

**Isidore Garon ltée** *Appellant*

v.

**Syndicat du bois ouvré de la région de Québec inc. (C.S.D.)** *Respondent*

and

**Jean-Pierre Tremblay, in his capacity as grievance arbitrator** *Intervener*

- and -

**Fillion et Frères (1976) inc.** *Appellant*

v.

**Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (C.S.D.)** *Respondent*

**INDEXED AS: ISIDORE GARON LTÉE v. TREMBLAY; FILLION ET FRÈRES (1976) INC. v. SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE GARAGE DU QUÉBEC INC.**

**Neutral citation: 2006 SCC 2.**

File Nos.: 30171, 30172.

2005: February 16; 2006: January 27.

Present: McLachlin C.J. and Bastarache, Binnie, LeBel, Deschamps, Fish and Charron JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR QUEBEC

*Labour relations — Grievances — Jurisdiction of arbitrator — Notice of termination — Incorporation of general law rules into collective agreement — Unionized employees laid off after business closed — Notice of termination of employment complying with minimum statutory employment standards — Grievances claiming additional termination pay based on general law — Whether arbitrators have jurisdiction to determine whether notice given meets requirements of Civil Code of Québec — Whether notice of termination provided for in art. 2091 of Civil Code of Québec applies to collective*

**Isidore Garon ltée** *Appelante*

c.

**Syndicat du bois ouvré de la région de Québec inc. (C.S.D.)** *Intimé*

et

**Jean-Pierre Tremblay, en qualité d'arbitre de griefs** *Intervenant*

- et -

**Fillion et Frères (1976) inc.** *Appelante*

c.

**Syndicat national des employés de garage du Québec inc. (C.S.D.)** *Intimé*

**RÉPERTORIÉ : ISIDORE GARON LTÉE c. TREMBLAY; FILLION ET FRÈRES (1976) INC. c. SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉS DE GARAGE DU QUÉBEC INC.**

**Référence neutre : 2006 CSC 2.**

N<sup>os</sup> du greffe : 30171, 30172.

2005 : 16 février; 2006 : 27 janvier.

Présents : La juge en chef McLachlin et les juges Bastarache, Binnie, LeBel, Deschamps, Fish et Charron.

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

*Relations de travail — Griefs — Compétence de l'arbitre — Délai de congé — Incorporation des règles de droit commun dans la convention collective — Employés syndiqués mis à pied à la suite d'une fermeture d'entreprise — Avis de cessation d'emploi respectant les normes minimales de travail prévues par la loi — Griefs réclamant une indemnité de départ additionnelle fondée sur le droit commun — Les arbitres ont-ils compétence pour déterminer si les préavis donnés satisfont aux exigences du Code civil du Québec? — Le délai de congé prévu à l'art. 2091 du Code civil du Québec s'applique-t-il au*

*labour relations scheme — Civil Code of Québec, S.Q. 1991, c. 64, arts. 2091, 2092.*

G and F notified their employees that they would cease operating their businesses and gave each of them a notice that complied with the time requirement established by the *Act respecting labour standards* (“A.L.S.”). There was no clause in either collective agreement dealing with the closing of the business, although G’s agreement did provide that the employer had to give notice as provided for in the A.L.S. in the event of a layoff for more than six months. By way of grievances, the unions representing both groups of employees contended that the notice of termination was not given in reasonable time within the meaning of art. 2091 of the *Civil Code of Québec* (“C.C.Q.”) and claimed compensation equivalent to four weeks’ salary per year of service for each employee. The arbitrators dismissed the employers’ preliminary objections, finding that they had jurisdiction to decide the grievances and to determine whether the notice given met the requirements of arts. 2091 and 2092 C.C.Q. In the Superior Court, F’s application for judicial review was allowed, while G’s was dismissed. The Court of Appeal set aside the first Superior Court decision and affirmed the second. It concluded that the arbitrators had jurisdiction to hear the grievances because the rule set out in arts. 2091 and 2092 had been implicitly incorporated into the collective agreements.

*Held* (McLachlin C.J. and LeBel and Fish JJ. dissenting): The appeals should be allowed.

*Per* Bastarache, Binnie, Deschamps and Charron JJ.: If a rule is incompatible with the collective labour relations scheme, it cannot be incorporated into the collective agreement and must be disregarded. If the rule is found to be compatible and if it is a supplementary or mandatory norm, the arbitrator will have jurisdiction to apply it. The fact that individual contracts are subordinate to the collective scheme allows collective interests to be reconciled with individual interests in situations where it is possible for the latter to subsist without hindering the proper conduct of collective relations. The mechanism of incorporating compatible mandatory norms and the use of implicit conditions ensure that the collective scheme is a coherent legal scheme. Thus, not everything set out in the C.C.Q. is implicitly incorporated into collective agreements — only that which is compatible. [24-30]

In this case, the arbitrators do not have jurisdiction to hear the grievances filed by the unions. There are three reasons why the rule in art. 2091 C.C.Q. is incompatible with the collective labour relations scheme. First, the

*régime collectif du travail? — Code civil du Québec, L.Q. 1991, ch. 64, art. 2091, 2092.*

G et F avisent leurs employés qu’elles cesseront d’exploiter leur entreprise et donnent à chacun d’eux des préavis qui respectent les délais fixés par la *Loi sur les normes du travail* (« L.n.t. »). Les conventions collectives ne comportent aucune clause régissant la fermeture d’entreprise, mais celle de G précise que l’employeur doit donner les préavis prévus par la L.n.t. en cas de mise à pied pour plus de six mois. Par voie de griefs, les syndicats représentant les deux groupes de salariés prétendent que le délai des préavis n’est pas raisonnable au sens de l’art. 2091 du *Code civil du Québec* (« C.c.Q. ») et réclament une indemnité de quatre semaines par année de service pour chacun des employés. Les arbitres rejettent les objections préliminaires des employeurs en concluant qu’ils ont compétence pour trancher les griefs et pour déterminer si les préavis donnés satisfont aux exigences des art. 2091 et 2092 C.c.Q. En Cour supérieure, la demande de révision judiciaire de F est accueillie, alors que celle de G est rejetée. La Cour d’appel infirme la première décision de la Cour supérieure et confirme la deuxième. Elle conclut que les arbitres ont compétence pour entendre les griefs puisque la règle prévue aux art. 2091 et 2092 est incorporée implicitement dans les conventions collectives.

*Arrêt* (la juge en chef McLachlin et les juges LeBel et Fish sont dissidents) : Les pourvois sont accueillis.

*Les juges* Bastarache, Binnie, Deschamps et Charron : Si une règle est incompatible avec le régime collectif des relations de travail, elle ne peut être incorporée dans la convention collective et elle doit être exclue. Si elle s’avère compatible et qu’il s’agit d’une norme supplétive ou impérative, l’arbitre aura compétence pour l’appliquer. La subordination du contrat individuel au régime collectif permet de réconcilier les intérêts collectifs avec les intérêts individuels là où ces derniers peuvent subsister sans entraver la bonne marche des relations collectives. Par le mécanisme de l’incorporation des normes impératives compatibles et le recours aux conditions implicites, le régime collectif forme un ensemble juridique cohérent. Tout ce qui est inscrit au C.c.Q. n’est donc pas incorporé implicitement dans la convention collective — seulement ce qui est compatible. [24-30]

En l’espèce, les arbitres ne sont pas compétents pour entendre les griefs déposés par les syndicats. Il existe trois raisons pour lesquelles la règle de l’art. 2091 C.c.Q. n’est pas compatible avec le régime

conditions of employment of unionized employees are bargained collectively in advance by the union and the employer, while the notice provided for in the *C.C.Q.* is agreed on as an individual matter when employment is terminated. Notice of termination is undeniably a condition of employment, and apart from the minimum standards laid down by the *A.L.S.*, its length is a matter to be determined in the bargaining process between the union and the employer. The parties' failure to specify in the collective agreement what will happen if the business closes does not make the general law relating to individual contracts of employment applicable. The consensual aspect and individual nature of the art. 2091 notice of termination and the time when its sufficiency is determined, namely after the employment is terminated, are three essential features of the *C.C.Q.*'s rule that show that it is incompatible with the collective scheme. Second, the right of employees to claim reasonable notice of termination under the general law is the counterpart of the employer's right to terminate the employment relationship by providing pay in lieu of notice, without having to show good and sufficient cause. Since the employer's right to dismiss is limited in the collective labour relations context and reinstatement is the most common remedy, it follows that the employee's right under art. 2091 to reasonable notice is inapplicable. Lastly, the legislative history of art. 2091 also leads to the conclusion that the legislature did not intend to incorporate the notice provided for in the article into the collective scheme. The proposal made before the *C.C.Q.* was enacted that the new Code serve as the general framework for all labour relations, whether individual or collective, was rejected. The courts should not impose their vision where the legislature has chosen not to impose the rule set out in art. 2091 *C.C.Q.* in the context of the collective scheme. [9] [32] [35-47] [51-57]

*Per* McLachlin C.J. and LeBel and Fish JJ. (dissenting): Although the certification of a union in a company transforms the dynamics of labour relations, as employees lose their freedom of contract, this does not mean that the rules of the *C.C.Q.* regarding individual contracts of employment cease to apply and are no longer part of the implicit content of the collective agreement. An individual contract continues to exist after a union is certified and a collective agreement is in place. Because labour legislation, as prolix and complex as it may be, does not cover all aspects of labour relations, even in a collective context, the rules of the *C.C.Q.* supplement that legislation and make up for any silences or gaps in the collective agreement. The rights arising out of an

collectif de travail. Premièrement, les conditions de travail des employés syndiqués sont négociées collectivement d'avance par le syndicat et l'employeur, alors que le préavis prévu par le *C.c.Q.* est convenu de façon individualisée lors de la cessation d'emploi. Le délai de congé constitue indéniablement une condition de travail et outre les normes minimales édictées par la *L.n.t.*, sa durée est une matière qui doit être déterminée dans le cadre des négociations entre le syndicat et l'employeur. Le fait que les parties aient omis de stipuler dans la convention collective les conséquences de la fermeture de l'entreprise n'a pas pour effet de rendre applicable le droit commun en matière de contrats individuels de travail. L'aspect consensuel du délai de congé de l'art. 2091, la nature individuelle de celui-ci et le moment de la détermination de son caractère suffisant, soit après la cessation d'emploi, sont trois éléments essentiels de la règle du *C.c.Q.* qui font ressortir son incompatibilité avec le régime collectif. Deuxièmement, le droit des employés de réclamer un délai de congé raisonnable en vertu du droit commun est la contrepartie du droit de l'employeur de mettre fin au lien d'emploi en payant le préavis, sans devoir fournir de cause juste et suffisante. Puisqu'en matière de rapports collectifs de travail, l'employeur est limité dans son droit de congédier et que la réintégration est la réparation la plus courante, il s'ensuit que le droit de l'employé au préavis raisonnable de l'art. 2091, est inapplicable. Enfin, l'historique législatif de l'art. 2091 permet aussi de conclure que le législateur n'a pas voulu intégrer au régime collectif le délai de congé prévu à cette disposition. La proposition avancée avant l'adoption du *C.c.Q.*, selon laquelle le nouveau Code devrait servir de cadre général à toutes les relations de travail, individuelles ou collectives, a été rejetée. Les tribunaux ne devraient pas imposer leur vision là où le législateur a choisi de ne pas imposer la règle de l'art. 2091 *C.c.Q.* au régime collectif. [9] [32] [35-47] [51-57]

*La* juge en chef McLachlin et les juges LeBel et Fish (dissidents) : Bien que l'accréditation d'un syndicat dans une entreprise transforme la dynamique des relations de travail en écartant la liberté contractuelle des salariés, cela ne signifie pas que les règles du *C.c.Q.* sur le contrat individuel de travail cessent de s'appliquer et ne forment plus des parties du contenu implicite de la convention collective. Un contrat individuel survit à l'accréditation d'un syndicat et au régime de la convention collective. Puisque les lois du travail, en dépit de leur prolixité et de leur complexité, ne couvrent pas tous les aspects des relations de travail, même lorsqu'elles se situent dans un cadre collectif, le régime du *C.c.Q.* les complète et supplée aux

individual contract of employment and the rights protected by the collective scheme can be harmonized in a manner consistent with the hierarchy of legal rules. [115] [133] [140] [175]

In principle, the collective agreement contains all the conditions of employment expressly included by the parties during the collective bargaining process, but the parties' ability to freely negotiate the substantive standards that will govern them is limited by the obligation to respect, or incorporate into the agreement, the rights and values protected by the charters and the legal rules imposed by the legislature, including certain general principles of law, particularly those that are of public order. There are several Quebec statutes containing labour law provisions that are of public order, including the *A.L.S.*, which sets out minimum standards that all collective agreements must meet, and the *C.C.Q.* Under arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.*, an employee is entitled to reasonable notice of termination and may not renounce that right. Since arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* are of directive public order and since the collective agreement cannot contain provisions that are contrary to public order (s. 62 of the *Labour Code*), an arbitrator hearing a grievance on such a matter must assess the sufficiency of the compensation paid in lieu of notice of termination in light of the *C.C.Q.* [141] [177] [190]

Here, the arbitrators appointed in the two cases have jurisdiction to hear the grievances. There is nothing to prevent employees governed by a collective agreement from being entitled to reasonable notice under the *C.C.Q.* Far from being incompatible with the collective labour law scheme, arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* supplement it and provide a remedy to employees who lose their jobs without being adequately compensated by their employer. Two situations can arise. Where, as in G's case, the collective agreement contains a provision referring to the notice of termination to which employees will be entitled if the business closes or in some other situation, the arbitrator must determine whether the measure provided for in the agreement (here, the reference to the notice of termination provided for in the *A.L.S.*) complies with art. 2091. If the arbitrator finds that the union's grievance is justified, the arbitrator can then require the notice of termination that he or she considers reasonable. Where, on the other hand, as in F's case, the agreement is silent about the compensation in lieu of notice of termination to be paid to employees if the business closes, the arbitrator must determine whether, having regard to art. 2091, the minimum notice of termination provided for in s. 82 *A.L.S.* is sufficient or whether the circumstances of the case call for a longer period. [189] [192-193]

silences ou aux lacunes des conventions collectives. Les droits découlant du contrat individuel d'emploi et ceux protégés par le régime collectif peuvent s'harmoniser dans le respect de la hiérarchie des règles de droit. [115] [133] [140] [175]

En principe, la convention collective contient l'ensemble des conditions de travail incluses expressément par les parties lors de la négociation collective, mais la faculté des parties de négocier librement les normes substantielles les régissant est restreinte par l'obligation de respecter ou d'incorporer à la convention les droits ou les valeurs protégés par les chartes et les règles de droit imposées par le législateur, y compris certains principes généraux du droit commun, notamment ceux qui ont un caractère d'ordre public. Plusieurs lois québécoises contiennent des dispositions relatives au droit du travail qui sont d'ordre public, dont la *L.n.t.*, qui énonce des seuils minimums que toute convention collective doit respecter, et le *C.c.Q.* En vertu des art. 2091 et 2092 *C.c.Q.*, le salarié jouit du droit à un délai de congé raisonnable et il ne peut renoncer à ce droit. Puisque les art. 2091 et 2092 sont d'ordre public de direction et que la convention collective ne peut contenir de dispositions qui contreviennent à l'ordre public (art. 62 du *Code du travail*), l'arbitre doit, lorsqu'il est saisi d'un grief à cet effet, évaluer la suffisance des indemnités tenant lieu de délai de congé au regard du *C.c.Q.* [141] [177] [190]

En l'espèce, les arbitres désignés dans les deux affaires sont compétents pour entendre les griefs. Rien ne s'oppose à ce que des salariés assujettis à une convention collective puissent bénéficier du droit au préavis raisonnable prévu au *C.c.Q.* Loin d'être incompatibles avec le régime collectif de droit du travail, les art. 2091 et 2092 le complètent et offrent un recours aux salariés qui perdent leur emploi sans que leur employeur les indemnise adéquatement. Deux situations sont susceptibles de se présenter. Lorsque la convention collective contient, comme dans le cas de G, une disposition prévoyant le délai de congé auquel les salariés auront droit advenant la fermeture de l'entreprise ou une autre situation donnée, l'arbitre doit évaluer si la mesure prévue à la convention (ici, le renvoi aux délais de congé de la *L.n.t.*) est conforme à l'art. 2091. S'il conclut au bien-fondé du grief du syndicat, il peut alors imposer un délai de congé qu'il estime raisonnable. Si par contre, comme dans le cas de F, la convention collective est muette quant à l'indemnité tenant lieu de délai de congé à verser aux salariés advenant la fermeture de l'entreprise, l'arbitre doit évaluer si, au regard de l'art. 2091, le délai de congé minimum prévu à l'art. 82 *L.n.t.* est suffisant ou si les circonstances de l'espèce militent en faveur d'une durée plus longue. [189] [192-193]

### Cases Cited

By Deschamps J.

**Referred to:** *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; *New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, 2003 SCC 42; *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718; *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, 2001 SCC 39, aff'g [1998] R.J.Q. 2270; *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206; *Canadian Pacific Railway Co. v. Zambri*, [1962] S.C.R. 609; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219*, [1986] 1 S.C.R. 704; *Hémond v. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962; *McLeod v. Egan*, [1975] 1 S.C.R. 517; *Douglas/Kwantlen Faculty Assn. v. Douglas College*, [1990] 3 S.C.R. 570; *Cuddy Chicks Ltd. v. Ontario (Labour Relations Board)*, [1991] 2 S.C.R. 5; *Voice Construction Ltd. v. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 S.C.R. 609, 2004 SCC 23; *Standard Broadcasting Corp. v. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751; *Garcia Transport Ltée v. Royal Trust Co.*, [1992] 2 S.C.R. 499; *Alberta Union of Provincial Employees v. Lethbridge Community College*, [2004] 1 S.C.R. 727, 2004 SCC 28; *Graphic Communications Union Local 255-C v. Quebecor Jasper Printing Ltd.* (2002), 333 A.R. 204, 2002 ABQB 959; *Asbestos Corp. v. Cook*, [1933] S.C.R. 86.

By LeBel J. (dissenting)

*Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, 2003 SCC 42; *Canadian Broadcasting Corp. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1995] 1 S.C.R. 157; *Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon*, [1984] 1 S.C.R. 509; *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, 2001 SCC 39; *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219*, [1986] 1 S.C.R. 704; *Regina Police Assn. Inc. v. Regina (City) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 S.C.R. 360, 2000 SCC 14; *New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967; *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Quebec (Attorney General)*, [2004] 2 S.C.R. 185, 2004 SCC 39; *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206; *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718; *Hémond v. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962; *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989]

### Jurisprudence

Citée par la juge Deschamps

**Arrêts mentionnés :** *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42; *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718; *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39, conf. [1998] R.J.Q. 2270; *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206; *Canadian Pacific Railway Co. c. Zambri*, [1962] R.C.S. 609; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219*, [1986] 1 R.C.S. 704; *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962; *McLeod c. Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517; *Douglas/Kwantlen Faculty Assn. c. Douglas College*, [1990] 3 R.C.S. 570; *Cuddy Chicks Ltd. c. Ontario (Commission des relations de travail)*, [1991] 2 R.C.S. 5; *Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 R.C.S. 609, 2004 CSC 23; *Standard Broadcasting Corp. c. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751; *Garcia Transport Ltée c. Cie Trust Royal*, [1992] 2 R.C.S. 499; *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, [2004] 1 R.C.S. 727, 2004 CSC 28; *Graphic Communications Union Local 255-C c. Quebecor Jasper Printing Ltd.* (2002), 333 A.R. 204, 2002 ABQB 959; *Asbestos Corp. c. Cook*, [1933] R.C.S. 86.

Citée par le juge LeBel (dissident)

*Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42; *Société Radio-Canada c. Canada (Conseil des relations de travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157; *Gilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509; *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39; *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219*, [1986] 1 R.C.S. 704; *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14; *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185, 2004 CSC 39; *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206; *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718; *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*,

2 S.C.R. 983; *Association catholique des institutrices du district n° 16 Inc. v. Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*, [1947] B.R. 703; *Quebec (Commission des normes du travail) v. Campeau Corp.*, [1989] R.J.Q. 2108; *McLeod v. Egan*, [1975] 1 S.C.R. 517; *Garcia Transport Ltée v. Royal Trust Co.*, [1992] 2 S.C.R. 499; *Doré v. Verdun (City)*, [1997] 2 S.C.R. 862; *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986; *Farber v. Royal Trust Co.*, [1997] 1 S.C.R. 846; *Centre hospitalier Régina Ltée v. Labour Court*, [1990] 1 S.C.R. 1330; *Tremblay v. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 S.C.R. 627, 2002 SCC 44; *Alberta Union of Provincial Employees v. Lethbridge Community College*, [2004] 1 S.C.R. 727, 2004 SCC 28; *Dupré Quarries Ltd. v. Dupré*, [1934] S.C.R. 528; *Rock Forest (Ville) v. Gosselin*, [1991] R.J.Q. 1000; *Schacter v. Centre d'accueil Horizons de la jeunesse*, [1997] R.J.Q. 1828; *Allen v. Alberta*, [2003] 1 S.C.R. 128, 2003 SCC 13.

#### Statutes and Regulations Cited

*Act respecting collective agreement decrees*, R.S.Q., c. D-2, s. 11.  
*Act respecting industrial accidents and occupational diseases*, R.S.Q., c. A-3.001, ss. 4, 256, 257, 259.  
*Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1, ss. 1(4), (7), (10), 40, 52, 55, 60, 78, 82, 83, 93, 94, 128.  
*Act respecting occupational health and safety*, R.S.Q., c. S-2.1, ss. 4, 227.  
*Act to add the reformed law of obligations to the Civil Code of Québec*, Draft Bill, 2nd Sess., 33rd Leg., 1988, art. 2157.  
*Act to amend the Act respecting labour standards and other legislative provisions*, S.Q. 2002, c. 80, s. 49.  
*Act to secure handicapped persons in the exercise of their rights with a view to achieving social, school and workplace integration*, R.S.Q., c. E-20.1.  
*Canadian Charter of Rights and Freedoms*.  
*Charter of human rights and freedoms*, R.S.Q., c. C-12.  
*Charter of the French language*, R.S.Q., c. C-11, ss. 41 to 50.  
*Civil Code of Lower Canada*, art. 1668.  
*Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64, preliminary provision, arts. 9, 11 et seq., 1373, 1377 et seq., 1385, 1386, 1388, 1417, 1418, 1426, 1434, 1439, 2091, 2092, 2085 to 2097.  
*Interpretation Act*, R.S.Q., c. I-16, ss. 41.3, 41.4.  
*Labour Code*, R.S.Q., c. C-27, ss. 1(a), (d), (f), (k), (l), 21, 22, 32, 41, 43, 45, 47, 47.2, 53, 58, 62, 63 to 67, 100.12, (a), (f), 100 to 102, 107, 109, 139, 139.1, 140.  
*Minimum Wage Act*, R.S.Q., c. S-1.

[1989] 2 R.C.S. 962; *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983; *Association catholique des institutrices du district n° 16 Inc. c. Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*, [1947] B.R. 703; *Québec (Commission des normes du travail) c. Campeau Corp.*, [1989] R.J.Q. 2108; *McLeod c. Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517; *Garcia Transport Ltée c. Cie Trust Royal*, [1992] 2 R.C.S. 499; *Doré c. Verdun (Ville)*, [1997] 2 R.C.S. 862; *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986; *Farber c. Cie Trust Royal*, [1997] 1 R.C.S. 846; *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330; *Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 R.C.S. 627, 2002 CSC 44; *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, [2004] 1 R.C.S. 727, 2004 CSC 28; *Dupré Quarries Ltd. c. Dupré*, [1934] R.C.S. 528; *Rock Forest (Ville) c. Gosselin*, [1991] R.J.Q. 1000; *Schacter c. Centre d'accueil Horizons de la jeunesse*, [1997] R.J.Q. 1828; *Allen c. Alberta*, [2003] 1 R.C.S. 128, 2003 CSC 13.

#### Lois et règlements cités

*Charte canadienne des droits et libertés*.  
*Charte de la langue française*, L.R.Q., ch. C-11, art. 41 à 50.  
*Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12.  
*Code civil du Bas Canada*, art. 1668.  
*Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64, disposition préliminaire, art. 9, 11 et suiv., 1373, 1377 et suiv., 1385, 1386, 1388, 1417, 1418, 1426, 1434, 1439, 2091, 2092, 2085 à 2097.  
*Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27, art. 1(a), (d), (f), (k), (l), 21, 22, 32, 41, 43, 45, 47, 47.2, 53, 58, 62, 63 à 67, 100.12, (a), (f), 100 à 102, 107, 109, 139, 139.1, 140.  
*Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, L.R.Q., ch. E-20.1.  
*Loi d'interprétation*, L.R.Q., ch. I-16, art. 41.3, 41.4.  
*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2002, ch. 80, art. 49.  
*Loi portant réforme au Code civil du Québec du droit des obligations*, avant-projet de loi, 1<sup>re</sup> sess., 33<sup>e</sup> lég., 1987, art. 2157.  
*Loi sur la fête nationale*, L.R.Q., ch. F-1.1.  
*Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., ch. F-3.1.1.  
*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., ch. S-2.1, art. 4, 227.  
*Loi sur le salaire minimum*, L.R.Q., ch. S-1.  
*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., ch. A-3.001, art. 4, 256, 257, 259.

*National Holiday Act*, R.S.Q., c. F-1.1.  
*Public Service Act*, R.S.Q., c. F-3.1.1.

### Authors Cited

Baudouin, Jean-Louis, et Pierre-Gabriel Jobin. *Les obligations*, 6<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2005.  
 Béliveau, Nathalie-Anne. *Les normes du travail*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2003.  
 Bich, Marie-France. « Contrat de travail et Code civil du Québec — Rétrospective, perspectives et expectatives », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1996, 189.  
 Bich, Marie-France. « Du contrat individuel de travail en droit québécois: essai en forme de point d'interrogation » (1986), 17 *R.G.D.* 85.  
 Blouin, Rodrigue, et Fernand Morin. *Droit de l'arbitrage de grief*, 5<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2000.  
 Doucet, René. « La résiliation du contrat de travail en droit québécois » (1974), 9 *R.J.T.* 249.  
 Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 5<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2003.  
 Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd. Ste-Foy, Qué.: Presses de l'Université Laval, 1991.  
 Laporte, Pierre. *La réintégration du salarié: Nouvelles perspectives*. Montréal: Wilson & Lafleur, 1995.  
 McLeod, Neil R. « Severance Pay at Arbitration: A Union Viewpoint », in William Kaplan et al., eds., *Labour Arbitration Yearbook 1998*. Toronto: Butterworths – Lancaster House, 1998, 269.  
 Morin, Fernand. « Effets combinatoires de deux codes: *Code du travail* et *Code civil du Québec* » (1994), 49 *Relat. ind.* 227.  
 Morin, Fernand. « Le contrat de travail: fiction et réalité! », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2005, 179.  
 Morin, Fernand. « Pertinence, cohérence et conséquences de l'arrêt *Parry Sound* », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2004, 29.  
 Morin, Fernand, et Jean-Yves Brière. *Le droit de l'emploi au Québec*, 2<sup>e</sup> éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2003.  
 Nadeau, Denis. « L'arrêt *Morin* et le monopole de représentation des syndicats: assises d'une fragmentation » (2004), 64 *R. du B.* 161.  
 Otis, Louise. « L'ordre public dans les relations de travail » (1999), 40 *C. de D.* 381.  
 Québec. Ministère de la Justice. *Commentaires du ministre de la Justice — Le Code civil du Québec: Un*

*Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q., ch. D-2, art. 11.  
*Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1, art. 1(4), (7), (10), 40, 52, 55, 60, 78, 82, 83, 93, 94, 128.

### Doctrine citée

Baudouin, Jean-Louis, et Pierre-Gabriel Jobin. *Les obligations*, 6<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2005.  
 Béliveau, Nathalie-Anne. *Les normes du travail*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2003.  
 Bich, Marie-France. « Contrat de travail et Code civil du Québec — Rétrospective, perspectives et expectatives », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1996, 189.  
 Bich, Marie-France. « Du contrat individuel de travail en droit québécois: essai en forme de point d'interrogation » (1986), 17 *R.G.D.* 85.  
 Blouin, Rodrigue, et Fernand Morin. *Droit de l'arbitrage de grief*, 5<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2000.  
 Doucet, René. « La résiliation du contrat de travail en droit québécois » (1974), 9 *R.J.T.* 249.  
 Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 5<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2003.  
 Gagnon, Robert P., Louis LeBel et Pierre Verge. *Droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd. Ste-Foy, Qué.: Presses de l'Université Laval, 1991.  
 Laporte, Pierre. *La réintégration du salarié: Nouvelles perspectives*. Montréal: Wilson & Lafleur, 1995.  
 McLeod, Neil R. « Severance Pay at Arbitration: A Union Viewpoint », in William Kaplan et al., eds., *Labour Arbitration Yearbook 1998*. Toronto: Butterworths – Lancaster House, 1998, 269.  
 Morin, Fernand. « Effets combinatoires de deux codes: *Code du travail* et *Code civil du Québec* » (1994), 49 *Relat. ind.* 227.  
 Morin, Fernand. « Le contrat de travail: fiction et réalité! », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2005, 179.  
 Morin, Fernand. « Pertinence, cohérence et conséquences de l'arrêt *Parry Sound* », dans Service de la formation permanente du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2004, 29.  
 Morin, Fernand, et Jean-Yves Brière. *Le droit de l'emploi au Québec*, 2<sup>e</sup> éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2003.  
 Nadeau, Denis. « L'arrêt *Morin* et le monopole de représentation des syndicats: assises d'une fragmentation » (2004), 64 *R. du B.* 161.

*mouvement de société*, t. I et II. Québec: Publications du Québec, 1993.

Verge, Pierre. “Faut-il ‘nommer’ le contrat de travail?” (1988), 29 *C. de D.* 977.

Verge, Pierre. “Le contrat de travail selon le *Code civil du Québec*: pertinence ou impertinence?” (1993), 24 *R.G.D.* 237.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Rothman and Rousseau-Houle JJ.A. and Biron J. (*ad hoc*)), [2004] R.J.Q. 58, [2004] R.J.D.T. 15, [2003] Q.J. No. 18478 (QL), affirming a decision of Martin J., D.T.E. 2001T-220, dismissing an application for judicial review of an interim arbitration decision, [2001] R.J.D.T. 304. Appeal allowed, McLachlin C.J. and LeBel and Fish JJ. dissenting.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Rothman and Rousseau-Houle JJ.A. and Biron J. (*ad hoc*)), [2003] Q.J. No. 18474 (QL), SOQUIJ AZ-50210482, reversing a decision of Alain J., [2001] R.J.Q. 700, [2001] R.J.D.T. 615, [2001] Q.J. No. 1169 (QL), allowing an application for judicial review of an interim arbitration decision. Appeal allowed, McLachlin C.J. and LeBel and Fish JJ. dissenting.

*Robert Dupont, Suzanne Thibaudeau and Laurent Lesage*, for the appellant Isidore Garon ltée.

*Guy Dion, Jasmin Marcotte, Sébastien Gobeil and Benoît Mailloux*, for the appellant Fillion et Frères (1976) inc.

*Georges Marceau and Johanne Drolet*, for the respondents.

No one appeared for the intervener.

English version of the judgment of Bastarache, Binnie, Deschamps and Charron JJ. delivered by

<sup>1</sup> DESCHAMPS J. — A number of unionized employees who had been dismissed filed a grievance in which they claimed termination pay under

Otis, Louise. « L'ordre public dans les relations de travail » (1999), 40 *C. de D.* 381.

Québec. Ministère de la Justice. *Commentaires du ministre de la Justice — Le Code civil du Québec : Un mouvement de société*, t. I et II. Québec : Publications du Québec, 1993.

Verge, Pierre. « Faut-il “nommer” le contrat de travail? » (1988), 29 *C. de D.* 977.

Verge, Pierre. « Le contrat de travail selon le *Code civil du Québec* : pertinence ou impertinence? » (1993), 24 *R.G.D.* 237.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (les juges Rothman, Rousseau-Houle et Biron (*ad hoc*)), [2004] R.J.Q. 58, [2004] R.J.D.T. 15, [2003] J.Q. n° 18478 (QL), qui a confirmé un jugement du juge Martin, D.T.E. 2001T-220, qui avait rejeté une requête en révision judiciaire d'une décision arbitrale intérimaire, [2001] R.J.D.T. 304. Pourvoi accueilli, la juge en chef McLachlin et les juges LeBel et Fish sont dissidents.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (les juges Rothman, Rousseau-Houle et Biron (*ad hoc*)), [2003] J.Q. n° 18474 (QL), SOQUIJ AZ-50210482, qui a infirmé un jugement du juge Alain, [2001] R.J.Q. 700, [2001] R.J.D.T. 615, [2001] J.Q. n° 1169 (QL), qui avait accueilli une requête en révision judiciaire d'une décision arbitrale intérimaire. Pourvoi accueilli, la juge en chef McLachlin et les juges LeBel et Fish sont dissidents.

*Robert Dupont, Suzanne Thibaudeau et Laurent Lesage*, pour l'appelante Isidore Garon ltée.

*Guy Dion, Jasmin Marcotte, Sébastien Gobeil et Benoît Mailloux*, pour l'appelante Fillion et Frères (1976) inc.

*Georges Marceau et Johanne Drolet*, pour les intimés.

Personne n'a comparu pour l'intervenant.

Le jugement des juges Bastarache, Binnie, Deschamps et Charron a été rendu par

LA JUGE DESCHAMPS — Des employés syndiqués licenciés déposent un grief dans lequel ils réclament une indemnité de départ fondée sur

art. 2091 of the *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64 (“C.C.Q.”). The employer had given notice of termination of employment in accordance with s. 82 of the *Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1 (“A.L.S.”). The issue is whether art. 2091 C.C.Q. applies to the collective labour relations scheme. For the reasons set out below, my opinion is that it does not.

### 1. Facts

The appellants in both cases before us closed their businesses. On November 24, 1997, Fillion et Frères (1976) inc. (“Fillion”) notified all its employees that it would cease operating its car dealership by January 16, 1998 at the latest; some of the employees’ jobs were to be terminated on December 19, 1997 and the rest on January 16, 1998. The collective agreement then in effect at Fillion did not provide for what would happen if the business closed. On April 15, 1999, Isidore Garon ltée (“Garon”) informed all its employees that it would close its hardware business on June 19, 1999 due to financial problems. There was no clause in Garon’s collective agreement dealing with the closing of the business; however, the agreement did provide that, in the event of a layoff for more than six months, the employer would have to give notice as provided for in the A.L.S.

The notice given by both employers complied with the time requirement established by s. 82 A.L.S. However, the unions representing both groups of employees claimed that the notice of termination was not given in reasonable time within the meaning of art. 2091 C.C.Q. They claimed compensation equivalent to four weeks’ salary per year of service for each employee.

### 2. Decisions Below

Before the arbitrators, the employers made some preliminary objections. They argued that the arbitrators had no jurisdiction to decide the grievances absent a connection with the collective agreement. In their interim decisions, the arbitrators found that they had jurisdiction to determine whether

l’art. 2091 du *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64 (« C.c.Q. »). L’employeur a donné un avis de cessation d’emploi conforme à l’art. 82 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1 (« L.n.t. »). La question est posée : l’art. 2091 C.c.Q. s’étend-il au régime collectif du travail? Pour les motifs qui suivent, la réponse est, à mon avis, négative.

### 1. Faits

Dans les deux cas qui nous sont soumis, les appelantes ferment leur entreprise. Le 24 novembre 1997, Fillion et Frères (1976) inc. (« Fillion ») avise tous ses employés qu’elle cessera d’exploiter sa concession d’automobiles au plus tard le 16 janvier 1998; la cessation d’emploi de certains salariés est prévue pour le 19 décembre 1997 et, pour les autres, le 16 janvier 1998. La convention collective alors en vigueur chez Fillion ne prévoit rien en cas de fermeture de l’entreprise. De son côté, le 15 avril 1999, Isidore Garon ltée (« Garon ») annonce à l’ensemble de ses salariés qu’elle fermera son commerce de quincaillerie le 19 juin 1999 en raison de difficultés financières. La convention collective de Garon ne comporte pas de clause régissant la fermeture de l’entreprise; elle précise toutefois que, en cas de mise à pied pour plus de six mois, l’employeur devra donner les préavis prévus par la L.n.t.

