

**COUR SUPRÊME DU CANADA**

|  |  |
| --- | --- |
| **Référence :** : Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 503 *c.*Compagnie Wal‑Mart du Canada**,** 2014 CSC 45, [2014] 2 R.C.S. 323 | **Date :** 20140627  **Dossier :** 34920 |

Entre :

Travailleurs et travailleuses unis de l’alimentation et du commerce, section locale 503

Appelante

et

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

**Traduction française officielle** : Motifs conjoints des juges Rothstein et Wagner.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Motifs de jugement :**  (par. 1 à 98)  **Motifs conjoints dissidents :**  (par. 99 à 142) | Le juge LeBel (avec l’accord de la juge en chef McLachlin et des juges Abella, Cromwell et Karakatsanis)  Les juges Rothstein et Wagner |

t.u.a.c., section locale 503 *c.* wal-mart, 2014 CSC 45, [2014] 2 R.C.S. 323

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

No 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 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.

*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 » 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 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 Rothsteinet 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’antisyndicalisme. À l’inverse, sous le régime de l’art. 59, l’employeuraurait 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 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 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. 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 no 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] 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. (No 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 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 Québécor inc.*, [1996] R.J.Q. 299; *Sobey’s inc., No 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 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 no 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).

*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 XXe 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*, 2e éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2013.

Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 7e 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*, 2e 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*, 4e 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*, 6e éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2012.

Québec. Assemblée nationale. *Journal des débats de la Commission permanente de l’économie et du travail*, vol. 37, no 22, 2e sess., 36e 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*, 4e éd. Cowansville, Qué. : Yvon Blais, 2008.

Trudeau, Gilles. « L’arbitrage des griefs au Canada : plaidoyer 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.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d’appel du 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. no 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. no 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 Philion, Gilles Grenier et Stéphanie Lindsay, pour l’appelante.

Corrado De Stefano, Frédéric Massé, Danny Kaufer et Louis Leclerc, pour l’intimée.

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 —

1. Introduction
2. 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.

1. Appelé à statuer sur l’application de cette disposition dans le contexte de la fermeture de 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.
2. 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.
3. 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 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. 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 no 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.
11. Historique procédural du pourvoi
    1. Décisions préliminaires sur la compétence de l’arbitre de grief sur l’objet du différend (ratione materiae)
12. 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.) (Me 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.
13. 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).
    1. Décision sur le fond de l’arbitre de grief, [2009] R.J.D.T. 1439
14. Compétent pour statuer, l’arbitre Ménard accueille la plainte du Syndicat et se réserve le droit d’établir la réparation appropriée.
15. 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.
16. 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).
17. 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).
    1. Cour supérieure, 2010 QCCS 4743, [2010] R.J.D.T. 1118
18. 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 Me 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).
19. 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).
    1. Cour d’appel, 2012 QCCA 903, [2012] R.J.Q. 978
20. 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.
21. 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 l’acception, 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).
22. 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).
23. 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.
24. Analyse
    1. Les questions en litige
25. 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.
    1. Les positions des parties et des intervenants
26. 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.
27. 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 équivalent. Finalement, ajoute le Syndicat, déjà conforme au texte et au contexte de l’art. 59, cette conclusion 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.
28. 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.
29. 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 ailleurs être interprété à la lumière du principe de la restitution intégrale que reconnaissent tant notre droit national que le droit international.
    1. L’article 59 : nature et interprétation
30. 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
31. 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 XXe congrès des relations industrielles de l’Université Laval* (1965), 135, p. 136-139).
32. Étape importante dans l’aménagement des relations de travail au Québec, la *Loi de 1944* s’avérera toutefois incapable de protéger adéquatement l’exercice des droits qu’elle proclamait (Bergeron, p. 137). Dans ce contexte, 20 ans après son édiction, 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 codeaura 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).
33. 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 ».
34. 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.
35. 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 » (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 demeurait 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.
36. 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 exactementà 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).
37. 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 (voirG. W. Adams, *Canadian Labour Law* (2e 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.
38. 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* (4e 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. 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).
39. 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.
    * 1. Les conditions d’application de l’art. 59, al. 1
40. 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.* *(No 650)* *c.* *Syndicat 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*.
41. 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.
    * + 1. Le maintien du lien d’emploi comme condition de travail
42. 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.* *(No 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*, 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* (6e éd. 2012), p. 202.
43. 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).
44. 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* (2e 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 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.
45. 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.
46. 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.
47. 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 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.
    * + 1. La modification des conditions de travail et la règle des « pratiques habituelles »
48. 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* (2e éd. 2013), vol. 1, *Le régime général*, p. 577-579.
49. 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* (7e éd. 2013), p. 597-598.
50. 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).
51. 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.
52. 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 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]

1. 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.
2. 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 demeurait 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.
3. 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 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.
4. 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* (4e éd. 2008), p. 748).
5. 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 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.)
6. 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*).
7. 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.
8. 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; *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).
9. 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.
10. 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.
    * 1. Les pouvoirs de l’arbitre
11. 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 Québécor inc.*, [1996] R.J.Q. 299 (C.S.); *Syndicat des salariés des Industries Leclerc (CSD)*; *Sobey’s inc., No 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.)).
12. 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.).
13. 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 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.
    1. La fermeture d’entreprise et l’application de l’art. 59
14. 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
15. 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 considérait 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 :

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]

1. 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.
2. 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.
3. 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 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.)

