Arbour J. described as “general full privative clauses” (*Ivanhoe inc.*, at para. 25). It cannot therefore be doubted that the Quebec legislature intended to give the grievance arbitrator full latitude to rule on an alleged violation of the right provided for in s. 59. As a result, deference is in order, and judicial review will be available only if the award was unreasonable.

(2) Arbitrator Ménard's Award Was Reasonable

[90] In the case at bar, there is no support for a finding that Arbitrator Ménard's award was unreasonable. On the contrary, in light of the principles I have been discussing, the award seems to be perfectly consistent with the words and the purposes of s. 59, and with the meaning and the scope the Quebec legislature intended to give that section. It is therefore clearly one of the “possible, acceptable outcomes which are defensible in respect of the facts and law”, *Dunsmuir*, at para. 47.

[91] Moreover, turning to the arbitrator's analysis, I would note at the outset that in determining

[Le législateur] savait fort bien [. . .] qu'il n'existait pas de convention collective pendant la période précédant l'accréditation. Il a voulu néanmoins protéger pendant cette période les conditions de travail des salariés, d'une part en assimilant toute plainte relative à celles-ci à un grief et en prévoyant d'autre part que ces dernières peuvent être soumises à l'arbitrage.

[88] D'autre part, en attribuant compétence exclusive aux arbitres sur ce type de griefs, l'Assemblée nationale reconnaissait leur champ d'expertise et leur spécialisation en la matière (*Consolidated-Bathurst Inc.; Automobiles Canbec inc.* (la juge Otis, p. 43-44); *Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1450; Syndicat des chargées et chargés de cours de l'U.Q.A.C. (CSN) c. Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Chicoutimi*, 2005 QCCRT 364 (CanLII)).

[89] S'ajoute à ces constats le fait que le *Code* édicte, aux art. 139, 139.1 et 140, ce que la juge Arbour a qualifié de « clauses privatives générales intégrales » (*Ivanhoe inc.*, par. 25). L'on ne saurait alors mettre en doute la volonté du législateur québécois de laisser à l'arbitre de griefs la latitude nécessaire pour statuer sur une allégation de violation du droit que proclame l'art. 59. Dans ce contexte, la déférence s'impose, et seule une décision déraisonnable permettra une révision judiciaire.

(2) La sentence de l'arbitre Ménard est raisonnable

[90] En l'espèce, rien ne permet de conclure que la décision de l'arbitre Ménard est déraisonnable. Au contraire, à la lumière des principes que je viens d'exposer, elle apparaît tout à fait conforme au texte et aux objectifs de l'art. 59, de même qu'au sens et à la portée qu'a bien voulu lui donner le législateur québécois. En tant que telle, elle s'inscrit clairement parmi les « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit », *Dunsmuir*, par. 47.

[91] De plus, en passant à l'étude de son raisonnement, je note d'entrée de jeu qu'en situant le

that the case concerned a change in the employees' conditions of employment rather than the legality of the closure, he correctly identified the subject matter of the litigation (paras. 14-17). In addition to stressing the distinction between the subject of the change and its *raison d'être* that flows from the interpretation given to s. 59 by judges and commentators, this premise enabled him to find, quite rightly, that s. 59 did not preclude the employer from closing its business (paras. 20 and 26).

[92] This led the arbitrator to review the whole of the dispute in light of relevant principles drawn from the legislation itself, as well as from the case law and the academic literature (paras. 18-24). After stating that s. 59 [TRANSLATION] "is intended to protect the right to form a union and negotiate a collective agreement" (para. 18), he correctly identified the facts the Union must prove in order to succeed (para. 19). Then, discussing the only one of these facts that was at issue in this case, he found on the evidence that the Union had established that the "collective layoffs" constituted a change in conditions of employment (para. 25). From this perspective, the quoted passages from the case law and the summary of the evidence set out at the start of the award suggest that he saw continuation of the employment relationship to be the condition of employment that had been changed by the employer.

[93] Regarding the reason given to justify this change, Arbitrator Ménard held that the closure of the establishment did not suffice to explain the layoffs (para. 26). Since that was the only argument the employer had advanced, he found that the employer had failed to justify its decision and that the change was accordingly contrary to s. 59 (paras. 25 and 27-29).

[94] On this point, I note that the arbitrator was right to maintain that invoking the closure (or the right to close its business) did not on its own suffice to justify the change for the purposes of s. 59 (para. 26). As I mentioned above, an arbitrator who hears a complaint based on that section cannot merely find that the employer has the power to manage its business and, in so doing, to close it. The

débat sur le terrain de la modification des conditions de travail plutôt que sur celui de la légalité de la fermeture, l'arbitre a correctement identifié l'objet du litige (par. 14-17). En plus de souligner la distinction qui ressort de l'interprétation jurisprudentielle et doctrinale de l'art. 59 entre l'objet de la modification et sa *raison d'être*, cette prémisse lui a permis de rappeler, à bon droit, que cette disposition n'a pas empêché l'employeur de fermer son entreprise (par. 20 et 26).

[92] Fort de ce constat, l'arbitre a par ailleurs analysé l'ensemble du litige à la lumière des concepts législatifs, prétoriens et doctrinaux pertinents (par. 18-24). Ainsi, après avoir affirmé que l'art. 59 « a pour objet de protéger le droit à la syndicalisation et à la négociation de conventions collectives » (par. 18), il dégage correctement les éléments que le Syndicat doit démontrer pour avoir gain de cause (par. 19). Puis, discutant du seul élément litigieux en l'espèce, il conclut, au regard de la preuve, que le Syndicat a établi que les « mises à pied collectives » constituent une modification des conditions de travail (par. 25). Dans ce contexte, les extraits jurisprudentiels cités et les éléments de preuve résumés au début de la décision indiquent qu'il considère le maintien du lien d'emploi comme faisant l'objet de la condition de travail modifiée par l'employeur.

[93] Quant au motif invoqué pour justifier cette modification, l'arbitre Ménard décide que la fermeture de l'établissement ne suffit pas pour expliquer les mises à pied (par. 26). Or, comme cet argument était le seul avancé par l'employeur, il constate que ce dernier n'est pas en mesure de justifier sa décision. En conséquence, la modification est contraire à l'art. 59 (par. 25 et 27-29).

[94] Sur ce point, je signale que l'arbitre a raison de soutenir que le simple fait d'invoquer la fermeture (voire le droit de fermer son entreprise) n'est pas suffisant pour justifier la modification au sens de l'art. 59 (par. 26). Comme je l'ai souligné plus haut, l'arbitre saisi d'une plainte fondée sur cet article ne peut se borner à constater que l'employeur possède le pouvoir de gérer son entreprise et, par

arbitrator must also be satisfied that the employer would have closed the business even if the petition for certification had not been filed. Given the absence of evidence to that effect, however, it was reasonable to find that the closure did not flow from a normal management practice.

[95] In discussing the “business as usual” rule and its application in this case, Arbitrator Ménard did not place an inappropriate burden of proof on the employer. In fact, it is clear from his review of the Union’s evidence that the Union had shown that the store’s situation did not suggest it would be closed. For example, Mr. Ménard stated early in his reasons that he was adopting the following [TRANSLATION] “additional evidence”:

[TRANSLATION] [T]he Employer at no time told anyone that it intended to go out of business or that it was experiencing financial difficulties. On the contrary, it indicated that, from a perspective of five (5) years, the store was performing very well and that its objectives were being met. [para. 2]

He then quoted a passage from the testimony of Gaétan Plourde in which Mr. Plourde revealed that the establishment’s manager had indicated to him that bonuses would be paid for 2003 (para. 2).

[96] In this context, it must be understood that the arbitrator’s statement that the employer had not shown the closure to have been made in the ordinary course of the company’s business was grounded in his view that the Union had *already* presented sufficient evidence to satisfy him that the change was not consistent with the employer’s past management practices or with those of a reasonable employer in the same circumstances. It was in fact reasonable to find that a reasonable employer would not close an establishment that “was performing very well” and whose “objectives were being met” to such an extent that bonuses were being promised.

[97] Given that his award was based on this objective finding, the arbitrator neither created a legal

le fait même, de la fermer. Il doit au surplus être convaincu que ce dernier aurait procédé à cette fermeture même en l’absence de la requête en accréditation. Or, en l’absence de preuve à cet effet, il était raisonnable de conclure que la fermeture ne résultait pas d’une pratique habituelle de gestion.

[95] Dans ses commentaires sur la règle des « pratiques habituelles de gestion » et sur son application en l’espèce, l’arbitre Ménard n’a pas imposé à l’employeur un fardeau de preuve inapproprié. En effet, à l’examen de la décision, il ressort clairement de son analyse de la preuve présentée par le Syndicat que celui-ci avait démontré que le magasin n’était pas dans une situation laissant présager sa fermeture. À titre d’exemple, au tout début de ses motifs, M^e Ménard indique qu’il retient notamment ce qui suit de « compléments de preuve » :

[L]’employeur n’a jamais révélé à quiconque qu’il entendait cesser ses activités ou encore qu’il rencontrait des difficultés financières. Au contraire, il laissait savoir que, dans une perspective de cinq (5) ans, le magasin évoluait très bien et que les objectifs étaient rencontrés. [par. 2]

Un peu plus loin, il cite un extrait du témoignage de Gaétan Plourde, dans lequel ce dernier révèle que le directeur de l’établissement lui avait laissé entendre que des bonis seraient versés pour l’année 2003 (par. 2).