Les préavis donnés par les deux employeurs respectent les délais fixés par l’art. 82 L.n.t. Les syndicats représentant les deux groupes de salariés prétendent cependant que ce délai n’est pas raisonnable au sens de l’art. 2091 C.c.Q. Ils réclament une indemnité de quatre semaines par année de service pour chacun des employés.

### 2. Instances inférieures

Devant les arbitres, les employeurs soulèvent des objections préliminaires. Ils plaident que l’arbitre n’a pas compétence pour trancher le grief en l’absence d’un rattachement à la convention collective. Dans leurs décisions arbitrales intérimaires, les arbitres concluent qu’ils ont compétence pour

2

3

4

the notice given met the requirements of arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* Denis Tremblay, the arbitrator who heard the grievance against Fillion, relied on *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, and *New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967. He found that the *C.C.Q.* can complement the collective agreement where the agreement is silent on a matter that concerns the employees and their employer. Jean-Pierre Tremblay, the arbitrator who heard the grievance filed by Garon's employees, found that he could determine whether the reference in clause 8.02(c) of the collective agreement to the notice provided for in s. 82 *A.L.S.*, and the nine weeks' notice of termination given by the employer, met the reasonableness test in arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* ([2001] R.J.D.T. 304).

5

The appellants applied for judicial review of the interim arbitration decisions. Fillion's application was allowed, while Garon's was dismissed. The different outcomes can be attributed to differences between the collective agreements in question. Alain J. quashed the arbitration decision rendered in the Fillion case ([2001] R.J.Q. 700). In his opinion, since the collective agreement was silent regarding the closing of the business and notice of termination, the grievance was not arbitrable, as the effect of *Weber* and *O'Leary* was not to give grievances arbitrators jurisdiction over disputes not arising out of the interpretation and application of the collective agreement. He said that an arbitrator will have the power to interpret a statute pursuant to s. 100.12 of the *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27 ("*L.C.*"), only where there is an arbitrable grievance. Accordingly, the arbitrator could not interpret arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* to settle the dispute between the parties because he did not have jurisdiction to hear the grievance. In the Garon case, Martin J. declined to quash the arbitrator's interim decision (D.T.E. 2001T-220). He relied on the clause in the collective agreement referring to the provisions of the *A.L.S.* in the event of a layoff for more than six months, and he found that the grievance arose out of the interpretation and application of the collective agreement and that s. 100.12 *L.C.* allows an arbitrator to rely on a law of general application, such as the *C.C.Q.*, to decide a grievance. Both judgments were appealed.

déterminer si les préavis donnés satisfont aux exigences des art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* L'arbitre Denis Tremblay, saisi du grief déposé contre Fillion, se fonde sur les arrêts *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, et *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967. Il considère que le *C.c.Q.* peut suppléer au silence de la convention collective sur une question qui intéresse les salariés et leur employeur. Quant à l'arbitre Jean-Pierre Tremblay, saisi du grief des employés de Garon, il estime qu'il peut déterminer si le renvoi aux délais de l'art. 82 *L.n.t.* dans la clause 8.02c) de la convention collective et si le délai de congé de neuf semaines donné par l'employeur répondent au critère de raisonabilité des art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* ([2001] R.J.D.T. 304).

Les appelantes demandent la révision judiciaire des décisions arbitrales intérimaires. La demande de Fillion est accueillie alors que celle de Garon est rejetée. Ces résultats divergents sont attribuables aux différences entre les conventions collectives en cause. Le juge Alain casse la décision arbitrale rendue dans le dossier Fillion ([2001] R.J.Q. 700). Selon lui, vu le silence de la convention collective au sujet de la fermeture d'entreprise et du délai de préavis, le grief n'est pas arbitrable puisque les arrêts *Weber* et *O'Leary* n'ont pas pour effet de donner compétence aux arbitres de griefs sur les différends qui ne découlent pas de l'interprétation et de l'application de la convention collective. Selon lui, seul un grief arbitrable confère à l'arbitre le pouvoir d'interpréter une loi en vertu de l'art. 100.12 du *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27 (« *C.t.* »). Par conséquent, l'arbitre ne peut interpréter les art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* pour régler le différend entre les parties puisqu'il n'a pas la compétence pour entendre le grief. Le juge Martin, pour sa part, refuse d'annuler la décision intérimaire de l'arbitre dans le dossier Garon (D.T.E. 2001T-220). Il se reporte à la clause de la convention collective qui renvoie aux dispositions de la *L.n.t.* en cas de mise à pied pour plus de six mois; il conclut que le grief découle de l'interprétation et de l'application de la convention et que l'art. 100.12 *C.t.* permet à l'arbitre de recourir à une loi d'application générale, comme le *C.c.Q.*, pour trancher un grief. Les deux jugements sont portés en appel.

The Court of Appeal found that the rule set out in arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* had been implicitly incorporated into the collective agreements. It relied on this Court's recent decision in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, 2003 SCC 42, and concluded that the arbitrators had jurisdiction to hear the grievances ([2004] R.J.Q. 58 and [2003] Q.J. 18474 (QL)).

The employers appealed to this Court.

### 3. Analysis

The issue in this appeal is whether the notice of termination provided for in the *C.C.Q.* applies under the collective labour relations scheme. The articles in question read as follows:

**2091.** Either party to a contract with an indeterminate term may terminate it by giving notice of termination to the other party.

The notice of termination shall be given in reasonable time, taking into account, in particular, the nature of the employment, the special circumstances in which it is carried on and the duration of the period of work.

**2092.** The employee may not renounce his right to obtain compensation for any injury he suffers where insufficient notice of termination is given or where the manner of resiliation is abusive.

For half a century, the interplay between the rights arising out of an individual employment relationship and the rights arising out of collective labour relations has been marked by two trends in the case law, which appear to have met head on in this appeal. According to the first line of cases, the general law and individual negotiation have no place in matters relating to conditions of employment in the collective labour relations context (3.1). In the second line of cases, the minimum employment standards set out in various employment-related statutes, the substantive rights and freedoms provided for in human rights legislation and the principles of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* have been incorporated into collective agreements (3.2). To determine which of the rules from the case law — exclusion or inclusion — will guide the decision in the instant

La Cour d'appel estime que la règle prévue aux art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* est incorporée implicitement dans les conventions collectives. Elle s'appuie sur l'arrêt récent de notre Cour, *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42. La Cour d'appel conclut que les arbitres ont compétence pour entendre les griefs ([2004] R.J.Q. 58 et [2003] J.Q. 18474 (QL)).

Les employeurs se pourvoient devant notre Cour.

### 3. Analyse

Le pourvoi soulève la question de l'applicabilité au régime collectif du travail du délai de congé prévu par le *C.c.Q.* Les articles en cause sont rédigés ainsi :

**2091.** Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

**2092.** Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive.

Depuis un demi-siècle, l'interrelation entre les droits découlant du lien individuel de travail et ceux découlant des rapports collectifs est marquée par deux tendances qui semblent s'affronter dans le présent pourvoi. Le premier courant jurisprudentiel prône l'exclusion du droit commun et de la négociation individuelle pour tout ce qui touche les conditions de travail dans le contexte des rapports collectifs (3.1). Le second consacre l'incorporation aux conventions collectives des normes minimales d'emploi prévus par les différentes lois régissant le travail, des droits et obligations substantiels prévus par les lois sur les droits de la personne ainsi que des principes de la *Charte canadienne des droits et libertés* (3.2). Pour déterminer laquelle des règles jurisprudentielles, soit l'exclusion soit l'inclusion, guide la décision en l'espèce, encore faut-il

6

7

8

9

case, the basis for those rules must be explained. I will begin with an overview of the two lines of cases. This will reveal the common thread that can be used to reconcile the two trends (3.3) and will make it possible to identify three reasons why the rule in art. 2091 *C.C.Q.* is incompatible with the collective scheme: the conditions of employment of unionized employees are bargained collectively by the union and the employer, while the notice provided for in the *C.C.Q.* is agreed on as an individual matter when employment is terminated (3.4.1); the notice of termination to which an employee is entitled in the context of an individual contract of employment is connected with the employer's right to dismiss an employee, whereas this right is limited by the collective agreement under the collective scheme (3.4.2); and the legislative history of the provision shows that the legislature did not intend to make all the rules relating to individual contracts of employment applicable to the collective scheme (3.4.3).

3.1 *First Line of Cases: Exclusion of the General Law and Shelving of Individual Rights in the Collective Labour Relations Context*

10

The first line of cases recognizes the autonomy of labour law, which is statute law of a social nature and which, as a result, supplants the general law:

The common law as it applies to individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement which, as the one involved here, deals with discharge, termination of employment, severance pay and a host of other matters that have been negotiated between union and company as the principal parties thereto.

(*McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718, at p. 725)

In a recent case, *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, 2001 SCC 39, the Court reaffirmed this conclusion:

A collective framework supersedes the traditional contractual process, which is based on individual relations between the employer and its employees. [para. 43]

élucider leur fondement. Je ferai d'abord un survol de ces deux courants. Cette revue mettra en lumière le fil conducteur de la conciliation des deux tendances (3.3) et permettra de dégager trois raisons pour lesquelles la règle de l'art. 2091 *C.c.Q.* n'est pas compatible avec le régime collectif : les conditions de travail des employés syndiqués sont négociées collectivement par le syndicat et l'employeur, alors que le préavis prévu par le *C.c.Q.* est convenu de façon individualisée lors de la cessation d'emploi (3.4.1); le délai de congé dû à l'employé dans le contexte d'un contrat individuel de travail est lié au droit de l'employeur de congédier un employé, alors que ce droit de l'employeur est limité par la convention collective dans le régime collectif (3.4.2); et l'historique de la disposition fait voir que le législateur n'a pas voulu rendre applicables au régime collectif toutes les règles relatives au contrat individuel de travail (3.4.3).

3.1 *Premier courant jurisprudentiel—l'exclusion du droit commun et la mise en veilleuse des droits individuels dans le cadre de rapports collectifs de travail*

Un premier courant jurisprudentiel reconnaît le caractère autonome du droit du travail, droit social d'origine législative qui, par conséquent, supprime le droit commun :

Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi, d'indemnité de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et l[a] compagnie en tant que parties principales à la convention.

(*McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718, p. 725)

Dans un arrêt récent, *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39, la Cour a réaffirmé cette conclusion :

Un cadre collectif se substitue au mécanisme contractuel traditionnel, fondé sur des rapports individuels entre l'employeur et ses salariés. [par. 43]

Like collective labour relations law itself, this line of cases is a reaction to the economic liberalism underlying the general law of contracts: P. Verge, “Le contrat de travail selon le *Code civil du Québec*: pertinence ou impertinence?” (1993), 24 *R.G.D.* 237, at p. 242; see also F. Morin and J.-Y. Brière, *Le droit de l’emploi au Québec* (2nd ed. 2003), at pp. 74 and 1461. In seeking to equalize the balance of power between employers and employees, freedom of contract is dispensed with, and exclusive representation by the union and predominance of the collective agreement replace individual negotiation between an employer and an employee: *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206, at p. 212.

In addition, recognizing the benefits for both the employee and the employer of continuity in the employment relationship, the courts have dispensed with the general law rules that stand in the way of that continuity. This is the approach that this Court took in finding, in *Canadian Pacific Railway Co. v. Zambri*, [1962] S.C.R. 609, and *McGavin Toastmaster*, that the principles of breach and repudiation of contract were inapplicable in the collective labour relations context. In both of those cases, this Court adopted an interpretation that subordinated individual rights to the collective scheme.

As well, in *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219*, [1986] 1 S.C.R. 704, at p. 718, the Court held that rights which at common law would flow from a master-servant relationship do not qualify for enforcement in the traditional courts in the collective labour relations context. The entire law of employer-employee relations is subsumed in the collective labour relations scheme.

Since these principles are based on respect for the integrity of the collective scheme, they apply to claims made by both employers and employees. For example, in *Hémond v. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962, three long-time employees brought an action in the Superior Court

Tout comme le droit des rapports collectifs de travail lui-même, ce courant jurisprudentiel constitue une réaction au libéralisme économique qui sous-tend le droit commun en matière contractuelle : P. Verge, « Le contrat de travail selon le *Code civil du Québec* : pertinence ou impertinence? » (1993), 24 *R.G.D.* 237, p. 242; voir aussi F. Morin et J.-Y. Brière, *Le droit de l’emploi au Québec* (2<sup>e</sup> éd. 2003), p. 74 et 1461. Dans la quête d’un équilibre dans les rapports de force entre employeur et salariés, on rejette la notion de liberté contractuelle, substituant aux négociations individuelles entre employeur et employé, l’exclusivité de la représentation syndicale et la prédominance de la convention collective : *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206, p. 212.

De plus, reconnaissant les bienfaits, tant pour le salarié que pour l’employeur, de la continuité de la relation de travail, les tribunaux ont rejeté les règles du droit commun qui y font obstacle. C’est dans cette perspective que notre Cour a écarté l’application des principes de violation et de répudiation des contrats en matière de rapports collectifs de travail dans les affaires *Canadian Pacific Railway Co. c. Zambri*, [1962] R.C.S. 609, et *McGavin Toastmaster*. Dans les deux cas, notre Cour a retenu une interprétation qui consacre la sujétion des droits individuels au régime collectif.

De même, dans *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219*, [1986] 1 R.C.S. 704, p. 718, la Cour conclut que les droits qui, en common law, découleraient d’une relation entre employeur et employé ne sont pas susceptibles d’exécution devant les tribunaux traditionnels dans le cadre de rapports collectifs. L’ensemble du droit en matière de relations employeur-employé est subsumé dans le régime collectif des relations de travail.

Comme ces principes reposent sur le respect de l’intégrité du régime collectif, leur énoncé vaut tant pour les réclamations des employeurs que pour celles des employés. Ainsi, dans *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962, trois employés de longue date intentent un

11

12

13

14

to assert their seniority rights, which they argued were vested rights. They had been promoted to foremen positions and as a result were excluded from the bargaining unit. Shortly after being promoted, they were demoted to labourer positions. In the interim, a new collective agreement had been signed under which they lost their seniority when they were demoted. They argued that the new agreement could not be set up against them and that their seniority was a personal right. The Court rejected their argument, stating that, under a collective labour relations scheme, no seniority rights can exist as personal rights outside the collective agreement:

Seniority rights are subject to the collective bargaining process like any other employee right. In the context of labour relations it would be singular, to say the least, for these rights to be absolutely and irremediably raised to the level of vested rights. When a collective agreement exists, individual rights are for all practical purposes superseded. As Laskin C.J. said at p. 725 of *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718, in which the Court adopted a rule stated in *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206: “The common law as it applies to individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement . . .” [p. 975]

- 15 That decision was necessary to preserve the integrity of the collective labour relations scheme, which ultimately serves to protect employees. As Mailhot J.A. of the Quebec Court of Appeal said in *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [1998] R.J.Q. 2270, a decision affirmed by this Court:

[TRANSLATION] These nuances must not make us lose sight of the fact that labour law remains governed by its own principles. The legislature has created a scheme of exclusive legal representation. It must be honoured in all its dimensions. The collectivization of labour relations protects employees and creates an appropriate balance of power in their relations with their employer. For all practical purposes, employees who benefit from such collectivization no longer have individual rights. [p. 2275]

recours en Cour supérieure pour faire valoir leur droit d'ancienneté, plaidant qu'il s'agit de droits acquis. Ils ont été promus au rang de contremaîtres et, de ce fait, exclus de l'unité de négociation. Peu après leur promotion, ils sont rétrogradés à des postes d'ouvriers. Entre temps, une nouvelle convention collective est conclue, laquelle leur faisait perdre leur ancienneté lors de leur rétrogradation. Ils prétendent que la nouvelle convention leur est inopposable et que leur ancienneté est un droit personnel. La Cour rejette leur prétention, affirmant que dans un régime de rapports collectifs de travail aucun droit d'ancienneté ne peut exister en tant que droit personnel en marge de la convention collective :

Les droits d'ancienneté, au même titre que n'importe quel autre droit des employés, sont assujettis au processus de la négociation collective. Dans le contexte des relations ouvrières, il serait, pour dire le moins, inédit d'élever ces droits, absolument et irrémédiablement, au rang de droits acquis. Quand il existe une convention collective, les droits individuels sont à toutes fins pratiques écartés. Comme l'affirme le juge en chef Laskin, à la p. 725 de l'affaire *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718, où on reprend un principe énoncé dans l'affaire *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206 : « Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective . . . » [p. 975]

Cette décision était nécessaire pour préserver l'intégrité du régime des rapports collectifs de travail qui, ultimement, sert à protéger les employés. Comme le disait la juge Mailhot, de la Cour d'appel du Québec, dans *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*, [1998] R.J.Q. 2270, décision confirmée par notre Cour :

Ces nuances ne doivent pas faire perdre de vue que le droit du travail demeure régi par des principes qui lui sont propres. Le législateur a créé un régime de représentation légale exclusif. Il faut le respecter dans toutes ses dimensions. La collectivisation des rapports de travail protège les employés et leur assure un rapport de force convenable dans leurs relations avec l'employeur. Les employés qui bénéficient de cette collectivisation n'ont, à toutes fins utiles, plus de droits individuels. [p. 2275]

A desire to achieve an outcome favourable to the employees in a particular case cannot dictate which principles apply. The collective scheme must survive disputes involving individual rights and yet remain coherent. Employees will be better protected by a harmonious scheme than by an amalgam of mutually incompatible rules. Indeed, the objective of protecting employees is also at the heart of the second line of cases, which favours incorporating into the collective scheme the norms set out in the *Charter*, in human rights legislation and in certain labour relations statutes.

3.2 *Second Line of Cases: Incorporation into the Collective Agreement of the Norms Set Out in the Charter, Human Rights Legislation and Certain Labour Relations Statutes*

The second line of cases, which originated with *McLeod v. Egan*, [1975] 1 S.C.R. 517, culminated in *Parry Sound*.

In *McLeod*, a clause in the existing collective agreement allowed the employer to require that an employee work more than 40 hours per week. Notwithstanding the provisions of the *Employment Standards Act*, which limited the work week to 48 hours, the employer had required an employee to work more than the 48 hours he had already worked. The Court held that the employer's right was limited by the Act:

By the operation of the statute, the right to require overtime beyond 48 hours per week from any individual employee had been taken away from the employer and became subject to the rights of the employee under s. 11(2). [p. 524]

Then, in *Weber*, at para. 56, quoting Lord Denning's comment that "[t]here is not one law for arbitrators and another for the court, but one law for all", the Court adopted the exclusive jurisdiction model for arbitrators. In that case, the Court stated that arbitrators apply the law of the land, "be it the common law, statute law or the *Charter*"

La recherche d'un résultat favorable aux employés dans un dossier donné ne saurait dicter le choix des principes applicables. Le régime collectif doit survivre de façon cohérente aux conflits mettant en jeu des droits individuels. La protection des employés est mieux assurée par un régime harmonieux que par un amalgame de règles peu compatibles entre elles. C'est d'ailleurs aussi l'objectif de protection des employés qui constitue la raison d'être du deuxième courant jurisprudentiel, lequel favorise l'intégration au régime collectif des normes prévues par la *Charte*, par les lois sur les droits de la personne et par certaines lois régissant les relations de travail.

3.2 *Deuxième courant jurisprudentiel — l'incorporation dans la convention collective des normes prévues par la Charte, par les lois sur les droits de la personne et par certaines lois régissant les relations de travail*

Le deuxième courant jurisprudentiel, qui prend sa source dans l'affaire *McLeod c. Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517, a atteint son apogée avec l'arrêt *Parry Sound*.

Dans *McLeod*, une clause de la convention collective en vigueur permettait à l'employeur de contraindre un employé à travailler plus de 40 heures par semaine. L'employeur avait exigé d'un employé qu'il travaille au-delà des 48 heures qu'il avait déjà travaillées, et ce, en dépit des dispositions de l'*Employment Standards Act* qui limitait la semaine de travail à 48 heures. La Cour a jugé que le droit de l'employeur était limité par la loi :

De par l'effet de la Loi, le droit d'exiger d'un employé quelconque qu'il travaille au-delà d'une période de quarante-huit heures par semaine avait été retiré à l'employeur et devenait assujéti aux droits de l'employé prévus au par. (2) de l'art. 11. [p. 524]

Plus tard, dans *Weber*, par. 56, reprenant la remarque de Lord Denning suivant laquelle, « [i]l n'y a pas un droit pour les arbitres et un droit pour les tribunaux, il y a un droit pour tous », la Cour se rallie au modèle de la compétence exclusive de l'arbitre. Elle y affirme que l'arbitre applique le droit du pays, « que ce soit la common law, le

16

17

18

19

(para. 61). (See also: *Douglas/Kwantlen Faculty Assn. v. Douglas College*, [1990] 3 S.C.R. 570, and *Cuddy Chicks Ltd. v. Ontario (Labour Relations Board)*, [1991] 2 S.C.R. 5.)

droit d'origine législative ou la *Charte* » (par. 61). (Voir également : *Douglas/Kwantlen Faculty Assn. c. Douglas College*, [1990] 3 R.C.S. 570, et *Cuddy Chicks Ltd. c. Ontario (Commission des relations de travail)*, [1991] 2 R.C.S. 5.)

20

There are two advantages to this model. First, by basing the arbitrator's jurisdiction on the essential character of the parties' dispute rather than the legal framework in which it arises, the model ensures that the arbitration process "which the various labour statutes of this country have established [is not] duplicated and undermined by concurrent actions" (*Weber*, at para. 58). Second, it allows employees to assert their rights in a prompt, inexpensive and informal way. This line of cases is based on the desire to group together all employee recourses that may be submitted to an arbitrator. The arbitrator will therefore determine the parties' substantive rights and obligations by applying the relevant labour relations legislation.

Ce modèle présente deux avantages. D'une part, en fondant la compétence de l'arbitre sur l'essence du litige entre les parties plutôt que sur le cadre juridique dans lequel il se soulève, on évite que la procédure arbitrale « établie par les diverses lois sur les relations du travail au pays [. . .] soit [. . .] doublée ou minée par des actions concomitantes » (*Weber*, par. 58). D'autre part, on permet aux employés de faire valoir leurs droits de façon rapide, peu coûteuse et informelle. Ce courant repose sur le désir de réunir l'ensemble des recours des salariés qui peuvent être soumis à un arbitre. Les droits et obligations substantiels des parties sont donc établis par l'arbitre en ayant recours aux lois régissant les relations de travail qui sont pertinentes.

21

*Parry Sound* was decided in the same spirit. In that case, a probationary employee who had been discharged shortly after returning from maternity leave filed a grievance alleging discrimination. The Court had to decide whether such a grievance was authorized notwithstanding a clause in the collective agreement that allowed probationary employees to be discharged for any reason satisfactory to the employer and denied those employees access to arbitration. To make a finding on the arbitrator's jurisdiction, the Court had to determine whether there was a connection with the collective agreement (para. 19). The Court stated the following (at paras. 26 and 28):

Le même esprit guide *Parry Sound*. Dans cette affaire, une employée à l'essai congédiée peu après son retour d'un congé de maternité dépose un grief alléguant discrimination. La Cour devait décider si un tel grief était recevable malgré la clause de la convention collective qui permettait le licenciement des employés à l'essai pour tout motif jugé acceptable par l'employeur et leur niait le recours à l'arbitrage. Pour trancher la question de la compétence de l'arbitre, la Cour devait déterminer s'il y avait un rattachement à la convention collective (par. 19). La Cour a affirmé ce qui suit (par. 26 et 28) :

Management rights must be exercised not only in accordance with the express provisions of the collective agreement, but also in accordance with the employee's statutory rights. . . .

Les droits de gestion doivent être exercés non seulement conformément aux dispositions expresses de la convention collective, mais aussi conformément aux droits conférés à l'employé par la loi. . . .

[T]he substantive rights and obligations of employment-related statutes are implicit in each collective agreement over which an arbitrator has jurisdiction. A collective agreement might extend to an employer a broad right to manage the enterprise as it sees fit, but

[L]es droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence. Une convention collective peut accorder à l'employeur le droit général de gérer l'entreprise

this right is circumscribed by the employee's statutory rights.

These principles were also cited in *Voice Construction Ltd. v. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 S.C.R. 609, 2004 SCC 23, at para. 32.

The respondents rely on this line of cases.

### 3.3 *Reconciling the Two Lines of Cases*

The solutions adopted in the two lines of cases may seem contradictory: on the one hand, the general law is excluded because the collective scheme takes precedence; on the other, certain external norms are implicitly included in the collective agreement. However, this impression does not stand up to analysis. While the first line of cases addresses the supplanting of individual rights that are incompatible with collective labour relations, the second relates primarily to the arbitrator's power to apply provisions that are implicitly included in a collective agreement. In the first line of decisions, the right relied on is incompatible with the collective scheme, while in the second, the norm is not only compatible with the collective agreement, but is also incorporated into it. For example, in *Parry Sound*, the application of the Ontario *Human Rights Code* to the employee was not disputed. The issue was the arbitrator's power to apply it. *Parry Sound* did not reverse *Paquet*, *McGavin*, *Hémond* or *Noël*. The principle that emerges from that case is that, if a rule is incompatible with the collective labour relations scheme, it cannot be incorporated and must be disregarded, as was the case in *McGavin*, *Hémond* and *Noël*. If the rule is found to be compatible and if it is a supplementary or mandatory norm, as in *McLeod*, *Weber* and *Parry Sound*, the arbitrator will have jurisdiction to apply it.

Before determining whether the norm is supplementary or mandatory, its compatibility must be ascertained. How do we determine whether a provision or rule is compatible? What rights are

comme il le juge indiqué, mais ce droit est restreint par les droits conférés à l'employé par la loi.

Les mêmes principes sont encore repris dans *Voice Construction Ltd. c. Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 R.C.S. 609, 2004 CSC 23, par. 32.

C'est sur ce courant jurisprudentiel que s'appuient les intimés.

### 3.3 *La conciliation des deux courants jurisprudentiels*

Les solutions apportées par les deux courants jurisprudentiels peuvent sembler contradictoires : d'une part, le droit commun est exclu en raison de la préséance du régime collectif, d'autre part, certaines normes externes sont implicitement contenues dans la convention collective. Cette impression ne résiste cependant pas à l'analyse. Alors que le premier courant traite de la supplantation des droits individuels incompatibles avec le contexte des rapports collectifs de travail, le deuxième porte principalement sur le pouvoir de l'arbitre de mettre en œuvre des dispositions implicitement incluses dans la convention collective. Dans la première série d'arrêts, le droit invoqué est incompatible avec le régime collectif, alors que dans le second la norme est non seulement compatible, mais elle est aussi incorporée dans la convention collective. Ainsi, dans *Parry Sound*, l'application à l'employée du *Code des droits de la personne* de l'Ontario n'était pas contestée. Le débat portait sur le pouvoir de l'arbitre de l'appliquer. L'arrêt *Parry Sound* n'a pas renversé *Paquet*, *McGavin*, *Hémond* ou *Noël*. Le principe qui se dégage est que si la règle est incompatible avec le régime collectif des relations de travail, elle ne peut être incorporée et elle doit être exclue, comme dans *McGavin*, *Hémond* et *Noël*. Si elle s'avère compatible et qu'il s'agit d'une norme supplétive ou impérative, comme dans *McLeod*, *Weber* et *Parry Sound*, l'arbitre aura compétence pour l'appliquer.

Avant de déterminer si la norme est supplétive ou impérative, il faut vérifier sa compatibilité. Comment, alors, détermine-t-on si une disposition ou une règle est compatible? Quels droits sont

22

23

24

25

supplanted by the collective scheme? Underlying the first line of cases is the desire to give precedence to collective bargaining for all conditions of employment. If the right claimed can be characterized as a condition of employment, it cannot be negotiated individually by the employer and the employee. The union alone performs this task, and it must do so for the employees collectively.

26 What is a condition of employment? The question was asked by this Court in *Paquet*. The provision at issue was characterized as a condition of employment on the basis that it had a real connection with the contract of employment (p. 211). Since, in that case, check-off was directly related to the regulation of employer-employee relations, the Court held that the provision was a condition of employment. Because of the monopoly on representation, no room was left for individual negotiation. All employees, whether or not they were members of the union, were subject to check-off.

27 The precedence given to the collective scheme is sometimes taken to mean that freedom of contract is abrogated once a collective agreement is concluded: *Paquet*, at p. 212. However, it is clear that the employment relationship arises only when the employee accepts the employer's offer to hire him or her. There is therefore no source in either Canadian case law or legislation for the theory that individual contracts are completely abolished in the context of the collective scheme. The individual contract does not cease to exist, but is simply suspended. When a union's certification is revoked, the individual contract becomes effective again and once again becomes the only tool for managing the employment relationship. If it no longer existed, the employee would have to be rehired, which is not the case. When the collective scheme ends, this does not terminate the employment relationship. During the term of the collective agreement, however, the individual contract of employment cannot be relied on as a source of rights.

28 Not everything is set out in the collective agreement, of course. For instance, the agreement usually does not define the general law concepts on which the rules agreed to by the union and the

supplantés par le régime collectif? À la base du premier courant jurisprudentiel réside la volonté de faire primer la négociation collective de toutes les conditions de travail. Si le droit revendiqué peut être qualifié de condition de travail, il ne peut dans un tel cas être négocié individuellement par l'employeur et l'employé. Seul le syndicat a cette mission et il doit l'accomplir pour les employés collectivement.

Qu'est-ce qu'une condition de travail? Notre Cour s'est posé cette question dans *Paquet*. La qualification de la disposition en litige de condition de travail y a été faite en déterminant l'existence d'un lien réel avec le contrat de travail (p. 211). Dans cette affaire, comme la retenue syndicale touchait directement la réglementation des rapports entre les parties, la Cour a établi que la disposition était une condition de travail. En raison du monopole de représentation, aucune place n'était laissée à la négociation individuelle. Membres du syndicat ou non, tous les employés étaient assujettis à la retenue.

La préséance du régime collectif a parfois été assimilée à l'abrogation de la liberté contractuelle à compter de la conclusion de la convention collective : *Paquet*, p. 212. Il est cependant clair que le lien d'emploi ne naît que lors de l'acceptation par l'employé de l'offre d'embauche de l'employeur. La thèse de l'abrogation complète du contrat individuel dans le contexte du régime collectif ne peut donc trouver sa source ni dans la jurisprudence canadienne ni dans la législation. Le contrat individuel n'est pas abrogé, il est simplement suspendu. D'ailleurs, lorsque l'accréditation est révoquée, le contrat individuel reprend effet et redevient le seul outil de gestion de la relation de travail. S'il avait été abrogé, un réembauchage serait requis, ce qui n'est pas le cas. La fin du régime collectif n'entraîne pas la fin du lien d'emploi. Pendant la durée de la convention collective, le contrat individuel de travail ne peut cependant pas être invoqué comme source de droit.

Certes, tout n'est pas inscrit dans la convention collective. Ainsi, la convention ne définit habituellement pas les concepts du droit commun sur lesquels sont fondées les règles dont le syndicat et

employer are based. The collective agreement does not operate in a vacuum. The general law is relevant for the purposes of interpreting the conditions of employment contained in the agreement.

The fact that individual contracts are subordinate to the collective scheme allows collective interests to be reconciled with individual interests in situations where it is possible for the latter to subsist without hindering the proper conduct of collective relations. My approach differs from that of LeBel J., who adopts the position taken by Professor Morin, in which the hierarchy of sources is reversed. In Professor Morin's view, the individual contract subsists and the *C.C.Q.* applies, subject to any valid exceptions expressly set out in the *Labour Code*, in other legislation and in the collective agreement: F. Morin, "Effets combinatoires de deux codes: *Code du travail* et *Code civil du Québec*" (1994), 49 *Relat. ind.* 227, at p. 245. Thus, in his view, the collective agreement is superimposed on the individual contract. With respect, this position presupposes, for Quebec, an approach to collective labour relations law that disregards this Court's decisions and is contrary to the position adopted in *Parry Sound*. According to that case, the collective agreement provides a framework into which mandatory norms are incorporated. Furthermore, I do not think that this solution is necessary, as LeBel J. says, since the mechanism of incorporating compatible mandatory norms and the use of implicit conditions ensure that the collective scheme is a coherent legal scheme. Also, as I will explain later, the approach advocated by Professor Morin and adopted by my colleague was proposed before the enactment of the *C.C.Q.* but was rejected.

Thus, not everything set out in the *C.C.Q.* is implicitly incorporated into collective agreements — only that which is compatible. In the case at bar, the question is whether or not the provisions in issue are compatible.

To find the common thread, we must, as in *McLeod*, identify a connection between the arbitrator's jurisdiction and a condition of employment that is expressly set out in or implicitly

l'employeur conviennent. La convention collective ne s'applique pas dans l'abstrait. Le droit commun trouve sa pertinence lors de l'interprétation des conditions de travail incluses dans la convention collective.

La subordination du contrat individuel au régime collectif permet de réconcilier les intérêts collectifs avec les intérêts individuels là où ces derniers peuvent subsister sans entraver la bonne marche des relations collectives. Mon approche se distingue de celle du juge LeBel, qui adopte la thèse du professeur Morin pour qui la hiérarchie des sources est à l'inverse. Selon le professeur Morin, le contrat individuel subsiste et le *C.c.Q.* s'applique, sous réserve de dérogations valables et expresses au *Code du travail*, aux autres lois du travail et à la convention collective : F. Morin, « Effets combinatoires de deux codes : *Code du travail* et *Code civil du Québec* » (1994), 49 *Relat. ind.* 227, p. 245. Selon lui, la convention collective se superpose donc au contrat individuel. Avec égards, cette thèse présuppose une approche en matière de droit des relations collectives qui écarte, pour le Québec, la jurisprudence de notre Cour et va à l'inverse de celle adoptée dans *Parry Sound*. Suivant cet arrêt, la convention collective sert de canevas auquel les normes impératives sont incorporées. De plus, je ne crois pas que cette solution s'impose, comme le dit le juge LeBel, puisque par le mécanisme de l'incorporation des normes impératives compatibles et le recours aux conditions implicites, le régime collectif forme un ensemble juridique cohérent. Au surplus, comme je l'expliquerai plus tard, l'approche préconisée par le professeur Morin et reprise par mon collègue a été proposée avant l'adoption du *C.c.Q.*, mais elle n'a pas été retenue.

Tout ce qui est inscrit au *C.c.Q.* n'est donc pas incorporé implicitement dans la convention collective — seulement ce qui est compatible. En l'espèce, il s'agit de déterminer s'il y a compatibilité ou non.

Pour trouver le fil conducteur, il faut, comme dans *McLeod*, relier la compétence de l'arbitre à une condition de travail explicitement énoncée dans la convention collective ou implicitement incorporée

29

30

31

incorporated into the collective agreement. The arbitrator has jurisdiction over all disputes that can be connected with the collective agreement through their factual context and will decide those disputes by referring to the express or implicit rules of the agreement. However, a rule cannot be incorporated into the collective agreement where, as in *McGavin, Hémond* and *Noël*, the rule does not lend itself to such incorporation, which, in my opinion, is the case here.

### 3.4 *Incompatibility of Compensation Under Article 2091 of the Civil Code With the Collective Scheme*

32

The rules governing collective labour relations constitute a body of law whose governing principles are distinct from the rules that serve as foundations for the individual contract of employment in Quebec civil law. The very nature of notice of termination demonstrates that it is not compatible with a context in which a collective agreement exists. Notice of termination is essentially agreed to on an individual basis when employment is terminated, whereas collective conditions of employment are necessarily agreed to in advance by the union and the employer. The way termination of employment is dealt with under the two schemes also demonstrates the gulf that divides them. The right to notice of termination is the counterpart of the employer's right to dismiss an employee bound by an individual contract. This right is incompatible with the collective labour relations context. Moreover, the legislative history provides additional confirmation that the courts should not impose their vision where the legislature has chosen not to impose the rule set out in art. 2091 *C.C.Q.* in the context of the collective scheme.