1. 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.]

1. 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 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.
2. 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.
3. 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 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.)).
4. 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 « démuni 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*.
5. 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).
6. 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 *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.]

1. 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.]

1. 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 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.
2. 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.
   * 1. La justification de l’employeur : la nécessité d’expliquer la fermeture
3. 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).
4. 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, 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.
5. 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).
6. 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.
7. 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 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.
   1. La validité de la décision de l’arbitre Ménard
8. 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
9. 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] 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).
10. 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.
11. 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 mésententes 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., No 650*, p. 725 :

[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.

1. 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)).
2. 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.
   * 1. La sentence de l’arbitre Ménard est raisonnable
3. 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.
4. De plus, en passant à l’étude de son raisonnement, je note d’entrée de jeu qu’en situant le 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).
5. 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.
6. 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).
7. 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 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.
8. 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, Me 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).

1. 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.
2. Partant de ce constat objectif, l’arbitre n’a ni créé de présomption légale ni inversé le fardeau 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.
3. Conclusion
4. 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) —

1. Introduction
2. 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 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’éluder l’obligation de prouver que la fermeture du magasin était motivée par l’antisyndicalisme.
3. 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.
4. 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.

1. 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.
2. 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.
3. Faits
4. 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.
5. Le 2 août 2004, la Commission des relations du travail (« CRT ») a accrédité le syndicat pour représenter les employés du magasin Wal-Martde Jonquière. Entre le 26 octobre 2004 et le 1er 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.
6. 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 Plourde en vertu des art. 15 à 17 du *Code*. Monsieur Plourde y invoquait la présomption d’antisyndicalisme 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.
7. Historique judiciaire
8. 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.
9. 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).
10. Le 1er novembre 2007, la Cour supérieure a annulé la décision de Me 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 Me 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.
11. 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).
12. 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 ».
13. Le juge Moulin a statué que le congédiement d’un employé peut constituer une modification des conditions de travail. La conclusion de 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.
14. 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 Me 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.
15. 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 des conditions de travail prescrit par l’art. 59, de gérer son entreprise. En somme, la décision de Me 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.
16. Questions en litige
17. Notre Cour doit décider si l’art. 59 du *Code* s’applique dans les situations où il y a 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*.
18. Dispositions législatives
19. Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à l’annexe.
20. Analyse
    1. L’article 59 du Code — historique et objet de la loi : empêcher la fermeture d’une entreprise n’est pas l’objectif visé
21. 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* (4e 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.
22. L’article 59 a pour objet de maintenir « l’équilibre fragile existant entre les parties à cette étape embryonnaire de l’élaboration des rapports 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* (6e 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.
23. 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, no 22, 2e sess., 36e lég., 29 mai 2001, p. 47)

* 1. L’article 59 du Code ne s’applique pas

1. Wal-Mart prétend que l’art. 59 du *Code* ne s’applique pas dans les cas où, comme en l’espèce, il y a fermeture réelle et définitive d’une entreprise. Pour les motifs qui suivent, nous sommes d’accord.
   * 1. Le recours approprié en cas de fermeture d’une entreprise est prévu aux art. 12 à 14 du *Code*
2. 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).
3. 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.
4. 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 du syndicat de poursuivre Wal-Mart en vertu de l’art. 12 du *Code* (*Boutin*), le syndicat tente cette fois-ci d’éluder les exigences de l’art. 12 en recourant à l’art. 59.
   * 1. Le droit de l’employeur de fermer son entreprise
5. 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 no 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.]

1. 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.
2. 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’antisyndicalisme 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]

1. 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.
2. 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 antérieures de gestion ou à celles d’un « employeur raisonnable ».
3. 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.
4. 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’antisyndicalisme. 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 ».
5. 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 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).
6. 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).
   * 1. L’article 59 du *Code* présuppose l’existence d’une entreprise active
7. 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 présuppose 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* (7e éd. 2013), p. 599.
8. 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.
9. 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.
10. 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 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.
    * 1. Un arbitre ne peut accorder de réparation appropriée en vertu de l’art. 59 en cas de fermeture d’entreprise
11. 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).
12. 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.
13. 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.
14. 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 antisyndicales » (*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.
15. Conclusion
16. 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.
17. Le pourvoi devrait donc être rejeté, avec dépens en faveur de l’intimée.

**ANNEXE**

*Code du travail*,RlRQ,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’adhérera 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.** 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.

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.