[96] Dans ce contexte, on comprend que, lorsqu’il affirme que l’employeur n’a pas démontré que la fermeture s’inscrivait dans le cours normal des affaires de l’entreprise, il retient que le Syndicat a *déjà* présenté suffisamment d’éléments de preuve pour le convaincre que la modification n’était pas conforme aux pratiques antérieures de gestion de l’employeur ou à celles d’un employeur raisonnable placé dans les mêmes circonstances. En effet, on peut raisonnablement conclure que cet employeur raisonnable n’aurait pas fermé les portes d’un établissement qui « évoluait très bien » et où « les objectifs étaient rencontrés », à tel point que des bonis étaient promis.

[97] Partant de ce constat objectif, l’arbitre n’a ni créé de présomption légale ni inversé le fardeau

presumption nor reversed the onus. All he did was draw inferences of fact from the evidence that had been established before him, which he was free to do under the *Civil Code* and the *Labour Code*. These inferences, which Wal-Mart did not challenge, led Arbitrator Ménard to hold that the resiliation of the contracts of employment and, therefore, the change in the conditions of employment of all the establishment's employees violated s. 59. I find this conclusion reasonable in light of the facts and the law. In these circumstances, the Court of Appeal should have dismissed the appeal and affirmed the Superior Court's judgment dismissing Wal-Mart's application for judicial review.

V. Conclusion

[98] For these reasons, I would allow the appeal, set aside the judgment of the Court of Appeal and restore the Superior Court's judgment dismissing the application for judicial review of Arbitrator Ménard's award. I would remand the case to Arbitrator Ménard to determine the appropriate remedy in accordance with the disposition of his award. I would award costs throughout to the appellant.

The following are the reasons delivered by

ROTHSTEIN AND WAGNER JJ. (dissenting) —

I. Introduction

[99] This is the latest in a seemingly interminable series of cases in this Court and the courts in Quebec arising from the closure of the Wal-Mart store in Jonquière, Quebec over nine years ago. As in the other litigation, the question is whether the unfair labour practice provisions of the *Labour Code*, CQLR, c. C-27 ("*Code*"), ss. 12 to 14, should be the basis of the union's complaint, rather than other provisions of the *Code*. In this appeal the union resorts to s. 59, which provides for a temporary prohibition on employers changing the conditions of employment, to argue that the Jonquière store closure and resultant employee termination are impermissible in the absence of justification. In doing so, the union attempts to side-step the requirement

de preuve. Il a tout simplement tiré des inférences de faits des éléments de preuve déjà établis devant lui, ce que lui permettent le *Code civil* et le *Code du travail*. Ces inférences, que Wal-Mart n'a pas contestées, ont amené l'arbitre Ménard à conclure que la résiliation des contrats de travail, et donc la modification des conditions de travail de l'ensemble des employés de l'établissement, contrevenait à l'art. 59. À la lumière des faits et du droit, cette conclusion m'apparaît raisonnable. Dans ces circonstances, la Cour d'appel aurait dû rejeter le pourvoi et confirmer le jugement de la Cour supérieure qui rejetait la demande de contrôle judiciaire de Wal-Mart.

V. Conclusion

[98] Pour ces motifs, j'accueillerais le pourvoi, je casserais le jugement de la Cour d'appel et je rétablirais le jugement de la Cour supérieure rejetant la demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre Ménard. Je renverrais le dossier à ce dernier pour qu'il détermine la réparation appropriée conformément au dispositif de sa sentence. J'accorderais les dépens à l'appelante devant toutes les cours.

Version française des motifs rendus par

LES JUGES ROTHSTEIN ET WAGNER (dissidents) —

I. Introduction

[99] Le présent pourvoi représente le plus récent chapitre d'une série apparemment interminable de procédures devant la Cour et les tribunaux du Québec découlant de la fermeture, il y a plus de neuf ans, du magasin Wal-Mart de Jonquière au Québec. Comme ce fut le cas dans les autres instances, la question consiste à se demander si la plainte du syndicat doit reposer sur les dispositions relatives aux pratiques déloyales de travail figurant dans le *Code du travail*, RLRQ, ch. C-27 (le « *Code* ») — c'est-à-dire les art. 12 à 14 —, plutôt que sur d'autres dispositions du *Code*. En l'espèce, le syndicat se rabat maintenant sur l'art. 59, lequel interdit temporairement aux employeurs de modifier les conditions de travail, et il plaide que la

of proving that the store closure was motivated by anti-union animus.

[100] The union appeals a decision rendered by the Quebec Court of Appeal on May 11, 2012. The Court of Appeal allowed the appeal brought by Wal-Mart from a judgment rendered by the Quebec Superior Court on judicial review on October 6, 2010. That judgment upheld an arbitration award made on September 18, 2009, which found that the employee dismissals on April 29, 2005 were unlawful.

[101] Section 59 of the *Code* provides:

59. From the filing of a petition for certification and until the right to lock out or to strike is exercised 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.

The same rule applies on the expiration of the collective agreement until the right to lock out or to strike is exercised or an arbitration award is handed down.

The parties may stipulate in a collective agreement that the conditions of employment contained therein shall continue to apply until a new agreement is signed.

[102] The union argues that s. 59 of the *Code* is applicable in the case of a business closure and does not require that there be an ongoing business. According to the union, the continuation of the employment relationship is a condition of employment for the purposes of s. 59 of the *Code*. The closure of the Jonquière Wal-Mart store was thus a change in the conditions of employment that must be justified by Wal-Mart. Wal-Mart did not provide such justification. The union also submits that the arbitrator is not limited to restoring the *status quo ante* under s. 59 of the *Code* and that s. 100.12 empowers the arbitrator to award damages.

fermeture du magasin de Jonquière et les congédiements qui en ont résulté étaient interdits en l'absence de justification. Ce faisant, le syndicat tente d'éviter l'obligation de prouver que la fermeture du magasin était motivée par l'antisyndicalisme.

[100] Le syndicat se pourvoit à l'encontre d'un arrêt de la Cour d'appel du Québec daté du 11 mai 2012, qui a accueilli l'appel formé par Wal-Mart contre un jugement rendu le 6 octobre 2010 par la Cour supérieure du Québec à l'issue d'un contrôle judiciaire. Dans ce jugement, la Cour supérieure a confirmé une sentence arbitrale dans laquelle l'arbitre avait conclu, le 18 septembre 2009, à l'illégalité du congédiement des salariés le 29 avril 2005.

[101] L'article 59 du *Code* est rédigé ainsi :

59. À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé 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.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

Les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

[102] Le syndicat prétend que l'art. 59 du *Code* s'applique en cas de fermeture d'entreprise et que l'application de cette disposition n'exige pas qu'il y ait une entreprise active. Selon lui, le maintien de la relation d'emploi est une condition de travail visée à l'art. 59 du *Code*. La fermeture du magasin Wal-Mart de Jonquière constituait donc une modification des conditions de travail que Wal-Mart était tenue de justifier. Or Wal-Mart n'a pas fourni de justification. Le syndicat ajoute que le pouvoir de l'arbitre ne se limite pas à rétablir la situation antérieure en application de l'art. 59 du *Code* et que l'art. 100.12 autorise celui-ci à accorder des dommages-intérêts.

[103] For the reasons that follow, we are of the opinion that the appeal is without foundation. Section 59 of the *Code* does not apply in the business closure context. As this Court stated in *Plourde v. Wal-Mart Canada Corp.*, 2009 SCC 54, [2009] 3 S.C.R. 465, the recourse available in such circumstances lies under ss. 12 to 14 of the *Code*. To say that s. 59 of the *Code* applies here would deny the employer the right to close its business and would be inconsistent with the purpose of s. 59.

II. Background

[104] The facts of the case are well known to this Court. As in *Plourde* and *Desbiens v. Wal-Mart Canada Corp.*, 2009 SCC 55, [2009] 3 S.C.R. 540, this appeal has its roots in the decision of Wal-Mart to close its Jonquière store on May 6, 2005.

[105] On August 2, 2004, the Commission des relations du travail (“CRT”) certified the union to represent employees of the Wal-Mart store in Jonquière. Between October 26, 2004 and February 1, 2005, the union and Wal-Mart held nine bargaining sessions but were unable to conclude a collective agreement. On February 2, 2005, the union applied to the Minister of Labour for the appointment of an arbitrator to determine the content of the first collective agreement. On February 9, 2005, the Minister of Labour referred the dispute to arbitration and notified the parties that he had done so. That same day, Wal-Mart announced that it would close its Jonquière establishment for business reasons, effective May 6, 2005. It informed employees that they would receive severance pay in an amount equal to two weeks of work per year of service. On April 29, 2005, Wal-Mart informed its employees that the store would, in fact, close that day, and collectively dismissed its 192 employees.

[106] Wal-Mart employees initiated a series of proceedings related to the closure of the Jonquière store. In 2009, this Court addressed a proceeding brought by Gaétan Plourde under ss. 15 to 17 of

[103] Pour les motifs qui suivent, nous sommes d’avis que le pourvoi est dénué de fondement. L’article 59 du *Code* ne s’applique pas en contexte de fermeture d’entreprise. Comme l’a déclaré notre Cour dans *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 54, [2009] 3 R.C.S. 465, le recours qui peut être exercé dans une telle situation est prévu aux art. 12 à 14 du *Code*. Affirmer que l’art. 59 du *Code* s’applique en l’espèce reviendrait à priver l’employeur du droit de fermer son entreprise et serait incompatible avec l’objet de l’art. 59.