#### 3.4.1 Individual Agreement on Notice of Termination and Collective Bargaining of Conditions of Employment

33

While Quebec's general law of contracts is still influenced by the consensual approach that originally characterized it, the law relating to collective labour relations prohibits such an approach where conditions of employment are concerned (except,

à celle-ci. L'arbitre a compétence sur tous les différends que le contexte factuel permet de rattacher à la convention collective. Il tranche ces différends en ayant recours aux règles conventionnelles explicites ou implicites. L'incorporation à la convention collective ne peut cependant pas être faite lorsque, comme dans *McGavin, Hémond* et *Noël*, la règle invoquée est incompatible avec une telle incorporation, ce qui, à mon avis, est le cas ici.

### 3.4 *Incompatibilité de l'indemnité de l'art. 2091 du Code civil avec le régime collectif*

Les règles régissant les rapports collectifs de travail constituent un ensemble, dont les principes directeurs se distinguent des règles qui servent d'assises au contrat individuel de travail en droit civil québécois. La nature même du délai de congé met en évidence l'incompatibilité de celui-ci avec un contexte conventionnel collectif. Le délai de congé est essentiellement convenu de façon individuelle lors de la cessation d'emploi, alors que les conditions de travail collectives sont nécessairement convenues d'avance par le syndicat et l'employeur. De plus, la façon dont les deux régimes traitent la cessation d'emploi fait aussi voir le fossé qui les sépare. Le droit au délai de congé est la contrepartie du droit de l'employeur de congédier un employé lié par un contrat individuel. Ce droit est antinomique dans un contexte de régime collectif. Par ailleurs, l'historique législatif apporte un motif additionnel confirmant que les tribunaux ne devraient pas imposer leur vision là où le législateur a choisi de ne pas imposer la règle de l'art. 2091 *C.c.Q.* au régime collectif.

#### 3.4.1 Entente individuelle sur le délai de congé et négociation collective des conditions de travail

Alors que le droit commun des contrats au Québec demeure marqué par le consensualisme qui le caractérisait à l'origine, le droit relatif aux rapports collectifs de travail l'interdit en ce qui a trait aux conditions de travail (sauf, évidemment,

of course, where the collective agreement authorizes specific agreements).

In the civil law, a contract is formed by the exchange of consents (art. 1385 *C.C.Q.*), which involves the acceptance of an offer (art. 1386 *C.C.Q.*) that contains all the essential elements of the proposed contract (art. 1388 *C.C.Q.*). A contract may be modified only with the agreement of the parties (art. 1439 *C.C.Q.*). Article 2085 *C.C.Q.*, which deals specifically with the contract of employment, incorporates these concepts:

**2085.** A contract of employment is a contract by which a person, the employee, undertakes for a limited period to do work for remuneration, according to the instructions and under the direction or control of another person, the employer.

According to the very language of this article, agreement must be reached on conditions of employment to enter into a contract of employment. It cannot be said that a contract of employment exists if there is no agreement on remuneration. This goes to the root of the contract.

Likewise, notice of termination is undeniably a condition of employment. At a time when employment is regarded as a source of personal fulfilment, suspension and termination of employment are important aspects of the conditions of employment. Like the terms and conditions that apply to disciplinary dismissal, the conditions for administrative or discretionary dismissal are clearly connected with the contract of employment.

The right to notice provided for in art. 2091 *C.C.Q.* is a personal right, and what it consists of depends on the individual circumstances of the employee who claims it. As Baudouin J.A. said in *Standard Broadcasting Corp. v. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751 (C.A.):

[TRANSLATION] What constitutes reasonable notice of termination under a contract with an indeterminate term is basically a question of fact that will turn on the circumstances of the specific case, and it will be assessed on the basis of a number of known parameters: the nature and importance of the position; whether

le cas où la convention autoriserait les ententes particulières).

Le contrat civiliste est formé par l'échange de consentement (art. 1385 *C.c.Q.*) exprimé par l'acceptation d'une offre (art. 1386 *C.c.Q.*) qui comporte tous les éléments essentiels du contrat projeté (art. 1388 *C.c.Q.*). Le contrat ne peut être modifié qu'avec l'accord des parties (art. 1439 *C.c.Q.*). Le texte de l'art. 2085 *C.c.Q.*, qui traite spécifiquement du contrat de travail, reprend les mêmes notions :

**2085.** Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

Selon le texte même de cet article, l'entente sur les conditions de travail est un élément essentiel à la conclusion du contrat de travail. On ne saurait prétendre à l'existence d'un contrat de travail en l'absence d'entente sur la rémunération. Cet élément touche à l'essence même du contrat.

De même, le délai de congé constitue lui aussi indéniablement une condition de travail. À une époque où l'emploi est considéré comme une source de valorisation personnelle, la suspension de l'emploi ou sa cessation constituent des aspects importants des conditions de travail. Tout comme les modalités du congédiement disciplinaire, les conditions du congédiement administratif ou discrétionnaire comportent un lien certain avec le contrat de travail.

Le droit au préavis édicté à l'art. 2091 *C.c.Q.* est un droit personnel dont la détermination dépend des circonstances individuelles de l'employé qui le réclame. Comme l'énonçait le juge Baudouin dans l'affaire *Standard Broadcasting Corp. c. Stewart*, [1994] R.J.Q. 1751 (C.A.) :

Ce qui constitue un délai-congé raisonnable, dans l'hypothèse d'un contrat à durée indéterminée, est essentiellement une question de fait qui varie avec les circonstances propres à chaque espèce, à partir d'un certain nombre de paramètres connus : nature et importance de la fonction; abandon d'un autre emploi pour

34

35

36

the employee left another job to take the position; the employee's age, years of service and experience; how easy or difficult it is to find an identical or similar position; subsequent efforts to find work; and whether or not there were serious grounds for the dismissal. [Footnote omitted; p. 1758.]

37 Not only must notice of termination be determined individually, but the employee may not agree on it in advance. Because of the imperative rule set out in art. 2092 *C.C.Q.*, notice of termination must be assessed at the time it takes effect, that is, when the employment terminates (see *Garcia Transport Ltée v. Royal Trust Co.*, [1992] 2 S.C.R. 499, at pp. 530-31).

38 Under a collective scheme, on the other hand, conditions of employment are not negotiated individually by the employer and the employee. Three of this Court's decisions, *McGavin*, *Hémond* and *Noël*, state the rule that "[c]ertification, followed by the collective agreement, takes away the employer's right to negotiate directly with its employees" and to "negotiat[e] different conditions of employment with individual employees" (*Noël*, at para. 42). The objective of this prohibition and of its corollary, exclusive union representation, is to improve the employee's position in the balance of power with the employer. Collective conditions of employment are even negotiated for future employees. Relativity of contract, one of the linchpins of the civil law contract, is excluded by the role assigned to the union. In the collective scheme, the employee agrees to work under the conditions negotiated by the union, which is not the employee's mandatary but is designated by law to negotiate conditions of employment.

39 Apart from the minimum standards laid down by the *A.L.S.*, the length of notice of termination is therefore a matter to be determined in the bargaining process between the union and the employer. As N. R. McLeod states:

While the parties to collective bargaining have frequently chosen in the past to leave termination rights unstated, or have been content to be governed by minimum statutory provisions that have overriding application to all employees, whether unionized or not, the failure to expressly address severance pay does not

l'acquérir; âge, nombre d'années de service et expérience de l'employé; facilité ou difficulté de se retrouver une occupation identique ou similaire; recherche subséquente d'un travail; existence ou inexistence de motifs sérieux au congédiement. [Renvoi omis; p. 1758.]

Non seulement le délai de congé doit-il être déterminé de façon individuelle, mais l'employé ne peut en convenir à l'avance. En effet, en raison de la règle impérative de l'art. 2092 *C.c.Q.*, le délai de congé doit être évalué au moment où il prend effet, soit à la fin de l'emploi (voir *Garcia Transport Ltée c. Cie Trust Royal*, [1992] 2 R.C.S. 499, p. 530-531).

Par ailleurs, dans un régime collectif, les conditions de travail ne sont pas négociées par l'employeur et l'employé individuellement. Trois décisions de notre Cour, *McGavin*, *Hémond* et *Noël*, précisent la règle selon laquelle « [l]'existence de l'accréditation, et ensuite de la convention collective, prive l'employeur du droit de négocier directement avec ses employés » et « de négocier des conditions de travail différentes avec les salariés individuels » (*Noël*, par. 42). Cette interdiction, et son corollaire, l'exclusivité de la représentation syndicale, ont pour objectif d'améliorer l'équilibre du rapport de force entre l'employeur et l'employé. Les conditions de travail collectives sont même négociées pour les futurs employés. L'effet relatif des contrats, un des pivots du contrat en droit civil, est écarté par le rôle accordé au syndicat. Dans le régime collectif, l'employé accepte de travailler selon les conditions négociées par le syndicat qui n'est pas son mandataire, mais qui est désigné par la loi pour négocier les conditions de travail.

Outre les normes minimales édictées par la *L.n.t.*, la durée du délai de congé est donc une matière qui doit être déterminée dans le cadre des négociations entre le syndicat et l'employeur. Comme l'affirme N. R. McLeod :

[TRADUCTION] Même si, souvent dans le passé, les parties à une négociation collective n'ont pas précisé les droits applicables en cas de cessation d'emploi ou s'en sont remises aux normes minimales établies par la loi, applicables à tous les salariés, syndiqués ou non, l'omission de prévoir expressément l'indemnité de

change its status as a proper subject for collective bargaining. The omission of a provision for severance pay in the collective agreement does not convert it into a right governed by common law principles extraneous to the collective agreement.

(“Severance Pay at Arbitration: A Union Viewpoint”, in W. Kaplan et al., eds., *Labour Arbitration Yearbook 1998* (1998), 269, at p. 274)

The parties’ failure to specify in the collective agreement what will happen if the business closes does not make the general law relating to individual contracts of employment applicable:

[T]he theory of the residual common law right of employees to pay on termination of employment cannot be reconciled with the principle that severance is properly the subject matter of collective bargaining. Labour relations boards have prohibited employers from unilaterally implementing severance pay programs. They have stated that the terms associated with the severance of employment are fundamental conditions of employment and are within the exclusive purview of the trade union to bargain. Furthermore, to allow the employer to act unilaterally in this area would be to unfairly diminish the effectiveness of the union and undermine its role as bargaining agent. . . . [p. 274]

The terms and conditions applicable to termination of employment therefore fall within the natural scope of union-employer bargaining on conditions of employment. *McGavin* illustrates the obverse of the problem before us here. In that case, it was in fact severance pay provided for in the collective agreement that the employees were claiming and that the employer refused to pay, arguing that a repudiation of the collective agreement had terminated the employees’ rights. The decision shows that the terms and conditions applicable to termination of employment are a valid part of the conditions of employment included in a collective agreement, which, by definition, is agreed to on behalf of all employees before the employment is terminated. This is a clear case in which the collective scheme supplants the individual contract of employment.

cessation d’emploi ne change rien au fait que cette question relève bel et bien de la négociation collective. L’absence d’une disposition de la convention collective sur le droit à une indemnité de cessation d’emploi n’assujettit pas ce droit à des principes de droit commun étrangers à la convention collective.

(« Severance Pay at Arbitration : A Union Viewpoint », dans W. Kaplan et autres, dir., *Labour Arbitration Yearbook 1998* (1998), 269, p. 274)

Le fait que les parties aient omis de stipuler dans la convention collective les conséquences de la fermeture de l’entreprise n’a pas pour effet de rendre applicable le droit commun en matière de contrats individuels de travail :

[TRADUCTION] La théorie voulant que, suivant le droit commun — le droit supplétif —, l’employé ait droit à une indemnité en cas de cessation d’emploi ne peut être conciliée avec le principe que la cessation d’emploi est un sujet relevant à juste titre de la négociation collective. Les conseils des relations de travail ont interdit aux employeurs d’adopter unilatéralement des programmes d’indemnisation des employés licenciés. Ils ont fait valoir que les conditions associées à la cessation d’emploi sont des conditions de travail fondamentales et que leur négociation ressortit exclusivement au syndicat. En outre, permettre à l’employeur d’agir unilatéralement dans ce domaine diminuerait injustement l’efficacité du syndicat et minerait son rôle d’agent négociateur. . . [p. 274]

Les modalités de cessation d’emploi appartiennent donc au champ naturel des négociations syndicat-employeur sur les conditions de travail. En fait, l’arrêt *McGavin* illustre la face cachée du débat qui nous occupe. Dans cette affaire, c’est justement l’indemnité de licenciement prévue par la convention collective que les employés réclamaient et que l’employeur refusait de payer, prétendant que la répudiation de la convention collective mettait fin aux droits des employés. Cet arrêt fait voir que les modalités de cessation d’emploi font valablement partie des conditions de travail incluses dans la convention collective qui, par définition, est convenue pour tous les employés, et ce, avant la cessation d’emploi. Il s’agit d’un cas clair où le régime collectif supprime le contrat individuel de travail.

40

41

42 In short, the notice of termination required by art. 2091 *C.C.Q.* cannot be incorporated into a collective agreement. It is a condition of employment determined on an individual basis, and it cannot be negotiated in advance or negotiated by a third party and then imposed on the employee.

43 The respondents would like to read the preliminary provision of the *C.C.Q.* as indicating that the *C.C.Q.* must apply to every employment relationship. The preliminary provision reads as follows:

The Civil Code of Québec, in harmony with the Charter of human rights and freedoms and the general principles of law, governs persons, relations between persons, and property.

The Civil Code comprises a body of rules which, in all matters within the letter, spirit or object of its provisions, lays down the *jus commune*, expressly or by implication. In these matters, the Code is the foundation of all other laws, although other laws may complement the Code or make exceptions to it.

44 In my opinion, the argument is not persuasive. For the *C.C.Q.* to take precedence, there must be a matter that falls within the letter, spirit or object of its provisions. It seems to me that the argument based on the preliminary provision of the *C.C.Q.* relies on circular reasoning.

45 Moreover, the claims filed in the Fillion and Garon cases illustrate the internal contradiction between the individualized notice based on the individual's specific characteristics and employment experience on the one hand and the collective labour relations context on the other. The claims filed by the unions do not recognize the individual nature of the right provided for in art. 2091 *C.C.Q.* The unions are not asking the arbitrator to determine or assess the appropriate notice of termination for each employee based on each employee's personal circumstances. Rather, they are claiming four weeks' notice per year of service for each and every employee, regardless of their individual situations. Under the *C.C.Q.*, the claims have to be made by the employees themselves and must be based primarily on the specific characteristics of

En résumé, le délai de congé de l'art. 2091 *C.c.Q.* ne saurait être incorporé dans une convention collective. En effet, il s'agit d'une condition de travail déterminée sur une base individuelle, qui ne peut pas être négociée à l'avance ni négociée par un tiers puis imposée à l'employé.

Les intimés voudraient voir dans la disposition préliminaire du *C.c.Q.* une indication que celui-ci s'impose dans toute relation de travail. La disposition préliminaire est ainsi rédigée :

Le Code civil du Québec régit, en harmonie avec la Charte des droits et libertés de la personne et les principes généraux du droit, les personnes, les rapports entre les personnes, ainsi que les biens.

Le code est constitué d'un ensemble de règles qui, en toutes matières auxquelles se rapportent la lettre, l'esprit ou l'objet de ses dispositions, établit, en termes exprès ou de façon implicite, le droit commun. En ces matières, il constitue le fondement des autres lois qui peuvent elles-mêmes ajouter au code ou y déroger.

L'argument n'est à mon avis pas convaincant. Pour que le *C.c.Q.* ait préséance, il faut d'abord être en présence d'une matière à laquelle la lettre, l'esprit ou l'objet des dispositions de celui-ci se rapportent. J'estime que l'argument fondé sur la disposition préliminaire du *C.c.Q.* repose sur un raisonnement circulaire.

Les réclamations déposées dans les dossiers Fillion et Garon illustrent d'ailleurs la contradiction interne entre un préavis individualisé selon les caractéristiques particulières de l'individu et son expérience d'emploi d'une part, et le contexte des relations collectives d'autre part. En effet, les réclamations déposées par les syndicats ne respectent pas la nature individuelle du droit énoncé à l'art. 2091 *C.c.Q.* Les syndicats ne demandent pas à l'arbitre d'établir ou d'évaluer, pour chacun des employés, le délai de congé approprié compte tenu de leurs circonstances personnelles. Les syndicats demandent plutôt, pour tous et chacun, sans égard à leur situation individuelle, quatre semaines de préavis par année de service. Selon le *C.c.Q.*, la demande devrait être présentée par les employés eux-mêmes et devrait faire primer les

each employee. The unions' claims therefore violate the spirit of art. 2091 *C.C.Q.*

Imposing an obligation to determine reasonable notice within the meaning of art. 2091 *C.C.Q.* on an individual basis would also violate the spirit of the collective labour relations scheme. Some commentators go so far as to say that for an employer to offer its employees different, individualized conditions of employment without negotiating with the union would constitute an unfair labour practice: see McLeod, at p. 270.

If the rule that all conditions of employment must be negotiated by the union and the employer is considered in parallel with the rule that notice of termination is basically individual and cannot be waived by the employee, it is clear that the two schemes are incompatible. The consensual aspect and individual nature of notice of termination and the time when its sufficiency is determined, namely after the employment is terminated, are three essential features of the *C.C.Q.*'s rule that show that notice of termination is incompatible with the collective scheme. Under a collective scheme, this condition of employment is negotiated with the union, not the employee, is negotiated for all employees or for various classes of employees, not individually, and is agreed on when the collective agreement is entered into, not when the employment is terminated. But there are other considerations.

#### 3.4.2 Conflicting Approaches to Continuity of Employment

The approach taken to the continuity of the employment relationship is another fundamental difference between the law governing individual employment relationships and the law governing collective labour relations. The latter seeks to preserve the continuity of the employment relationship, which is not the aim of the *C.C.Q.*

Reinstatement is normally what arbitrators order where the employer-employee relationship is still viable: *Alberta Union of Provincial Employees v.*

caractéristiques propres à chaque employé. La réclamation des syndicats trahit l'esprit de l'art. 2091 *C.c.Q.*

Par ailleurs, imposer l'obligation de déterminer sur une base individuelle un préavis raisonnable au sens de l'art. 2091 *C.c.Q.* trahirait tout autant l'esprit du régime des rapports collectifs de travail. Certains vont même jusqu'à affirmer que le fait pour l'employeur d'offrir des conditions de travail différentes et individualisées à ses salariés en l'absence de négociations avec le syndicat constituerait une pratique déloyale de travail : voir McLeod, p. 270.

La mise en parallèle de la règle voulant que toutes les conditions de travail soient négociées par le syndicat et l'employeur avec celle voulant que l'avis de congé demeure essentiellement individuel et ne puisse faire l'objet d'une renonciation de la part de l'employé fait voir l'incompatibilité des deux régimes. L'aspect consensuel du délai de congé, la nature individuelle de celui-ci et le moment de la détermination de son caractère suffisant, soit après la cessation d'emploi, sont trois éléments essentiels de la règle du *C.c.Q.* qui font ressortir l'incompatibilité du délai de congé avec le régime collectif. Dans un tel régime, la condition de travail est négociée avec le syndicat, pas avec l'employé, elle est négociée pour tous les employés, ou par catégories, mais non de façon individuelle, et elle est convenue lors de la conclusion de la convention collective et non lors de la cessation d'emploi. Mais il y a plus.

#### 3.4.2 Approches opposées concernant la continuité d'emploi

L'approche adoptée à l'égard de la continuité de la relation de travail constitue une autre différence fondamentale entre le droit régissant les relations individuelles de travail et celui régissant les relations collectives. Le second cherche à assurer la continuité du lien d'emploi, objectif que ne poursuit pas le *C.c.Q.*

Le maintien en poste est l'ordonnance normalement prononcée par les arbitres lorsque la viabilité de la relation employeur-employé n'est pas

46

47

48

49

*Lethbridge Community College*, [2004] 1 S.C.R. 727, 2004 SCC 28, at para. 56. In addition, in the case of dismissal or prolonged layoff, the certification is not revoked and the collective agreement is not terminated. Thus, employees who are laid off can exercise any residual rights they may have under the collective agreement, such as the right of recall; likewise, should the undertaking they work for be alienated or operated by another, dismissed employees can benefit from the protection of s. 45 *L.C.*, because the certification and the collective agreement survive.

50 The approach taken to the termination of an individual contract of employment is completely different. As P. Verge writes:

[TRANSLATION] Not only does [the Civil Code] thus not favour relationships for an indeterminate term, but, taking quite a liberal approach, it also preserves the employer's power (and, formally, the employee's power, although it is not really identical) to terminate a contract for an indeterminate term by giving the employee reasonable notice of termination (art. 2091), provided, according to general principles, that there is no abuse of rights.

(«Le contrat de travail selon le *Code civil du Québec*: pertinence ou impertinence?», at p. 245)

51 The right of employees to claim reasonable notice of termination under the *C.C.Q.* is the counterpart of the employer's right to terminate the employment relationship by providing pay in lieu of notice, without having to show good and sufficient cause. The fact that it is possible to resiliate a contract of employment by giving notice, without having to provide reasons, emerges, *a contrario*, from art. 2094 *C.C.Q.*:

**2094.** One of the parties may, for a serious reason, unilaterally resiliate the contract of employment without prior notice.

52 Articles 2091 and 2094 *C.C.Q.* provide statutory recognition of the employer's power to resiliate the contract of employment unilaterally; they make it possible to sever the employment relationship definitively, and they exclude the obligation to

minée : *Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, [2004] 1 R.C.S. 727, 2004 CSC 28, par. 56. De plus, en cas de licenciement ou de mise à pied prolongée, l'accréditation n'est pas révoquée et la convention collective n'est pas terminée. Ainsi les employés mis à pied peuvent se prévaloir des droits résiduels que peut leur reconnaître la convention collective, par exemple le droit de rappel; de même, les employés licenciés peuvent, à l'occasion de l'aliénation ou de la concession de l'entreprise pour laquelle ils travaillaient, jouir de la protection offerte par l'art. 45 *C.t.* en raison de la survie de l'accréditation et de la convention collective.

L'approche est tout autre dans le cas de la cessation du contrat individuel de travail. Comme le dit l'auteur P. Verge :

Non seulement [le Code civil] ne privilégie-t-il pas ainsi le rapport de durée indéterminée, mais, dans un esprit tout à fait libéral, il maintient la faculté pour l'employeur (et de façon formellement — mais non réellement — identique, pour le salarié) de mettre fin au contrat à durée indéterminée en donnant au salarié un délai de congé raisonnable (art. 2091), sous réserve, selon les principes généraux, de l'abus de droit.

(«Le contrat de travail selon le *Code civil du Québec* : pertinence ou impertinence? », p. 245)

Le droit des employés de réclamer un délai de congé raisonnable en vertu du *C.c.Q.* est la contrepartie du droit de l'employeur de mettre fin au lien d'emploi en payant le préavis, sans devoir fournir de cause juste et suffisante. Cette possibilité de résilier le contrat de travail au moyen d'un préavis et sans avoir à donner de motifs ressort *a contrario* de l'art. 2094 *C.c.Q.* :

**2094.** Une partie peut, pour un motif sérieux, résilier unilatéralement et sans préavis le contrat de travail.

Les articles 2091 et 2094 *C.c.Q.* consacrent législativement la faculté de l'employeur de résilier unilatéralement le contrat de travail; ils permettent de rompre définitivement le lien d'emploi et écartent l'obligation de réintégrer : M.-F. Bich,

reinstate: M.-F. Bich, “Contrat de travail et Code civil du Québec — Rétrospective, perspectives et attentes”, in *Développements récents en droit du travail* (1996), 189, at p. 284.

Since the employer’s right to dismiss is limited in the collective labour relations context and, on the contrary, reinstatement is the most common remedy, it follows that the employee’s right to reasonable notice is inapplicable in such circumstances. This is, in fact, the reasoning applied in the other provinces of Canada, where an employee governed by a collective agreement cannot claim compensation based on the common law right to reasonable notice: *Graphic Communications Union Local 255-C v. Quebecor Jasper Printing Ltd.* (2002), 333 A.R. 204, 2002 ABQB 959, at paras. 14 and 16.

Given the fundamental differences between the general law of contracts and the law governing collective labour relations, and with a view to preserving the coherence of the different labour law schemes, care must be taken, where provisions of the *C.C.Q.* are incompatible with the collective labour relations scheme, not to apply them to that scheme. Articles 2091 and 2092 *C.C.Q.* are examples of rules that are incompatible with the collective scheme.

The legislative history of art. 2091 *C.C.Q.* also leads to the conclusion that the legislature did not intend to incorporate the notice provided for in the article into the collective scheme.

### 3.4.3 Legislative History of Article 2091 C.C.Q.

Article 2091 *C.C.Q.* codifies the case law developed under the *Civil Code of Lower Canada* (“*C.C.L.C.*”). The predecessor of art. 2091, art. 1668 *C.C.L.C.*, provided for notice of termination for only certain classes of employees: domestics, labourers and so on. The length of the notice varied depending on the period of service. To fill the gaps left by the Code for other classes of employees, the Quebec courts developed the rule that either of the parties to a contract of employment with an indeterminate term could terminate it at any time

« Contrat de travail et Code civil du Québec — Rétrospective, perspectives et attentes », dans *Développements récents en droit du travail* (1996), 189, p. 284.

Puisque, en matière de rapports collectifs de travail, l’employeur est limité dans son droit de congédier et que, au contraire, la réintégration est la réparation la plus courante, il s’ensuit que le droit de l’employé à un préavis raisonnable est inapplicable dans ces circonstances. C’est d’ailleurs ce raisonnement qui guide les autres provinces canadiennes où le salarié régi par une convention collective ne peut réclamer une indemnité fondée sur le droit à un préavis raisonnable selon la common law : *Graphic Communications Union Local 255-C c. Quebecor Jasper Printing Ltd.* (2002), 333 A.R. 204, 2002 ABQB 959, par. 14 et 16.

Compte tenu des différences fondamentales entre le droit commun des contrats et le droit régissant les relations collectives de travail, et afin de maintenir la cohérence des différents régimes de droit du travail, il faut se garder d’appliquer au régime des rapports collectifs de travail des dispositions du *C.c.Q.* qui sont incompatibles avec lui. Les articles 2091 et 2092 *C.c.Q.* sont des exemples de règles incompatibles avec le régime collectif.

L’historique législatif de l’art. 2091 *C.c.Q.* permet aussi de conclure que le législateur n’a pas voulu intégrer au régime collectif le délai de congé prévu à cette disposition.

### 3.4.3 Historique législatif de l’art. 2091 C.c.Q.

L’article 2091 *C.c.Q.* codifie une jurisprudence qui s’est développée sous le *Code civil du Bas Canada* (« *C.c.B.C.* »). L’ancêtre de l’art. 2091, l’art. 1668 *C.c.B.C.*, ne prévoyait de délai de congé que pour certaines catégories d’employés — les domestiques, les journaliers, etc. Le délai variait en fonction de la période de service. Pour combler les lacunes du Code à l’égard des autres catégories d’employés, les tribunaux québécois avaient élaboré la règle suivant laquelle l’une ou l’autre des parties à un contrat de travail à durée indéterminée

53

54

55

56

by giving reasonable notice to the other party: *Asbestos Corp. v. Cook*, [1933] S.C.R. 86. The new Civil Code codifies this rule in art. 2091 and does not change its substance: *Commentaires du ministre de la Justice — Le Code civil du Québec: Un mouvement de société* (1993), vol. II, at p. 1315.

57 If the legislature had intended notice of termination to apply under the collective scheme, it would have been a simple matter for it to act on some of the recommendations made before the *C.C.Q.* was enacted. One such proposal was that the *C.C.Q.* act as the general framework for all labour relations, whether individual or collective. The draft bill introduced in 1987, *An Act to add the reformed law of obligations to the Civil Code of Québec*, contained the following proposal:

**2157.** A contract of employment may be supplemented by an order or decree, ordinance, regulation or collective agreement.

58 This proposal was criticized on the basis that a collective agreement does not supplement a contract of employment. The collective agreement [TRANSLATION] “is the source of the employee’s entire negotiated employment scheme”: P. Verge, “Faut-il ‘nommer’ le contrat de travail?” (1988), 29 *C. de D.* 977, at p. 981. The language of art. 2091 *C.C.Q.* does not embrace this all-encompassing view of contracts of employment. On the contrary, the spirit of the new article is incompatible with the collective scheme. The additional protection provided by art. 2092 *C.C.Q.* and the concept of public order it incorporates show that the purpose of the provision is to protect employees who are in an inferior bargaining position.

59 To say that an employee is isolated or vulnerable when he or she is represented by a union would be an affront to organized labour. It appears, rather, that the Quebec legislature chose to reject the superimposition proposed in the draft Civil Code because it was aware, generally, of the situation in Quebec and, more specifically, of the criticism made when the 1987 draft was introduced.

60 I think it is relevant to note that the protection provided by arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* does

pouvait y mettre fin en tout temps en donnant à l’autre un préavis raisonnable : *Asbestos Corp. c. Cook*, [1933] R.C.S. 86. Le nouveau Code civil codifie cette règle à l’art. 2091, et n’en modifie pas la substance : *Commentaires du ministre de la Justice — Le Code civil du Québec : Un mouvement de société* (1993), t. II, p. 1315.

Si le législateur avait voulu que le délai de congé s’applique au régime collectif, il lui aurait été facile de donner suite à certaines recommandations faites avant l’adoption du *C.c.Q.* Une des propositions voulait que le *C.c.Q.* agisse comme cadre général à toutes les relations de travail, individuelles ou collectives. L’avant-projet de loi déposé en 1987, *Loi portant réforme au Code civil du Québec du droit des obligations*, comportait la proposition suivante :

**2157.** Le contrat de travail peut être complété par des décrets, ordonnances, règlements ou conventions collectives.

Cette proposition a été critiquée en raison du fait que la convention collective ne représente pas un complément du contrat de travail. La convention collective « est la source de l’entier régime de travail conventionnel du salarié » : P. Verge, « Faut-il “nommer” le contrat de travail? » (1988), 29 *C. de D.* 977, p. 981. Le texte de l’art. 2091 *C.c.Q.* ne reprend pas cette notion englobante de contrat de travail. Au contraire, l’esprit du nouvel article est incompatible avec le régime collectif. La protection additionnelle accordée par l’art. 2092 *C.c.Q.* et la notion d’ordre public qui y est incorporée font voir que la disposition est destinée à protéger l’employé qui est dans une situation d’infériorité en matière de négociations.

Dire d’un salarié qu’il est isolé ou vulnérable alors qu’il est représenté par un syndicat serait faire affront au syndicalisme. Il appert plutôt que le législateur québécois a choisi d’écarter la superposition proposée dans le projet de Code civil parce qu’il était généralement conscient de la réalité québécoise et plus particulièrement des critiques formulées lors de la présentation du projet de 1987.

Je crois pertinent de préciser que la protection des art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* ne paraît pas relever

not appear to come under directive public order as LeBel J. seems to suggest. In my opinion, this protection is similar to the protection considered by the Court in *Garcia Transport*. The distinction between directive public order and protective public order is relevant in determining what sanction applies. A clause that is contrary to directive public order is absolutely null (art. 1417 C.C.Q.) and may not be confirmed (art. 1418 C.C.Q.). Since this question is not directly in issue here, it need not be examined in detail. I will simply point out that the purpose of the protection is more to protect vulnerable workers and restore contractual fairness than to protect the collective interest (on the distinction between directive and protective public order, see J.-L. Baudouin and P.-G. Jobin, *Les obligations* (6th ed. 2005), at paras. 146-47). Furthermore, the vulnerable party is sufficiently protected by the rules associated with protective public order, since that party cannot renounce his or her right before it crystallizes: *Garcia Transport*. Also, a finding that there are provisions of directive public order would mean that the parties could not negotiate a final settlement, since the reasonableness of any such settlement would always be reviewable by a judge.

That being said, the rules governing the collective scheme remain distinct from those applicable to individual contracts. The provisions of the C.C.Q. apply only where there is no incompatibility. Where there is no incompatibility and the provision can be considered to be implicitly included in the collective agreement, an arbitrator will have jurisdiction to decide disputes relating to it. The Quebec legislature has set out the standards of general application in the A.L.S., which expressly governs both schemes: ss. 1(4) and 93 A.L.S. If, at the time of the reform, the legislature had intended to give a scope such as this to the provisions of the C.C.Q. that apply to contracts of employment, it would have kept the criticized wording or at least have been as explicit as in the A.L.S. An opportunity in fact arose when the A.L.S. was amended (S.Q. 2002, c. 80, s. 49) by adding the division entitled “Notice of Collective Dismissal”. If the legislature had intended individualized notice to be the

de l'ordre public de direction, comme semble l'indiquer le juge LeBel. À mon avis, cette protection s'inscrit dans le sens de celle qu'a étudiée la Cour dans *Garcia Transport*. La distinction entre l'ordre public de direction et l'ordre public de protection est pertinente pour déterminer la sanction. Une clause contrevenant à l'ordre public de direction est nulle de nullité absolue (art. 1417 C.c.Q.) et n'est pas susceptible de confirmation (art. 1418 C.c.Q.). Comme cette question ne se pose pas directement ici, il n'est pas nécessaire de l'étudier en profondeur. Je me contenterai simplement de signaler que la protection vise davantage à protéger le travailleur vulnérable et à rétablir l'équité contractuelle qu'à protéger l'intérêt collectif (sur la distinction entre ordre public de direction et ordre public de protection : J.-L. Baudouin et P.-G. Jobin, *Les obligations* (6<sup>e</sup> éd. 2005), par. 146-147). De plus, la partie vulnérable est suffisamment protégée par les règles se rattachant à l'ordre public de protection, puisque cette partie ne peut renoncer à son droit avant qu'il ne soit cristallisé : *Garcia Transport*. Par ailleurs, conclure qu'il s'agit de dispositions d'ordre public de direction ferait en sorte que les parties ne pourraient pas négocier un règlement final, sa raisonnablement demeurant toujours dans un tel cas sujette à révision par un juge.

Ceci dit, les règles régissant les rapports collectifs demeurent distinctes de celles applicables au contrat individuel. Les dispositions du C.c.Q. ne s'appliquent qu'en l'absence d'incompatibilité. S'il n'y a pas incompatibilité et que la disposition peut être considérée comme implicitement incluse dans la convention collective, l'arbitre aura compétence pour trancher les différends s'y rapportant. Le législateur québécois a énoncé les normes d'application générale dans la L.n.t. qui, elle, régit explicitement les deux régimes : par. 1(4) et art. 93 L.n.t. Si le législateur avait voulu, lors de la réforme, donner une telle portée aux dispositions du C.c.Q. applicables au contrat de travail, il aurait conservé la formulation critiquée ou aurait à tout le moins été aussi explicite que dans la L.n.t. Une occasion s'est d'ailleurs présentée lors de la modification de la L.n.t., L.Q. 2002, ch. 80, art. 49, par l'ajout de la section « L'avis de licenciement collectif ». Si le législateur avait voulu faire prévaloir l'avis

norm in cases of collective dismissal, it would have specified this at the time and would not have established a collective standard. Where the legislature has chosen not to merge the two schemes, I believe that it is not the role of this Court to do so.

#### 4. Conclusion

62 Harmonizing the rules of the general law with the rules of the collective scheme remains a necessity to which individual interests must yield. This is a matter on which there is universal agreement. Even an author who advocates giving pre-eminence to the individual contract of employment in the collective labour relations context stresses this point:

[TRANSLATION] Harmonizing all these legal rules — the rules in the C.C.Q. and in employment-related statutes and the acts thereunder — requires that special attention be given to their respective purposes and functions within the corpus of employment law. An employment-related statute cannot validly be adapted without first considering the implications of the changes for employment law as a whole.

(F. Morin, “Le contrat de travail: fiction et réalité!”, in *Développements récents en droit du travail* (2005), 179, at p. 186)

63 This case clearly demonstrates that there is no reason to exclude every connection with the civil law. However, the facts of the case illustrate the need to identify the factors from which it can be concluded that a particular provision of the *C.C.Q.* can be incorporated into a collective agreement. The analysis must be sufficiently thorough to determine the long-term disadvantages that may result from inappropriately importing a provision. Only this concern with preserving the internal coherence of the two schemes will ensure that they can function harmoniously. Although the provisions of the *C.C.Q.* regarding notice of termination may be more advantageous than the provisions of the *A.L.S.* in specific cases, all the provisions of the *C.C.Q.* cannot be implicitly incorporated into the collective agreement. In the absence of such incorporation, the arbitrator has no jurisdiction to hear the grievances.

individualisé en cas de licenciement collectif, il l'aurait alors précisé et n'aurait pas édicté une norme collective. Dans les cas où le législateur s'est abstenu d'imposer une fusion des deux régimes, j'estime qu'il n'appartient pas à notre Cour de le faire.

#### 4. Conclusion

L'harmonisation des règles du droit commun avec celles du régime collectif demeure un impératif auquel les intérêts individuels doivent se plier. Tous s'accordent sur cette nécessité. Même un partisan de la prééminence du contrat individuel de travail dans le contexte d'un régime collectif insiste sur ce point :

L'harmonisation de l'ensemble de ces règles de droit, celles du C.c.Q. et celles des lois de l'emploi et les actes qui s'en autorisent, suppose une attention particulière accordée à leur finalité respective et à leur fonction relative au sein du corpus du droit de l'emploi. On ne saurait valablement adapter une loi de l'emploi sans avoir préalablement considéré les implications de ces changements sur l'ensemble du droit de l'emploi.

(F. Morin, « Le contrat de travail : fiction et réalité! », dans *Développements récents en droit du travail* (2005), 179, p. 186)

La présente affaire démontre bien qu'il n'y a pas lieu d'écarter tout lien avec le droit civil. Les faits de l'espèce illustrent cependant la nécessité de rechercher les éléments qui permettent de conclure qu'une disposition donnée du *C.c.Q.* peut être incorporée à la convention collective. L'analyse doit être suffisamment poussée pour mettre en évidence les désavantages susceptibles de résulter, à long terme, d'un emprunt indésirable. Seul ce souci de préserver la cohérence interne des deux régimes assurera leur fonctionnement harmonieux. Même si, dans des cas particuliers, les dispositions du *C.c.Q.* sur le délai de congé pouvaient s'avérer plus avantageuses que celles de la *L.n.t.*, toutes les dispositions du *C.c.Q.* ne peuvent pas être incorporées implicitement à la convention collective. En l'absence d'une telle incorporation, l'arbitre n'a pas compétence pour entendre les griefs.

For these reasons, I would set aside the judgments of the Court of Appeal, restore the Superior Court's judgment in the Fillion case, set aside the Superior Court's judgment in the Garon case and allow the motions to quash the arbitration decisions, with costs throughout.

English version of the reasons of McLachlin C.J. and LeBel and Fish JJ. delivered by

LEBEL J. (dissenting) —

### I. Introduction

#### A. *Nature of the Case*

This appeal concerns an application for judicial review of two arbitration awards. This Court must determine whether a grievance arbitrator has jurisdiction to hear a claim under art. 2091 of the *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64 (“C.C.Q.”), for termination pay following the closing of a business and the layoff of its staff where there is no express reference to termination pay in the applicable collective agreement. With respect, I would find that the arbitrators have jurisdiction and would affirm the decisions of the Quebec Court of Appeal to this effect.

#### B. *Origin of the Case*

##### 1. Isidore Garon ltée

For several years, the appellant Isidore Garon ltée (“Garon”) operated a hardware business specializing in the sale of construction materials. It had signed a collective agreement expiring on June 30, 2000 with the respondent Syndicat du bois ouvré de la région de Québec inc.

On April 15, 1999, the appellant informed its employees that the business would be shut down for economic reasons on June 19, 1999 and gave them nine weeks' notice of termination of employment (Exhibit R-2). In so doing, it was complying with clause 8.02c) of the collective agreement, which

Pour ces motifs, je suis d'avis d'infirmier les arrêts de la Cour d'appel, de rétablir le jugement de la Cour supérieure dans le dossier Fillion, d'infirmier le jugement de la Cour supérieure dans le dossier Garon et d'accueillir les requêtes demandant d'annuler les décisions arbitrales, le tout avec dépens devant toutes les cours.

Les motifs de la juge en chef McLachlin et des juges LeBel et Fish ont été rendus par

LE JUGE LEBEL (dissident) —

### I. Introduction

#### A. *Nature du litige*

Ce pourvoi porte sur une demande en révision judiciaire de deux décisions arbitrales. Notre Cour doit déterminer si l'arbitre de griefs a compétence pour entendre une réclamation d'indemnité de licenciement en vertu de l'art. 2091 du *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64 (« C.c.Q. »), à la suite de la fermeture d'une entreprise et de la mise à pied de son personnel, en l'absence d'un renvoi exprès à cet égard dans les conventions collectives applicables en l'espèce. En toute déférence, je reconnaitrais la compétence des arbitres et je confirmerais les arrêts de la Cour d'appel du Québec qui ont conclu en ce sens.

#### B. *Origine du litige*

##### 1. Isidore Garon ltée

L'appelante, Isidore Garon ltée (« Garon »), exploitait depuis plusieurs années un commerce de quincaillerie spécialisé dans la vente de matériaux de construction. Elle avait signé avec l'intimé, le Syndicat du bois ouvré de la région de Québec inc., une convention collective expirant le 30 juin 2000.

Or, le 15 avril 1999, l'appelante a annoncé à ses salariés que son entreprise fermerait ses portes pour des raisons économiques le 19 juin 1999 et leur a remis un préavis de cessation d'emploi de neuf semaines (pièce R-2). Elle se conformait ainsi à la clause 8.02c) de la convention collective, qui

64

65

66

67

provided that the *Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1 (“A.L.S.”), s. 82, would apply in the event of a layoff for six consecutive months or more.

68 On April 28, 1999, the respondent union filed a collective grievance (Exhibit R-4) under the collective agreement on behalf of the 12 employees who had been dismissed, claiming additional compensation under art. 2091 *C.C.Q.* That provision gives the parties to a contract of employment with an indeterminate term the right to resiliate it unilaterally, subject to reasonable notice of termination:

**2091.** Either party to a contract with an indeterminate term may terminate it by giving notice of termination to the other party.

The notice of termination shall be given in reasonable time, taking into account, in particular, the nature of the employment, the special circumstances in which it is carried on and the duration of the period of work.

69 On May 3, 1999, the appellant replied that it would not take action on the grievance. The business was then closed as scheduled on June 19, 1999.

2. Fillion et Frères inc.

70 The appellant Fillion et Frères (1976) inc. (“Fillion et Frères”) operated a new and used motor vehicle sales and repair dealership in the Québec area. It was bound to the respondent Syndicat national des employés de garage du Québec inc. by a collective agreement expiring on November 2, 1997.

71 On November 20, 1997, Fillion et Frères resiliated its sales and service agreement with the Ford manufacturing company. A few days later, on November 24, 1997, the appellant informed its employees that the business would gradually cease operating and would close for good on January 16, 1998. It gave them notice of termination of employment the same day. A first group of employees, composed of Daniel Giroux, Jocelyn Trépanier and Roger Nadeau, would be laid off on December 19, 1997. The second group, composed of Stéphane Giroux, Jean-François Fillion, Roger Laplante,

prévoyait l’application de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1 (« *L.n.t.* »), art. 82, en cas de mise à pied de six mois consécutifs et plus.

Le 28 avril 1999, le syndicat intimé a déposé un grief collectif (pièce R-4) fondé sur la convention collective, au nom des 12 salariés congédiés, réclamant une indemnité additionnelle en vertu de l’art. 2091 *C.c.Q.* Cette disposition accorde aux parties à un contrat de travail à durée indéterminée le droit de le résilier unilatéralement, à la condition de donner un délai de congé raisonnable :

**2091.** Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l’autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l’emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s’exerce et de la durée de la prestation de travail.

Le 3 mai 1999, l’appelante a répondu qu’elle ne donnerait pas suite à ce grief. Puis, son entreprise a fermé ses portes, comme prévu, le 19 juin 1999.

2. Fillion et Frères inc.

L’appelante, Fillion et Frères (1976) inc. (« Fillion et Frères »), exploitait une concession de vente et de réparation de véhicules automobiles neufs et usagés dans la région de Québec. Elle était liée avec l’intimé, le Syndicat national des employés de garage du Québec inc., par une convention collective expirant le 2 novembre 1997.

Le 20 novembre 1997, Fillion et Frères a résilié sa convention de vente et de service avec le constructeur Ford. Quelques jours plus tard, soit le 24 novembre 1997, l’appelante a avisé ses salariés que l’entreprise cesserait graduellement ses activités et fermerait définitivement ses portes le 16 janvier 1998. Elle leur a remis un préavis de cessation d’emploi le même jour. Un premier groupe de salariés, composé de Daniel Giroux, Jocelyn Trépanier et Roger Nadeau, serait mis à pied le 19 décembre 1997. Le second groupe, composé de Stéphane Giroux, Jean-François Fillion, Roger Laplante,

Denys Fillion and Denis Buteau, would then be laid off on January 16, 1998 (Exhibit S-10).

On December 3, 1997, the respondent union was informed that the business had resiliated its sales and service agreement with Ford and that the employees had received notice of termination of employment in accordance with s. 82 *A.L.S.* (Exhibit S-11). On January 16, 1998, the business did indeed cease operating completely. The same day, the respondent union filed a collective grievance (Exhibit S-2) under the collective agreement on behalf of the eight employees who had been dismissed, claiming additional compensation under art. 2091 *C.C.Q.* All the employees covered by the collective grievance, except Denys Fillion, then filed individual grievances (Exhibits S-3 to S-9).

### C. *Judicial History*

#### 1. Isidore Garon ltée

##### a. *Grievance Arbitration*

The parties chose Jean-Pierre Tremblay to be the arbitrator. When the arbitration began, the appellant Garon made a preliminary objection, arguing that the arbitrator did not have jurisdiction to settle the grievance because the claim was based solely on the *C.C.Q.* and did not expressly or inferentially arise out of the collective agreement. It added that the rules on individual contracts of employment set out in the *C.C.Q.* could not be incorporated into the collective agreement and were inapplicable in a context in which a collective agreement was in force.

In his award dated October 31, 2000, the arbitrator dismissed the employer's objection and found that he had jurisdiction to decide the grievance ([2001] R.J.D.T. 304). In his view, the grievance was based on the collective agreement, which provided that the applicable notice of termination was that set out in s. 82 *A.L.S.* As a result, the determination of the reasonableness of that notice under arts. 2091 *et seq.* *C.C.Q.* was within his exclusive jurisdiction. He found that clause 10.09 of the collective agreement and s. 100.12(a) of the *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27 ("*L.C.*"), conferred broad jurisdiction on

Denys Fillion et Denis Buteau, subirait le même sort le 16 janvier 1998 (pièce S-10).

Le 3 décembre 1997, le syndicat intimé a été informé que l'entreprise avait résilié sa convention de vente et de service avec Ford et que les salariés avaient reçu leur préavis de cessation d'emploi conformément à l'art. 82 *L.n.t.* (pièce S-11). Le 16 janvier 1998, l'entreprise a bel et bien cessé toutes ses opérations. Le même jour, le syndicat intimé a déposé un grief collectif (pièce S-2) basé sur la convention collective, au nom des huit salariés congédiés, réclamant une indemnité additionnelle en vertu de l'art. 2091 *C.c.Q.* Tous les salariés visés par le grief collectif, sauf Denys Fillion, déposèrent ensuite des griefs individuels (pièces S-3 à S-9).

### C. *Historique judiciaire*

#### 1. Isidore Garon ltée

##### a. *Arbitrage de griefs*

Les parties ont désigné M<sup>e</sup> Jean-Pierre Tremblay comme arbitre. Dès le début de l'arbitrage, l'appelante Garon a soulevé une objection préliminaire, plaidant que l'arbitre n'avait pas compétence pour décider du grief puisque la réclamation était fondée uniquement sur le *C.c.Q.* et qu'elle ne découlait ni expressément, ni implicitement de la convention collective. Elle a ajouté que les règles relatives au contrat individuel de travail édictées par le *C.c.Q.* ne pouvaient être incorporées à la convention collective. Elles étaient inapplicables dans un contexte où une convention collective était en vigueur.

Dans sa décision du 31 octobre 2000, l'arbitre a rejeté l'objection patronale et a reconnu qu'il avait compétence pour trancher le grief ([2001] R.J.D.T. 304). Selon lui, le grief est fondé sur la convention collective, qui prévoit que le délai de congé applicable est celui fixé à l'art. 82 *L.n.t.* Par conséquent, l'appréciation du caractère raisonnable de ce délai selon les art. 2091 *et seq.* *C.c.Q.* relève de la compétence exclusive de l'arbitre. Il estime que la clause 10.09 de la convention collective et l'al. 100.12(a) du *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27 (« *C.t.* »), lui accordent une large compétence, qui l'autorise

72

73

74

him, giving him the incidental authority to interpret and apply the provisions of the *C.C.Q.* Finally, he added that arts. 2091 *et seq.* *C.C.Q.* were of public order and that he had to apply them pursuant to s. 62 *L.C.* As of yet, however, the arbitrator has not decided whether the employees were entitled to compensation in the circumstances of the case.

b. *Judicial Review in the Superior Court*

75 On December 6, 2000, the appellant filed an application for judicial review of the arbitration award. On February 6, 2001, Martin J. dismissed the application and confirmed that the arbitrator had jurisdiction, since s. 100.12(a) *L.C.* provides that an arbitrator may have recourse to any law of general application to settle a grievance under a collective agreement (D.T.E. 2001T-220).

2. Fillion et Frères inc.

a. *Grievance Arbitration*

76 On February 22, 2000, the appellant Fillion et Frères announced that it wanted to make two preliminary objections before the arbitrator relating to the admissibility of the grievances. First, it argued that the arbitrator had no jurisdiction to hear the grievances because no provision of the collective agreement applied expressly or inferentially to the case. Second, it submitted that the grievances were prescribed because they had been filed more than 15 business days after the employer's decision.

77 In his award dated August 25, 2000, the arbitrator, Denis Tremblay, stated that this Court's recent decisions had extended the jurisdiction of arbitrators to the point where everything that actually arose out of the employer-employee relationship was now within the jurisdiction of a grievances arbitrator, regardless of the legal basis for the claim. Since the collective agreement was silent about notice of termination, the arbitrator found that s. 82 *A.L.S.* had been properly applied but that its supplementary role could not deprive the parties of a claim under arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* He found that those provisions of the *C.C.Q.* had to be regarded

accessoirement à interpréter et à appliquer les dispositions du *C.c.Q.* Enfin, il ajoute que les art. 2091 et suiv. *C.c.Q.* sont d'ordre public et qu'il doit les appliquer suivant l'art. 62 *C.t.* L'arbitre n'a cependant pas encore décidé si les salariés avaient droit à une indemnité dans les circonstances de l'affaire.

b. *Révision judiciaire devant la Cour supérieure*

Le 6 décembre 2000, l'appelante a déposé une requête en révision judiciaire de la décision arbitrale. Le 6 février 2001, le juge Martin a rejeté cette requête et a confirmé que l'arbitre avait compétence puisque l'al. 100.12a) *C.t.* prévoit que l'arbitre peut recourir à une loi d'application générale pour décider d'un grief fondé sur la convention collective (D.T.E. 2001T-220).

2. Fillion et Frères inc.

a. *Arbitrage de griefs*

Le 22 février 2000, l'appelante Fillion et Frères a annoncé qu'elle désirait soulever deux objections préliminaires devant l'arbitre quant à la recevabilité des griefs. En premier lieu, elle prétendait que l'arbitre n'avait pas compétence pour entendre les griefs puisque aucune disposition de la convention collective ne s'appliquait, explicitement ou implicitement, au présent litige. En second lieu, selon ses prétentions, les griefs étaient prescrits parce qu'ils avaient été déposés plus de 15 jours ouvrables après la décision de l'employeur.

Dans sa décision du 25 août 2000, l'arbitre, M<sup>e</sup> Denis Tremblay, affirme que les arrêts récents de notre Cour ont étendu la compétence des arbitres à un point tel que, dorénavant, tout ce qui découle en fait de la relation employeur-employé relève de l'arbitre de griefs, sans égard au fondement légal de la réclamation. En raison du silence de la convention collective en matière de délai de congé, l'arbitre conclut que l'art. 82 *L.n.t.* a été appliqué à bon droit, mais que son rôle supplétif ne peut priver les parties d'une réclamation en vertu des art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* Il estime que ces dispositions du *C.c.Q.* doivent être considérées comme incorporées à la

as having been incorporated into the collective agreement because they were of public order. In his view, the arbitrator thus retained inherent jurisdiction to interpret and apply them as if they were an integral part of the agreement. In this context, he was of the opinion that a connecting clause in the collective agreement was not necessary. On the question of prescription, he concluded from his interpretation of clause 6.02 of the collective agreement that time had started to run on the day the business closed, not when the employer informed the employees of the closure. As of yet, however, the arbitrator has not decided the grievances on their merits.

b. *Judicial Review in the Superior Court*

The appellant Fillion et Frères filed an application for judicial review of that award solely as regards the jurisdiction of the grievances arbitrator. On March 9, 2001, Alain J. allowed the application and found that the arbitrator did not have jurisdiction ([2001] R.J.Q. 700). The trial judge's view was that the dispute in this case did not arise out of the interpretation, application, administration or violation of the collective agreement because that agreement was silent about notice of termination. The employer's obligation was therefore limited to what was set out in the public order provisions of the *A.L.S.* As a result, there were no grounds for a grievance.

3. Quebec Court of Appeal

The Court of Appeal heard the two appeals at the same time and rendered its decisions on December 9, 2003. It found that a dispute will be arbitrable only if its essential character comes within the jurisdiction of a grievances arbitrator. However, in its view, this principle does not mean that an arbitrator has the power to apply and interpret only express provisions of a collective agreement.

Since arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* are of public order, the Court of Appeal concluded that they were implicitly incorporated into the collective agreements pursuant to s. 62 *L.C.* Accordingly, it

convention collective compte tenu de leur caractère d'ordre public. À son avis, l'arbitre conserve alors une compétence inhérente pour les interpréter et les appliquer comme si elles en faisaient partie intégrante. Dans ce contexte, il est d'avis qu'une clause de rattachement à la convention collective n'est pas nécessaire. Quant à la prescription, il conclut, d'après son interprétation de la clause 6.02 de la convention collective, que le délai commençait à courir le jour de la fermeture de l'entreprise et non au moment où l'employeur en informa les salariés. L'arbitre n'a toutefois pas encore statué sur le fond des griefs.

b. *Révision judiciaire devant la Cour supérieure*

L'appelante Fillion et Frères a déposé une requête en révision judiciaire de cette décision uniquement quant à la compétence de l'arbitre de griefs. Le 9 mars 2001, le juge Alain a accueilli cette requête et a conclu que l'arbitre n'avait pas compétence ([2001] R.J.Q. 700). En l'espèce, d'après le premier juge, le différend ne découle pas de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective en raison du silence de cette dernière en matière de délai de congé. Ainsi, l'obligation de l'employeur se limitait à ce que prévoyaient les dispositions d'ordre public de la *L.n.t.* En conséquence, il n'y avait pas matière à grief.

3. Cour d'appel du Québec

La Cour d'appel a entendu les deux pourvois en même temps et a prononcé ses arrêts le 9 décembre 2003. Elle estime que, pour qu'un différend soit arbitrable, son essence doit relever de la compétence de l'arbitre de griefs. Toutefois, elle est d'avis que ce principe n'exige pas que seule une disposition expresse de la convention collective puisse être soumise au pouvoir d'application et d'interprétation de l'arbitre.

En raison du caractère d'ordre public des art. 2091 et 2092 *C.c.Q.*, la Cour d'appel conclut qu'ils sont implicitement incorporés aux conventions collectives en vertu de l'art. 62 *C.t.* Par conséquent,

78

79

80

held that the arbitrators had jurisdiction to hear and decide the grievances at issue. It therefore dismissed Garon's appeal ([2004] R.J.Q. 58) and allowed the appeal by the union in the Fillion et Frères case ([2003] Q.J. 18474 (QL)). It ordered that both cases be referred back to the respective arbitrators to be decided on their merits.

#### 4. Appeal to This Court

81 On May 6, 2004, the appellants were granted leave to appeal to this Court from the judgments of the Quebec Court of Appeal ([2004] 1 S.C.R. viii and x).

### II. Analysis

#### A. *Issue*

82 This appeal concerns the extent of a grievances arbitrator's jurisdiction to apply art. 2091 *C.C.Q.* when there is a collective agreement in force following the certification of an association of employees under the *L.C.* To establish this, we must consider the nature of the connection between a collective agreement and an individual employment relationship under a collective labour relations scheme to determine whether an arbitrator can rule on the application of art. 2091 *C.C.Q.* In other words, does the collective nature of the relationship established by a collective agreement exclude the individual rights granted under art. 2091 *C.C.Q.* from the implicit content of the agreement and thus from the jurisdiction of the grievances arbitrator?

#### B. *Positions of the Parties*

##### 1. Employers

###### a. *Isidore Garon ltée*

83 Relying on the judge-made principle that the general law as it applies to individual contracts of employment is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement, the appellant Garon submits that arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* cannot apply or provide a basis for the collective grievance. It argues that the creation of the collective labour relations scheme excludes

elle déclare que les arbitres avaient compétence pour entendre et trancher les griefs en cause. Elle rejette donc l'appel de Garon ([2004] R.J.Q. 58) et accueille celui du syndicat dans le dossier Fillion et Frères ([2003] J.Q. 18474 (QL)). Dans les deux cas, elle ordonne de renvoyer les dossiers devant leur arbitre respectif afin qu'il se prononce au fond.

#### 4. Pourvoi devant la Cour

Le 6 mai 2004, les appelantes ont obtenu l'autorisation d'interjeter appel des jugements de la Cour d'appel du Québec devant notre Cour ([2004] 1 R.C.S. viii et x).

### II. Analyse

#### A. *La question en litige*

Le présent pourvoi vise à déterminer l'étendue de la compétence de l'arbitre de griefs à l'égard de la mise en application de l'art. 2091 *C.c.Q.* lorsqu'une convention collective est en vigueur à la suite d'une accréditation en vertu du *C.t.* Pour ce faire, nous devons examiner la nature des rapports entre la convention collective et la relation individuelle de travail dans un régime de rapports collectifs de travail pour déterminer si l'arbitre peut statuer sur l'application de l'art. 2091 *C.c.Q.* En d'autres termes, le caractère collectif des rapports établis par la convention collective exclut-il les droits individuels accordés en vertu de l'art. 2091 *C.c.Q.* du contenu implicite de cette convention et, partant, de la compétence de l'arbitre de griefs?

#### B. *Positions des parties*

##### 1. Employeurs

###### a. *Isidore Garon ltée*

Plaidant l'application du principe jurisprudentiel selon lequel le droit commun du contrat individuel de travail ne s'applique plus lorsque les relations employeur-employé sont régies par une convention collective, l'appelante Garon soutient que les art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* ne peuvent s'appliquer ou servir de fondement au grief collectif. Elle prétend que la mise en place du régime des rapports

the general law rules that apply to individual contracts of employment where those rules interfere or are incompatible with the scheme. In this case, the appellant believes that arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* are inapplicable because they confer rights that are incompatible with the scheme established by the *L.C.* and the collective agreement. It notes, for example, that art. 2091 *C.C.Q.* recognizes the parties' right to resiliate an individual contract of employment unilaterally without a serious reason, provided that reasonable notice of termination is given, whereas clauses 10.09(2) and 11.01 of the collective agreement and s. 100.12(f) *L.C.* provide for the reinstatement of an employee who has been dismissed without a good and sufficient reason.

The appellant adds that the employee's right to reasonable notice of termination is inseparable from the employer's right to resiliate the contract of employment unilaterally. The negation of one necessarily negates the other. Finally, the appellant is of the view that arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* are not of public order and do not create mandatory labour standards, even though art. 2092 provides that employees may not renounce the rights given to them by art. 2091.

b. *Fillion et Frères inc.*

The appellant *Fillion et Frères* also argues that the general law applicable to individual contracts of employment, as set out in the *C.C.Q.*, does not apply when the parties are governed by the collective labour relations system, primarily because the legal schemes in question are incompatible. It further submits that the general law remains inapplicable even where the collective agreement is silent on a particular point, as in this appeal.

While the appellant acknowledges that a grievance may be arbitrable in the absence of an express provision in the collective agreement, it points out that the essential character of the dispute must expressly or inferentially arise out of the interpretation, administration or performance of the collective agreement. In this case, the appellant argues,

collectifs du travail écarte les règles de droit commun propres aux contrats individuels de travail dans la mesure où elles portent atteinte à ce régime ou sont incompatibles avec celui-ci. En l'espèce, l'appelante estime que les art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* sont inapplicables puisque ces dispositions consacrent des droits incompatibles avec le régime instauré par le *C.t.* et la convention collective. Elle mentionne, par exemple, que l'art. 2091 *C.c.Q.* reconnaît le droit des parties de résilier unilatéralement le contrat individuel de travail, sans motif sérieux, sous réserve d'un délai de congé raisonnable tandis que les clauses 10.09(2) et 11.01 de la convention collective ainsi que l'al. 100.12f) *C.t.* prévoient la réintégration du salarié dans son emploi s'il a été congédié sans cause juste et suffisante.

L'appelante ajoute que le droit du salarié de bénéficier d'un délai de congé raisonnable est indissociable de celui de l'employeur de résilier unilatéralement le contrat de travail. La négation de l'un entraîne nécessairement celle de l'autre. Enfin, l'appelante est d'avis que les art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* ne sont pas d'ordre public et qu'ils ne fixent pas des normes de travail obligatoires et ce, même si l'art. 2092 dispose que les salariés ne peuvent renoncer aux droits que leur confère l'art. 2091.

b. *Fillion et Frères inc.*

L'appelante *Fillion et Frères* plaide elle aussi que le droit commun applicable aux contrats individuels de travail contenu au *C.c.Q.* est écarté lorsque les parties sont régies par le système des rapports collectifs du travail, principalement pour cause d'incompatibilités des régimes juridiques en question. Elle estime d'ailleurs que, même en cas de silence de la convention sur un point particulier, comme dans le présent pourvoi, le droit commun demeure inapplicable.

Bien qu'elle reconnaisse qu'un grief puisse être arbitrable sans disposition expresse de la convention collective, l'appelante rappelle que l'essence du litige doit découler expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'administration ou de l'exécution de la convention collective. En l'espèce, elle plaide que les griefs sont fondés uniquement

84

85

86

the grievances are based solely on the provisions of the *C.C.Q.* and are therefore not arbitrable.

87 Finally, the appellant argues that the *A.L.S.* contains all the minimum, absolute standards of public order that apply to all employees, whether unionized or not, and that must be adhered to and applied by all employers under Quebec law (ss. 1(4) and 93 *A.L.S.*). Accordingly, it submits, when the legislature chose to put art. 2091 in the *C.C.Q.* rather than the *A.L.S.*, it deliberately gave only non-unionized employees the right to reasonable notice when their employment is terminated.

## 2. Unions

88 The respondent unions filed a joint factum in this Court. They argue that arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* are of public order and that the clauses of the collective agreement therefore cannot derogate from them (art. 9 *C.C.Q.*; s. 62 *L.C.* and s. 41.4 of the *Interpretation Act*, R.S.Q., c. I-16). As a result, an arbitrator can apply and interpret those provisions to ensure that the collective agreement complies with them. The respondents add that, even where the collective agreement is silent on the matter, the provisions in question are deemed to be included in the agreement and the employer is obliged to comply with them in exercising its general management right, which is sufficient to make the grievance arbitrable.

89 The respondents argue that the individual contract of employment subsists between an employee and an employer even when there is a collective agreement. Accordingly, the provisions relating to individual contracts of employment are applicable to matters not covered by the collective agreement. In addition, since neither the expiry of the collective agreement nor the exercise of the right to strike or to lock out ends the employment relationship, the individual contract of employment remains a contract with an indeterminate term unless the parties expressly provide otherwise. Finally, since the *A.L.S.* establishes only a minimum standard, an employee can claim more under art. 2091 *C.C.Q.* if that minimum does not represent reasonable

sur les dispositions du *C.c.Q.* et qu'ils ne sont donc pas arbitrables.

Enfin, l'appelante argumente que la *L.n.t.* contient l'ensemble des normes minimales, absolues et d'ordre public dont bénéficient tous les salariés, syndiqués ou non, et qui doivent être respectées et appliquées par tous les employeurs en droit québécois (par. 1(4) et art. 93 *L.n.t.*). Ainsi, selon l'appelante, en choisissant d'insérer l'art. 2091 au *C.c.Q.* plutôt qu'à la *L.n.t.*, le législateur a volontairement conféré le droit à un délai de congé raisonnable en cas de cessation d'emploi aux employés non syndiqués seulement.

## 2. Syndicats

Devant la Cour, les syndicats intimés ont déposé un mémoire conjoint. Ils argumentent que les art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* sont d'ordre public et que, par conséquent, les clauses de la convention collective ne peuvent y déroger (art. 9 *C.c.Q.*; art. 62 *C.t.* et art. 41.4 de la *Loi d'interprétation*, L.R.Q., ch. I-16). L'arbitre peut donc appliquer et interpréter ces dispositions afin de s'assurer que la convention collective les respecte. Les intimés ajoutent que même en cas de silence de la convention sur le sujet, ces dispositions sont réputées y être incluses et l'employeur est tenu de les respecter dans l'exercice de son droit de gestion général, ce qui suffit pour rendre le grief arbitrable.

Les intimés prétendent que le contrat de travail individuel subsiste entre le salarié et l'employeur, même en présence d'une convention collective. Ainsi, les dispositions relatives aux contrats individuels de travail sont applicables aux matières non couvertes par la convention. De plus, puisque ni l'expiration de la convention collective, ni l'exercice du droit de grève ou de lock-out n'entraînent la rupture du lien d'emploi, le contrat individuel de travail reste à durée indéterminée, sous réserve d'une stipulation expresse des parties à l'effet contraire. Enfin, comme la *L.n.t.* ne fixe qu'une norme minimale, le salarié peut réclamer davantage en vertu de l'art. 2091 *C.c.Q.*, si ce minimum ne représente pas un délai de congé raisonnable dans les

notice of termination in the circumstances. This is because the right to reasonable notice is a rule of public order.

### C. *Standard of Judicial Review*

This appeal raises the question of whether the arbitrator has the power to apply arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* to decide the grievances. This is a question of law relating to the arbitrator's jurisdiction. Accordingly, as the parties recognized in this Court, the applicable standard of review is correctness (see *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, 2003 SCC 42, at paras. 21-22 and 83, and *Canadian Broadcasting Corp. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1995] 1 S.C.R. 157, at para. 49).

### D. *Legislative Framework*

Labour law is governed by numerous legal rules from various sources, which can be classified based on the role they play. Some of them deal with collective labour relations and allow conditions of employment to be determined through collective bargaining. Others address individual employment relationships, that is, the specific relationship between a worker and an employer. Still others guarantee minimum conditions of employment.

It is important to begin by identifying the many rules that make up the legislative framework applicable to the parties' legal situation so that the application of these standards can be harmonized by determining how they interact to maintain the coherence of Quebec's labour law scheme. This discussion will therefore deal solely with the rules at issue in this appeal.

#### 1. Collective Labour Relations

In the sectors that come under the constitutional jurisdiction of the National Assembly of Quebec, collective labour relations are governed primarily by the *L.C.* It contains, *inter alia*, the legal rules that govern the establishment of conditions

circumstances. En effet, le droit à celui-ci a valeur de règle d'ordre public.

### C. *La norme de contrôle judiciaire*

Le présent pourvoi pose la question de savoir si l'arbitre détient le pouvoir d'appliquer les art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* afin de trancher les griefs. Il s'agit d'une question de droit portant sur la compétence de l'arbitre. Par conséquent, la norme de contrôle applicable est celle de la décision correcte, comme les parties l'ont reconnu devant notre Cour (voir *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42, par. 21-22 et 83, et *Société Radio-Canada c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157, par. 49).

### D. *Le cadre législatif*

Le droit du travail est régi par de nombreuses règles de droit, provenant de différentes sources, qui peuvent être classifiées en fonction de leur rôle. Les unes traitent des rapports collectifs de travail et permettent l'élaboration des conditions de travail par la négociation collective. D'autres visent les rapports individuels de travail, soit les relations particulières entre le travailleur et l'employeur. Enfin, certaines encore garantissent des conditions de travail minimales.

Il importe d'abord de dégager les nombreuses règles formant le cadre législatif applicable à la situation juridique des parties afin d'harmoniser l'application de ces normes, en déterminant de quelle manière elles interagissent pour préserver la cohérence du régime de droit du travail du Québec. Cet exposé portera donc uniquement sur les règles mises en cause par le présent pourvoi.

#### 1. Les rapports collectifs

Dans les secteurs d'activité relevant de la compétence constitutionnelle de l'Assemblée nationale du Québec, les rapports collectifs de travail sont principalement régis par le *C.t.* Celui-ci contient, entre autres, les règles de droit gouvernant

90

91

92

93

of employment through collective bargaining and ensure that the resulting collective agreements are applied. The scope of the *L.C.* is limited, however, by the definitions of “employer” and “employee” in ss. 1(k) and (l) *L.C.*

l'aménagement des conditions de travail par la voie de la négociation collective et assurant l'application des conventions collectives qui en résultent. Le champ d'application du *C.t.* est cependant limité par les définitions d'« employeur » et de « salarié » contenues aux al. 1k) et l) *C.t.*

94 The *C.C.Q.* and a number of specific statutes, including the *A.L.S.*, may influence the content and result of collective bargaining. However, the application of these legal rules, which often relate to individual employment relationships, may vary with the collective labour relations context. We will return to this question when dealing with the effects of a collective agreement on individual employment relationships.

Le *C.c.Q.* et plusieurs lois particulières, notamment la *L.n.t.*, peuvent influencer le contenu et le résultat de la négociation collective. L'application de ces règles de droit, qui concernent souvent les rapports individuels de travail, peut cependant varier selon le contexte d'un régime collectif de travail. Nous reviendrons sur ce problème lorsque nous traiterons des effets de la convention collective sur les rapports individuels du travail.

a. *Certification*

a. *L'accréditation*

95 Certification, which is now granted by the Commission des relations du travail, authorizes an association of employees (s. 1(a) *L.C.*) to represent a group of employees, the appropriate bargaining unit, for the purpose of establishing a collective employment scheme. Whether a union is certified ultimately depends on its representative nature, since it must have the support of a majority of the employees who make up the bargaining unit (ss. 21 and 32 *L.C.*).

L'accréditation, maintenant accordée par la Commission des relations du travail, habilite une association de salariés (al. 1a) *C.t.*) à représenter un groupe de salariés, l'unité de négociation appropriée, pour l'établissement d'un régime collectif de travail. L'octroi de l'accréditation dépend ultimement du caractère représentatif du syndicat, qui doit disposer de l'appui de la majorité des salariés composant l'unité de négociation (art. 21 et 32 *C.t.*).

96 Certification gives the union an exclusive right of representation. The union thus becomes the only party authorized to represent all present and future employees in the bargaining unit for an indeterminate period (ss. 22, 41 and 43 *L.C.*). The exclusivity of union representation is also the basis for the union's other rights, including the right to receive the union dues the employer must collect (s. 47 *L.C.*).