II. Faits

[104] La Cour connaît bien les faits de l’espèce. À l’instar des affaires *Plourde* et *Desbiens c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2009 CSC 55, [2009] 3 R.C.S. 540, le présent pourvoi a pour origine la décision de Wal-Mart de fermer son magasin de Jonquière le 6 mai 2005.

[105] Le 2 août 2004, la Commission des relations du travail (« CRT ») a accrédité le syndicat pour représenter les employés du magasin Wal-Mart de Jonquière. Entre le 26 octobre 2004 et le 1^{er} février 2005, le syndicat et Wal-Mart ont tenu neuf séances de négociation, mais ils ont été incapables de conclure une convention collective. Le 2 février 2005, le syndicat a demandé au ministre du Travail de nommer un arbitre afin que celui-ci détermine le contenu de la première convention collective. Le 9 février 2005, le ministre du Travail a renvoyé le différend à l’arbitrage et en a avisé les parties. Le même jour, Wal-Mart a annoncé qu’elle fermerait son établissement de Jonquière pour des raisons d’affaires et que cette décision prendrait effet le 6 mai 2005. Wal-Mart a informé les employés qu’ils recevraient une indemnité de départ d’un montant équivalent à deux semaines de travail par année de service. Le 29 avril 2005, Wal-Mart a informé ses employés qu’en fait le magasin fermait ses portes le jour même et a congédié collectivement ses 192 employés.

[106] Les employés de Wal-Mart ont introduit une série d’instances en lien avec la fermeture du magasin de Jonquière. En 2009, la Cour s’est prononcée sur la procédure intentée par Gaétan

the *Code*. Mr. Plourde sought to rely on the presumption of anti-union animus in s. 17, since he had engaged in numerous union activities that were concomitant with the termination of his employment. Binnie J., writing for the majority, noted that “[t]he appropriate remedy in a closure situation lies under ss. 12 to 14 of the Code” (at para. 4) and dismissed the appeal. Sections 12 to 14 of the *Code* were, in fact, invoked in *Boutin v. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225 (CanLII); 2005 QCCRT 269 (CanLII), but that proceeding was ultimately discontinued by the applicants on or about December 5, 2007. And, in *Pednault v. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266, a former employee sought authorization to institute a class action, alleging that Wal-Mart’s decision to close the Jonquière store violated the employees’ freedom of association. The Quebec Court of Appeal found that the dispute was within the CRT’s exclusive jurisdiction and dismissed the motion.

III. Judicial History

[107] In this case, the union filed a grievance under s. 59 of the *Code* on March 23, 2005. The union argued that Wal-Mart had changed the conditions of employment by closing the Jonquière store. The grievance alleged, *inter alia*, that the employer had [TRANSLATION] “encouraged, fomented and fostered” rumours that the Saint-Hyacinthe and Brossard stores would close and that the employer was seeking to change the conditions of employment for anti-union reasons. The conditions of employment were described in the grievance as consisting of the right to associate, the right to bargain collectively, and the right to secure a collective agreement.

[108] On August 30, 2006, arbitrator Jean-Guy Ménard declined jurisdiction in favour of the CRT. He found that the true subject matter of the complaint was [TRANSLATION] “the violation of rights established in the *Labour Code* through tactics that were considered to be unlawful” and was therefore within the CRT’s exclusive jurisdiction ([2006] R.J.D.T. 1665, at para. 21).

Plourde en vertu des art. 15 à 17 du *Code*. Monsieur Plourde y invoquait la présomption d’anti-syndicalisme de l’art. 17, parce qu’il avait exercé de nombreuses activités syndicales en concomitance avec la cessation de son emploi. S’exprimant au nom des juges majoritaires, le juge Binnie a souligné que « [l]e recours approprié en cas de fermeture d’une entreprise est prévu aux art. 12 à 14 du Code » (par. 4) et a rejeté le pourvoi. Les articles 12 à 14 du *Code* avaient en fait été invoqués dans *Boutin c. Wal-Mart Canada inc.*, 2005 QCCRT 225 (CanLII); 2005 QCCRT 269 (CanLII), mais cette affaire s’est terminée par un désistement des demandeurs vers le 5 décembre 2007. De plus, dans *Pednault c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2006 QCCA 666, [2006] R.J.Q. 1266, un ancien employé avait demandé l’autorisation d’exercer un recours collectif, affirmant que la décision de Wal-Mart de fermer le magasin de Jonquière portait atteinte à la liberté d’association des employés. La Cour d’appel du Québec a toutefois conclu que le litige relevait de la compétence exclusive de la CRT et a rejeté la requête.

III. Historique judiciaire

[107] En l’espèce, le 23 mars 2005, le syndicat a déposé en vertu de l’art. 59 du *Code* un grief reprochant à Wal-Mart d’avoir modifié les conditions de travail des salariés en fermant le magasin de Jonquière. Dans ce grief, le syndicat alléguait notamment que l’employeur avait « encouragé, fomenté, favorisé » les rumeurs selon lesquelles les magasins de Saint-Hyacinthe et de Brossard fermeraient leurs portes, et que Wal-Mart cherchait à modifier les conditions de travail pour des raisons antisyndicales. Les conditions de travail décrites dans le grief étaient le droit de s’associer, le droit de négocier collectivement et le droit d’obtenir une convention collective.

[108] Le 30 août 2006, l’arbitre Jean-Guy Ménard a décliné compétence en faveur de la CRT. Il a conclu que la plainte avait pour véritable objet « l’atteinte de droits consacrés au *Code du travail* par des manœuvres qu’on estimait illégitimes » et que, pour cette raison, elle relevait de la compétence exclusive de la CRT ([2006] R.J.D.T. 1665, par. 21).

[109] On November 1, 2007, the Superior Court set aside Mr. Ménard's decision because [TRANSLATION] "in the instant case, in the absence of evidence, one could not find on the basis of the words of the grievance that the arbitrator lacked jurisdiction without hiding behind strict formalism, as the respondent arbitrator did" (2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138, at para. 44). The Superior Court remitted the matter to Mr. Ménard and asked him to reserve his decision on the preliminary objection and address it at the same time as the merits.

[110] On September 18, 2009, the arbitrator allowed the union's grievance. Finding that the grievance concerned the dismissals and not the closure of the store, he held that the dismissals constituted a change in the conditions of employment. The arbitrator acknowledged that employers in Quebec have the right, *a priori*, to close up shop. However, where this causes a change in the conditions of employment under s. 59 of the *Code*, the employer must prove that the change was made in the ordinary course of business. Wal-Mart failed to show that the dismissal of employees was "business as usual" ([2009] R.J.D.T. 1439, at para. 20).

[111] On October 6, 2010, the Quebec Superior Court, *per* Moulin J., dismissed Wal-Mart's application for judicial review (2010 QCCS 4743, [2010] R.J.D.T. 1118). Contrary to Wal-Mart's submissions, the Superior Court found that the arbitrator did not apply a presumption that dismissals during the s. 59 freeze period are illegal. Rather, the arbitrator only used the word "presumption" to indicate that, after his preliminary finding of fact that the employer changed a condition of employment, the change was presumed to contravene s. 59 of the *Code* unless the employer successfully invoked the "business as usual" defence.

[112] Moulin J. held that the dismissal of an employee may constitute a change in the conditions of employment. It was therefore reasonable for the

[109] Le 1^{er} novembre 2007, la Cour supérieure a annulé la décision de M^e Ménard, au motif que, « en l'espèce, le libellé du grief, en l'absence de preuve, ne permettait aucunement de conclure à l'absence de compétence de l'arbitre » (2007 QCCS 5704, [2008] R.J.D.T. 138, par. 44). La Cour supérieure a renvoyé l'affaire à M^e Ménard et lui a demandé de réserver sa décision sur l'objection préliminaire et de statuer sur celle-ci en même temps que sur la question de fond.

[110] Le 18 septembre 2009, l'arbitre a accueilli le grief du syndicat. Concluant que le grief concernait les congédiements et non la fermeture du magasin, il a statué que ceux-ci constituaient une modification des conditions de travail. L'arbitre a reconnu que les employeurs au Québec possèdent, *a priori*, le droit de fermer boutique. Toutefois, dans les cas où cela amène une modification des conditions de travail visée par l'art. 59 du *Code*, l'employeur doit prouver que la modification a été apportée dans le cours normal de ses affaires. Wal-Mart n'a pas fait la preuve que le congédiement des salariés s'inscrivait dans le « cours normal des affaires » (« *business as usual* ») ([2009] R.J.D.T. 1439, par. 20).