L'accréditation confère au syndicat l'exclusivité de la fonction de représentation. Celui-ci devient ainsi le seul interlocuteur habilité à représenter tous les salariés, actuels et futurs, compris dans l'unité de négociation pour une période indéterminée (art. 22, 41 et 43 *C.t.*). Le caractère exclusif de la représentation syndicale fonde également d'autres droits du syndicat, notamment celui de se voir remettre les cotisations syndicales que doit prélever l'employeur (art. 47 *C.t.*).

97 In return, the union assumes a duty of fair representation, that is, it “shall not act in bad faith or in an arbitrary or discriminatory manner or show serious negligence in respect of employees comprised in a bargaining unit represented by it, whether or not they are members” (s. 47.2 *L.C.*). This duty must be discharged in all the union's

En contrepartie, le syndicat assume une obligation de juste représentation, c'est-à-dire qu'il « ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'[il] représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non »

collective representation activities, whether during bargaining or in applying a collective agreement (see *Canadian Merchant Service Guild v. Gagnon*, [1984] 1 S.C.R. 509, and *Noël v. Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207, 2001 SCC 39).

#### b. *Collective Agreement*

The *L.C.* defines a “collective agreement” as “an agreement in writing respecting conditions of employment made between one or more certified associations and one or more employers or employers’ associations” (s. 1(d) *L.C.*). As the main source of the substantive norms governing the parties’ relationship, it is the “law of the parties”. It is binding on all present and future employees contemplated by the certification during its term, as specified by the agreement or by statute (ss. 65, 66 and 67, para. 1 *L.C.*).

The concept of conditions of employment is a very broad one, covering hiring, the performance of work and the consideration received for it, as well as termination of employment and union rights. However, s. 62 *L.C.* limits the parties’ freedom to bargain by rendering null any provisions of a collective agreement that are contrary to public order or prohibited by law. We will elaborate on the nature, effects and content of the collective agreement in the sections that follow.

When a collective agreement is reached, the right to strike and to lock out is temporarily suspended (ss. 58, 107 and 109 *L.C.*) to ensure the stability of the parties’ relationship for the term of the agreement. Thus, neither the union nor the employer can unilaterally alter the conditions of employment of the employees in the bargaining unit before the collective agreement expires and the right to strike and to lock out is acquired.

#### c. *Grievance Arbitration*

Section 100, para. 1 *L.C.* provides that disputes respecting the interpretation and application of

(art. 47.2 *C.t.*). Cette obligation s’impose à l’égard de l’ensemble des activités de représentation collective, que ce soit au moment de la négociation ou au cours de l’application d’une convention collective (voir *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon*, [1984] 1 R.C.S. 509, et *Noël c. Société d’énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207, 2001 CSC 39).

#### b. *La convention collective*

Le *C.t.* définit la « convention collective » comme « une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d’employeurs » (al. 1d) *C.t.*). Elle constitue la « loi des parties », en tant que source essentielle des normes substantielles régissant les relations des parties. Elle lie l’ensemble des salariés, actuels et futurs, visés par l’accréditation pour sa durée déterminée de manière conventionnelle ou légale (art. 65, 66 et 67, al. 1 *C.t.*).

La notion de conditions de travail est très large et vise autant l’embauche, l’exécution du travail et la contrepartie de celle-ci, que la terminaison de l’emploi ou les droits syndicaux. L’article 62 *C.t.* apporte toutefois une limite à la liberté de négociation des parties en frappant de nullité les dispositions de la convention collective contraires à l’ordre public ou prohibées par la loi. Nous donnerons plus de précisions sur la nature, les effets et le contenu de la convention collective dans les sections qui suivent.

La conclusion de la convention collective entraîne la suspension temporaire du droit de grève et de lock-out (art. 58, 107 et 109 *C.t.*), pour assurer la stabilité des rapports entre les parties pour la durée de la convention. Ainsi, ni le syndicat, ni l’employeur ne peuvent unilatéralement modifier les conditions de travail des salariés compris dans l’unité de négociation avant l’expiration de la convention collective et l’acquisition du droit de grève et de lock-out.

#### c. *L’arbitrage de griefs*

L’article 100, al. 1 *C.t.* soumet obligatoirement les conflits relatifs à l’interprétation et à

98

99

100

101

collective agreements in force must be submitted to the grievance arbitration procedure:

**100.** Every grievance shall be submitted to arbitration in the manner provided in the collective agreement if it so provides and the certified association and the employer abide by it; otherwise it shall be referred to an arbitrator chosen by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister.

Section 1(f) *L.C.* defines a “grievance” as “any disagreement respecting the interpretation or application of a collective agreement”. In other words, whenever the rights claimed arise out of the collective agreement, grievance arbitration is the exclusive forum with the requisite jurisdiction to enforce those rights, unless the parties are able to reach a settlement. The difficult problem that then arises, to which the courts have devoted a great deal of attention, is how to identify situations and rights that arise out of the collective agreement and are therefore within the jurisdiction of an arbitrator.

<sup>102</sup> In *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, McLachlin J., writing for the majority, developed a test for determining “when employees and employers are precluded from suing each other in the courts by labour legislation providing for binding arbitration” (para. 37). McLachlin J. accepted the exclusive jurisdiction model, under which, if “the dispute, in its essential character, arises from the interpretation, application, administration or violation of the collective agreement” (para. 52), then “the claimant must proceed by arbitration and the courts have no power to entertain an action in respect of that dispute” (para. 50).

<sup>103</sup> The reasoning of McLachlin J. in that case expanded on the reasoning of Estey J. in *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. v. Canadian Paper Workers Union, Local 219*, [1986] 1 S.C.R. 704, in which the Court had refused to allow actions to be brought in the courts to claim damages arising out of an illegal strike called by a union in violation of a collective agreement. Such actions would make it impossible to achieve the objectives of the

l'application des conventions collectives alors en vigueur à la procédure d'arbitrage de griefs :

**100.** Tout grief doit être soumis à l'arbitrage en la manière prévue dans la convention collective si elle y pourvoit et si l'association accréditée et l'employeur y donnent suite; sinon il est déferé à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

L'alinéa 1f) *C.t.* définit le « grief » comme étant « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective ». En d'autres termes, dès que les droits réclamés découlent de la convention collective, l'arbitrage de griefs est le forum exclusif ayant la compétence requise pour assurer leur sanction, à moins qu'un règlement à l'amiable ne survienne entre les parties. Un problème difficile, qui a beaucoup occupé la jurisprudence, consiste alors à cerner les situations et les droits qui découlent de la convention collective et qui relèvent alors de la juridiction arbitrale.

Dans *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, la juge McLachlin, au nom de la majorité, a élaboré un test destiné à déterminer « dans quels cas une loi sur les relations du travail qui prévoit une clause d'arbitrage exécutoire empêche les employeurs et employés d'intenter une action en justice les uns contre les autres » (par. 37). La juge McLachlin a alors accepté le modèle de la compétence exclusive selon lequel « si le litige, dans son essence, relève de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective » (par. 52), alors « le demandeur doit avoir recours à l'arbitrage, et les tribunaux n'ont pas le pouvoir d'entendre une action relativement à ce litige » (par. 50).

Le raisonnement suivi par la juge McLachlin dans cette affaire développait celui du juge Estey dans *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219*, [1986] 1 R.C.S. 704, où la Cour avait refusé de permettre des actions devant les tribunaux pour réclamer des dommages-intérêts découlant d'une grève illégale déclenchée par un syndicat en violation d'une convention collective.

collective labour relations scheme established by the legislature:

The collective agreement establishes the broad parameters of the relationship between the employer and his employees. This relationship is properly regulated through arbitration and it would, in general, subvert both the relationship and the statutory scheme under which it arises to hold that matters addressed and governed by the collective agreement may nevertheless be the subject of actions in the courts at common law. . . . The more modern approach is to consider that labour relations legislation provides a code governing all aspects of labour relations, and that it would offend the legislative scheme to permit the parties to a collective agreement, or the employees on whose behalf it was negotiated, to have recourse to the ordinary courts which are in the circumstances a duplicative forum to which the legislature has not assigned these tasks. [pp. 718-19]

To determine whether the dispute arises out of the collective agreement, two factors must be considered: (1) the nature of the dispute and (2) the ambit of the collective agreement. In *Weber*, McLachlin J. stated that in *St. Anne Nackawic* the Court had insisted that “the analysis of whether a matter falls within the exclusive arbitration clause must proceed on the basis of the facts surrounding the dispute between the parties, not on the basis of the legal issues which may be framed” (para. 43). In *Regina Police Assn. Inc. v. Regina (City) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 S.C.R. 360, 2000 SCC 14, however, the Court found it appropriate to point out, in comments by Bastarache J., that only those disputes which expressly or inferentially arise out of the collective agreement are capable of being excluded from the jurisdiction of the civil courts:

While McLachlin J. embraced the exclusive jurisdiction model, she emphasized that the existence of an employment relationship, *per se*, does not grant an arbitrator the jurisdiction to hear or decide a dispute. Only those disputes which expressly or inferentially arise out of the collective agreement are foreclosed to the courts: see *Weber*, at para. 54. [para. 24]

The principles established in *Weber* have been reaffirmed and applied by this Court on

En effet, de telles actions empêcheraient la réalisation des objectifs du régime de rapports collectifs du travail établi par la législature :

La convention collective établit les grands paramètres du rapport qui existe entre l'employeur et ses employés. Ce rapport est ajusté d'une manière appropriée par l'arbitrage et, en général, ce serait bouleverser et le rapport et le régime législatif dont il découle que de conclure que les questions visées et régies par la convention collective peuvent néanmoins faire l'objet d'actions devant les tribunaux en *common law*. [ . . . ] L'attitude plus moderne consiste à considérer que les lois en matière de relations de travail prévoient un code régissant tous les aspects des relations de travail et que l'on porterait atteinte à l'économie de la loi en permettant aux parties à une convention collective ou aux employés pour le compte desquels elle a été négociée, d'avoir recours aux tribunaux ordinaires qui sont dans les circonstances une juridiction faisant double emploi à laquelle la législature n'a pas attribué ces tâches. [p. 718-719]

Pour déterminer si le litige découle de la convention collective, deux facteurs doivent être analysés : (1) la nature du litige et (2) le champ d'application de la convention collective. Dans l'arrêt *Weber*, la juge McLachlin précisa que, dans *St. Anne Nackawic*, la Cour avait insisté pour que « l'analyse de la question de savoir si une affaire relève de la clause d'arbitrage exclusif s'effectue non pas sur le fondement des questions juridiques qui peuvent être soulevées, mais sur le fondement des faits entourant le litige qui oppose les parties » (par. 43). Dans *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14, la Cour estima toutefois approprié de rappeler, dans des commentaires du juge Bastarache, que seuls les litiges qui résultent explicitement ou implicitement de la convention collective sont susceptibles d'être exclus de la compétence des tribunaux civils :

Bien que [a] juge McLachlin ait adopté le modèle de la compétence exclusive, elle a souligné que l'existence d'une relation d'emploi en soi n'accorde pas à l'arbitre la compétence d'entendre et de juger un litige. Seuls les litiges qui résultent expressément ou implicitement de la convention collective échappent aux tribunaux : voir *Weber*, au par. 54. [par. 24]

Les principes établis dans *Weber* furent maintes fois réaffirmés et appliqués par notre Cour

numerous occasions (*New Brunswick v. O'Leary*, [1995] 2 S.C.R. 967; *Regina Police Assn.; Parry Sound; Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Quebec (Attorney General)*, [2004] 2 S.C.R. 185, 2004 SCC 39 (“*Morin*”). In *Morin*, however, the decision of the majority of this Court imposed a restriction on the model that assigns exclusive jurisdiction to the grievance arbitrator, finding that the Quebec Human Rights Tribunal had concurrent jurisdiction over cases involving alleged discrimination in the formation of the collective agreement and the alleged invalidity of the agreement on that ground.

(*Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967; *Regina Police Assn.; Parry Sound; Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, [2004] 2 R.C.S. 185, 2004 CSC 39 (« *Morin* »)). Dans *Morin*, l'opinion majoritaire de notre Cour apporte toutefois une restriction au modèle de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs, lorsqu'elle conclut à la compétence concurrente du Tribunal des droits de la personne au Québec, à l'égard des dossiers soulevant des allégations de discrimination dans la formation de la convention collective et d'invalidité de celle-ci pour un tel motif.

106

Since *Morin*, certain authors have discussed how the majority in that case applied the principles established in *Weber* (see D. Nadeau, “L'arrêt *Morin* et le monopole de représentation des syndicats: assises d'une fragmentation” (2004), 64 *R. du B.* 161). Their criticism is that, by finding that employees could directly challenge the validity of certain provisions of the collective agreement, this Court failed to have regard to the basic test, namely whether a dispute expressly or inferentially arises out of the agreement. From this perspective, the solution adopted in *Morin* would thus be irreconcilable with the principles, frequently recognized by this Court, of the union's monopoly on representation and the exclusive jurisdiction of the grievance arbitrator (see, *inter alia*, *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. v. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] S.C.R. 206; *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*, [1976] 1 S.C.R. 718; *Hémond v. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 S.C.R. 962; and *Noël*). Despite the concerns that have been expressed, however, *Morin* does not provide any indication that this Court intended to fundamentally change the approach it established in *Weber*.

Certains auteurs ont depuis discuté l'application faite par les juges majoritaires dans *Morin* des principes établis dans l'arrêt *Weber* (voir D. Nadeau, « L'arrêt *Morin* et le monopole de représentation des syndicats : assises d'une fragmentation » (2004), 64 *R. du B.* 161). Selon ces critiques, en concluant que des salariés pouvaient contester directement la validité de certaines dispositions de la convention collective, notre Cour aurait omis de prendre en compte le test de base consistant à déterminer si un litige résulte expressément ou implicitement de la convention. Dans cette optique, la solution retenue par l'arrêt *Morin* se trouverait donc inconciliable avec les principes du monopole de la représentation détenu par le syndicat et de la compétence exclusive de l'arbitre de griefs, que notre Cour a fréquemment reconnus (voir notamment *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Compagnie Paquet Ltée*, [1959] R.C.S. 206; *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*, [1976] 1 R.C.S. 718; *Hémond c. Coopérative fédérée du Québec*, [1989] 2 R.C.S. 962; et *Noël*). Malgré les inquiétudes qui ont été exprimées, l'arrêt *Morin* ne contient pourtant pas d'indication que notre Cour entendait modifier en profondeur l'approche jurisprudentielle consacrée par l'arrêt *Weber*.

107

The procedure and rules of evidence that apply to grievance arbitration are set out in very general terms in ss. 100 to 102 *L.C.* Subject to a few restrictions, arbitrators have the authority under s. 100.2, para. 1 *L.C.* to determine the rules of procedure and evidence that will apply. Section 100,

La procédure et les règles de preuve de l'arbitrage de griefs sont prévues en termes très généraux aux art. 100 à 102 *C.t.* Sous réserve de quelques restrictions, l'arbitre reste maître de la détermination des règles applicables en matière de procédure et de preuve en vertu de l'art. 100.2, al. 1 *C.t.*

para. 3 *L.C.* states that, except where provided to the contrary, the rules in the *L.C.* relating to grievance arbitration prevail over any incompatible provisions of any collective agreement. Arbitrators are also subject to the standards imposed by the charters, the provisions of public order in the *C.C.Q.* and the rules of natural justice.

Section 100.12 *L.C.* lists the powers of arbitrators in the exercise of their duties. In particular, para. (a) gives arbitrators the important power to “interpret and apply any Act or regulation to the extent necessary to settle a grievance”, a power that is highly relevant to these appeals. The arbitration award, which is declared to be without appeal, binds the parties and, where such is the case, any employee concerned (s. 101 *L.C.*). It is also protected by the privative clauses set out in ss. 139, 139.1 and 140 *L.C.*

## 2. Individual Relationships

Under the general law, the rules governing individual employment relationships apply to the conditions on which such a relationship exists, continues, is carried out and is terminated. The relationship is between one person (the employee) and another person (the employer) under whose direction he or she works. When the civil law of Quebec was reformed in 1994, the *C.C.Q.* codified the legal framework for this relationship in arts. 2085 to 2097. The relationship is established by the formation of a contract of employment, which is defined in art. 2085 *C.C.Q.*:

**2085.** A contract of employment is a contract by which a person, the employee, undertakes for a limited period to do work for remuneration, according to the instructions and under the direction or control of another person, the employer.

Of course, this nominate contract is also subject to the general rules of contracts (arts. 1377 *et seq.* *C.C.Q.*).

Pursuant to art. 9 *C.C.Q.*, a contract of employment, like any other agreement, cannot derogate from the provisions of the *C.C.Q.* that are of public order. In accordance with the preliminary provision of the *C.C.Q.*, various employment-related

L'article 100, al. 3 *C.t.* prévoit que, sauf disposition contraire, les règles concernant l'arbitrage de griefs contenues dans le *C.t.* prévalent sur les stipulations incompatibles de toute convention collective. L'arbitre est également soumis aux normes édictées par les chartes, aux dispositions d'ordre public du *C.c.Q.* et aux règles de justice naturelle.

L'article 100.12 *C.t.* énumère les pouvoirs de l'arbitre dans l'exercice de ses fonctions. Plus particulièrement, l'al. a) accorde à l'arbitre le pouvoir important et fort pertinent pour les besoins des présents pourvois d'« interpréter et [d']appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief ». La sentence arbitrale, déclarée sans appel, lie les parties et, le cas échéant, tout salarié concerné (art. 101 *C.t.*). Elle est également protégée par les clauses privatives édictées aux art. 139, 139.1 et 140 *C.t.*

## 2. Les rapports individuels

Dans le droit commun, les règles régissant les rapports individuels de travail visent les conditions d'existence, de maintien, d'exécution et de terminaison du lien d'emploi, soit la relation entre une personne (salarié) travaillant sous la direction d'une autre (employeur). Lors de la réforme du droit civil québécois en 1994, le *C.c.Q.* a codifié le cadre juridique de cette relation aux art. 2085 à 2097. L'établissement de ces rapports se réalise par la formation d'un contrat de travail défini à l'art. 2085 *C.c.Q.* :

**2085.** Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

Bien sûr, ce contrat nommé est également soumis aux règles générales des contrats (art. 1377 *et suiv.* *C.c.Q.*).

En vertu de l'art. 9 *C.c.Q.*, comme toute autre convention, le contrat de travail ne peut déroger aux dispositions du *C.c.Q.* qui sont d'ordre public. Conformément à la disposition préliminaire du *C.c.Q.*, les différentes lois édictées en matière

108

109

110

statutes set out other applicable rules that complement or make exceptions to the *C.C.Q.* or establish minimum standards to be met. Where the contract of employment between the parties is silent, the conditions of employment and the rights and obligations of the employer and the employee will therefore be determined by those various statutes and the rules found in the *C.C.Q.*

### 3. Minimum Standards

111 The freedom of contract originally favoured by the general law intensified the inevitable imbalance of power that existed when conditions of employment were being established by an employee and an employer. Its consequences compelled the legislature to pass many statutes laying down minimum thresholds below which the parties could not negotiate. The standards set out in those statutes are the starting point for negotiating more advantageous conditions.

112 The *A.L.S.*, which is of critical importance because of its scope and social significance, is one of those remedial statutes. It is the product of a reform that the Quebec legislature began in 1974 by creating a task force to review the *Minimum Wage Act*, R.S.Q., c. S-1, which had established a large number of mandatory conditions of employment. The final result of that reform was the *Act respecting labour standards*, which was passed and assented to in 1979. Major amendments were subsequently made to that statute, including a reduction in the period of uninterrupted service needed to file a complaint regarding dismissal without good and sufficient cause (see N.-A. Béliveau, *Les normes du travail* (2003), at pp. 1-6). Section 93 *A.L.S.* provides that an exception to the Act may be made only where one of its provisions so allows, although s. 94 *A.L.S.* authorizes the parties to a contract of employment or collective agreement to negotiate more advantageous conditions. These provisions confirm that these legal standards are minimum standards of public order. This means that a collective agreement can grant an employee a more advantageous condition of employment than is provided for in the *A.L.S.*

d'emploi précisent d'autres règles applicables qui ajoutent ou dérogent au *C.c.Q.* ou encore qui fixent des normes minimales à respecter. En cas de silence du contrat de travail intervenu entre les parties, les conditions de travail et les droits et obligations de l'employeur et du salarié seront donc déterminés par ces lois diverses et les règles contenues au *C.c.Q.*

### 3. Les normes minimales

Le libéralisme contractuel favorisé à l'origine par le droit commun accentua l'inévitable déséquilibre des forces en présence dans l'établissement des conditions de travail entre le salarié et l'employeur. Ses conséquences contraignirent le législateur à adopter de nombreuses lois édictant des seuils minimums en deçà desquels les parties ne peuvent négocier. Les normes contenues dans ces lois servent de point de départ à la négociation de conditions plus avantageuses.

La *L.n.t.*, une législation d'importance primordiale en raison de son champ d'application et de sa portée sociale, représente l'une de ces lois réparatrices. La *L.n.t.* est issue d'une réforme que le législateur québécois avait entreprise en 1974 par la formation d'un groupe de travail dont la mission consistait à réviser la *Loi sur le salaire minimum*, L.R.Q., ch. S-1, qui établissait jusqu'alors un nombre important de conditions de travail obligatoires. Le résultat final de cette réforme fut la *Loi sur les normes du travail*, adoptée et sanctionnée en 1979. Cette loi a par la suite connu d'importantes modifications, notamment la réduction de la durée du service continu requis pour déposer une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante (voir N.-A. Béliveau, *Les normes du travail* (2003), p. 1-6). L'article 93 *L.n.t.* prévoit d'ailleurs qu'il ne peut être dérogé à la loi que lorsqu'une de ses dispositions le permet. L'article 94 *L.n.t.* autorise toutefois les parties à un contrat de travail ou à une convention collective à négocier des conditions plus avantageuses. Ces dispositions confirment le caractère minimal et d'ordre public de ces normes légales. Ainsi, la convention collective peut accorder au salarié une condition de travail plus

but cannot deprive the employee of such a condition, or it will be absolutely null.

However, the definitions of “employer” and “employee” in the *A.L.S.*, which apply to both collective labour relations and individual employment relationships (ss. 1(7) and (10) *A.L.S.*), are broader in scope than the *L.C.*’s definitions of the same concepts. As a result, the *A.L.S.* applies to employees who do not have the status of employees under the *L.C.* and therefore cannot benefit from the collective representation scheme established by the *L.C.* The *A.L.S.* provides for many minimum conditions of employment, including the minimum wage (s. 40), the length of the regular workweek (s. 52), overtime pay (s. 55), paid statutory general holidays (s. 60) and the right to a weekly rest period (s. 78).

A number of other statutes establish minimum standards, but they are not at issue in this appeal (see, for example: *Act respecting industrial accidents and occupational diseases*, R.S.Q., c. A-3.001; *Act respecting collective agreement decrees*, R.S.Q., c. D-2; *Act to secure handicapped persons in the exercise of their rights with a view to achieving social, school and workplace integration*, R.S.Q., c. E-20.1; *National Holiday Act*, R.S.Q., c. F-1.1; *Public Service Act*, R.S.Q., c. F-3.1.1; and *Act respecting occupational health and safety*, R.S.Q., c. S-2.1).

#### E. *Nature and Effects of a Collective Agreement*

When a collective agreement comes into force, it naturally affects the content of the legal relationship between the employer and its employees. This appeal concerns the hierarchy and nature of the rights protected by labour law rules, and the jurisdiction of an arbitrator. Our interpretation of this Court’s decisions on these points leads us to conclude that the rights arising out of an individual contract of employment and the rights protected by the collective scheme can be harmonized in a manner consistent with the hierarchy of legal rules.

avantageuse que celle prévue à la loi, mais elle ne peut l’en priver, sous peine de nullité absolue.

Toutefois, les définitions d’« employeur » et de « salarié » dans la *L.n.t.*, qui s’appliquent autant aux rapports collectifs qu’aux rapports individuels de travail (par. 1(7) et (10) *L.n.t.*), ont un champ d’application plus large que les mêmes notions, selon la définition que leur donne le *C.t.* En conséquence, la *L.n.t.* s’applique à des employés qui par ailleurs ne possèdent pas le statut de salarié au sens du *C.t.* et ne peuvent donc pas bénéficier du régime de représentation collective établi par celui-ci. La *L.n.t.* prévoit d’ailleurs l’établissement de nombreuses conditions minimales de travail dont le salaire minimum (art. 40), la durée de la semaine normale de travail (art. 52), la rémunération des heures supplémentaires (art. 55), les congés fériés, chômés et payés (art. 60) et le droit à un repos hebdomadaire (art. 78).

Plusieurs autres lois établissent des normes minimales, mais elles ne sont pas mises en cause dans le présent pourvoi (voir par exemple : *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., ch. A-3.001; *Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q., ch. D-2; *Loi assurant l’exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, L.R.Q., ch. E-20.1; *Loi sur la fête nationale*, L.R.Q., ch. F-1.1; *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., ch. F-3.1.1; et *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., ch. S-2.1).

#### E. *Nature et effets de la convention collective*

L’entrée en vigueur de la convention collective, en raison de la nature de celle-ci, entraîne des effets sur le contenu des rapports juridiques qui existent entre l’employeur et ses salariés. Le présent pourvoi pose alors la question de la hiérarchisation et de la nature des droits protégés par le droit du travail et celle de la compétence arbitrale. L’interprétation de la jurisprudence de notre Cour en la matière nous amène à conclure que les droits découlant du contrat individuel d’emploi et ceux protégés par le régime collectif peuvent s’harmoniser dans le respect de la hiérarchie des règles de droit.

113

114

115

1. State of the Case Law

116 *Paquet* was the first decision that discussed the nature of a collective agreement and its effects on the existence of individual contracts of employment. In that case, this Court had to determine whether a compulsory check-off clause for union dues (Rand Formula) that applied to all employees in the bargaining unit, whether or not they were union members, could lawfully be included in a collective agreement as a condition of employment (s. 47 *L.C.* now provides that the employer has a legal obligation to withhold union dues).

117 Judson J., writing for the majority, began by determining the union's status in negotiating and signing the collective agreement. In his view, the certified association was a contracting party and not merely the mandatary of the employees in the bargaining unit:

If the relation between employee and union were that of mandator and mandatary, the result would be that a collective agreement would be the equivalent of a bundle of individual contracts between employer and employee negotiated by the union as agent for the employees. This seems to me to be a complete misapprehension of the nature of the juridical relation involved in the collective agreement. The union contracts not as agent or mandatary but as an independent contracting party and the contract it makes with the employer binds the employer to regulate his master and servant relations according to the agreed terms. [Emphasis added; p. 214.]

118 In *Paquet*, at p. 212, Judson J. stressed the importance of the union's exclusivity as the sole negotiator for the employees in the bargaining unit:

The union is, by virtue of its incorporation under the *Professional Syndicates' Act* and its certification under the *Labour Relations Act*, the representative of all the employees in the unit for the purpose of negotiating the labour agreement. There is no room left for private negotiation between employer and employee. Certainly to the extent of the matters covered by the collective agreement, freedom of contract between master and individual servant is abrogated. The collective agreement tells the employer on what terms he must in the future conduct his master and servant relations.

1. L'état de la jurisprudence

L'arrêt *Paquet* fut le premier à commenter la nature et les effets de la convention collective sur l'existence des contrats individuels de travail. Dans cette affaire, notre Cour devait déterminer si une clause de retenue obligatoire de la cotisation syndicale (formule Rand) s'appliquant à l'ensemble des salariés visés par l'unité de négociation, qu'ils soient ou non membres du syndicat, pouvait légalement être incluse dans une convention collective en tant que condition de travail (l'art. 47 *C.t.* prévoit désormais que l'employeur a l'obligation légale d'effectuer de telles retenues).

Le juge Judson, au nom de la majorité, se prononça d'abord sur le statut du syndicat lors de la négociation et de la conclusion de la convention collective. Selon lui, l'association accréditée est une partie contractante et non simplement le mandataire des salariés compris dans l'unité de négociation :

[TRADUCTION] Si la relation entre employé et syndicat était la même qu'entre mandant et mandataire, une convention collective constituerait un faisceau de contrats individuels entre employeur et employé négociés par le syndicat en tant qu'agent des employés. Selon moi, c'est une fausse interprétation de la nature de la relation juridique propre aux conventions collectives. Le syndicat s'engage par contrat non pas en tant qu'agent ou mandataire mais plutôt en tant que partie contractante indépendante et le contrat qu'il passe avec l'employeur oblige ce dernier à respecter les relations maître-employé selon ce qui a été convenu. [Je souligne; p. 214.]

Le juge Judson, dans *Paquet*, p. 212, souligna l'importance du caractère exclusif du syndicat en tant que négociateur unique des salariés contenus dans l'unité d'accréditation :

[TRADUCTION] Du fait qu'il est constitué sous le régime de la *Loi des syndicats professionnels* et accrédité en vertu de la *Loi des relations ouvrières*, le syndicat est le représentant de tous les employés de l'unité pour la négociation de la convention collective. Les négociations privées entre employeur et employé n'ont plus leur place. Il est certain qu'au regard des matières visées par la convention collective, la liberté contractuelle entre maître et employé individuel est supprimée. La convention collective dicte à l'employeur ce que seront ses futures relations maître-employé.

In subsequent decisions, this Court sought to interpret Judson J.'s comments that "[t]here is no room left for private negotiation" and that "freedom of contract . . . is abrogated" by suggesting that individual contracts of employment were abolished once a collective agreement was reached. The interpretations of those comments must be considered in the context of a complete analysis of the complex ties between an individual employment relationship and a collective agreement under a collective labour relations scheme.

*McGavin Toastmaster* is one of the decisions cited in support of the theory that individual contracts are abolished. In that case, an illegal strike by employees had precipitated the closure of a business. The employer, claiming that the employees had violated their individual contracts of employment by participating in the illegal strike and had thus terminated their employment, refused to pay them the severance pay provided for in the collective agreement. The issue was therefore whether the strike had terminated the employment relationship. This Court found that the very nature of the collective labour relations scheme precluded such a result. In the opinion of Laskin C.J., the collective agreement could not be treated as "a mere appendage of individual [employment] relationships" (p. 724). He refused to accept a general law (common law) rule that would have contradicted a fundamental principle of the collective labour relations scheme established by the legislature:

The reality is, and has been for many years now throughout Canada, that individual relationships as between employer and employee have meaning only at the hiring stage and even then there are qualifications which arise by reason of union security clauses in collective agreements. The common law as it applies to individual employment contracts is no longer relevant to employer-employee relations governed by a collective agreement which, as the one involved here, deals with discharge, termination of employment, severance pay and a host of other matters that have been negotiated between union and company as the principal parties thereto. [p. 725]

Since the subject matter of the dispute was governed by the provisions of the collective agreement

Des décisions subséquentes ont cherché à interpréter les commentaires du juge Judson selon lesquels « [l]es négociations privées [. . .] n'ont plus leur place » et « la liberté contractuelle [. . .] est supprimée » en laissant entendre que les contrats individuels de travail étaient abolis dès qu'une convention collective était conclue. Les interprétations de ces observations doivent être examinées dans le contexte d'une analyse complète de la complexité des rapports entre la relation individuelle d'emploi et la convention collective dans un régime de rapports collectifs de travail.

*McGavin Toastmaster* est l'un des arrêts invoqués à l'appui de la théorie de l'abolition des contrats individuels. Dans cette affaire, une grève illégale des employés avait précipité la fermeture d'une entreprise. L'employeur, prétendant que les salariés avaient violé leur contrat individuel de travail en participant à la grève illégale et qu'ils avaient ainsi mis fin à leur emploi, refusait de leur verser l'indemnité de cessation d'emploi prévue à la convention collective. Il s'agissait donc de déterminer si la grève mettait fin à la relation d'emploi. Notre Cour conclut que la nature même du régime de rapports collectifs de travail exclut une telle solution. Pour le juge en chef Laskin, la convention collective ne pouvait être considérée « comme simplement accessoire aux relations individuelles » de travail (p. 724). Il refusait d'accepter une règle de droit commun qui aurait contredit un principe fondamental du régime de relations collectives de travail désormais établi par le législateur :

Dans tout le Canada, et ce depuis plusieurs années, les relations individuelles entre employeur et employé n'ont d'importance qu'à l'étape de l'embauchage et même là, elles sont subordonnées aux clauses de sécurité syndicale des conventions collectives. Le droit commun applicable aux contrats individuels de travail ne vaut plus quand les relations employeur-employé sont régies par une convention collective qui traite, comme celle présentement en cause, de licenciement, de cessation d'emploi, d'indemnité de cessation d'emploi et d'une foule d'autres choses qui ont été négociées entre le syndicat et l[a] compagnie en tant que parties principales à la convention. [p. 725]

Puisque l'objet du litige était régi par les dispositions de la convention collective et par les

119

120

121

and by specific legislation applicable to collective labour relations, the Chief Justice concluded that the general law could not be applied to support the position that the individual contracts of employment had been terminated because the strike was illegal and had resulted in the employees' work not being performed:

Neither this Act [the *Mediation Services Act*] nor the companion *Labour Relations Act* could operate according to their terms if common law concepts like repudiation and fundamental breach could be invoked in relation to collective agreements which have not expired and where the duty to bargain collectively subsists. [pp. 726-27]

122 In *St. Anne Nackawic*, in which the employer claimed damages for the harm it suffered as a result of the shutdown of its business caused by an illegal strike by employees in one of the bargaining units, the question of the relationship between the collective labour relations scheme and the general law arose once again. Since the legislation included a binding arbitration clause, it was necessary to determine whether the ordinary courts had jurisdiction to hear the claim.

123 Estey J., writing for this Court, reaffirmed that the collective agreement and collective labour relations legislation take precedence over the rules of general law:

From the above survey of the cases, a general consensus is evident. The courts have no jurisdiction to consider claims arising out of rights created by a collective agreement. Nor can the courts properly decide questions which might have arisen under the common law of master and servant in the absence of a collective bargaining regime if the collective agreement by which the parties to the action are bound makes provision for the matters in issue, whether or not it explicitly provides a procedure and forum for enforcement. [Emphasis added; p. 720.]

124 A few years later, in *Hémond*, this Court had to decide whether foremen who returned to a bargaining unit were entitled to the seniority rights provided for in the agreement that had been in effect at the time they left the unit. Those rights had not

lois particulières applicables aux rapports collectifs du travail, le Juge en chef conclut que le droit commun ne pouvait trouver application pour justifier la thèse d'une résiliation des contrats individuels d'emploi en raison de l'illégalité de la grève et de l'inexécution des prestations de travail qu'elle provoquait :

Ni cette loi [*Mediation Services Act*], ni le *Labour Relations Act* ne pourraient être appliqués selon leurs termes si des principes de droit commun tels que la répudiation et la violation d'une disposition fondamentale pouvaient être invoqués à l'égard de conventions collectives qui ne sont pas encore échues et au regard desquelles l'obligation de négocier collectivement demeure. [p. 726-727]

Dans *St. Anne Nackawic* où l'employeur réclamait des dommages-intérêts pour le préjudice subi par suite de la fermeture de son entreprise provoquée par une grève illégale des salariés de l'une des unités de négociation, la question des relations entre le régime des rapports collectifs de travail et le droit commun revient de nouveau. Puisque la législation prévoyait une clause d'arbitrage obligatoire, il fallait déterminer si les tribunaux de droit commun étaient compétents pour entendre cette demande.

Le juge Estey, au nom de notre Cour, réaffirma la primauté de la convention collective et des lois relatives aux relations collectives de travail sur les règles du droit commun :

Un consensus général se dégage clairement de cette étude de la jurisprudence. Les tribunaux ne sont pas compétents pour entendre des réclamations qui découlent des droits créés par une convention collective. Les tribunaux ne peuvent pas non plus trancher à bon droit des questions qui auraient pu résulter en *common law* de la relation employeur-employé en l'absence d'un régime de négociations collectives si la convention collective qui lie les parties à l'action prévoit les questions en litige, qu'elle prévoit ou non une procédure et une juridiction pour son application. [Je souligne; p. 720.]