[111] Le 6 octobre 2010, le juge Moulin de la Cour supérieure du Québec a rejeté la demande de contrôle judiciaire présentée par Wal-Mart (2010 QCCS 4743, [2010] R.J.D.T. 1118). Contrairement à ce que prétendait Wal-Mart, la Cour supérieure a conclu que l'arbitre n'avait pas appliqué de présomption d'illégalité des congédiements survenant pendant la période de gel prescrite par l'art. 59. Au contraire, l'arbitre aurait selon elle uniquement employé le mot « présomption » pour indiquer que, par suite de sa conclusion de fait préliminaire selon laquelle l'employeur avait modifié une condition de travail, cette modification était présumée contrevenir à l'art. 59 du *Code* à moins que l'employeur n'invoque avec succès le moyen de défense relatif au « cours normal des affaires ».

[112] Le juge Moulin a statué que le congédiement d'un employé peut constituer une modification des conditions de travail. La conclusion de

arbitrator to find that termination of *all* employees in the context of a business closure was a change in conditions of employment under s. 59 of the *Code*. And, since Wal-Mart had merely argued that this change was implemented for business reasons, it was not unreasonable to conclude that Wal-Mart did not successfully demonstrate that the store closure was part of the ordinary course of business.

[113] On May 11, 2012, the Quebec Court of Appeal set aside the judgment of the Superior Court (2012 QCCA 903, [2012] R.J.Q. 978). Like Mr. Ménard in his first arbitration award, Vézina J.A. (with Gagnon J.A.) found that the true nature of the dispute related to ss. 12 to 14 of the *Code*. He assessed whether it was nevertheless possible to equate the complete and permanent closure of a business with a change in conditions of employment. In this regard, he stated that it [TRANSLATION] “is not a change, but a termination of employment. The operation of the business does not change; it ceases” (para. 117). The permanent closure of an establishment “falls outside” the concept of a condition of employment (para. 118). Vézina J.A. also found that it is impossible to restore the *status quo ante* in a store closure situation because this would amount to forcing the employer to continue operating its business, which would be inconsistent with the well-established principle in Quebec law that an employer has the right to close its business.

[114] In concurring reasons, Léger J.A. found that it was unreasonable to view the dismissals as justified by a business closure on the one hand and to consider the termination of the employment relationship to be a change in conditions of employment on the other. The arbitrator’s analysis was unreasonable, since it shifted the debate from justification for the dismissals to the cause of the store closure. Léger J.A. also found that the arbitrator’s decision was inconsistent with the employer’s continued right, during the s. 59 freeze on conditions of employment, to manage the business. In short,

l’arbitre selon laquelle le congédiement de *tous* les salariés dans un contexte de fermeture d’entreprise constituait une modification des conditions de travail visée à l’art. 59 du *Code* était par conséquent raisonnable. De plus, comme Wal-Mart s’était contentée de plaider que cette modification avait été mise en œuvre pour des raisons d’affaires, il n’était pas déraisonnable de conclure que l’entreprise n’avait pas réussi à démontrer que la fermeture du magasin s’inscrivait dans le cours normal de ses affaires.

[113] Le 11 mai 2012, la Cour d’appel du Québec a annulé le jugement de la Cour supérieure (2012 QCCA 903, [2012] R.J.Q. 978). Tout comme l’avait fait M^e Ménard dans sa première sentence arbitrale, le juge Vézina (avec l’appui du juge Gagnon) a conclu que, de par sa nature véritable, le litige relève des art. 12 à 14 du *Code*. Il s’est demandé s’il était néanmoins possible d’assimiler la fermeture complète et définitive d’une entreprise à une modification des conditions de travail. À cet égard, il a affirmé qu’il « ne s’agit pas d’une modification, mais d’une suppression du travail. L’exploitation de l’entreprise ne change pas, elle disparaît » (par. 117). La fermeture définitive d’un établissement « se situe au-delà » de la notion de conditions de travail (par. 118). Le juge Vézina a également statué qu’il était impossible de rétablir la situation antérieure en cas de fermeture d’un magasin, car cela reviendrait à forcer l’employeur à continuer à exploiter son entreprise, ce qui serait contraire au principe bien établi en droit québécois selon lequel l’employeur a le droit de fermer son entreprise.

[114] Dans ses motifs concordants, le juge Léger a conclu qu’il était déraisonnable de considérer, d’une part, qu’une fermeture d’entreprise justifie des congédiements, mais d’autre part que la cessation de la relation d’emploi constitue une modification des conditions de travail. L’analyse de l’arbitre était à son avis déraisonnable, puisqu’elle déplaçait le débat, le faisant porter non plus sur la justification des congédiements mais sur les causes de la fermeture du magasin. Le juge Léger a par ailleurs estimé que la décision de l’arbitre était incompatible avec le droit que conserve l’employeur, pendant le gel

Mr. Ménard's decision denied the employer the right to close its business and gave the employees a right to employment stability that they had not previously enjoyed.

IV. Issues

[115] This Court must determine whether s. 59 of the *Code* applies in situations involving the complete and permanent closure of a business. If so, it will be necessary to determine whether the closure of Wal-Mart's Jonquière store constitutes a change in conditions of employment contrary to s. 59 of the *Code*.

V. Statutory Provisions

[116] The relevant statutory provisions are contained in Appendix.

VI. Analysis

A. *Section 59 of the Code — Legislative History and Purpose: Not to Prevent Closure of a Business*

[117] The provision that later became s. 59 of the *Code* was initially located in the forbidden practices section of the *Labour Relations Act*, R.S.Q. 1941, c. 162A. However, in 1964, it was moved to the chapter entitled "Collective Agreements" in the new *Code*, which was enacted to consolidate seven employment law statutes and to thus provide a more coherent legislative framework (F. Morin et al., *Le droit de l'emploi au Québec* (4th ed. 2010), at p. 939). Section 59 provides for a temporary "freeze" that prevents employers from changing the conditions of employment from the time of the filing of a petition for certification or the expiration of a collective agreement, until the right to lock out or to strike is exercised or an arbitration award is handed down.

[118] The purpose of s. 59 is to maintain [TRANSLATION] "the fragile equilibrium existing between the parties at this stage of nascency of the

des conditions de travail prescrit par l'art. 59, de gérer son entreprise. En somme, la décision de M^e Ménard avait pour effet de priver l'employeur de son droit de fermer son entreprise et de conférer aux employés un droit à la stabilité d'emploi dont ils ne jouissaient pas auparavant.

IV. Questions en litige

[115] Notre Cour doit décider si l'art. 59 du *Code* s'applique dans les situations où il y a une fermeture complète et définitive d'une entreprise. Dans l'affirmative, il faudra déterminer si la fermeture du magasin Wal-Mart de Jonquière constitue une modification des conditions de travail prohibée par l'art. 59 du *Code*.

V. Dispositions législatives

[116] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à l'annexe.

VI. Analyse

A. *L'article 59 du Code — historique et objet de la loi : empêcher la fermeture d'une entreprise n'est pas l'objectif visé*

[117] La disposition qui allait devenir l'art. 59 du *Code* se trouvait à l'origine dans la partie de la *Loi des relations ouvrières*, S.R.Q. 1941, ch. 162A, qui portait sur les pratiques interdites. Toutefois, en 1964, la disposition s'est retrouvée dans le chapitre « De la convention collective » du nouveau *Code*, qui a été édicté pour fusionner sept lois du travail et ainsi fournir un cadre législatif plus cohérent (F. Morin et autres, *Le droit de l'emploi au Québec* (4^e éd. 2010), p. 939). L'article 59 prescrit un « gel » temporaire des conditions de travail qui empêche les employeurs de les modifier à compter du dépôt d'une requête en accréditation ou de l'expiration de la convention collective, tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

[118] L'article 59 a pour objet de maintenir « l'équilibre fragile existant entre les parties à cette étape embryonnaire de l'élaboration des rapports

collective labour relations process” (*Automobiles Canbec inc. v. Hamelin*, 1998 CanLII 12602 (Que. C.A.), Otis J.A., at p. 37; see also F. Morin and R. Blouin, with the collaboration of J.-Y. Brière and J.-P. Villaggi, *Droit de l’arbitrage de grief* (6th ed. 2012), at p. 200). The maintenance of the *status quo* is designed to facilitate the negotiation of a collective agreement: see *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries (Teamsters, Local 1999) v. Quality Goods I.M.D. Inc.*, [1990] AZ-90141179 (T.A.), at p. 6.

[119] However, there is nothing to suggest that s. 59 of the *Code* was designed to prevent an employer from closing its business. Before the Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail chaired by Judge René Beaudry of the Provincial Court, for instance, some unions requested that stricter standards be adopted for business closure situations, including a [TRANSLATION] “stringent procedure for justifying closures” (*Le travail: une responsabilité collective: Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail* (1985), at p. 85). However, the final report made no recommendation in that direction. And, in connection with the 2001 amendments to the *Code*, the then Minister of Labour, Jean Rochon, stated:

[TRANSLATION] If there was an action — an unfair practice — that involved shutting down a business solely to, as they say, bust a union, there may be other measures — under the penal code or otherwise — to take, but it is not the Commission, under the Code, that would be able to step in to prevent the business from closing.

(National Assembly, *Journal des débats de la Commission permanente de l’économie et du travail*, vol. 37, No. 22, 2nd Sess., 36th Leg., May 29, 2001, at p. 47)

B. Section 59 of the Code Does Not Apply

[120] Wal-Mart contends that s. 59 of the *Code* does not apply in cases, as here, where there is a genuine and definitive closure of a business. For the reasons that follow, we agree.

collectifs de travail » (*Automobiles Canbec inc. c. Hamelin*, 1998 CanLII 12602 (C.A. Qué.), la juge Otis, p. 37; voir aussi F. Morin et R. Blouin, avec la collaboration de J.-Y. Brière et J.-P. Villaggi, *Droit de l’arbitrage de grief* (6^e éd. 2012), p. 200). Le maintien du statu quo a pour but de faciliter la négociation de la convention collective : voir *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces & ouvriers de diverses industries (Teamsters, Local 1999) c. Quality Goods I.M.D. Inc.*, [1990] AZ-90141179 (T.A.), p. 6.

[119] Toutefois, rien ne tend à indiquer que l’art. 59 du *Code* vise à empêcher un employeur de fermer son entreprise. À titre d’exemple, devant la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail présidée par le juge René Beaudry de la Cour provinciale, certains syndicats avaient demandé l’adoption de normes plus strictes pour les situations de fermeture d’entreprise, y compris une « procédure sévère de justification des fermetures » (*Le travail : une responsabilité collective : Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail* (1985), p. 85). Cependant, le rapport final ne renferme aucune recommandation en ce sens. De plus, en ce qui concerne les modifications apportées au *Code* en 2001, le ministre du Travail de l’époque, Jean Rochon, a affirmé ce qui suit :

S’il y avait une mesure, une pratique déloyale, qu’on ferme une entreprise que pour, comme on dit, briser un syndicat, il peut y avoir d’autres mesures — code pénal ou quoi que ce soit — qui peuvent se prendre, mais c’est pas la Commission, en vertu du Code, qui pourrait intervenir pour empêcher la fermeture de l’entreprise.

(Assemblée nationale, *Journal des débats de la Commission permanente de l’économie et du travail*, vol. 37, n^o 22, 2^e sess., 36^e lég., 29 mai 2001, p. 47)

B. L’article 59 du Code ne s’applique pas

[120] Wal-Mart prétend que l’art. 59 du *Code* ne s’applique pas dans les cas où, comme en l’espèce, il y a une fermeture réelle et définitive d’une entreprise. Pour les motifs qui suivent, nous sommes d’accord.

(1) The Appropriate Recourse for Cases of Business Closure Lies Under Sections 12 to 14 of the Code

[121] This Court has already settled the question of how, in the case of store closure, former employees may seek recourse under the *Code*. In proceedings arising out of the same factual circumstances as those before us now, this Court stated that “[t]he appropriate remedy in a closure situation lies under ss. 12 to 14 of the Code” (*Plourde*, at para. 4). This unequivocal statement should preclude this Court from now attempting to shoehorn the store closure situation into s. 59 of the *Code*. As Justice Binnie observed in *Plourde*, “[i]t would be unfortunate, absent compelling circumstances, if the precedential value of a . . . decision of this Court was thought to expire with the tenure of the particular panel of judges that decided it” (para. 13).

[122] With respect, the majority seeks to revive the position adopted by the dissent in *Plourde* (at paras. 107 and 110) to the effect that the closure of a business is *not* a complete answer and that recourses other than ss. 12 to 14 exist under the *Code*. This approach undermines the principle of *stare decisis*, whose importance this Court so recently emphasized in *Canada v. Craig*, 2012 SCC 43, [2012] 2 S.C.R. 489.

[123] The union, for its part, argues that *the dismissal of employees* from the Jonquière Wal-Mart store amounts to a changed condition of employment contrary to s. 59 of the *Code*. However, as explained below, there can be no inquiry into changed conditions of employment where the closure of the store had the secondary effect of employment ceasing to exist. Instead, the appropriate recourse falls under s. 12 of the *Code*, which “would focus directly on the reason for the closure of the store not on the reason for the dismissal of employees at a store that no longer exists” (*Plourde*, at para. 64). Despite the failure of the previous attempt by employees and the union to pursue

(1) Le recours approprié en cas de fermeture d’une entreprise est prévu aux art. 12 à 14 du Code

[121] Notre Cour a déjà tranché la question de savoir comment, en cas de fermeture d’un magasin, d’anciens employés peuvent demander réparation en vertu du *Code*. Dans une instance découlant des mêmes faits que ceux qui nous occupent, notre Cour a affirmé que « [l]e recours approprié en cas de fermeture d’une entreprise est prévu aux art. 12 à 14 du Code » (*Plourde*, par. 4). Cette affirmation non équivoque devrait avoir pour effet d’empêcher la Cour de tenter en l’espèce de faire entrer la situation de fermeture d’un magasin dans le champ d’application de l’art. 59 du *Code*. Comme l’a fait observer le juge Binnie dans l’arrêt *Plourde*, « [i]l serait regrettable, en l’absence de circonstances impérieuses, qu’une décision [. . .] de la Cour perde sa valeur de précédent avec le départ de l’un ou de plusieurs des juges qui y ont participé » (par. 13).

[122] Avec égards, les juges majoritaires cherchent à raviver la position qu’avaient adoptée les juges dissidents dans *Plourde* (par. 107 et 110), à savoir que la fermeture d’une entreprise *ne* constitue *pas* une défense complète et que le *Code* offre d’autres recours que ceux fondés sur les art. 12 à 14. Cette approche déroge à la règle du *stare decisis*, dont notre Cour a récemment souligné l’importance dans *Canada c. Craig*, 2012 CSC 43, [2012] 2 R.C.S. 489.

[123] Pour sa part, le syndicat plaide que *le congédiement des salariés* du magasin Wal-Mart de Jonquière équivaut à une modification des conditions de travail prohibée par l’art. 59 du *Code*. Toutefois, comme nous allons l’expliquer ci-après, on ne saurait s’interroger sur la modification des conditions de travail lorsque la fermeture du magasin a eu pour effet secondaire de faire disparaître les emplois. Le recours approprié serait plutôt basé sur l’art. 12 du *Code* et « porterait directement sur la raison de la fermeture du magasin et non sur la raison du congédiement des salariés d’un magasin qui n’existe plus » (*Plourde*, par. 64). Malgré l’échec de la tentative précédente des employés et

Wal-Mart under s. 12 of the *Code (Boutin)*, the union now tries to circumvent the requirements of s. 12 by resort to s. 59.

(2) Employer's Right to Close its Business

[124] It is trite law in Quebec that an employer has the right to close its business: *I.A.T.S.E., Stage Local 56 v. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 SCC 2, [2004] 1 S.C.R. 43, at para. 28; *Plourde*, at para. 41. In *Place des Arts and Plourde*, this Court adopted the articulation of the right as set out in *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. v. Roy*, [1981] T.T. 22:

[TRANSLATION] In our free enterprise system, there is no legislation to oblige an employer to remain in business and to regulate his subjective reasons in this respect. . . . If an employer, for whatever reason, decides as a result to actually close up shop, the dismissals which follow are the result of ceasing operations, which is a valid economic reason not to hire personnel, even if the cessation is based on socially reprehensible considerations. What is prohibited [in the context of the s. 17 presumption] is to dismiss employees engaged in union activities, not to definitively close a business because one does not want to deal with a union or because a union cannot be broken, even if the secondary effect of this is employee dismissal. [Emphasis deleted; p. 26.]

[125] Only one condition attaches to the employer's otherwise unimpeded right to close up shop: the closure must be genuine and definitive. As the above quotation makes clear, the employer may close its business for "whatever reason". This Court affirmed that the *motives* for closure are beyond review by labour arbitrators and courts: *Place des Arts*, at para. 31. Only where anti-union animus is alleged under ss. 12 to 14 of the *Code* may tribunals inquire into an employer's motives for closing its business: *Plourde*, at para. 26.

du syndicat de poursuivre Wal-Mart en vertu de l'art. 12 du *Code (Boutin)*, le syndicat tente cette fois-ci d'éviter les exigences de l'art. 12 en recourant à l'art. 59.

(2) Le droit de l'employeur de fermer son entreprise

[124] Il est bien établi en droit québécois qu'un employeur a le droit de fermer son entreprise : *A.I.E.S.T., local de scène n° 56 c. Société de la Place des Arts de Montréal*, 2004 CSC 2, [2004] 1 R.C.S. 43, par. 28; *Plourde*, par. 41. Dans les arrêts *Place des Arts* et *Plourde*, notre Cour a adopté la formulation suivante de ce droit, tirée de *City Buick Pontiac (Montréal) Inc. c. Roy*, [1981] T.T. 22 :

Dans notre système d'économie libérale, il n'existe aucune législation obligeant un employeur à demeurer en affaire et r[é]glementant ses motifs subjectifs à cet égard. [. . .] Si un employeur, pour quelque raison que ce soit, décide par conséquent de véritablement fermer boutique, les congédiements auxquels il procède sont causés par la cessation des activités, ce qui est une raison économique valable de ne pas engager de personnel, même si cette cessation est mue par des motifs condamnables socialement. Ce qui est interdit [dans le contexte de la présomption de l'art. 17], c'est de congédier des salariés qui font des activités syndicales, ce n'est pas fermer définitivement une entreprise parce qu'on ne veut pas transiger avec un syndicat ou qu'on ne peut lui briser les reins, même si cela a pour effet secondaire de congédier les salariés. [Italiques omis; p. 26.]