Quelques années plus tard, dans *Hémond*, notre Cour devait déterminer si des contremaîtres qui réintégraient une unité de négociation pouvaient bénéficier des droits d'ancienneté prévus à la convention en vigueur au moment de leur départ de

been incorporated into the agreement that was in effect when they rejoined the bargaining unit. Recognizing that the agreement regulated the content of the individual employment relationships, Gonthier J. adopted the comments of Laskin C.J. in *McGavin Toastmaster* and Judson J. in *Paquet*, adding:

When a collective agreement exists, individual rights are for all practical purposes superseded. [p. 975]

In *CAIMAW v. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 S.C.R. 983, the Court had to decide whether the terms and conditions of employment set out in a collective agreement continued to apply when the agreement expired. The union's argument was that the individual contracts of employment resumed operation when the collective agreement expired. After stating that the conclusion that "individual contracts of employment no longer arise if the parties are in a collective bargaining relationship" was "inescapable since the decision . . . in *McGavin Toastmaster*" (p. 1006), La Forest J. concluded that the "collective agreement displaced the common law of individual employment" (p. 1007), even where the agreement was no longer in existence, as long as the union remained certified:

The operative factor, it seems to me, is the ongoing duty on the parties to bargain collectively and in good faith. So long as that obligation remains, then the tripartite relationship of union, employer and employee brought about by the Code displaces common law concepts. The termination of the collective agreement has no effect on the obligation of the parties to bargain in good faith imposed by [the British Columbia *Labour Code*]. The union retains its certification as the representative of the employees whether a collective agreement is in force or not. The scheme of the *Labour Code*, requiring the union and the employer to bargain collectively as the expiry of a collective agreement approaches (ss. 62 and 63) does not leave any room for the operation of common law principles. [pp. 1007-8]

More recently, in *Noël*, this Court had to determine whether an employee could personally appeal against an arbitration award. Noting that only the union had the authority to do this pursuant to the principle of exclusive representation in Quebec law,

cette unité, qui n'étaient pas repris dans la convention en vigueur lors de leur réintégration. Reconnaissant le caractère réglementaire de la convention à l'égard du contenu des rapports individuels d'emploi, le juge Gonthier faisait siens les propos du juge en chef Laskin dans *McGavin Toastmaster* et du juge Judson dans *Paquet* en ajoutant :

Quand il existe une convention collective, les droits individuels sont à toutes fins pratiques écartés. [p. 975]

Dans *CAIMAW c. Paccar of Canada Ltd.*, [1989] 2 R.C.S. 983, la Cour devait décider si les conditions de travail prévues à la convention collective continuaient de s'appliquer au moment de son expiration. Suivant les prétentions du syndicat, les contrats individuels de travail redevenaient opérants à l'expiration de la convention collective. Après avoir déclaré que la conclusion selon laquelle « il n'y a plus de contrats individuels de travail lorsque les parties se trouvent dans une relation de négociation collective » est « inéluctable depuis l'arrêt [. . .] *McGavin Toastmaster* » (p. 1006), le juge La Forest conclut que la « convention collective [supplantait] la *common law* en matière de contrat individuel de travail » (p. 1007), et ce, même lorsqu'elle n'est plus en vigueur, aussi longtemps que l'accréditation du syndicat subsistait :

Le facteur clé, me semble-t-il, est l'obligation permanente des parties de négocier collectivement et de bonne foi. Tant que cette obligation subsiste, la relation tripartite qui existe entre le syndicat, l'employeur et l'employé en raison du Code supplante les principes de *common law*. L'expiration de la convention collective n'a aucun effet sur l'obligation des parties de négocier de bonne foi conformément [au *Labour Code* de la Colombie-Britannique]. Le syndicat conserve son accréditation comme représentant des employés, peu importe qu'une convention collective soit en vigueur ou non. Le régime juridique établi par le *Labour Code*, qui exige que le syndicat et l'employeur négocient collectivement à l'approche de l'expiration d'une convention collective (art. 62 et 63), ne laisse aucune place à l'application des principes de *common law*. [p. 1007-1008]

Plus récemment, dans *Noël*, notre Cour devait déterminer si un salarié pouvait lui-même se pourvoir contre une décision arbitrale. Rappelant que le syndicat était le seul à être habilité à le faire en conformité avec le principe de représentation

this Court confirmed that the collective scheme takes precedence over the individual framework:

A collective framework supersedes the traditional contractual process, which is based on individual relations between the employer and its employees. [para. 43]

127 While some of the passages reproduced above have been used to support positions that rule out the survival of the individual contract when labour relations are governed by a collective scheme, I do not think they need to be given this scope in present-day Quebec labour law. Some of the comments made by this Court in the decisions in question have often been quoted out of context and without regard to all the circumstances in which they were made. Moreover, the position that the *C.C.Q.*'s rules regarding individual contracts of employment become totally irrelevant in the context of a collective agreement would have consequences that are sometimes strange or that are difficult to reconcile with what is needed for the proper functioning and coherence of the labour relations system in Quebec. I will return to this point.

128 It is true that individual contracts cannot derogate from the provisions of the collective agreement in a manner that defeats the effects of the collective labour relations scheme, since those provisions take precedence in determining the actual content of the conditions of employment, subject to provisions of public order. In the decisions discussed above, this Court favoured recognizing the certified union's exclusive right of representation and the regulatory effect of the collective agreement in relation to individual contracts of employment. For example, it is correct to say that the collective scheme leaves no room for individual negotiation between employer and employee. The certified association's exclusivity as the employees' representative must remain intact at all times (*Paquet* and *Noël*). Other important principles must also be adhered to at all times: the duty to bargain collectively and in good faith (*Paccar*), the binding nature of grievance arbitration (*St. Anne Nackawic*), the effect of the right to strike being exercised and the return to work (*McGavin Toastmaster*), and the requirement that there be only one collective agreement

exclusive en droit québécois, notre Cour confirmait la préséance du régime collectif sur le cadre individuel :

Un cadre collectif se substitue au mécanisme contractuel traditionnel, fondé sur des rapports individuels entre l'employeur et ses salariés. [par. 43]

Bien que certains des extraits reproduits précédemment aient été utilisés au soutien des thèses qui excluent la survie du contrat individuel lorsque les relations de travail sont régies par un régime collectif, je ne crois pas qu'il faille leur donner cette portée dans le droit du travail actuel du Québec. Certains des commentaires faits par notre Cour dans ces décisions ont souvent été cités hors de leur contexte et compte non tenu de l'ensemble des circonstances dans lesquelles ils ont été faits. La thèse de la disparition totale des règles du contrat individuel de travail prévues au *C.c.Q.* en présence d'une convention collective aurait d'ailleurs des conséquences parfois étranges ou difficilement compatibles avec les exigences du bon fonctionnement et de la cohérence du système de relations de travail au Québec. J'y reviendrai.

Il est exact que des contrats individuels ne peuvent déroger aux dispositions de la convention collective pour mettre en échec les effets du régime des rapports collectifs du travail, puisque celles-ci ont préséance pour déterminer le contenu effectif des conditions d'emploi sous réserve des dispositions d'ordre public. Dans les arrêts examinés plus haut, notre Cour a favorisé la reconnaissance de l'exclusivité de la fonction représentative du syndicat accrédité et l'effet réglementaire de la convention collective à l'égard des contrats individuels d'emploi. Par exemple, il est exact de prétendre que le régime collectif ne laisse aucune place à la négociation individuelle entre employeur et salarié. Le caractère exclusif de l'association accréditée en tant que représentante des salariés doit demeurer intact en tout temps (*Paquet* et *Noël*). D'autres principes importants doivent également être constamment respectés : l'obligation de négociier collectivement et de bonne foi (*Paccar*), la nature obligatoire de l'arbitrage de griefs (*St. Anne Nackawic*), l'effet de l'exercice du droit de grève et le retour au travail (*McGavin Toastmaster*) ou l'unicité de la

which, during its term, is binding on all the workers included in the bargaining unit (*Hémond*).

However, recognizing the certified union's exclusivity and assigning a regulatory function to the collective agreement does not resolve the question of the implicit obligational content of that agreement and, in some cases, the employment relationships to which it applies. Nor does it completely resolve the question of how this scheme relates to the general law set out in the *C.C.Q.* and the principles of the civil law system it governs. A number of judgments support the position that Quebec's collective labour law scheme does not completely preclude the application of the general law but rather preserves at least a supplementary role for it when specific statutes and the collective agreement do not provide answers to the questions asked.

In 1947, the Quebec Court of Appeal stated this view in *Association catholique des institutrices du district n° 16 Inc. v. Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*, [1947] B.R. 703. At that time, it stressed the principle that the collective agreement has a regulatory effect:

[TRANSLATION] It is apparent from the trial judge's reasons that he saw an inconsistency between a collective labour agreement and the provisions of the Education Act stating that teachers must be hired by individual contract. This is clearly a mistake. A collective labour agreement is not a collective contract of employment. It does not take the place of a contract of service but rather establishes conditions of employment that will be deemed to be part of the individual contracts of employment. [p. 712]

In a case involving the application of the provisions of the *A.L.S.* relating to notice of dismissal, *Quebec (Commission des normes du travail) v. Campeau Corp.*, [1989] R.J.Q. 2108, the Quebec Court of Appeal recognized the position that the individual contract of employment and the collective agreement coexist. Referring to the opposing position, Chevalier J. (*ad hoc*) stated the following:

convention collective qui, pendant sa durée, lie tous les travailleurs intégrés dans l'unité d'accréditation (*Hémond*).

Toutefois, la reconnaissance de l'exclusivité de la fonction du syndicat accrédité et l'attribution d'une fonction réglementaire à la convention collective ne règlent pas le problème du contenu obligationnel implicite de cette convention et parfois des rapports d'emploi auxquels elle s'applique. Elle ne résout pas non plus totalement la question des rapports de ce régime avec le droit commun qu'exprime le *C.c.Q.* et les principes du système de droit civil qu'il encadre. Plusieurs jugements appuient d'ailleurs l'opinion suivant laquelle le régime collectif de droit du travail québécois n'écarte pas complètement l'application du droit commun, mais lui conserve plutôt un rôle au moins supplétif lorsque les lois particulières et la convention collective n'offrent pas de réponse aux questions posées.

En 1947, la Cour d'appel du Québec s'exprimait en ce sens dans *Association catholique des institutrices du district n° 16 Inc. c. Commissaires d'écoles pour la municipalité de la paroisse de St-Athanase*, [1947] B.R. 703. Elle soulignait, dès ce moment, le principe d'un effet réglementaire de la convention collective :

Il ressort de l'exposé des motifs du premier juge que ce dernier a vu une incompatibilité entre une convention collective de travail et les dispositions de la Loi de l'instruction publique d'après lesquelles les instituteurs doivent être engagés par contrats individuels. Il y a là une méprise évidente. La convention collective de travail n'est pas un contrat d'engagement collectif; elle ne tient pas lieu de contrat de louage, mais elle fixe des conditions de travail qui seront censées faire partie des contrats d'engagement individuels. [p. 712]

À l'occasion d'un débat sur l'application des dispositions de la *L.n.t.* relatives au préavis de licenciement, la Cour d'appel du Québec a reconnu la thèse de la coexistence du contrat de travail individuel et de la convention collective dans l'affaire *Québec (Commission des normes du travail) c. Campeau Corp.*, [1989] R.J.Q. 2108. Se référant à la théorie opposée, le juge Chevalier (*ad hoc*) affirmait :

129

130

131

[TRANSLATION] With respect, I find this reasoning to be incorrect. It confuses the concepts of collective agreement and individual contract of employment and is based on the principle that they cannot coexist. In short, this reasoning presupposes that, when a collective agreement comes into force, it supplants every individual agreement that may exist at the time and prevents any future employee from contracting with the employer on any subject whatsoever, even on a subject for which the collective agreement makes no provision.

Rather strangely, supporters [of this position] . . . rely, *inter alia*, on the same two decisions of the Supreme Court of Canada, in which they claim to find justification for their conclusions: *Syndicat Catholique des Employés de Magasins de Québec Inc. v. Cie Paquet Ltée* and *McGavin Toastmaster Ltd. v. Ainscough*.

A careful examination of these two decisions will persuade the reader that the Supreme Court did not reject the idea that the individual contract and the collective agreement can coexist. [Citations omitted; pp. 2112-13.]

132

Chevalier J. also referred to comments made by Professor René Doucet in an article entitled “La résiliation du contrat de travail en droit québécois” (1974), 9 *R.J.T.* 249. In that article, Professor Doucet challenged the position that the individual contract ceases to have effect in the context of a collective bargaining scheme:

[TRANSLATION] . . . a collective agreement is not a collective contract of employment or a combination of individual contracts. It therefore does not terminate or take the place of the individual contract of employment. That contract continues to be the normal method of becoming an employee. The hiring of an employee, and the termination of his or her employment, are matters governed by the individual contract of employment. The collective agreement establishes standards, working conditions and procedures that must be followed by the parties and are binding on the employees. Those standards, conditions and procedures may cancel or alter the terms set out in the individual contract of employment, but that contract remains in effect to the extent that it has not been so altered by the collective agreement.

According to the case law, the conditions of employment set out in the collective agreement are deemed to be part of individual contracts. This does not mean they are incorporated into the individual contract of employment. That contract subsists as the instrument

Avec égard, j’estime que ce raisonnement est erroné. Il confond les notions de convention collective et de contrat individuel de travail et part du principe que celui-ci ne peut coexister avec celle-là. En somme, il présuppose que, dès son entrée en vigueur, une convention collective se substitue à toute entente individuelle qui peut alors exister et empêche tout futur salarié de contracter avec l’employeur sur quelque sujet que ce soit, même sur un sujet pour lequel la convention collective n’aurait rien prévu.

Assez étrangement, les tenants [de cette thèse] [. . .] font, entre autres, appel aux mêmes deux jugements de la Cour suprême du Canada où ils prétendent trouver la justification de leurs conclusions. Il s’agit des arrêts de *Syndicat catholique des employés de magasins de Québec Inc. c. Cie Paquet Ltée* et de *McGavin Toastmaster Ltd. c. Ainscough*.

Une étude attentive de ces deux arrêts amène le lecteur à la conviction que la Cour suprême n’a pas répudié la notion de la coexistence du contrat individuel et de la convention collective. [Références omises; p. 2112-2113.]

Le juge Chevalier fait également référence à des commentaires du professeur René Doucet, dans un article intitulé « La résiliation du contrat de travail en droit québécois » (1974), 9 *R.J.T.* 249. Cet auteur contestait alors la thèse d’une disparition totale du contrat individuel dans le contexte d’un régime de négociation collective :

. . . la convention collective n’est pas un contrat d’engagement collectif ni une juxtaposition de contrats individuels. Elle ne met donc pas fin au contrat individuel de travail et n’en tient pas lieu. Celui-ci demeure le mode normal d’acquisition du statut du salarié. L’engagement d’un employé, de même que la cessation de son emploi, sont du ressort du contrat individuel de travail. La convention collective établit des normes, des conditions d’exercice, des procédures qui doivent être observées par les parties et qui lient les salariés. De telles normes, conditions et procédures peuvent annuler ou modifier les conditions stipulées dans le contrat individuel de travail, mais celui-ci demeure en vigueur dans la mesure où la convention collective ne l’a pas ainsi modifié.

D’après la jurisprudence, les conditions de travail stipulées dans la convention collective sont censées faire partie des contrats individuels. Ce qui ne signifie pas qu’elles soient incorporées au contrat individuel de travail. Celui-ci subsiste comme instrument de

that ties the employee to the business and thus as an act by which the employee adheres to the rules found in the collective agreement. [p. 263]

The impact of the collective agreement on the individual employment relationship is indeed substantial. However, there remains, at the very least, an individual act under which the employee is hired, and its effect, in any case, survives should the certification and the collective agreement cease to have effect.

## 2. Impact on Individual Relationships

Several of the fundamental principles that structure collective labour law significantly change the dynamics of the individual relationships previously established between the employer and the employees. The legislative framework governing the collective labour relations scheme discussed above creates three basic institutions that confirm the unique nature of that scheme: certification, which gives the union an exclusive right of representation, the collective agreement, which becomes the law of the parties, and grievance arbitration, which is the preferred forum for resolving disputes.

Since the certified union now has a monopoly on representation and bargaining, the employee and the employer can no longer agree on conditions that differ from those set out in the collective agreement. The principle of freedom of contract in the workplace, which applies in conformity with the framework established by the *C.C.Q.* and specific statutes, becomes totally irrelevant. The *L.C.*, which now governs the parties, that is, the employer and the certified association, requires them to negotiate diligently and in good faith (s. 53). To negotiate conditions of employment individually becomes legally impossible.

However, defining the true nature of a collective agreement continues to be a delicate task, despite all the efforts made by the courts. In *Parry Sound*, this Court attempted to define it as follows:

... this willingness to consider factors other than the parties' expressed intention is consistent with the fact

rattachement du salarié à l'entreprise et partant, comme acte d'adhésion à la réglementation contenue dans la convention collective. [p. 263]

L'impact des conventions collectives sur la relation individuelle d'emploi est certes considérable. Toutefois, il subsiste à tout le moins un acte individuel d'embauche dont l'effet survit de toute façon à la disparition de l'accréditation et de la convention collective.

## 2. Impact sur les rapports individuels

Plusieurs des principes fondamentaux qui structurent le droit du travail collectif modifient considérablement la dynamique des relations individuelles qui s'établissaient auparavant entre l'employeur et les salariés. En effet, le cadre législatif entourant le régime collectif étudié précédemment crée trois institutions fondamentales qui confirment la spécificité du régime de rapports collectifs de travail : l'accréditation qui confère l'exclusivité de la fonction de représentation au syndicat, la convention collective qui devient la loi des parties et l'arbitrage de griefs qui constitue le forum privilégié pour la résolution des conflits.

Puisque le syndicat accrédité détient maintenant le monopole de représentation et de négociation, le salarié et l'employeur ne pourront plus s'entendre sur des conditions différentes de celles prévues à la convention collective. Le principe de la liberté contractuelle en milieu de travail, qui s'applique dans le respect du cadre établi par le *C.c.Q.* et les lois particulières, disparaît totalement. Le *C.t.*, qui régit maintenant les parties, soit l'employeur et l'association accréditée, leur impose l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi (art. 53). La négociation individuelle des conditions de travail devient juridiquement impossible.

Par ailleurs, la définition de la véritable nature de la convention collective reste une tâche délicate, malgré tous les efforts de la jurisprudence. Dans *Parry Sound*, notre Cour a tenté de la définir en ces termes :

... le souci de tenir compte de facteurs autres que l'intention exprimée par les parties se concilie avec le

133

134

135

136

that collective bargaining and grievance arbitration has both a private *and* public function. The collective agreement is a private contract, but a contract that serves a public function: the peaceful resolution of labour disputes. [Reasons of Iacobucci J., at para. 30 (emphasis in original).]

fait que la négociation collective et l'arbitrage ont une fonction qui est à la fois privée *et* publique. La convention collective est un contrat privé, mais un contrat qui sert une fonction publique : le règlement pacifique des conflits de travail. [Opinion du juge Iacobucci, par. 30 (souligné dans l'original).]

Although these labour agreements are entered into under the collective bargaining framework established by the *Labour Relations Act, 1995*, they are essentially private contracts of significant public importance. [Reasons of Major J., at para. 95.]

Bien que ces conventions de travail soient conclues dans le cadre de la négociation collective établi par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, il s'agit essentiellement de contrats privés d'une grande importance pour le public. [Opinion du juge Major, par. 95.]

137 The collective agreement is binding on the certified union and the employer during its term. The collective will of the union replaces the individual will of the employees, whose employment scheme becomes the agreement. The collective agreement also establishes temporary peace in the company. Once it is signed and comes into force, the use of pressure tactics such as strikes and lock-outs is prohibited during its term. This stability in labour relations is one of the primary objectives of the collective scheme. It is in the interest of the workers as well as the employer and the company's customers. *McGavin Toastmaster* illustrates the importance of this objective: general law remedies cannot be used to argue that the collective agreement has been repudiated, even where there has been a breach of an obligation as fundamental as the prohibition against striking.

La convention collective lie le syndicat accrédité et l'employeur pendant sa durée. La volonté collective du syndicat remplace la volonté individuelle des salariés dont le régime de travail devient la convention. Par ailleurs, la convention collective établit une paix temporaire dans l'entreprise. Sa conclusion et son entrée en vigueur entraînent l'interdiction du recours aux moyens de pression tels la grève et le lock-out pendant sa durée. Cette stabilité dans les relations de travail constitue l'un des principaux objectifs du régime collectif. Les travailleurs, tout comme l'employeur et la clientèle d'une entreprise y trouvent un intérêt. L'arrêt *McGavin Toastmaster* illustre l'importance de cet objectif : on ne pourra utiliser les recours de droit commun pour prétendre à la résolution de la convention collective et ce, même en présence de l'inexécution d'une obligation aussi fondamentale que celle de l'interdiction du recours à la grève.

138 As I noted above, one of the institutions that is most characteristic of collective labour relations is obviously the grievance arbitration procedure. Disagreements respecting the interpretation and application of the collective agreement will therefore fall under the jurisdiction of an arbitrator, not of the ordinary courts.

Comme je l'ai souligné plus haut, une des institutions les plus caractéristiques des rapports collectifs de travail est évidemment celle de la procédure d'arbitrage de griefs. Les mésententes relatives à l'interprétation et l'application de cette convention collective relèveront donc de la compétence de l'arbitre et non de celle des tribunaux de droit commun.

139 However, it is important to properly distinguish two concepts: the survival of the individual contract of employment and the employee's residual freedom of contract. Although employees are not allowed to participate individually in

Toutefois, il importe de bien distinguer deux concepts : la survie du contrat individuel de travail et la liberté contractuelle résiduelle du salarié. Bien qu'il soit interdit aux salariés de participer de façon individuelle à la négociation d'un contrat avec

negotiating a contract with the employer under the collective scheme, this does not mean that no such contract exists.

An individual contract continues to exist after a union is certified and a collective agreement is in place. This result is necessary because it explains the legal basis of the various obligations imposed on the employer and the employee, and also because labour legislation, as prolix and complex as it may be, does not cover all aspects of labour relations, even in a collective context. The rules of the *C.C.Q.* supplement that legislation and make up for any silences or gaps in the collective agreement.

#### F. *Content of the Collective Agreement*

In principle, of course, the collective agreement contains all the conditions of employment expressly included by the parties during the collective bargaining process. However, the parties' ability to freely negotiate the substantive standards that will govern them is limited by the obligation to respect, or incorporate into the agreement, the rights and values protected by the charters and the legal rules imposed by the legislature, including certain general principles of law, particularly those that are of public order.

##### 1. *Parry Sound* and the Implicit Content of the Collective Agreement

In *Parry Sound*, the majority of this Court favoured a broad view of the content of the collective agreement, despite its silence, by implicitly incorporating certain statutory rules into it. That was an Ontario case, of course, and the statutes applied were not the same as the ones being examined in this appeal. However, the legislative framework that governs this appeal does not prevent us from drawing significant analogies with the situation considered in *Parry Sound* and the principles established in that decision.

In *Parry Sound*, a probationary employee was discharged when she returned from maternity leave. Alleging that she had been discriminated

l'employeur dans un régime collectif, cela ne signifie pas qu'un tel contrat n'existe pas.

Un contrat individuel survit à l'accréditation d'un syndicat et au régime de la convention collective. D'une part, cette solution s'impose parce qu'elle permet d'expliquer le fondement juridique de diverses obligations auxquelles l'employeur et le salarié sont tenus. D'autre part, elle est nécessaire puisque les lois du travail, en dépit de leur prolixité et de leur complexité, ne couvrent pas tous les aspects des relations de travail, même lorsqu'elles se situent dans un cadre collectif. Le régime du *C.c.Q.* les complète et supplée aux silences ou aux lacunes des conventions collectives.

#### F. *Le contenu de la convention collective*

Certes, en principe, la convention collective contient l'ensemble des conditions de travail incluses expressément par les parties lors de la négociation collective. Cette faculté des parties de négocier librement les normes substantielles les régissant est toutefois restreinte par l'obligation de respecter ou d'incorporer à la convention les droits ou les valeurs protégés par les chartes et les règles de droit imposées par le législateur, y compris certains principes généraux du droit commun, notamment ceux qui ont un caractère d'ordre public.

##### 1. *Parry Sound* et le contenu implicite de la convention collective

Dans *Parry Sound*, la majorité de notre Cour a favorisé une vision ample du contenu de la convention collective malgré le silence de celle-ci, en y incorporant implicitement certaines règles de droit législatives. Certes, cette affaire provenait de l'Ontario et les lois appliquées ne sont pas les mêmes que celles qu'examine le présent pourvoi. Le cadre législatif propre à celui-ci ne nous empêche cependant pas de faire d'importantes analogies avec la situation examinée dans *Parry Sound* et les principes posés dans cet arrêt.

Dans *Parry Sound*, une salariée à l'essai avait été congédiée à son retour d'un congé de maternité. Alléguant avoir été victime de discrimination

140

141

142

143

against in violation of the collective agreement, she filed a grievance against her employer. Before the arbitrator, the employer argued that the grievance was not arbitrable because the collective agreement gave the employer a management right that allowed it to discharge a probationary employee for any reason satisfactory to it. Also, the agreement expressly provided that the discharge of a probationary employee was not subject to the grievance procedure. The issue in the appeal was therefore “whether the substantive rights and obligations of the *Human Rights Code* are incorporated into a collective agreement” (para. 14).

144 Relying on *McLeod v. Egan*, [1975] 1 S.C.R. 517, Iacobucci J., writing for the majority, found that the substantive rights and obligations of the *Human Rights Code* are incorporated into each collective agreement over which an arbitrator has jurisdiction:

Under a collective agreement, the broad rights of an employer to manage the enterprise and direct the work force are subject not only to the express provisions of the collective agreement, but also to statutory provisions of the *Human Rights Code* and other employment-related statutes. [para. 23]

145 In *McLeod*, an employee had filed a grievance after his employer disciplined him for refusing to work in excess of 48 hours in a week. The collective agreement did not expressly limit the employer’s management right and therefore did not prevent the employer from requiring an employee to work more than 48 hours per week. Unlike the arbitrator, who had dismissed the grievance, this Court held that the employer’s management rights were limited not only by the collective agreement but also by mandatory legislative provisions.

146 In *Parry Sound*, Iacobucci J. also recognized that the collective agreement may give the employer a broad right to manage the operations of the business. However, that power is limited by the employees’ statutory rights even where the collective agreement is silent on the subject.

en violation de la convention collective, elle déposa un grief contre l’employeur. Devant l’arbitre, l’employeur prétendit que le grief n’était pas arbitrable puisque la convention collective lui reconnaissait un droit de gestion lui permettant de congédier un employé à l’essai pour tout motif qu’il jugeait acceptable. De surcroît, la convention prévoyait expressément que le congédiement d’un employé à l’essai ne pouvait faire l’objet d’un grief. Le pourvoi soulevait donc la question de savoir « si les droits et obligations substantiels prévus par le *Code des droits de la personne* sont incorporés dans une convention collective » (par. 14).

S’appuyant sur l’arrêt *McLeod c. Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517, le juge Iacobucci, au nom de la majorité, conclut que les droits et obligations substantiels prévus par le *Code des droits de la personne* sont incorporés dans toute convention collective à l’égard de laquelle l’arbitre a compétence :

En vertu d’une convention collective, le droit général de l’employeur de gérer l’entreprise et de diriger le personnel est subordonné non seulement aux dispositions expresses de la convention collective, mais aussi aux dispositions du *Code des droits de la personne* et aux autres lois sur l’emploi. [par. 23]

Dans l’arrêt *McLeod*, un salarié contestait la mesure disciplinaire que lui avait imposée l’employeur pour avoir refusé de travailler plus de 48 heures dans une même semaine. La convention collective ne limitait pas expressément le droit de gestion de l’employeur et ne l’empêchait donc pas d’exiger qu’un employé travaille plus de 48 heures par semaine. Contrairement à l’arbitre qui avait rejeté le grief, notre Cour jugea que les restrictions imposées aux droits de gestion de l’employeur n’étaient pas uniquement celles contenues dans la convention collective, mais découlaient également des dispositions législatives impératives.

Le juge Iacobucci, dans *Parry Sound*, reconnaît aussi que la convention collective peut conférer un vaste droit de gestion des opérations de l’entreprise à l’employeur. Cependant, ce pouvoir est limité par les droits dont bénéficient les employés, en vertu de la législation, en dépit du silence de la convention collective sur le sujet.

As a practical matter, this means that the substantive rights and obligations of employment-related statutes are implicit in each collective agreement over which an arbitrator has jurisdiction. A collective agreement might extend to an employer a broad right to manage the enterprise as it sees fit, but this right is circumscribed by the employee's statutory rights. The absence of an express provision that prohibits the violation of a particular statutory right is insufficient to conclude that a violation of that right does not constitute a violation of the collective agreement. Rather, human rights and other employment-related statutes establish a floor beneath which an employer and union cannot contract.

As a result, the substantive rights and obligations of the parties to a collective agreement cannot be determined solely by reference to the mutual intentions of the contracting parties as expressed in that agreement. Under *McLeod*, there are certain terms and conditions that are implicit in the agreement, irrespective of the mutual intentions of the contracting parties. More specifically, a collective agreement cannot be used to reserve the right of an employer to manage operations and direct the work force otherwise than in accordance with its employees' statutory rights, either expressly or by failing to stipulate constraints on what some arbitrators regard as management's inherent right to manage the enterprise as it sees fit. The statutory rights of employees constitute a bundle of rights to which the parties can add but from which they cannot derogate. [paras. 28-29]

Iacobucci J. therefore refused to give effect to clause 8.06(a) of the collective agreement, which provided that the discharge of a probationary employee was not subject to the grievance procedure. In his opinion, the incorporation of s. 5(1) of the *Human Rights Code* into the collective agreement implicitly gave this class of employees the right to equal treatment without discrimination. The discriminatory discharge of a probationary employee therefore violated the collective agreement. Since the Ontario legislation required that every collective agreement contain a binding arbitration clause for all differences arising under the agreement, clause 8.06(a) was void as contrary to the legislation (para. 35).

In the opinion of Iacobucci J., the power of an arbitrator to interpret and apply human rights legislation and other employment-related statutes

En pratique, cela signifie que les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence. Une convention collective peut accorder à l'employeur le droit général de gérer l'entreprise comme il le juge indiqué, mais ce droit est restreint par les droits conférés à l'employé par la loi. L'absence d'une disposition expresse qui interdit la violation d'un droit donné ne permet pas de conclure que la violation de ce droit ne constitue pas une violation de la convention collective. Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent plutôt un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.

Par conséquent, on ne peut pas déterminer les droits et obligations substantiels des parties à une convention collective en se reportant uniquement aux intentions réciproques qu'ont exprimées les parties contractantes dans la convention. En vertu de l'arrêt *McLeod*, certaines dispositions sont implicites dans la convention, quelles que soient les intentions réciproques des parties contractantes. Plus précisément, il est interdit qu'une convention collective réserve le droit de l'employeur de gérer les opérations et de diriger le personnel autrement que conformément aux droits garantis par la loi aux employés, que ce soit expressément ou par omission de préciser les limites à ce que certains arbitres considèrent comme le droit inhérent de la direction de gérer l'entreprise comme elle le juge indiqué. Les droits reconnus aux employés par la loi constituent un ensemble de droits que les parties peuvent élargir mais auquel elles ne peuvent rien enlever. [par. 28-29]

Le juge Iacobucci refuse alors de donner effet à la clause 8.06a) de la convention collective, qui prévoyait que le congédiement d'un employé à l'essai ne pouvait faire l'objet d'un grief. À son avis, l'incorporation du par. 5(1) du *Code des droits de la personne* à la convention collective accordait implicitement le droit à un traitement égal et sans discrimination à cette catégorie d'employés. Le congédiement discriminatoire d'un employé à l'essai violait donc la convention collective. Puisque la législation ontarienne exigeait que chaque convention collective contienne une clause d'arbitrage obligatoire pour tout différend résultant de cette entente, la clause 8.06a) était donc nulle car contraire à la loi (par. 35).

Pour le juge Iacobucci, le pouvoir de l'arbitre d'interpréter et d'appliquer les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi

confirmed their incorporation into the collective agreement (s. 48(12)(j) of the *Labour Relations Act, 1995*, S.O. 1995, c. 1, Sch. A, to the same effect as s. 100.12(a) L.C.). Although the grievance must be arbitrable for an arbitrator to have this power, it is sufficient if the dispute inferentially arises out of the collective agreement:

But even if it is true that a dispute must be arbitrable before an arbitrator obtains the power to interpret and apply the *Human Rights Code*, it does not thereby follow that an alleged contravention of an *express* provision of a collective agreement is a condition precedent of an arbitrator's authority to enforce the substantive rights and obligations of employment-related statutes. [Emphasis in original; para. 48.]

149 However, *Parry Sound* did not incorporate all the substantive rights and obligations set out in all employment-related statutes into all collective agreements. What it included in them was legislation that was, in light of Iacobucci J.'s comments, of public order.

150 *Parry Sound* thus took a broad approach to defining a grievance and, as a result, a broad view of the scope of an arbitrator's exclusive jurisdiction. From then on, [TRANSLATION] "the right to arbitral review would arise whenever a violation of provisions of public order was validly raised in relation to all employees governed by a collective agreement" (F. Morin, "Pertinence, cohérence et conséquences de l'arrêt *Parry Sound*", in *Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail* (2004), 29, at p. 34).

151 As *Parry Sound* illustrates, fundamental rights and freedoms figure prominently in the public order provisions of employment-related statutes that are incorporated into the collective labour law scheme. In Quebec, the rights and values guaranteed by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and the *Charter of human rights and freedoms*, R.S.Q., c. C-12, are therefore necessarily part of the implicit obligational content of collective agreements. Since this case does not deal with the applicability of such rights, I will limit my analysis to the other sources that, because they are of public order, are imposed on the parties to collective agreements in Quebec

confirmait leur incorporation à la convention collective (al. 48(12)j) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, ch. 1, ann. A, au même effet que l'al. 100.12a) C.t.). Bien que le grief doive être arbitrable pour que l'arbitre détienne ce pouvoir, il suffit que le litige découle implicitement de la convention collective :

Mais même s'il est vrai que le grief doit être arbitrable avant que l'arbitre ait le pouvoir d'interpréter et d'appliquer le *Code des droits de la personne*, il ne s'ensuit pas nécessairement qu'une violation alléguée d'une disposition *expresse* d'une convention collective soit une condition préalable à son pouvoir de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi. [Souligné dans l'original; par. 48.]

L'arrêt *Parry Sound* n'a toutefois pas incorporé à toutes les conventions collectives les droits et obligations substantiels prévus à l'ensemble des lois en matière d'emploi. Il y a inséré des lois qui, à la lumière des propos du juge Iacobucci, avaient un caractère d'ordre public.

L'arrêt *Parry Sound* a ainsi adopté une vision large de la définition de grief et, par le fait même, de l'étendue de la compétence exclusive de l'arbitre. Dorénavant, « le droit à un contrôle arbitral existerait dès qu'une violation aux dispositions d'ordre public serait valablement soulevée à l'égard de tous les salariés assujettis à une convention collective » (F. Morin, « Pertinence, cohérence et conséquences de l'arrêt *Parry Sound* », dans *Service de la formation permanente du Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail* (2004), 29, p. 34).

Comme l'illustre l'arrêt *Parry Sound*, les droits et libertés fondamentaux occupent une place importante dans les dispositions d'ordre public des lois reliées au domaine de l'emploi qui s'incorporent au régime collectif de droit du travail. Au Québec, les droits ou les valeurs garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12, s'imposent donc au contenu obligationnel implicite des conventions collectives. Puisque le présent litige ne porte pas sur l'applicabilité de tels droits, je limiterai mon analyse aux autres sources qui, en raison de leur caractère d'ordre public, s'imposent aux

and become part of the implicit obligational content of those agreements.

2. Obligational Content of Collective Agreements in Quebec

a. *Public Order*

In Quebec, the parties' freedom to negotiate the conditions of employment included in a collective agreement is limited, first of all, by statutory provisions of public order, as set out in s. 62 *L.C.*:

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

Thus, as the Quebec Court of Appeal pointed out in the judgment under consideration here, the principle of incorporation of rules of public order recognized in *Parry Sound* is already found in the Quebec legislation:

[TRANSLATION] In Quebec labour law, the implicit incorporation of rules of public order is expressly provided for in s. 62 of the *Labour Code*. [para. 43]

Where a clause in a collective agreement is inconsistent with a provision of public order, the clause will be null, although the collective agreement will not be invalidated (s. 64 *L.C.*). In actual fact, s. 62 *L.C.* restates a rule that applies to the entire Quebec legal system and is found in the *Interpretation Act* (ss. 41.3 and 41.4). In Quebec labour law, the rules set out in provisions of public order are either minimum standards to which the parties can add by agreement or standards that are deemed to be incorporated as is into every collective agreement and that cannot be derogated from. However, Quebec civil law does recognize more than one kind of public order. The first distinction is between political and moral public order and social and economic public order.

The first category contains the rules made in the interest of society. Generally speaking, an individual cannot waive the application of these rules,

parties aux conventions collectives au Québec et deviennent des éléments du contenu obligationnel implicite de ces dernières.

2. Le contenu obligationnel de la convention collective au Québec

a. *L'ordre public*

Au Québec, la liberté des parties de négocier les conditions de travail incluses dans la convention collective est d'abord limitée par les dispositions législatives d'ordre public, ainsi que le prévoit l'art. 62 *C.t.* :

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

Ainsi, comme l'a souligné la Cour d'appel du Québec dans le jugement que nous examinons, la législation québécoise prévoit déjà le principe d'incorporation des règles d'ordre public que reconnaît l'arrêt *Parry Sound* :

En droit du travail québécois, l'incorporation implicite des règles d'ordre public est expressément prévue à l'article 62 du *Code du travail*. [par. 43]

L'incompatibilité d'une clause de la convention avec une disposition d'ordre public entraîne la nullité de cette clause, sans pour autant invalider la convention collective (art. 64 *C.t.*). En réalité, l'art. 62 *C.t.* reprend alors une règle applicable à l'ensemble du système juridique québécois, qu'on retrouve dans la *Loi d'interprétation* (art. 41.3 et 41.4). En droit du travail québécois, les règles contenues dans les dispositions d'ordre public constituent soit des normes minimales auxquelles les parties peuvent ajouter conventionnellement, soit des normes réputées incorporées telles quelles à toute convention collective, sans qu'il soit possible d'y déroger. Le droit civil québécois connaît toutefois plusieurs niveaux d'ordre public. On distingue tout d'abord l'ordre public politique et moral de l'ordre public social et économique.

La première catégorie comprend les règles adoptées dans l'intérêt de la société. De façon générale, un particulier ne peut renoncer à l'application de

since they were not made in favour of the individual only (see *Garcia Transport Ltée v. Royal Trust Co.*, [1992] 2 S.C.R. 499). For example, rules of political and moral public order defend the state and individuals against certain individual actions (see J.-L. Baudouin and P.-G. Jobin, *Les obligations* (6th ed. 2005), at para. 144). Thus, the *C.C.Q.* prohibits certain contracts relating to the human body, which are sanctioned by absolute nullity (arts. 11 *et seq.* *C.C.Q.*; art. 1417 *C.C.Q.*).

ces règles puisqu'elles n'ont pas été édictées seulement en sa faveur (voir *Garcia Transport Ltée c. Cie Trust Royal*, [1992] 2 R.C.S. 499). Par exemple, des règles d'ordre public politique et moral défendent l'État et l'être humain contre certaines initiatives individuelles (voir J.-L. Baudouin et P.-G. Jobin, *Les obligations* (6<sup>e</sup> éd. 2005), par. 144). C'est ainsi que le *C.c.Q.* interdit certains contrats touchant le corps humain dont l'existence est sanctionnée par la nullité absolue (art. 11 et suiv. *C.c.Q.*; art. 1417 *C.c.Q.*).

154 Social and economic public order is generally characterized by state legislative intervention relating to the production, distribution or consumption of goods and services in order to prevent or mitigate the effects of social or economic imbalances in certain types of contractual activity (Baudouin and Jobin, at para. 145). A distinction is usually made between rules of directive social and economic public order, which cannot be waived and whose violation is sanctioned by absolute nullity, and rules of protective social and economic public order, which are subject to relative nullity because the beneficiary of such a provision can waive its benefits.

L'ordre public social et économique se caractérise généralement par une intervention législative de l'État en matière de production, distribution ou consommation de biens et de services dans le but d'éviter ou d'atténuer les effets de déséquilibres sociaux ou économiques dans certaines formes d'activité contractuelle (Baudouin et Jobin, par. 145). On distingue généralement les règles d'ordre public social et économique de direction, auxquelles il ne peut être renoncé et dont la violation est sanctionnée par la nullité absolue, de celles intéressant l'ordre public social et économique de protection, qui sont sujettes à une nullité relative, puisque le bénéficiaire de la disposition peut renoncer à ses avantages.

155 Labour law is a field in which the legislature has established a considerable number of rules of social and economic public order. As is probably the case in other provinces, the Quebec legislature has established a complex legal framework designed to remedy what is seen as an unequal balance of power between the employer and the employee. Statutes have therefore been passed setting out minimum labour standards and thus limiting the parties' freedom of contract (see L. Otis, "L'ordre public dans les relations de travail" (1999), 40 *C. de D.* 381, at p. 384). We have already explained that the *A.L.S.* (ss. 93 and 94) and ss. 100 to 102 *L.C.* relating to grievance arbitration (s. 100, para. 3) are of public order. The *L.C.* and several specific statutes contain many other provisions of public order that apply in the collective labour relations context, including: ss. 47, 47.2 and 63 *L.C.*; ss. 41 to 50 of the *Charter of the French language*, R.S.Q., c. C-11; s. 4 of the *Act respecting industrial*

Le droit du travail représente un domaine où le législateur a mis en place un nombre considérable de règles d'ordre public social et économique. Comme ce fut probablement le cas dans d'autres provinces, le législateur québécois a établi un encadrement juridique complexe destiné à corriger un rapport de force jugé inégal entre l'employeur et le salarié. Des lois énonçant les normes minimales de travail, atténuant ainsi la liberté contractuelle existant entre les parties furent donc adoptées (voir L. Otis, « L'ordre public dans les relations de travail » (1999), 40 *C. de D.* 381, p. 384). Nous avons déjà exposé le caractère d'ordre public de la *L.n.t.* (art. 93 et 94) et des art. 100 à 102 *C.t.* portant sur l'arbitrage de griefs (art. 100, al. 3). Le *C.t.* et plusieurs lois particulières comportent de nombreuses autres dispositions d'ordre public applicables dans le contexte des rapports collectifs de travail, notamment : art. 47, 47.2 et 63 *C.t.*; art. 41 à 50 de la *Charte de la langue française*, L.R.Q., ch. C-11;

*accidents and occupational diseases*; s. 11 of the *Act respecting collective agreement decrees*; ss. 4 and 227 of the *Act respecting occupational health and safety*.

The distinction between protective and directive economic public order is sometimes a fine one. The first of these categories is generally considered to include statutes whose essential role is to protect individuals. Statutes that set out rules to protect individuals but whose primary objective relates to the interests of society as a whole would fall into the second category. However, as Baudouin and Jobin state in *Les obligations*:

[TRANSLATION] . . . these ideas of directive public order and protective public order are sometimes difficult to clearly distinguish, since the statute may sometimes, in protecting individuals, seek also to regulate a set of social or economic relationships. [para. 147]

Since employees generally cannot renounce the protection conferred on them, and since the purpose of legislative intervention is usually to give labour law an economic direction that will benefit society as a whole, such statutes are, in general, more likely to fall into the category of directive social and economic public order.

Generally speaking, for a statute or one of its provisions to be of public order, it must say so expressly. The *C.C.Q.* does not take this approach, however, since it simply provides that civil rights must be exercised in accordance with the rules of the Code that are of public order, without specifically identifying the rules in question (art. 9 *C.C.Q.*). How a provision is characterized will therefore depend on how the language of the provision is interpreted and what role is assigned to it in the structure of legal institutions.

b. *General Law (Jus Commune)*

i. Applicability of the *C.C.Q.*

As stated in its preliminary provision, the *C.C.Q.* recognizes the fundamental nature of the civil law

art. 4 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*; art. 11 de la *Loi sur les décrets de convention collective*; art. 4 et 227 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

La distinction entre l'ordre public économique de protection et l'ordre public économique de direction est parfois ténue. On classe généralement dans la première catégorie les lois qui ont comme mission primordiale la protection des individus. Les lois qui énoncent des règles protégeant l'individu, mais qui ont comme objectif premier l'intérêt de la société tout entière appartiendraient à la deuxième catégorie. Mais comme le précisent Baudouin et Jobin dans leur traité sur *Les obligations* :

. . . ces notions d'ordre public de direction et d'ordre public de protection sont parfois difficiles à séparer clairement l'une de l'autre, puisqu'à travers la protection de l'individu, la loi peut vouloir aussi, parfois, régir un ensemble de rapports sociaux ou économiques. [par. 147]

Comme le salarié ne peut généralement renoncer aux protections qui lui sont accordées et que l'intervention du législateur vise la plupart du temps à donner au droit du travail une direction économique qui profitera à l'ensemble de la société, ces lois, en général, relèvent probablement davantage de l'ordre public social et économique de direction.

Généralement, pour qu'une loi ou l'une de ses dispositions soit d'ordre public, elle doit contenir une mention expresse à cet effet. Telle n'est cependant pas la technique retenue par le *C.c.Q.* Celle-ci prévoit simplement que l'exercice des droits civils doit respecter les règles contenues au code qui intéressent l'ordre public, sans préciser les règles visées (art. 9 *C.c.Q.*). La qualification de la disposition dépendra alors de l'interprétation du libellé de la disposition et du rôle donné à celle-ci dans l'aménagement des institutions juridiques.

b. *Le droit commun*

i. Applicabilité du *C.c.Q.*

Comme l'énonce sa disposition préliminaire, le *C.c.Q.* reconnaît le caractère fondamental du droit

156

157

158

as the *jus commune* of Quebec and of the *C.C.Q.* as the foundation of many specific laws:

The Civil Code of Québec, in harmony with the Charter of human rights and freedoms and the general principles of law, governs persons, relations between persons, and property.

The Civil Code comprises a body of rules which, in all matters within the letter, spirit or object of its provisions, lays down the *jus commune*, expressly or by implication. In these matters, the Code is the foundation of all other laws, although other laws may complement the Code or make exceptions to it.

159 In *Doré v. Verdun (City)*, [1997] 2 S.C.R. 862, Gonthier J. referred to the fundamental nature of the *C.C.Q.* as the *jus commune* of Quebec in commenting on the preliminary provision of the *C.C.Q.*:

This provision explicitly states that the *Civil Code* is the *jus commune* of Quebec. Thus, unlike statute law in the common law, the *Civil Code* is not a law of exception, and this must be taken into account in interpreting it. It must be interpreted broadly so as to favour its spirit over its letter and enable the purpose of its provisions to be achieved. [para. 15]

160 In an article entitled “Effets combinatoires de deux codes: *Code du travail* et *Code civil du Québec*” (1994), 49 *Relat. ind.* 227, Professor F. Morin also analyses the first paragraph of this provision. His view is that the specificity of collective labour relations law does not require that this field of law be removed from the general body of Quebec private law. Indeed, it deals with the same kinds of legal relations involving persons, property and contracts:

It should be remembered that labour law, just like its component related to collective labour relations, is concerned with persons (employee and employer), relations between these same persons and the properties to which these relations are directed or which result from these relations. [p. 234; English translation taken from an English summary of the article, entitled “The Combined Effects of the New Québec Civil Code and the Québec Labour Code”, at p. 249 of the same volume.]

161 With regard to the second paragraph of the preliminary provision, the relevant question is whether

civil comme droit commun québécois et celui du *C.c.Q.* comme fondement des nombreuses lois particulières :

Le Code civil du Québec régit, en harmonie avec la Charte des droits et libertés de la personne et les principes généraux du droit, les personnes, les rapports entre les personnes, ainsi que les biens.

Le code est constitué d’un ensemble de règles qui, en toutes matières auxquelles se rapportent la lettre, l’esprit ou l’objet de ses dispositions, établit, en termes exprès ou de façon implicite, le droit commun. En ces matières, il constitue le fondement des autres lois qui peuvent elles-mêmes ajouter au code ou y déroger.

Le juge Gonthier rappelait ce caractère fondamental du *C.c.Q.* comme droit commun du Québec dans *Doré c. Verdun (Ville)*, [1997] 2 R.C.S. 862, en commentant la disposition préliminaire du *C.c.Q.* :

Cette disposition édicte en termes explicites que le *Code civil* constitue le droit commun du Québec. Ainsi, contrairement au droit d’origine législative des ressorts de common law, le *Code civil* n’est pas un droit d’exception et son interprétation doit refléter cette réalité. Il doit recevoir une interprétation large qui favorise l’esprit sur la lettre et qui permette aux dispositions d’atteindre leur objet. [par. 15]

Dans un article intitulé « Effets combinatoires de deux codes : *Code du travail* et *Code civil du Québec* » (1994), 49 *Relat. ind.* 227, le professeur F. Morin analyse aussi le premier alinéa de cette disposition. Il estime que la spécificité du droit des rapports collectifs du travail n’exige pas son détachement du tronc commun du droit privé québécois. Ce domaine de droit porte d’ailleurs sur les mêmes types de rapports juridiques relatifs aux personnes, aux biens et aux contrats :

N’oublions pas que le droit du travail tout comme sa partie relative aux rapports collectifs du travail portent sur les personnes (salarié et employeur), sur les rapports entre ces mêmes personnes et sur les biens visés à l’occasion de ces rapports ou qui en résultent. [p. 234]

Quant au deuxième alinéa de la disposition préliminaire, la question pertinente est de savoir si le

the *L.C.* and the collective scheme in labour law are matters within the letter, spirit or object of the provisions of the *C.C.Q.* The commentaries of the Minister of Justice on the *C.C.Q.* include remarks that are relevant to this point:

[TRANSLATION] One of the objectives of this paragraph is to promote a dynamic interpretation of the Civil Code and encourage the use of its provisions to interpret and apply other legislation and fill any gaps in that legislation, where it relates to matters or makes use of concepts or institutions that come under the Civil Code. [Emphasis added.]

(*Commentaires du ministre de la Justice — Le Code civil du Québec: Un mouvement de société* (1993), vol. I, at p. 1)

The principle stated here by the preliminary provision can easily and legitimately be applied to Quebec's collective labour law scheme. Even when interpreted and applied as a whole, the collective agreement and the *L.C.* are not sufficient to create a complete, coherent legal framework. As a result, the rules and principles stated in the *C.C.Q.* must often be used to interpret and implement Quebec's labour law scheme, even in its collective aspects.

ii. Need to Apply the *C.C.Q.*

Some provisions of the *C.C.Q.* are not merely useful but essential in defining the content of collective labour relations. Rights and obligations inherent in all employment relationships, and even in collective relations, are thus made explicit by the *C.C.Q.* Despite the significant role it plays, the *L.C.* does not set out all the rules that govern collective labour relations in Quebec. Nor is it a completely autonomous legal scheme. The collective agreement between the parties establishes a set of contractual standards within the enterprise, but it too does not cover all aspects of an employment relationship. Some aspects, such as the employer's power of direction and control, and personnel management, usually remain the prerogative of the employer, whether or not the collective agreement so provides. Even more fundamentally, the creation of the employment relationship between an employee and an employer is not provided for

*C.t.* et le régime collectif en droit du travail constituent une matière se rapportant à la lettre, l'esprit ou l'objet des dispositions du *C.c.Q.* Les commentaires du ministre de la Justice sur le *C.c.Q.* comportent des remarques pertinentes à ce sujet :

L'un des objectifs de cet alinéa est de favoriser une interprétation dynamique du Code civil, ainsi que le recours à ses dispositions pour interpréter et appliquer les autres lois et en combler les lacunes, lorsque ces lois portent sur des matières ou font appel à des notions ou institutions qui ressortissent au Code civil. [Je souligne.]

(*Commentaires du ministre de la Justice — Le Code civil du Québec : Un mouvement de société* (1993), t. I, p. 1)

Le principe énoncé ici par la disposition préliminaire trouve aisément et légitimement application dans le régime collectif de droit du travail québécois. Même interprétés et appliqués dans leur ensemble, la convention collective et le *C.t.* ne suffisent pas à créer un cadre juridique complet et cohérent. Il faut alors souvent faire appel aux règles et principes du *C.c.Q.* pour l'interprétation et la mise en œuvre du régime de droit du travail du Québec, même dans ses aspects collectifs.

ii. Nécessité de l'application du *C.c.Q.*

Certaines des dispositions du *C.c.Q.* s'avèrent non seulement utiles mais indispensables pour définir le contenu des relations collectives de travail. Des droits et des obligations inhérents à toute relation de travail, même à des rapports collectifs, se trouvent ainsi explicités au *C.c.Q.* Malgré son rôle considérable, le *C.t.* n'énonce pas l'ensemble des règles qui régissent les rapports collectifs de travail au Québec. Il ne constitue pas non plus un régime juridique totalement autonome. La convention collective liant les parties établit un ensemble de normes contractuelles dans l'entreprise, mais elle ne couvre pas non plus toutes les sphères d'une relation de travail. Certains aspects de celle-ci, tels le pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur et la gestion du personnel, demeurent le plus souvent la prerogative de l'employeur et ce, que la convention collective le prévoit ou non. Encore plus fondamentale, la création du lien d'embauche entre un

162

163

in the *L.C.* or, frequently, in the collective agreement. For the employer-employee relationship to be recognized, it must materialize through a juridical act that retains its individual nature, subject to the collective agreement provisions that sometimes govern it. The relationship between the employer and the employee is therefore necessarily created by an individual act.

164 What is included in a collective agreement is the result of the collective bargaining process, but the agreement does not necessarily provide for everything. Since collective agreements are dependent on a process in which the parties may fail to address some aspects of their relationship, some omissions are inevitably found in them. As F. Morin and J.-Y. Brière write in *Le droit de l'emploi au Québec* (2nd ed. 2003):

[TRANSLATION] . . . employment law must be able to draw on a general and generous source that can serve as a basis for remedying its inevitable interstices, omissions and silences. [p. 268]

165 The provisions of the *C.C.Q.* relating to contracts of employment (arts. 2085 to 2097) illustrate this need. Although some collective agreements reproduce the basic obligations set out in those articles, others do not. If those provisions were inapplicable, the effects would be incongruous. There would then be no basis for the employer's power of control over the employee (art. 2085 *C.C.Q.*) or the employer's obligation to pay the remuneration fixed and take all appropriate measures to prevent the risk of harm (art. 2087 *C.C.Q.*). The employee's obligation to act faithfully and honestly and to show discretion (art. 2088 *C.C.Q.*) provides another example: employers would be surprised and concerned if it was not an implicit part of their employees' obligations.

166 Other provisions of the *C.C.Q.* may also prove essential to the proper conduct of collective labour relations. For example, the principles of the general theory of obligations and the common rules of contract interpretation may apply to collective agreements.

167 In this context, pursuant to art. 1434 *C.C.Q.*, the agreement binds the parties "not only as to what

salarié et son employeur n'est pas prévue au *C.t.* ni, souvent, dans la convention collective. Pour que la relation employeur-employé soit reconnue, elle doit se matérialiser dans un acte juridique qui conserve un caractère individuel, sous réserve des dispositions qui l'encadrent à l'occasion dans les conventions. Le lien entre l'employeur et le salarié se crée alors nécessairement par un acte individuel.

En fait, c'est le résultat de la négociation collective qui est inclus dans la convention collective, sans que tout soit nécessairement prévu. Tributaires d'un processus par lequel les parties sont susceptibles de négliger un aspect ou un autre de leurs relations, les conventions collectives contiennent inévitablement certaines lacunes. Comme l'écrivent F. Morin et J.-Y. Brière dans leur ouvrage *Le droit de l'emploi au Québec* (2<sup>e</sup> éd. 2003) :

. . . le droit de l'emploi doit pouvoir puiser à une source générale et généreuse qui peut lui servir d'assiette pour combler ses inévitables interstices, lacunes et silences. [p. 268]

Les dispositions relatives au contrat de travail contenues au *C.c.Q.* (art. 2085 à 2097) illustrent cette nécessité. Bien que certaines conventions collectives reprennent les obligations de base prévues à ces articles, d'autres ne le font pas. Or, l'inapplicabilité de ces dispositions provoquerait des effets incongrus. On ne saurait alors justifier le pouvoir de contrôle de l'employeur sur l'employé (art. 2085 *C.c.Q.*) ou son obligation de verser le salaire fixé et de prendre toutes les mesures appropriées pour prévenir les risques de préjudice (art. 2087 *C.c.Q.*). On pense également aux obligations de loyauté et de discrétion du salarié (art. 2088 *C.c.Q.*), dont l'absence du contenu implicite des obligations des salariés étonnerait et inquiéterait les employeurs.

D'autres dispositions du *C.c.Q.* peuvent également s'avérer essentielles au bon fonctionnement des relations collectives de travail. Par exemple, les principes de la théorie générale des obligations et les règles communes à l'interprétation des contrats peuvent s'appliquer à la convention collective.

Dans ce contexte, en vertu de l'art. 1434 *C.c.Q.*, la convention oblige les parties « non seulement

they have expressed in it but also as to what is incident to it according to its nature and in conformity with usage, equity or law”. The interpretation of the agreement must also take into account “the nature of the contract, the circumstances in which it was formed, the interpretation which has already been given to it by the parties or which it may have received, and usage” (art. 1426 *C.C.Q.*). In short, the general law makes certain legal rules that are necessary for implementing the collective agreement part of the implicit content of the agreement, notwithstanding its silence.

*c. Harmonizing the Legal Sources of the Collective Bargaining Scheme*

*Parry Sound* demonstrated the need for provisions of public order that protect employees, in that case fundamental rights and freedoms, to be “incorporated” into collective agreements. In the context of the *C.C.Q.*, the use of the term “incorporate”, while helpful in conceptualizing the way the various sources are integrated, is not entirely accurate. It is more appropriate to say that the various sources of labour law are harmonized to form a complete legal framework:

[TRANSLATION] The parties negotiate the specific terms and conditions of their employment scheme, which is superimposed on, supplements or extends the conditions of employment initially guaranteed to everyone by the charters and employment-related statutes. As a result of this harmonization of the legal rules from two different sources, it becomes possible to achieve the aims of the law: order, stability, consistency and fairness for both parties and for the employees concerned.

(Morin, “Pertinence, cohérence et conséquences de l’arrêt *Parry Sound*”, at p. 39)

Harmonizing the various sources that make up Quebec labour law inevitably involves establishing a hierarchy. It must be determined when the rules established by a collective agreement or the rules set out in legislation will take precedence.

In the context of the *C.C.Q.*, art. 9, which draws a distinction between provisions of public order and

pour ce qu’[elles] y ont exprimé, mais aussi pour tout ce qui en découle d’après sa nature et suivant les usages, l’équité ou la loi ». Son interprétation doit également tenir compte « de sa nature, des circonstances dans lesquelles [elle] a été conclu[e], de l’interprétation que les parties lui ont déjà donnée ou qu’[elle] peut avoir reçue, ainsi que des usages » (art. 1426 *C.c.Q.*). Bref, le droit commun intègre dans le contenu implicite de la convention collective certaines règles de droit nécessaires à sa mise en œuvre, malgré le silence de cette entente.

*c. Harmonisation des sources de droit du régime de négociation collective*

L’arrêt *Parry Sound* a démontré la nécessaire « incorporation » aux conventions collectives des dispositions d’ordre public qui protègent les salariés, en l’occurrence les droits et libertés fondamentaux. Dans le contexte du *C.c.Q.*, l’utilisation du terme « incorporation », bien que celui-ci soit utile pour la conceptualisation de l’intégration des sources diverses, n’est pas tout à fait exacte. Il est plus approprié d’énoncer que les différentes sources en droit du travail s’harmonisent pour constituer un cadre juridique complet :

Les parties négocient les modalités particulières à leur régime de travail, lequel se superpose, complète ou prolonge les conditions de travail d’abord garanties à tous par les chartes et les lois de l’emploi. Par cette harmonisation des règles de droit provenant de deux sources différentes, il devient possible de respecter la finalité du droit : ordre, stabilité, cohérence et justice pour les deux parties à la fois et les salariés visés.

(Morin, « Pertinence, cohérence et conséquences de l’arrêt *Parry Sound* », p. 39)

L’harmonisation des différentes sources qui constituent le droit du travail québécois implique inévitablement l’établissement d’une hiérarchie. Il faudra évaluer dans quels cas les règles établies par une convention collective et celles qu’édicte la loi auront préséance.

Dans le contexte du *C.c.Q.*, l’art. 9, qui établit une distinction entre les dispositions qui

168

169

170

provisions that supplement intention, is at the basis of this hierarchy. Thus, a juridical act, such as a collective agreement, cannot derogate from the rules of the *C.C.Q.* that are of public order. There is also a similar provision among the general provisions on obligations (art. 1373 *C.C.Q.*). For the purposes of the *C.C.Q.*, therefore, this rule is the corollary of s. 62 *L.C.*, which specifically states that the provisions of a collective agreement may not be contrary to public order. In accordance with the principle of freedom of contract on which the Quebec law of obligations is based, the parties are free to derogate from rules that are not of public order. Since there is no general rule for determining which articles of the *C.C.Q.* are of public order, each provision will have to be considered individually, when it must be applied, to establish its nature.

d. *Notice of Termination of a Contract of Employment: A Matter of Public Order*

171

As we have seen, arts. 2085 to 2097 *C.C.Q.* govern contracts of employment. Such contracts may be for a fixed term or an indeterminate term (art. 2086 *C.C.Q.*), but art. 2085 *C.C.Q.* prohibits a contract for life. When a contract is for an indeterminate term, either party may terminate it unilaterally without a serious reason, provided that the other party is given reasonable notice of termination (arts. 2091 and 2094 (*a contrario*) *C.C.Q.*).

172

Compensation will usually, especially when the employer terminates the contract, be paid in lieu of notice of termination of employment. Such compensation will represent the employee's earnings for the length of the notice of termination. To determine the length of the notice period, a court must take account of the circumstances of each case, the character of the employment, the employee's length of service, the employee's age and the availability of similar employment having regard to the employee's experience, training and qualifications (see *Machtinger v. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 S.C.R. 986, at p. 999; *Farber v. Royal Trust Co.*, [1997] 1 S.C.R. 846, at para. 48).

intéressent l'ordre public et celles qui sont supplétives de volonté, est à la base de cette hiérarchie. Ainsi, un acte juridique, telle une convention collective, ne pourra déroger aux règles du *C.c.Q.* qui sont d'ordre public. Une disposition semblable est également prévue dans les dispositions générales relatives aux obligations (art. 1373 *C.c.Q.*). Cette règle constitue donc, pour l'application du *C.c.Q.*, le corollaire de l'art. 62 *C.t.*, qui prévoit spécifiquement qu'une disposition d'une convention collective ne peut contrevenir à l'ordre public. Selon le principe de la liberté contractuelle sur lequel repose le droit québécois des obligations, les parties sont libres de déroger aux règles qui ne sont pas d'ordre public. Puisque aucune règle générale ne détermine quels articles du *C.c.Q.* sont d'ordre public, il sera nécessaire d'examiner individuellement chacune des dispositions lorsqu'il faudra l'appliquer pour déterminer sa nature.

d. *Le préavis de résiliation du contrat de travail et son caractère d'ordre public*

On a vu que les art. 2085 à 2097 *C.c.Q.* régissent le contrat de travail. Ce contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée (art. 2086 *C.c.Q.*), mais l'art. 2085 *C.c.Q.* interdit qu'il soit conclu pour la vie. Lorsqu'un contrat est à durée indéterminée, les parties peuvent y mettre fin unilatéralement et sans motif sérieux, à condition de donner à l'autre partie un préavis ou délai de congé raisonnable (art. 2091 et 2094 *a contrario* *C.c.Q.*).

Le plus souvent, particulièrement lorsque l'employeur met fin au contrat, une indemnité tiendra lieu de préavis de cessation d'emploi. Cette indemnité représentera la rémunération du salarié pour la durée du délai de congé. Pour déterminer la durée de ce délai, le tribunal doit tenir compte des circonstances de chaque cas, de la nature de l'emploi, de la durée du service du salarié, de son âge, ainsi que de la possibilité d'obtenir un poste analogue compte tenu de son expérience, de sa formation et de ses compétences (voir *Machtinger c. HOJ Industries Ltd.*, [1992] 1 R.C.S. 986, p. 999; *Farber c. Cie Trust Royal*, [1997] 1 R.C.S. 846, par. 48).

Under art. 2092 *C.C.Q.*, employees may not renounce their right to obtain compensation for any injury they suffer where the notice of termination is not reasonable. Since such compensation is vital and is considered an essential element of the contract of employment, the legislature has made it a matter of public order for employees, who are very often in a vulnerable position when they lose their jobs.

Since its wording excludes any possibility of renunciation, art. 2092 *C.C.Q.* must be regarded as a provision of directive social and economic public order. It should be noted that the right to reasonable notice of termination is of public order only for employees. Although the legislature could have provided that neither party could renounce the right and thus confirmed that an employee's departure can also cause injury to an employer, it chose to have this apply only to employees.

G. *Application of the Legal Principles to the Facts at Issue*

The outcome of this case depends on how the various sources of collective labour law in Quebec are harmonized. It is true to say that the certification of a union in a company transforms the dynamics of labour relations. Indeed, the employees lose their freedom of contract. However, this in no way means that the rules of the *C.C.Q.* regarding individual contracts of employment cease to apply and are no longer part of the implicit content of the collective agreement.

1. Jurisdiction of the Arbitrator — Connection Between the Individual Claim and Collective Relations

Under s. 100.12(a) *L.C.*, a grievances arbitrator has the power to interpret and apply any statute to the extent necessary to settle a grievance. This Court's decision in *Parry Sound* clearly established that an arbitrator has jurisdiction to interpret the provisions of employment-related statutes that are implicitly included in a collective agreement.

Suivant l'art. 2092 *C.c.Q.*, le salarié ne peut renoncer à son droit d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé n'est pas raisonnable. Parce que cette indemnité est vitale et qu'elle s'envisage comme un élément essentiel au contrat de travail, le législateur lui attribue un caractère d'ordre public pour le salarié, qui se trouve bien souvent dans une position vulnérable lorsqu'il perd son emploi.

Puisque son libellé exclut toute possibilité de renonciation, l'art. 2092 *C.c.Q.* doit être considéré comme une disposition intéressant l'ordre public social et économique de direction. Il convient de souligner que le droit à un délai de congé raisonnable n'est d'ordre public que pour le salarié. Le législateur aurait pu prévoir une incapacité de renonciation pour les deux parties et confirmer ainsi que le départ d'un salarié est également susceptible de causer un préjudice à l'employeur, mais il choisit de privilégier le salarié.

G. *Application des principes juridiques aux faits en litige*

L'issue du présent litige dépend de l'harmonisation des différentes sources qui forment le droit du travail collectif au Québec. Il est vrai d'affirmer que l'accréditation d'un syndicat dans une entreprise transforme la dynamique des relations de travail. La liberté contractuelle des salariés est en fait écartée. Ce constat ne signifie toutefois aucunement que les règles du *C.c.Q.* sur le contrat individuel de travail cessent de s'appliquer et ne forment plus des parties du contenu implicite de la convention collective.

1. La compétence de l'arbitre — articulation de la réclamation individuelle et des rapports collectifs

Suivant l'al. 100.12a) *C.t.*, l'arbitre de griefs dispose du pouvoir d'interpréter et d'appliquer une loi dans la mesure nécessaire pour décider d'un grief. L'arrêt rendu par cette Cour dans *Parry Sound* a clairement établi qu'un arbitre avait compétence pour interpréter les dispositions des lois sur l'emploi incluses de façon implicite dans une

173

174

175

176

Obviously, not all the substantive rights set out in labour legislation are implicitly included in collective agreements; only those from which an employer cannot derogate are so included. For example, in *Parry Sound*, the employer could not deprive one of its employees of the protection against discrimination guaranteed in the *Human Rights Code*. This Court wrote:

The statutory rights of employees constitute a bundle of rights to which the parties can add but from which they cannot derogate. [para. 29]

177

In Quebec, as we have seen, the substance of the principles stated in *Parry Sound* is provided for in legislation: s. 62 *L.C.* renders null any provision of a collective agreement that is contrary to public order. Along with the charters, as I have noted, there are several Quebec statutes containing labour law provisions that are of public order. In particular, the *A.L.S.* sets out minimum standards that all collective agreements must meet. In addition to specific statutes, the *C.C.Q.*, which is the general foundation of all other laws, cannot be disregarded. The *C.C.Q.* contains provisions of public order that apply directly to labour relations. Under arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.*, an employee is entitled to reasonable notice of termination and may not renounce that right. It must therefore be determined whether the right is incompatible with the collective labour relations scheme, in which case the union could not assert the right for the benefit of the employees it represents.

2. Collective Nature of the Dismissal and Individual Assessment of Its Consequences

178

In the appellants' submission, the employee's right under the *C.C.Q.* to notice of termination, which is agreed on individually with each employee, is incompatible with the collective labour relations scheme, which is characterized by collective conditions of employment agreed on in advance by the union and the employer. In advancing this argument, the appellants are mistaken as regards the nature of the collective labour relations

convention collective. Ce ne sont évidemment pas tous les droits substantiels prévus aux lois du travail qui sont implicitement inclus aux conventions collectives, mais bien seulement ceux auxquels l'employeur ne peut déroger. Ainsi, dans *Parry Sound*, l'employeur ne pouvait priver l'une de ses salariées de la protection contre la discrimination qui est garantie au *Code des droits de la personne*. Selon notre Cour :

Les droits reconnus aux employés par la loi constituent un ensemble de droits que les parties peuvent élargir mais auquel elles ne peuvent rien enlever. [par. 29]

Au Québec, comme nous l'avons vu, la substance des principes de l'arrêt *Parry Sound* est prévue législativement : l'art. 62 *C.t.* rend nulle toute disposition d'une convention collective qui contrevient à l'ordre public. En plus des chartes, comme je l'ai souligné, plusieurs lois québécoises contiennent des dispositions relatives au droit du travail qui sont d'ordre public. Particulièrement, la *L.n.t.* énonce des seuils minimums que toute convention collective doit respecter. Outre les lois particulières, on ne saurait ignorer le *C.c.Q.*, qui constitue le fondement général de toutes les autres lois. Le *C.c.Q.* énonce des dispositions d'ordre public qui visent directement les relations de travail. En vertu des art. 2091 et 2092 *C.c.Q.*, le salarié jouit du droit à un délai de congé raisonnable et il ne peut renoncer à ce droit. Il faut alors examiner s'il est incompatible avec le régime de rapports collectifs du travail, ce qui interdirait au syndicat de l'invoquer au profit des salariés qu'il représente.

2. Le caractère collectif du licenciement et l'évaluation individuelle de ses conséquences

Selon les appelantes, le droit du salarié au délai de congé du *C.c.Q.*, convenu de façon individuelle avec chaque employé, serait incompatible avec le régime collectif de travail, caractérisé par des conditions de travail collectives convenues d'avance entre le syndicat et l'employeur. En s'appuyant sur cet argument, les appelantes se méprennent sur la nature du régime de rapports collectifs de travail et sur celle des règles fort diverses qui

scheme and of the very diverse rules that govern termination of the employment relationship or the right to employment.