[125] Le droit — par ailleurs libre de toute autre entrave — que possède un employeur de fermer boutique n'est soumis qu'à une seule condition : il doit s'agir d'une fermeture réelle et définitive. Comme l'indique clairement la citation qui précède, l'employeur peut fermer son entreprise « pour quelque raison que ce soit ». Notre Cour a affirmé que les *motifs* de la fermeture échappent au pouvoir de contrôle des arbitres du travail et des tribunaux judiciaires : *Place des Arts*, par. 31. Ce n'est que dans les cas où l'on reproche un comportement antisyndical en vertu des art. 12 à 14 du *Code* que les tribunaux administratifs peuvent enquêter sur les motifs qui ont amené l'employeur à fermer son entreprise : *Plourde*, par. 26.

[126] The facts in this appeal demonstrate that Wal-Mart, in closing its Jonquière store, exercised its legal right to close up shop. Although the initial grievance alleged anti-union animus, the union makes no such claims before this Court. In 2005, the union did file a complaint under ss. 12 to 14 of the *Code (Boutin)*, but discontinued the proceedings in 2007 (see *Plourde*, at para. 30). The only inquiry available to the arbitrator and courts below in this case was into the genuineness of the store closure. In *Plourde*, Binnie J. wrote:

[T]he CRT found that Wal-Mart had shown the store's closure to be genuine and permanent. The evidence supported the conclusion that the establishment no longer had any employees, was closed to the public and had been emptied of its merchandise and equipment and stripped of any identifying signage or colours. Moreover, the resiliation of the lease and the uncontradicted explanations regarding efforts to sell the building sufficed to show, in light of the evidence as a whole, that the closure of the store was genuine. [para. 19]

[127] Section 59 cannot apply to Wal-Mart's genuine and definitive closure of its Jonquière store because it would require Wal-Mart to justify its decision to close the store, which is inconsistent with the employer's right, under Quebec law, to close its business for *any* reason. The sole requirement is that the business closure be genuine and definitive. Once an employer exercises its right to close up shop, then s. 59 of the *Code* cannot impose an additional *ex post facto* justification requirement simply because this closure gives rise to a secondary effect — the collective termination of employees.

[128] Yet this is precisely what our colleague seeks to do at paras. 52-56 of his reasons. Despite the employer's unqualified right to close its business, Justice LeBel states that it is not enough for an arbitrator to determine whether the employer had the pre-existing right to act as it did — the arbitrator must be further satisfied that the employer exercised this power in conformity with its previous

[126] Les faits à l'origine du présent pourvoi démontrent que, en fermant son magasin de Jonquière, Wal-Mart a exercé le droit que lui reconnaît la loi de fermer boutique. Bien que le syndicat ait plaidé l'antisindicalisme dans son grief initial, il n'a formulé aucune allégation en ce sens devant notre Cour. En 2005 le syndicat avait effectivement déposé une plainte fondée sur les art. 12 à 14 du *Code (Boutin)*, plainte dont il s'est désisté en 2007 (voir *Plourde*, par. 30). En l'espèce, la seule enquête que pouvaient faire l'arbitre et les juridictions inférieures portait sur le caractère véritable de la fermeture du magasin. Dans *Plourde*, le juge Binnie a écrit ce qui suit :

[L]a CRT estime que Wal-Mart a démontré que la fermeture du magasin est réelle et définitive. La preuve permet en effet de conclure que l'établissement n'a plus de salariés, qu'il est fermé au public, vidé de sa marchandise, de ses équipements et dégarni de toute identification par enseigne ou couleurs. De plus, la résiliation du bail et les explications données et non contredites sur les efforts faits pour se défaire de l'immeuble suffisent pour démontrer, compte tenu de l'ensemble de la preuve, que la fermeture de l'établissement est véritable. [par. 19]

[127] L'article 59 ne peut s'appliquer à la fermeture réelle et définitive par Wal-Mart de son magasin de Jonquière, puisque cela obligerait l'entreprise à justifier sa décision de fermer son magasin, exigence incompatible avec le droit que possèdent les employeurs, en droit québécois, de fermer leur entreprise pour *quelque raison que ce soit*. La seule exigence est qu'il s'agisse d'une fermeture d'entreprise réelle et définitive. Dès lors qu'un employeur exerce son droit de fermer boutique, l'art. 59 du *Code* ne saurait imposer *ex post facto* une obligation additionnelle de justification, simplement parce que cette fermeture entraîne un effet secondaire — à savoir le congédiement collectif des salariés.

[128] Pourtant, c'est précisément ce que notre collègue tente de faire aux par. 52-56 de ses motifs. Malgré le droit absolu de l'employeur de fermer son entreprise, le juge LeBel affirme qu'il ne suffit pas que l'arbitre décide si l'employeur avait le droit préexistant d'agir comme il l'a fait : l'arbitre doit en outre être convaincu que l'employeur a exercé ce pouvoir conformément à ses pratiques

business practices or with those of a “reasonable employer”.

[129] But a store closure, by definition, does not conform to previous business practices. If s. 59 were to apply to a situation of store closure, the result would be that businesses could never prove a store closure was business as usual. It would also mean that the employer would be prevented from exercising its right to close its business during the s. 59 freeze period and yet could, immediately upon the conclusion of a collective agreement, the exercise of the right of lock out or strike, or the issuance of an arbitration award, close its business for any reason. Legislation cannot be interpreted to give rise to such absurd results.

[130] To apply s. 59 to business closure situations would also undermine the *Code*'s assignment of the burden of proof and thereby disrupt the *Code*'s internal coherence. Under ss. 12 to 14, the claimant must prove that anti-union animus motivated the store closure. Contrarily, under s. 59, the *employer* would bear the burden of justifying the store closure under the “business as usual” rule.

[131] It is true that, where s. 59 applies, a claimant union has the initial burden of proving that the employer changed the conditions of employment after the filing of a petition for certification. But our colleague's contention, at para. 54, that the union *also* bears the burden of proving that the change is incompatible with the employer's usual business practice, departs from longstanding precedent for no apparent reason. The precedents are consistent that the *employer* bears the burden of justifying the changed condition of employment according to the “business as usual” rule: see *Syndicat des employé-es de SPC Automation (CSN) v. SPC Automation Inc.*, [1994] T.A. 718, at p. 753; *Mont-Laurier (Ville de) v. Syndicat des professionnels et professionnelles de la Ville de Mont-Laurier (CSN)*, 1995 CanLII 1874

antérieures de gestion ou à celles d'un « employeur raisonnable ».

[129] Cependant, par définition, la fermeture d'un magasin n'est pas une mesure conforme aux pratiques antérieures de gestion. Si l'art. 59 s'appliquait aux situations de fermeture de magasin, il s'ensuivrait qu'une entreprise ayant fermé un magasin ne pourrait jamais prouver que la fermeture de ce magasin s'inscrivait dans le cours normal des affaires. Cela impliquerait également que l'employeur serait empêché d'exercer son droit de fermer son entreprise pendant la période de gel des conditions de travail prescrite par l'art. 59, mais que, dès la conclusion d'une convention collective, l'exercice du droit de lock-out ou de grève ou encore le prononcé d'une sentence arbitrale, il pourrait le faire pour quelque raison que ce soit. Une loi ne peut être interprétée d'une manière conduisant à des résultats aussi absurdes.

[130] L'application de l'art. 59 aux situations de fermeture d'entreprise aurait en outre pour effet d'altérer l'attribution du fardeau de la preuve dans le *Code* et, de ce fait, de briser la cohérence interne de celui-ci. Dans le cadre d'une demande fondée sur les art. 12 à 14, le demandeur doit prouver que la fermeture du magasin était motivée par l'antisindicalisme. À l'inverse, sous le régime de l'art. 59, l'*employeur* aurait le fardeau de justifier la fermeture du magasin suivant la règle du « cours normal des affaires ».

[131] Il est vrai que, dans les cas où l'art. 59 s'applique, le syndicat demandeur a le fardeau initial de prouver que l'employeur a modifié les conditions de travail après le dépôt de la requête en accréditation. Toutefois, ce que prétend notre collègue au par. 54, c'est-à-dire que le syndicat a *en outre* le fardeau de prouver que la modification est incompatible avec les pratiques habituelles de gestion de l'employeur, déroge sans raison apparente à des précédents de longue date. Ces précédents ont énoncé de manière constante que l'*employeur* est tenu de justifier la condition de travail modifiée suivant la règle du « cours normal des affaires » : voir *Syndicat des employé-es de SPC Automation (CSN) c. SPC Automation Inc.*, [1994] T.A. 718, p. 753; *Mont-Laurier (Ville de) c. Syndicat des professionnels et*

(T.A.); *Conseil conjoint du Québec, Syndicat du vêtement, du textile et autres industries, local 2625 v. Société en commandite Greb International (Division Kodiak)*, [1999] AZ-99141036 (T.A.), at p. 33; *Association des juristes de l'État v. Conseil du Trésor*, 1999 CanLII 5144 (T.A.), at p. 17. That is, the employer must show that the change was [TRANSLATION] “in accordance with criteria it established for itself before the arrival of the union in its workplace” and must be “similar in nature to [those] that were made previously” (*Pakenham v. Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, section locale 1974, UFCW*, [1983] T.T. 189, at p. 202).

[132] The *Code* possesses, as our colleague explains, a logical order that traces the evolution of associational life in the workplace (para. 31). Expanding the available recourses under the *Code* in the manner suggested by the majority would inject a degree of duplication into the *Code* that is inconsistent with this logical ordering. The purpose of s. 59 is to protect the equilibrium between the parties as they work toward a collective agreement, and not to allow the union to get around its burden of proof under ss. 12 to 14 in the context of a business closure. To allow a claim to proceed under s. 59 in a store closure situation would confuse the separate objectives of these provisions. The task of this Court is certainly not to “erode the distinct roles assigned by the legislature” to ss. 12 to 14 and s. 59 (*Plourde*, at para. 38).

(3) Section 59 of the Code Presupposes the Existence of an Ongoing Business

[133] Contrary to the conclusion of our colleague at para. 66, the text and context of s. 59 of the *Code* indicate that it cannot apply to a business closure situation because it presupposes the existence of an ongoing business. Section 59 is designed to facilitate the conclusion of a collective agreement within an existing employment relationship; it is not designed to maintain the employment relationship *per se*: R. P. Gagnon et al., *Le droit du travail du Québec* (7th ed. 2013), at p. 599.

professionnelles de la Ville de Mont-Laurier (CSN), 1995 CanLII 1874 (T.A.); *Conseil conjoint du Québec, Syndicat du vêtement, du textile et autres industries, local 2625 c. Société en commandite Greb International (Division Kodiak)*, [1999] AZ-99141036 (T.A.), p. 33; *Association des juristes de l'État c. Conseil du Trésor*, 1999 CanLII 5144 (T.A.), p. 17. Autrement dit, l'employeur doit démontrer que la modification a été faite « selon les paramètres qu'il s'est lui-même imposé avant la venue du syndicat chez lui » et qu'elle était « du même genre que [celles] qui se faisaient auparavant » (*Pakenham c. Union des vendeurs d'automobiles et employés auxiliaires, section locale 1974, UFCW*, [1983] T.T. 189, p. 202).

[132] Comme l'explique notre collègue, le *Code* possède un ordre logique, qui suit l'évolution de la vie associative du milieu de travail (par. 31). Si on élargissait de la manière préconisée par les juges majoritaires les recours qui peuvent être exercés en vertu du *Code*, on introduirait dans celui-ci un degré de chevauchement incompatible avec cet ordre logique. L'article 59 a pour objet de protéger l'équilibre entre les parties pendant qu'elles s'efforcent de conclure une convention collective, et non de permettre au syndicat d'éluder, dans le contexte d'une fermeture d'entreprise, le fardeau de preuve qui lui incombe en application des art. 12 à 14. Permettre l'exercice d'un recours fondé sur l'art. 59 dans un tel contexte créerait de la confusion à l'égard des objectifs distincts de ces dispositions. Notre Cour n'a certainement pas pour tâche d'« érode[r] les rôles distincts attribués par le législateur » aux art. 12 à 14 et à l'art. 59 (*Plourde*, par. 38).

(3) L'article 59 du Code présume l'existence d'une entreprise active

[133] Contrairement à la conclusion de notre collègue au par. 66, il ressort du texte et du contexte de l'art. 59 du *Code* que cette disposition ne peut s'appliquer à une situation de fermeture d'entreprise, puisqu'elle présume l'existence d'une entreprise active. L'article 59 vise à faciliter la conclusion d'une convention collective dans le cadre d'une relation d'emploi existante; il ne vise pas à maintenir la relation d'emploi elle-même : R. P. Gagnon et autres, *Le droit du travail du Québec* (7^e éd. 2013), p. 599.

[134] A contextual analysis supports the view that the existence of an ongoing business is a condition precedent to the application of s. 59. The provision's purpose is to maintain a balance between the employer and the employees during the nascent stage of the collective labour relations process, in order to facilitate the conclusion of a collective agreement; this is indicated by its location in the *Code*, in the chapter entitled "Collective Agreements". This purpose is consistent with the fact that certification is not an end in itself, but the beginning of the collective bargaining process: *U.E.S., Local 298 v. Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048, at p. 1099.

[135] The sole concern of the chapter in which s. 59 is located is to facilitate the conclusion of a collective agreement by the parties or through arbitration, as specified by s. 58. The freeze in employment conditions prescribed by s. 59 applies to achieve this objective; the period ends when "the right to lock out or to strike is exercised or an arbitration award is handed down". But a collective agreement, lock-out, strike, or arbitration award can only take place in the context of the ongoing operation of a business. A strike or lock-out, or an arbitration award prescribing a collective agreement only make sense in the case of an ongoing business to which the strike, lock-out, or collective agreement will apply. The closure of a business, like the Jonquière Wal-Mart store, means that the right to lock out or to strike can never be exercised, and that an arbitration award imposing a collective agreement will never be applicable. Section 59 therefore cannot apply in the case of a store closure.

[136] To the same effect, the words "employer" and "employees" in s. 59 indicate that these components are essential to the application of the provision. This Court has affirmed that, in the context of the *Code*, "the legislator intended that collective bargaining and the resulting collective agreement take place within the following three-part

[134] Une analyse contextuelle de l'art. 59 permet d'étayer l'opinion selon laquelle l'existence d'une entreprise active constitue une condition préalable à l'application de cette disposition. L'article 59 a pour objet de maintenir l'équilibre entre l'employeur et ses salariés aux premières étapes du processus de négociation des rapports collectifs de travail, afin de faciliter la conclusion d'une convention collective; cette constatation ressort de l'emplacement de cette disposition dans le *Code*, c'est-à-dire dans le chapitre intitulé « De la convention collective ». Cet objet est compatible avec le fait que l'accréditation ne constitue pas une fin en soi, mais plutôt le début du processus de négociation collective : *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048, p. 1099.

[135] Le chapitre dans lequel se trouve l'art. 59 a pour unique objet de faciliter la conclusion d'une convention collective par voie de négociation entre les parties ou encore par voie d'arbitrage, comme le précise l'art. 58. Le gel des conditions de travail prescrit par l'art. 59 s'applique afin de permettre la réalisation de cet objectif, cette période ne prenant pas fin tant que « le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue ». Toutefois, une convention collective, un lock-out, une grève ou une sentence arbitrale ne peuvent survenir que dans le contexte de l'exploitation active d'une entreprise. Une grève, un lock-out ou encore une sentence arbitrale instaurant une convention collective n'ont de sens que dans le cas d'une entreprise active à laquelle s'appliquera la grève, le lock-out ou la convention collective. En effet, la fermeture de l'entreprise concernée — comme celle du magasin Wal-Mart de Jonquière en l'espèce — signifie que le droit de lock-out ou de grève ne peut jamais être exercé, et qu'une sentence arbitrale imposant une convention collective ne sera jamais applicable. L'article 59 ne peut donc pas s'appliquer dans le cas d'une fermeture de magasin.

[136] Dans le même sens, les mots « employeur » et « salariés » utilisés à l'art. 59 indiquent que ces éléments sont des éléments dont la présence est essentielle à l'application de la disposition. Notre Cour a affirmé que, dans le contexte du *Code*, « il est de l'intention du législateur que la négociation et la convention collective qui en résulte

framework: an employer, his undertaking and the association of employees connected with that employer's undertaking" (*Bibeault*, at p. 1101). In the case of the genuine and definitive closure of a business, two of these requirements, the employer and the undertaking, cease to exist. The elimination of these essential components of the collective bargaining process means that s. 59 of the *Code* cannot apply to the facts in this appeal. There can be no changed conditions of employment where there is, simply put, no employer, no undertaking, and therefore no employment.

(4) An Arbitrator Cannot Provide an Appropriate Remedy Under Section 59 in the Case of Business Closure

[137] Section 59 cannot apply in the context of a business closure as there is no appropriate remedy available to the arbitrator. The objectives underlying arbitration are speed and fairness (Morin and Blouin, at p. 27). Arbitrators typically encourage solutions that are consistent with the parties' practices in order to strengthen their continued relationship. The goal of the arbitrator, in responding to a breached obligation, is to return the parties to the situation prevailing before the breach (Morin and Blouin, at pp. 547-48).

[138] The purpose of s. 59 of the *Code* is to maintain the balance between the employer and employees with a view to their continuing employment relationship. Where there is a breach of s. 59, then, the arbitrator must provide a remedy that restores the *status quo ante*. Since employers in Quebec have the right to close their business, an arbitrator cannot order an employer to reopen a store. While it is true that an arbitrator has the power to award damages under s. 100.12 of the *Code*, such a remedy would be inconsistent with the purpose of s. 59, since it would not restore the balance between the parties or facilitate the conclusion of a collective agreement.

se réalisent dans le cadre tripartite suivant : un employeur, son entreprise et l'association des salariés se rattachant à l'entreprise de cet employeur » (*Bibeault*, p. 1101). Dans les cas où il y a fermeture réelle et définitive d'une entreprise, deux de ces conditions — l'employeur et l'entreprise — cessent d'exister. L'absence de ces éléments essentiels du processus de négociation collective signifie que l'art. 59 du *Code* ne peut s'appliquer aux faits du présent pourvoi. Pour dire les choses simplement, on ne saurait parler de modifications des conditions de travail dans un cas où il n'y a ni employeur, ni entreprise et, partant, pas de travail.