The fact that the union bargains on behalf of all employees rather than only one is not the deciding factor in these cases. Bargaining in a unionized workplace is not done solely for the employees as a whole. For example, the collective scheme does not imply that a collective agreement cannot legitimately establish differences among classes of employees based on relevant objective factors such as seniority, training or the nature of their work, subject to the prohibitions against discrimination found in the Quebec *Charter* (see R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (5th ed. 2003), at p. 484). As the respondents point out, the collective labour relations scheme was created to equalize the balance of power in negotiating conditions of employment, not to require that those conditions be identical for all employees. In addition, the implementation of a collective agreement often requires both individual action and collective action. Some grievances are individual, while others are collective (see R. Blouin and F. Morin, *Droit de l'arbitrage de grief* (5th ed. 2000), at pp. 169-70).

Moreover, a union often has to negotiate on behalf of an employee on an individual basis, for example in a dismissal case. In fact, unions are sometimes criticized for failing to take account of the specific interests of certain employees and thus neglecting their duty of representation set out in s. 47.2 *L.C.* In *Centre hospitalier Régina Ltée v. Labour Court*, [1990] 1 S.C.R. 1330, this Court, per L'Heureux-Dubé J., wrote the following:

... even when the union is acting as a defender of an employee's rights (which in its estimation are valid), it must take into account the interests of the bargaining unit as a whole in exercising its discretion whether or not to proceed with a grievance. The union has a discretion to weigh these divergent interests and adopt the solution which it feels is fairest. However, this discretion is not unlimited. Simply saying that the union has the right or power to "sacrifice" any grievance, which

régissent la rupture du lien d'emploi ou le droit à l'emploi.

Le fait que le syndicat négocie pour l'ensemble des salariés plutôt que pour un seul n'est pas déterminant pour le sort de ces affaires. La négociation dans un milieu de travail syndiqué n'est pas exclusivement faite pour l'ensemble des salariés. Par exemple, le régime collectif n'implique pas l'illégitimité des conventions collectives qui consacrent des inégalités catégorielles à partir de facteurs objectifs pertinents telles l'ancienneté, la formation des salariés ou la nature du travail des salariés, sous réserve des interdictions de discrimination prévues par la *Charte* québécoise (voir R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (5<sup>e</sup> éd. 2003), p. 484). Comme le précisent les intimés, le régime des rapports collectifs de travail a été mis en place pour équilibrer les forces en présence pour la négociation des conditions de travail et non pour exiger que ces conditions soient identiques pour tous les salariés. De plus, la mise en œuvre des conventions exige souvent des interventions aussi bien individuelles que collectives. Des griefs sont parfois individuels, parfois collectifs (voir R. Blouin et F. Morin, *Droit de l'arbitrage de grief* (5<sup>e</sup> éd. 2000), p. 169-170).

Un syndicat doit aussi fréquemment négocier pour un salarié de façon individuelle, par exemple dans un cas de congédiement. On reproche d'ailleurs parfois aux syndicats de ne pas avoir pris en compte les intérêts spécifiques de certains salariés et d'avoir ainsi failli à leur devoir de représentation prévu à l'art. 47.2 *C.t.* Dans *Centre hospitalier Régina Ltée c. Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330, notre Cour, sous la plume de la juge L'Heureux-Dubé, écrivait :

... le syndicat doit, lors même qu'il agit à titre de défenseur des droits (bien fondés selon son évaluation) d'un salarié, tenir compte des intérêts de l'ensemble de l'unité d'accréditation dans l'exercice de sa discrétion de poursuivre ou non un grief. Le syndicat jouit d'une discrétion afin de soupeser ces intérêts divergents et apporter la solution qui lui apparaît la plus juste. Cette discrétion n'est cependant pas sans limites. En effet, affirmer sans autres nuances que le syndicat a le droit ou le pouvoir

179

180

it feels is valid at that stage, during negotiations with the employer, in order to obtain a concession of better working conditions or other benefits for the bargaining unit as a whole, would be contrary to the union's duty of diligent representation of the employee in question. On the other hand, completely rejecting the possibility that the union and the employer may settle a great many grievances in negotiations for a new collective agreement, or on other occasions, would be to ignore the reality of labour relations. [Emphasis added; p. 1349.]

I relied on L'Heureux-Dubé J.'s comments to state the following in a recent decision of this Court:

... when carrying out its duty of representation in collective bargaining, a certified union often has to deal with the consequences of the history and problems of the group it represents. Interests may have been created, legal situations may have crystallized, commitments may have been made. In such a situation, even though the duty of representation is carried out in the present, but from the perspective of the foreseeable future of the agreement to be negotiated, the union will sometimes have to take those interests or rights into account when deciding on the approaches to which the agreement will give form and effect for the future. [Emphasis added.]

*(Tremblay v. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57, [2002] 2 S.C.R. 627, 2002 SCC 44, at para. 21)*

181

In the collective labour relations context, therefore, the parties will not inevitably negotiate conditions that apply uniformly to all employees, without regard for individual situations. It is the union's exclusive right to represent the employees that is the crucial element of the collective labour law scheme, not the number of employees on whose behalf the union acts. This Court recognized the importance of the principle that the union has a monopoly on representation in *McGavin Toastmaster, Hémond* and *Noël*. The answers to the questions at issue in those cases could have jeopardized the integrity of the principle that the certified association is the employees' sole representative. It is in this sense that a situation involving incompatibility with the collective labour relations scheme would arise. The outcome of this appeal does not call this principle

de « sacrifier » n'importe quel grief, qu'il considère bien fondé à ce stade, au cours de négociations avec l'employeur, afin d'obtenir en concession de meilleures conditions de travail ou autres bénéfices pour l'ensemble de l'unité d'accréditation, semble aller à l'encontre de l'obligation de représentation diligente du syndicat à l'égard du salarié concerné. D'autre part, rejeter complètement la possibilité pour le syndicat et l'employeur de régler un maximum de griefs lors des négociations en vue d'une nouvelle convention collective, ou à d'autres occasions, serait ignorer une réalité courante et nécessaire en matière de relations de travail. [Je souligne; p. 1349.]

M'appuyant sur les propos tenus par la juge L'Heureux-Dubé, je m'exprimais ainsi dans un récent arrêt de notre Cour :

... dans le cadre d'une négociation collective, en exécutant son obligation de représentation, le syndicat accrédité fait souvent face aux conséquences de l'histoire et des problèmes vécus par le groupe qu'il représente. Certains intérêts peuvent s'être constitués, des situations juridiques s'être cristallisées, des engagements avoir été pris. Dans ce contexte, bien que l'obligation de représentation s'exécute dans le présent, mais dans la perspective de l'avenir prévisible de l'entente à négocier, il arrivera parfois que le syndicat doive prendre en compte ces intérêts ou ces droits dans la définition des solutions auxquelles la convention donnera forme et effet pour le futur. [Je souligne.]

*(Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57, [2002] 2 R.C.S. 627, 2002 CSC 44, par. 21)*

Le contexte collectif de travail n'entraîne donc pas inévitablement la négociation de conditions s'appliquant uniformément à l'ensemble des salariés, sans considération des situations individuelles. C'est le caractère exclusif du syndicat à titre de représentant des salariés qui constitue l'élément crucial du régime collectif de droit du travail et non la question de savoir pour combien de salariés le syndicat agit. Notre Cour a reconnu l'importance du principe du monopole de représentation du syndicat dans les arrêts *McGavin Toastmaster, Hémond* et *Noël*. Les réponses aux questions en litige dans ces arrêts étaient susceptibles de menacer l'intégrité du principe suivant lequel l'association accréditée est la seule représentante des salariés. C'est en ce sens que surviendrait une situation d'incompatibilité avec le régime collectif de

into question: it is the union itself that is claiming the right to reasonable notice of termination on behalf of the employees it represents.

3. Right to Reinstatement and Right to Reasonable Notice of Termination

In the appellants' submission, allowing employees covered by a collective agreement to claim the right to reasonable notice of termination under art. 2091 *C.C.Q.* would not only be incompatible with the collective labour law scheme but would also challenge a historical trade-off between the rules of that scheme and the rules applicable to individual contracts of employment. According to this argument, the employee's right to reasonable notice of termination is the counterpart of the employer's power to terminate the contract without a serious reason. Since an employer under a collective scheme can be required to reinstate an employee (s. 100.12(f) *L.C.*) and can no longer terminate the contract unilaterally, the appellants submit that it would be inconsistent to give employees the right to reasonable notice of termination under the *C.C.Q.* Unfortunately, this argument unduly simplifies the nature and effects of the connections between the individual employment relationship and collective labour relations.

The appellants' position presupposes that all employees working in a collective labour relations setting have a right to reinstatement and that the employer's disciplinary power is always subject to the requirement of good and sufficient cause. This is not the case, however. For example, temporary or probationary employees generally do not have the same protection against dismissal without good and sufficient cause. This Court's decision in *Parry Sound* provides a very clear example of a situation in which a unionized employee did not have such protection because of her status as a probationary employee. Does this mean that all such employees can never have the right to reasonable notice of termination, even though the employer cannot be required to reinstate them and the counterpart argument no longer applies?

travail. L'issue du présent pourvoi ne remet pas en cause ce principe : c'est bel et bien le syndicat qui revendique le droit au délai de congé raisonnable pour le compte des salariés qu'il représente.

3. Le droit à la réintégration et le droit au délai de congé raisonnable

Selon les appelantes, permettre aux salariés assujettis à une convention collective d'invoquer le droit au délai de congé raisonnable prévu à l'art. 2091 *C.c.Q.* serait non seulement incompatible avec le régime collectif de droit du travail, mais remettrait en cause un compromis historique entre les règles de ce régime et celles du contrat individuel de travail. Selon cette théorie, le droit du salarié au délai de congé raisonnable serait la contrepartie du pouvoir de l'employeur de mettre fin au contrat sans motif sérieux. Puisque, dans un régime collectif, l'employeur peut se faire imposer la réintégration d'un salarié (al. 100.12f) *C.t.*) et qu'il ne peut plus unilatéralement mettre fin au contrat, les appelantes prétendent qu'il serait donc inconciliable d'accorder au salarié le droit au délai de congé raisonnable du *C.c.Q.* Malheureusement, cet argument simplifie indûment la nature et les effets de liens entre les relations individuelles d'emploi et les rapports collectifs de travail.

182

La position prise par les appelantes suppose que le droit à la réintégration est acquis pour tous les salariés qui évoluent dans un milieu de relations collectives de travail et que le pouvoir disciplinaire de l'employeur est constamment assujéti à l'existence d'une cause juste et suffisante. Or, ce n'est pas le cas. Par exemple, les employés temporaires ou à l'essai ne jouissent généralement pas de la protection contre le congédiement sans cause juste et suffisante. L'arrêt rendu par cette Cour dans *Parry Sound* offre un exemple très clair d'une situation où une salariée syndiquée ne bénéficiait pas de cette protection en raison de son statut d'employée à l'essai. Serait-ce dire que l'ensemble de ces salariés ne peuvent jamais bénéficier du droit à un délai de congé raisonnable? À leur égard, l'employeur n'est pourtant pas susceptible de se voir imposer la réintégration et l'argument de la contrepartie ne s'applique plus.

183

184 Although reinstatement is, as a general rule, the remedy preferred by grievances arbitrators in the case of employees who are protected against dismissal without good and sufficient cause, it will not be imposed automatically. Financial compensation will sometimes be substituted for reinstatement in situations where the employee's return might poison the work environment. This Court confirmed the legitimacy of choosing such a remedy in a recent decision (*Alberta Union of Provincial Employees v. Lethbridge Community College*, [2004] 1 S.C.R. 727, 2004 SCC 28).

185 The circumstances of the instant case also illustrate the limitations of the appellants' argument. When a business closes, the question whether employees should be reinstated is no longer relevant. All that remains to be discussed is compensation for termination. The historical trade-off relied on by the appellants, namely that the right to reasonable notice of termination is the necessary counterpart of the power to terminate the contract of employment unilaterally, is therefore no longer at issue.

186 Moreover, the argument that there is incompatibility because of the difference in continuity of employment between the individual and collective schemes presupposes not only that employees who work in a collective setting are certain to be reinstated, which is not the case, but also that the principles of labour law preclude reinstatement outside that setting. This premise is also inaccurate. Under the *A.L.S.*, any employee who is credited with more than two years of service for an employer and is dismissed without good and sufficient cause can challenge his or her dismissal and seek to be reinstated in the company (s. 128, para. 1(1)). In *Le droit de l'emploi au Québec*, Morin and Brière explain the scope of this remedy:

[TRANSLATION] The objective of this measure is to give employees who are not governed by a collective agreement an effective mechanism to obtain reinstatement. In light of this objective, reinstatement must be the preferred remedy and should readily be granted. . . . To depart from the principle of reinstatement, the Commission must have exceptional circumstances before it. . . . [Citations omitted; p. 1237.]

Bien que la réintégration constitue en règle générale le remède privilégié par les arbitres de griefs dans le cas des salariés bénéficiant de la protection contre le congédiement sans cause juste et suffisante, elle ne sera pas imposée de façon automatique. Une indemnité monétaire lui sera parfois substituée dans des circonstances où le retour du salarié serait susceptible d'empoisonner le climat de travail. Notre Cour a d'ailleurs confirmé la légitimité du choix d'un tel remède dans une décision récente (*Alberta Union of Provincial Employees c. Lethbridge Community College*, [2004] 1 R.C.S. 727, 2004 CSC 28).

Les circonstances de l'espèce illustrent également les limites de l'argument des appelantes. Dans le contexte d'une fermeture d'entreprise, la question de la réintégration des salariés n'a plus aucune pertinence. Seule l'indemnisation de la résiliation est en discussion. Le compromis historique ou la nécessaire contrepartie entre le droit au délai de congé raisonnable et la faculté de mettre fin au contrat de travail de façon unilatérale invoqués par les appelantes n'est donc plus en cause.

Par ailleurs, l'argument de l'incompatibilité fondé sur la distinction au niveau de la continuité d'emploi entre les régimes individuel et collectif suppose non seulement que la réintégration est acquise pour les salariés évoluant dans un milieu collectif, ce qui n'est pas le cas, mais présume également que le droit du travail hors de ce contexte exclut la réintégration. Or, cette prémisse s'avère aussi inexacte. En vertu de la *L.n.t.*, tout salarié justifiant plus de deux ans de service pour un employeur peut contester un congédiement sans cause juste et suffisante et demander sa réintégration au sein de l'entreprise (art. 128, al. 1(1)). Dans leur ouvrage *Le droit de l'emploi au Québec*, Morin et Brière précisent la portée de ce recours :

L'objectif de cette mesure est de permettre au salarié non assujéti à une convention collective de bénéficier d'un mécanisme efficace pour assurer sa réintégration dans son emploi. Compte tenu de cet objectif, la réintégration doit être le remède privilégié qui doit s'imposer d'emblée [. . .] Pour déroger au principe de la réintégration, la Commission doit être placée devant des circonstances exceptionnelles. . . [Références omises; p. 1237.]

For many employees, the incorporation of the principle of reinstatement into the *A.L.S.* has a significant impact. Section 128 *A.L.S.* considerably reduces the discretion that the *C.C.Q.* gives employers to terminate a contract of employment unilaterally by paying compensation equivalent to reasonable notice of termination. This change confirms the intention of the Quebec legislature to extend reinstatement to the realm of individual employment relationships.

There are other Quebec statutes that provide for the reinstatement of employees outside the context of a collective agreement. The *Act respecting industrial accidents and occupational diseases* (ss. 256, 257 and 259) does so in cases where an employer dismisses a worker because he or she has suffered an employment injury or exercised one of the rights provided for in that statute.

Finally, some Quebec authors even argue that the classic civil law view that mandatory performance of a contract of employment is impossible because of the personal nature of the contract, a view supposedly confirmed by this Court in *Dupré Quarries Ltd. v. Dupré*, [1934] S.C.R. 528, is no longer relevant with the advent of large-scale business and the increase in the number of depersonalized jobs in which the worker's identity is of little significance (see M.-F. Bich, "Du contrat individuel de travail en droit québécois: essai en forme de point d'interrogation" (1986), 17 *R.G.D.* 85; R. P. Gagnon, L. LeBel and P. Verge, *Droit du travail* (2nd ed. 1991), at pp. 139-40 and 164-67; P. Laporte, *La réintégration du salarié: Nouvelles perspectives* (1995)). While it has not adopted this argument, the Quebec Court of Appeal has not been unreceptive to questioning the basis of that decision (see *Rock Forest (Ville) v. Gosselin*, [1991] R.J.Q. 1000, and *Schacter v. Centre d'accueil Horizons de la jeunesse*, [1997] R.J.Q. 1828).

In short, the incompatibility argument made by the appellants regarding the application of the mechanisms of reinstatement and protection against dismissal without good and sufficient cause does not provide an accurate picture of the parties' situation. The employee's right to reasonable notice

L'instauration du principe de la réintégration dans la *L.n.t.* a un impact considérable pour nombre de salariés. Pour l'employeur, l'art. 128 *L.n.t.* réduit de façon marquée le pouvoir discrétionnaire que lui reconnaît le *C.c.Q.* de mettre fin unilatéralement au contrat de travail en versant une indemnité équivalente à un délai de congé raisonnable. Ce changement confirme la volonté du législateur québécois d'étendre la réintégration des salariés au domaine des relations individuelles de travail.

D'autres lois québécoises prévoient la réintégration du salarié hors du contexte d'une convention collective. C'est le cas de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (art. 256, 257 et 259), pour des situations où l'employeur congédie un travailleur parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou parce qu'il a exercé l'un des droits prévus à cette loi.

Enfin, certains auteurs québécois prétendent même que la conception civiliste classique suivant laquelle l'exécution forcée du contrat de travail est impossible en raison de son caractère personnel, qui aurait été confirmée par cette Cour dans l'arrêt *Dupré Quarries Ltd. c. Dupré*, [1934] R.C.S. 528, n'a plus sa place depuis l'avènement de la grande entreprise et la multiplication des emplois dépersonnalisés où l'identité du travailleur ne revêt que peu d'importance (voir M.-F. Bich, « Du contrat individuel de travail en droit québécois : essai en forme de point d'interrogation » (1986), 17 *R.G.D.* 85; R. P. Gagnon, L. LeBel et P. Verge, *Droit du travail* (2<sup>e</sup> éd. 1991), p. 139-140 et 164-167; P. Laporte, *La réintégration du salarié : Nouvelles perspectives* (1995)). Sans pour autant adopter cette théorie, la Cour d'appel du Québec ne s'est pas montrée fermée à une remise en question du fondement de cet arrêt (voir *Rock Forest (Ville) c. Gosselin*, [1991] R.J.Q. 1000, et *Schacter c. Centre d'accueil Horizons de la jeunesse*, [1997] R.J.Q. 1828).

En somme, la thèse d'incompatibilité proposée par les appelantes au sujet de l'application des mécanismes de réintégration et de protection contre les congédiements sans cause juste et suffisante ne donne pas un portrait exact de la situation des parties. Le droit du salarié à un délai de congé

187

188

189

of termination is not the essential counterpart of the employer's power to terminate the contract of employment unilaterally. There is therefore nothing to prevent employees governed by a collective agreement from being entitled to reasonable notice under the *C.C.Q.* Far from being incompatible with the collective labour law scheme, arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* supplement it and provide a remedy to employees who lose their jobs without being adequately compensated by their employer.

4. Assessment by an Arbitrator of the Effects and Sufficiency of the Collective Measure

190

Since arts. 2091 and 2092 *C.C.Q.* are of directive public order and since the collective agreement cannot contain provisions that are contrary to public order (s. 62 *L.C.*), an arbitrator hearing a grievance on such a matter must assess the sufficiency of the compensation paid in lieu of notice of termination in light of the *C.C.Q.*

191

In *Regina Police Assn.* and in *Allen v. Alberta*, [2003] 1 S.C.R. 128, 2003 SCC 13, this Court confirmed that arbitrators have broad jurisdiction over labour disputes. In *Parry Sound*, this Court stated that their jurisdiction extends to assessing the sufficiency and validity of the clauses of the collective agreement in light of the public policy provisions of other employment-related statutes. In Quebec, as we saw above, the legal framework of collective labour relations derives from a variety of sources and frequently makes use of the rules of the civil law proper. It is therefore entirely appropriate and essential that grievances arbitrators be able to take account of the provisions of public order in the *C.C.Q.* that are relevant to the application of collective agreements.

192

As the instant appeals illustrate, two situations can arise before an arbitrator. In the first, the collective agreement contains a provision referring to the notice of termination to which employees will be entitled if the business closes or in some other situation. This is the case of the collective agreement with the appellant Garon. An arbitrator asked to decide a grievance in such circumstances

raisonnable n'est pas la contrepartie essentielle de la faculté de l'employeur de mettre fin au contrat de travail de manière unilatérale. Rien ne s'oppose donc à ce que des salariés assujettis à une convention collective puissent bénéficier du droit au préavis raisonnable prévu au *C.c.Q.* Loin d'être incompatibles avec le régime collectif de droit du travail, les art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* le complètent et offrent un recours aux salariés qui perdent leur emploi sans que leur employeur les indemnise adéquatement.

4. L'évaluation par l'arbitre des effets et de la suffisance de la mesure collective

Puisque les art. 2091 et 2092 *C.c.Q.* sont d'ordre public de direction et que la convention collective ne peut contenir de dispositions qui contreviennent à l'ordre public (art. 62 *C.t.*), l'arbitre devra, lorsqu'il est saisi d'un grief à cet effet, évaluer la suffisance des indemnités tenant lieu de délai de congé au regard du *C.c.Q.*

Dans les arrêts *Regina Police Assn.* et *Allen c. Alberta*, [2003] 1 R.C.S. 128, 2003 CSC 13, notre Cour a confirmé que les arbitres sont investis d'une vaste compétence relativement aux litiges en droit du travail. Dans l'arrêt *Parry Sound*, cette Cour a précisé que cette compétence s'étendait à l'évaluation de la suffisance et de la validité des clauses de la convention collective au regard des dispositions d'ordre public prévues aux autres lois de l'emploi. Au Québec, comme on l'a vu précédemment, le cadre juridique des relations collectives de travail découle de sources diverses et implique fréquemment un recours aux règles relevant du droit civil proprement dit. Il est donc tout à fait approprié et essentiel que les arbitres de griefs puissent prendre en compte des dispositions d'ordre public prévues au *C.c.Q.* et pertinentes quant à l'application des conventions collectives.

Comme l'illustrent les pourvois à l'étude, deux situations sont susceptibles de se présenter devant l'arbitre. Dans la première, la convention collective contient une disposition prévoyant le délai de congé auquel les salariés auront droit advenant la fermeture de l'entreprise ou une autre situation donnée. C'est le cas de la convention collective liant l'appelante Garon. L'arbitre appelé à décider d'un grief

will have to determine whether the measure provided for in the agreement (here, the reference to the notice of termination provided for in the *A.L.S.*) complies with art. 2091 *C.C.Q.* If the arbitrator finds that the union's grievance is justified, the arbitrator will then be able to require the notice of termination that he or she considers reasonable.

The collective agreement with the appellant Fillion et Frères is an example of the second situation, in which the agreement is silent about the compensation in lieu of notice of termination to be paid to employees if the business closes. Where there is no provision to this effect, an arbitrator asked to decide a grievance will have to determine whether, having regard to art. 2091 *C.C.Q.*, the minimum notice of termination provided for in s. 82 *A.L.S.* is sufficient or whether the circumstances of the case call for a longer period.

To summarize, in both these cases, the grievances arbitrator will have to determine whether the measures provided for in the collective agreement comply with the provisions of public order set out in other employment-related statutes. The arbitrator will then be acting within his or her exclusive jurisdiction in applying the collective agreement and the implicit content thereof, as the Quebec Court of Appeal recognized.

### III. Disposition

For all these reasons, I would dismiss the appeals and affirm the decisions of the Quebec Court of Appeal. Costs should be awarded to the respondents.

## APPENDIX

### Legislative Provisions and Clauses of the Collective Agreements

#### A. *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64

**2091.** Either party to a contract with an indeterminate term may terminate it by giving notice of termination to the other party.

The notice of termination shall be given in reasonable time, taking into account, in particular, the nature

dans ces circonstances devra évaluer si la mesure prévue à la convention (ici, le renvoi aux délais de congé de la *L.n.t.*) est conforme à l'art. 2091 *C.c.Q.* S'il conclut au bien-fondé du grief du syndicat, il pourra alors imposer un délai de congé qu'il estime raisonnable.

La convention collective qui liait l'appelante Fillion et Frères s'inscrit dans la deuxième situation. Dans ce cas, la convention est muette quant à l'indemnité tenant lieu de délai de congé à verser aux salariés advenant la fermeture de l'entreprise. En l'absence de disposition à cet égard, l'arbitre appelé à décider d'un grief devra alors évaluer si, au regard de l'art. 2091 *C.c.Q.*, le délai de congé minimum prévu à l'art. 82 *L.n.t.* est suffisant ou si les circonstances de l'espèce militent en faveur d'une durée plus longue.

En résumé, dans ces deux affaires, l'arbitre de griefs devra évaluer si les mesures prévues par la convention collective respectent les dispositions d'ordre public prévues aux autres lois sur l'emploi. Il agira donc alors, dans le cadre de sa compétence propre, pour l'application de la convention collective et de son contenu implicite, comme l'a reconnu la Cour d'appel du Québec.

### III. Dispositif

Pour tous ces motifs, je suis d'avis de rejeter les pourvois et de confirmer les arrêts de la Cour d'appel du Québec. Les dépens devraient être accordés aux intimés.

## ANNEXE

### Dispositions législatives et clauses des conventions collectives

#### A. *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64

**2091.** Chacune des parties à un contrat à durée indéterminée peut y mettre fin en donnant à l'autre un délai de congé.

Le délai de congé doit être raisonnable et tenir compte, notamment, de la nature de l'emploi, des

193

194

195

of the employment, the special circumstances in which it is carried on and the duration of the period of work.

**2092.** The employee may not renounce his right to obtain compensation for any injury he suffers where insufficient notice of termination is given or where the manner of resiliation is abusive.

B. *Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1

82. . . .

This section does not deprive an employee of a right granted to him under another Act.

**83.** An employer who does not give the notice prescribed by section 82, or who gives insufficient notice, must pay the employee a compensatory indemnity equal to his regular wage excluding overtime for a period equal to the period or remaining period of notice to which he was entitled.

The indemnity must be paid at the time the employment is terminated or at the time the employee is laid off for a period expected to last more than six months, or at the end of a period of six months after a layoff of indeterminate length, or a layoff expected to last less than six months but which exceeds that period.

The indemnity to be paid to an employee remunerated in whole or in part by commission is established from the average of his weekly wage, calculated from the complete periods of pay in the three months preceding the termination of his employment or his layoff.

C. Collective Agreement dated February 29, 1996 between Isidore Garon ltée and the Syndicat du bois ouvré de la région de Québec Inc.

circonstances particulières dans lesquelles il s'exerce et de la durée de la prestation de travail.

**2092.** Le salarié ne peut renoncer au droit qu'il a d'obtenir une indemnité en réparation du préjudice qu'il subit, lorsque le délai de congé est insuffisant ou que la résiliation est faite de manière abusive.

B. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1

82. . . .

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

**83.** L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

L'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.

C. Convention collective de travail intervenue le 29 février 1996 entre Isidore Garon ltée et le Syndicat du bois ouvré de la région de Québec Inc.

[TRANSLATION]

4.03 **Validity of the Agreement:**

The nullity of any of the provisions of the agreement under any present or future statute shall not affect the validity of the other provisions of the agreement, but such provision or provisions shall be amended to give effect to the said statute.

8.01 **Employees:**

The Employer shall give written notice to any employee who is laid off and shall provide a copy of the said notice to the Union.

4.03 **Validité de la convention :**

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention en regard d'une loi actuelle ou future ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette même convention, mais doit être amendée ou doivent être amendées pour donner effet à telle loi.

8.01 **Main-d'œuvre :**

L'Employeur avise, par écrit, tout salarié mis à pied et remet copie de tel avis au Syndicat.

10.01 **Grievance:**

“Grievance” means any disagreement respecting the interpretation or application of the collective agreement.

- 10.03 The employee shall, alone or accompanied by the employee’s shop steward, the business agent or the Union, submit the grievance in writing to the Employer or the Employer’s designated representative within ten (10) business days after the circumstances that led to the grievance occurred or became known.

10.08 **Disagreement:**

Any disagreement respecting a condition or conditions of employment for which provision is not made in the agreement may be discussed and settled using the grievance procedure in the agreement.

10.09 **Powers of Arbitrator:**

1.- The arbitrator has the power to confirm a decision of the Employer that is in accordance with the provisions of the agreement or to set aside a decision of the Employer that is not in accordance with the provisions of the agreement.

If the incident that led to the grievance causes the employee to lose or be deprived of rights, wages or financial benefits provided for in the agreement, the arbitrator may order that the employee be reimbursed for such loss or deprivation in whole or in part, with or without interest at the legal rate.

2.- In the case of disciplinary action, the arbitrator has jurisdiction to uphold, set aside or vary the disciplinary action and order that the employee be reinstated, with all rights and privileges, in the job the employee held, with or without full or partial reimbursement for lost wages.

3.- The powers of the arbitrator are limited to settling grievances within the meaning of the agreement. However, the arbitrator has no power to add, remove or amend any provision of this agreement.

4.- The decision of the arbitrator shall be final and binding on the parties. It must be applied within fourteen (14) days unless another time is set by the arbitrator.

10.01 **Grief :**

Par grief, il faut entendre toute mésentente relative à l’interprétation ou à l’application de la convention collective.

- 10.03 Le salarié, seul ou accompagné de son délégué d’atelier ou de l’agent d’affaires ou le Syndicat, doit soumettre le grief par écrit à l’Employeur ou à son représentant désigné dans les dix (10) jours ouvrables de l’origine du grief ou de sa connaissance.

10.08 **Mésentente :**

Toute mésentente sur un[e] ou des conditions de travail non prévu[e]s à la convention, peut être discutée et réglée selon la procédure de règlement des griefs de la convention.

10.09 **Pouvoirs de l’arbitre :**

1.- L’arbitre a le pouvoir de confirmer la décision de l’Employeur conforme aux dispositions de la convention ou d’annuler la décision de l’Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

Si l’incident qui a été la cause du grief entraîne au salarié une perte ou une privation de droits ou de salaire, ou d’avantages pécuniaires prévus à la convention, l’arbitre peut ordonner que telle perte ou privation lui soit remboursée en tout ou en partie, avec ou sans intérêt au taux légal.

2.- Dans le cas de mesure disciplinaire, l’arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la mesure disciplinaire et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l’occupation qu’il occupait, avec remboursement en tout ou en partie ou sans remboursement du salaire perdu.

3.- Les pouvoirs de l’arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L’Arbitre n’a cependant pas le pouvoir d’ajouter, de soustraire ou d’amender aucune disposition de cette convention.

4.- La décision de l’arbitre est définitive et lie les parties. Elle doit être appliquée dans un délai de quatorze (14) jours à moins que l’arbitre ne fixe un autre délai.

D. Collective Agreement of December 1994 between the Corporation des concessionnaires d'automobiles de la régionale de Québec and the Syndicat national des employés de garage du Québec Inc.

D. Convention collective de travail intervenue en décembre 1994 entre la Corporation des concessionnaires d'automobiles de la régionale de Québec et le Syndicat national des employés de garage du Québec Inc.

[TRANSLATION]

#### 6.02 Grievance

Any grievance may be submitted for investigation and settlement in accordance with the procedure set out below:

In all cases, the employee shall first submit his or her grievance to the union, which shall decide what action to take.

##### First (1st) step

Any employee acting alone or through his or her shop steward or union representative, or the union, may submit a grievance in writing to the employer or the employer's authorized representative within fifteen (15) business days of the date on which knowledge of the circumstances that gave rise to the grievance was obtained.

. . .

#### 6.03 Collective Grievance

A collective grievance may be submitted by the union at the first step to the employer or the employer's authorized representative within the period of fifteen (15) business days referred to in paragraph 6.02, provided that the grievance is signed by at least one of the employees concerned, by a shop steward or by the union.

#### 6.05 Powers of the Arbitrator

1. The arbitrator may decide the rules of evidence and procedure and has the power to confirm a decision of the employer that is in accordance with the provisions of the collective agreement or to set aside a decision of the employer that is not in accordance with the provisions of the agreement.

The arbitrator may make any decision that is necessary as a result of a violation of this agreement. The balance of probabilities rule shall apply to the arbitrator.

#### 6.02 Grief

Tout grief peut être soumis pour enquête et règlement conformément à la procédure énoncée ci-dessous :

Dans tous les cas, le salarié doit soumettre préalablement son grief au syndicat qui avisera.

##### Première (1<sup>re</sup>) étape :

Tout salarié seul, ou par l'intermédiaire de son délégué d'atelier ou de son représentant syndical, ou le syndicat, peut soumettre un grief par écrit, à l'employeur ou à son représentant autorisé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de la connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

. . .

#### 6.03 Grief collectif

Un grief collectif peut être soumis par le syndicat à la première étape à l'employeur ou à son représentant autorisé, dans le délai de quinze (15) jours ouvrables prévu au paragraphe 6.02, pourvu que le grief soit signé par au moins un des salariés impliqués ou par un délégué d'atelier ou par le syndicat.

#### 6.05 Pouvoirs de l'arbitre

1. L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure. Il a le pouvoir soit de confirmer la décision de l'employeur conforme aux dispositions de la convention collective, soit d'annuler la décision de l'employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la présente convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

If the incident that led to the grievance causes the employee concerned to lose or be deprived of rights, wages or financial benefits provided for in the agreement, the arbitrator may order that the employee be reimbursed for such loss or deprivation in whole or in part, with or without interest.

2. In the case of grievances relating to disciplinary or non-disciplinary sanctions, the arbitrator has jurisdiction to uphold, set aside or vary the reprimand, suspension or dismissal or to substitute therefor the decision that the arbitrator deems fair and equitable. Where the arbitrator does not uphold the employer's decision, the arbitrator has jurisdiction to order that the employee be reinstated with all rights in the job the employee held, with compensation not exceeding the employee's lost wages with the employer or any lesser compensation the arbitrator may award. However, that compensation shall be determined having regard to what the employee may have earned in other employment since being dismissed or while suspended.
3. The powers of the arbitrator are limited to settling grievances within the meaning of the agreement. However, the arbitrator has no power to add, remove or amend any provision of this agreement.

*Appeals allowed with costs, MCLACHLIN C.J. and LEBEL and FISH JJ. dissenting.*

*Solicitors for the appellant Isidore Garon ltée: Heenan Blaikie, Montréal.*

*Solicitors for the appellant Fillion et Frères (1976) inc.: Fasken Martineau DuMoulin, Québec.*

*Solicitors for the respondents: Melançon Marceau Grenier et Sciortino, Montréal.*

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation lui soit remboursée ou restituée le cas échéant en tout ou en partie, avec ou sans intérêts.

2. Dans les cas de grief relatifs à des sanctions d'ordre disciplinaire ou non disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou y substituer la décision qui lui paraît juste et équitable. Dans le cas où l'arbitre ne maintient pas la décision de l'employeur, il a compétence pour ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste qu'il occupait, avec une indemnité n'excédant pas la perte de salaire du salarié chez son employeur ou toute indemnité moindre qu'il adjugera. Toutefois, cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que le salarié a pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.
3. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

*Pourvois accueillis avec dépens, la juge en chef MCLACHLIN et les juges LEBEL et FISH sont dissidents.*

*Procureurs de l'appelante Isidore Garon ltée: Heenan Blaikie, Montréal.*

*Procureurs de l'appelante Fillion et Frères (1976) inc.: Fasken Martineau DuMoulin, Québec.*

*Procureurs des intimés: Melançon Marceau Grenier et Sciortino, Montréal.*