(4) Un arbitre ne peut accorder de réparation appropriée en vertu de l'art. 59 en cas de fermeture d'entreprise

[137] L'article 59 ne peut pas s'appliquer en cas de fermeture d'entreprise, car l'arbitre ne dispose d'aucune mesure de réparation appropriée qu'il pourrait accorder à cet égard. Les objectifs qui sous-tendent le recours à l'arbitrage sont la célérité et l'équité (Morin et Blouin, p. 27). Les arbitres proposent habituellement des solutions qui sont conformes aux pratiques des parties, en vue de renforcer leur relation continue. Lorsqu'il y a manquement à une obligation, l'objectif de l'arbitre est de rétablir la situation qui existait entre les parties avant ce manquement (Morin et Blouin, p. 547-548).

[138] L'article 59 du *Code* a pour objet de maintenir l'équilibre entre l'employeur et les salariés dans la perspective d'une relation d'emploi continue. Lorsqu'il survient un manquement à cette disposition, l'arbitre doit alors façonner une réparation qui rétablisse le *statu quo ante*, la situation antérieure. Étant donné que, au Québec, les employeurs ont le droit de fermer leur entreprise, un arbitre ne peut ordonner à un employeur de rouvrir un magasin. Bien qu'il soit vrai qu'un arbitre a le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts en vertu de l'art. 100.12 du *Code*, une telle réparation serait incompatible avec l'objet de l'art. 59, puisqu'elle n'aurait pas pour effet de restaurer l'équilibre entre les parties ou de faciliter la conclusion d'une convention collective.

[139] Arbitrators may award damages to compensate for harm that cannot be compensated for by an award in kind (Morin and Blouin, at p. 555). Wal-Mart has already compensated employees of the Jonquière store for the loss of their jobs. There is no further compensable harm that would arise from a termination of the union certification process in breach of s. 59. In our view, an arbitrator cannot be expected to award a remedy under s. 100.12 that is severed from the breach it seeks to repair.

[140] Our colleague notes that the employer's exercise of its right to close its business cannot immunize it from the adverse financial consequences of such action (paras. 68-69). But this is plainly not the case here: upon closure of the Jonquière store, Wal-Mart paid its employees severance pay in an amount equal to two weeks of work *per* year of service. Since s. 59 does not apply to the business closure situation, it gives rise to no additional financial consequences for Wal-Mart. This does not mean that there is "no remedy *anywhere* under the Code . . . on proof that the termination was for anti-union reasons" (*Plourde*, at para. 51 (emphasis in original)). The remedy is simply to be pursued under ss. 12 to 14 of the *Code*, not s. 59. That the union's previous attempt to pursue Wal-Mart under ss. 12 to 14 of the *Code* failed (*Boutin*) does not entitle it to an alternate pathway under s. 59.

VII. Conclusion

[141] In light of our conclusion that s. 59 does not apply to the facts on this appeal, it is not necessary to pursue a substantive analysis of the union's s. 59 claim.

[142] The appeal should therefore be dismissed, with costs payable to the respondent.

[139] Les arbitres peuvent accorder des dommages-intérêts pour dédommager quelqu'un d'un préjudice qui ne peut être réparé par voie d'exécution en nature (Morin et Blouin, p. 555). Wal-Mart a déjà dédommagé les salariés du magasin de Jonquière de la perte de leur emploi. Il n'existe aucun autre préjudice indemnisable qui découlerait de la cessation, en violation de l'art. 59, du processus d'accréditation syndicale. À notre avis, un arbitre ne saurait accorder, en vertu de l'art. 100.12, une réparation dissociée du manquement qu'elle est censée corriger.

[140] Notre collègue souligne que l'exercice par l'employeur de son droit de fermer son entreprise ne peut l'immuniser contre les conséquences financières négatives d'une telle mesure (par. 68-69). Toutefois, nous ne sommes manifestement pas en présence d'un tel cas : à la fermeture du magasin de Jonquière, Wal-Mart a versé à ses employés une indemnité de départ d'un montant équivalent à deux semaines de travail par année de service. Étant donné que l'art. 59 ne s'applique pas aux situations de fermeture d'entreprise, il n'entraîne aucune conséquence financière additionnelle pour Wal-Mart. Cela ne veut pas dire que « le Code n'offr[e] *aucun* recours [. . .] s'il [est] établi que les congédiements procédaient de raisons anti-syndicales » (*Plourde*, par. 51 (en italique dans l'original)). La solution consiste simplement à demander réparation en vertu des art. 12 à 14 du *Code*, et non de l'art. 59. Le fait que la tentative antérieure du syndicat de poursuivre Wal-Mart en application des art. 12 à 14 du *Code* (*Boutin*) a échoué ne lui donne pas droit à une autre voie de recours, cette fois fondée sur l'art. 59.

VII. Conclusion

[141] Vu notre conclusion que l'art. 59 ne s'applique pas aux faits du présent pourvoi, il n'est pas nécessaire d'analyser sur le fond la demande présentée par le syndicat en vertu de l'art. 59.

[142] Le pourvoi devrait donc être rejeté, avec dépens en faveur de l'intimée.

APPENDIX

Labour Code, CQLR, c. C-27

12. No employer, or person acting for an employer or an association of employers, shall in any manner seek to dominate, hinder or finance the formation or the activities of any association of employees, or to participate therein.

No association of employees, or person acting on behalf of any such organization, shall belong to an association of employers or seek to dominate, hinder or finance the formation or activities of any such association, or to participate therein.

13. No person shall use intimidation or threats to induce anyone to become, refrain from becoming or cease to be a member of an association of employees or an employers' association.

14. No employer nor any person acting for an employer or an employers' association may refuse to employ any person because that person exercises a right arising from this Code, or endeavour by intimidation, discrimination or reprisals, threat of dismissal or other threat, or by the imposition of a sanction or by any other means, to compel an employee to refrain from or to cease exercising a right arising from this Code.

This section shall not have the effect of preventing an employer from suspending, dismissing or transferring an employee for a good and sufficient reason, proof whereof shall devolve upon the said employer.

59. From the filing of a petition for certification and until the right to lock out or to strike is exercised 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.

The same rule applies on the expiration of the collective agreement until the right to lock out or to strike is exercised or an arbitration award is handed down.

The parties may stipulate in a collective agreement that the conditions of employment contained therein shall continue to apply until a new agreement is signed.

ANNEXE

Code du travail, RIRQ, ch. C-27

12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhèrera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

13. Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

14. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

59. À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé 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.

Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue.

Les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

100.12. In the exercise of his duties the arbitrator may

(a) interpret and apply any Act or regulation to the extent necessary to settle a grievance;

(b) fix the terms and conditions of reimbursement of an overpayment by an employer to an employee;

(c) order the payment of interest at the legal rate, from the filing of the grievance, on any amount due under an award he has made.

There must be added to that amount an indemnity computed by applying to that amount, from the same date, a percentage equal to the amount by which the rate of interest fixed according to section 28 of the Tax Administration Act (chapter A 6.002) exceeds the legal rate of interest;

(d) upon request of a party, fix the amount due under an award he has made;

(e) correct at any time a decision in which there is an error in writing or calculation or any other clerical error;

(f) in disciplinary matters, confirm, amend or set aside the decision of the employer and, if such is the case, substitute therefor the decision he deems fair and reasonable, taking into account the circumstances concerning the matter. However, where the collective agreement provides for a specific sanction for the fault alleged against the employee in the case submitted to arbitration, the arbitrator shall only confirm or set aside the decision of the employer, or, if such is the case, amend it to bring it into conformity with the sanction provided for in the collective agreement;

(g) render any other decision, including a provisional order, intended to protect the rights of the parties.

Appeal allowed with costs throughout, Rothstein and Wagner JJ. dissenting.

Solicitors for the appellant: Philion Leblanc Beaudry, Québec.

Solicitors for the respondent: Heenan Blaikie, Montréal.

Solicitors for the intervenor Conseil du patronat du Québec inc.: Fasken Martineau DuMoulin,

100.12. Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut :

a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;

b) fixer les modalités de remboursement d'une somme qu'un employeur a versée en trop à un salarié;

c) ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002) sur le taux légal d'intérêt;

d) fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue;

e) corriger en tout temps une décision entachée d'erreur d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle;

f) en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective;

g) rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.

Pourvoi accueilli avec dépens devant toutes les cours, les juges Rothstein et Wagner sont dissidents.

Procureurs de l'appelante : Philion Leblanc Beaudry, Québec.

Procureurs de l'intimée : Heenan Blaikie, Montréal.

Procureurs de l'intervenant le Conseil du patronat du Québec inc. : Fasken Martineau DuMoulin,

Montréal; Conseil du patronat du Québec inc., Montréal.

Solicitors for the intervener the Alliance of Manufacturers & Exporters Canada: Baker & McKenzie, Toronto.

Solicitors for the intervener the Canadian Association of Counsel to Employers: Stewart McKelvey, St. John's; McMillan, Ottawa.

Solicitors for the intervener Confédération des syndicats nationaux: Laroche Martin, Québec.

Montréal; Conseil du patronat du Québec inc., Montréal.

Procureurs de l'intervenante l'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada : Baker & McKenzie, Toronto.

Procureurs de l'intervenante l'Association canadienne des avocats d'employeurs : Stewart McKelvey, St. John's; McMillan, Ottawa.

Procureurs de l'intervenante la Confédération des syndicats nationaux : Laroche Martin, Québec.