

**Syndicat de la fonction publique du Québec** *Appellant*

v.

**Attorney General of Quebec** *Respondent*

and

**Commission des normes du travail and Confédération des syndicats nationaux** *Interveners*

- and -

**Syndicat de la fonction publique du Québec** *Appellant*

v.

**Attorney General of Quebec** *Respondent*

and

**Confédération des syndicats nationaux** *Intervener*

**INDEXED AS: SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC v. QUEBEC (ATTORNEY GENERAL)**

**2010 SCC 28**

File Nos.: 32771, 32772.

2009: October 20; 2010: July 29.

Present: McLachlin C.J. and Binnie, LeBel, Deschamps, Fish, Abella, Charron, Rothstein and Cromwell JJ.

ON APPEAL FROM THE COURT OF APPEAL FOR QUEBEC

*Labour relations—Wrongful dismissal—Recourse—Jurisdiction of arbitrator or Commission des relations du travail — Arbitration procedure provided for in collective agreement with respect to dismissal not available to employees without job security — Act respecting labour standards establishing recourse before Commission des*

**Syndicat de la fonction publique du Québec** *Appelant*

c.

**Procureur général du Québec** *Intimé*

et

**Commission des normes du travail et Confédération des syndicats nationaux** *Intervenantes*

- et -

**Syndicat de la fonction publique du Québec** *Appelant*

c.

**Procureur général du Québec** *Intimé*

et

**Confédération des syndicats nationaux** *Intervenante*

**RÉPERTORIÉ : SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC c. QUÉBEC (PROCUREUR GÉNÉRAL)**

**2010 CSC 28**

N<sup>os</sup> du greffe : 32771, 32772.

2009 : 20 octobre; 2010 : 29 juillet.

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

EN APPEL DE LA COUR D'APPEL DU QUÉBEC

*Relations de travail — Congédiement injustifié — Recours — Compétence de l'arbitre ou de la Commission des relations du travail — Employés à statut précaire ne bénéficiant pas de la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective en cas de congédiement — Loi sur les normes du travail accordant un recours en cas*

*relations du travail in case of dismissal without good and sufficient cause, except where equivalent remedial procedure provided for elsewhere in legislation or in agreement — Grievances filed in which employees complained they had been dismissed without good and sufficient cause — Whether labour standard prohibiting wrongful dismissal implicitly incorporated into collective agreement — Whether arbitrator or Commission has jurisdiction over complaint — Act respecting labour standards, R.S.Q., c. N-1.1, s. 124.*

The collective agreement for government employees between the union and the Quebec government provided that casual employees hired for periods of less than one year and with less than 12 months of service, and probationary employees, may not, on being terminated, grieve their dismissal. The employment of C, a casual employee, and that of L, a probationary employee, were terminated. The union filed grievances in which it alleged that the employees had been dismissed without good and sufficient cause. As a preliminary matter in each of their cases, the employer challenged the arbitrator's jurisdiction on the ground that jurisdiction over the complaints of wrongful dismissal lay with the Commission des relations du travail ("C.R.T."). The union argued that the standard of public order provided for in s. 124 of the *Act respecting labour standards* ("A.L.S.") is implicitly incorporated into every collective agreement and that the arbitrator accordingly had the necessary jurisdiction to dispose of the grievances. In C's case, the arbitrator concluded that she had jurisdiction to hear the grievance, allowed the grievance and held that C had been wrongfully dismissed. In L's case, the arbitrator upheld the employer's preliminary objection to his jurisdiction to hear the grievance. On judicial review, the Superior Court held that the arbitrators had exclusive jurisdiction over the grievances. The Court of Appeal set aside that decision. It rejected the implicit incorporation argument and concluded that the C.R.T. has exclusive jurisdiction to decide a wrongful dismissal complaint.

*Held* (McLachlin C.J. and Binnie, Deschamps and Rothstein JJ. dissenting): The appeals should be allowed.

*Per* LeBel, Fish, Abella, Charron and Cromwell JJ.: The implicit incorporation argument is not consistent with the words of the A.L.S. and disregards the drafting techniques used by the Quebec legislature when it intends to incorporate a specific standard into collective agreements or individual contracts of employment. If the legislature had intended to incorporate the substantive standard established in s. 124 A.L.S. into every collective agreement, it would have done so expressly.

*de renvoi sans cause juste et suffisante devant la Commission des relations du travail, sauf s'il existe une procédure de réparation équivalente ailleurs dans une loi ou une convention — Dépôt de griefs par les employés se plaignant d'un congédiement sans cause juste et suffisante — La norme du travail interdisant le congédiement injustifié est-elle incorporée implicitement dans la convention collective? — La plainte relève-t-elle de la compétence de l'arbitre ou de la Commission? — Loi sur les normes du travail, L.R.Q., ch. N-1.1, art. 124.*

La convention collective de travail des fonctionnaires intervenue entre le syndicat et le gouvernement du Québec prévoit que les revendications découlant de la terminaison de l'emploi des employés occasionnels engagés pour une période de moins d'un an et cumulant moins de 12 mois de service ainsi que des employés en stage probatoire ne peuvent faire l'objet d'un grief. Il est mis fin à l'emploi de C, un employé occasionnel, et de L, stagiaire. Le syndicat dépose des griefs alléguant que leur congédiement a été effectué sans une cause juste et suffisante. À titre préliminaire, leur employeur respectif conteste la compétence de l'arbitre au motif que la plainte de congédiement injustifié relève de la Commission des relations du travail (« C.R.T. »). Le syndicat plaide l'incorporation implicite de la norme d'ordre public prévue à l'art. 124 de la *Loi sur les normes du travail* (« L.n.t. ») à toute convention collective, de façon à donner à l'arbitre la compétence nécessaire pour disposer des griefs. Dans le dossier de C, l'arbitre se déclare compétente pour entendre le grief, l'accueille et déclare le congédiement injustifié. Dans le dossier de L, l'arbitre accueille l'objection préliminaire de l'employeur à la recevabilité du grief. En révision judiciaire, la Cour supérieure conclut à la compétence exclusive des arbitres sur les griefs. La Cour d'appel infirme cette décision. Elle ne retient pas la thèse de l'incorporation implicite et conclut que la C.R.T. a compétence exclusive pour décider de la plainte de congédiement injustifié.

*Arrêt* (la juge en chef McLachlin et les juges Binnie, Deschamps et Rothstein sont dissidents) : Les pourvois sont accueillis.

*Les juges* LeBel, Fish, Abella, Charron et Cromwell : La théorie de l'intégration implicite ne respecte pas le texte de la L.n.t. et ne tient pas compte des techniques de rédaction adoptées par le législateur québécois lorsqu'il entend intégrer une norme particulière dans les conventions collectives ou les contrats individuels de travail. S'il avait voulu intégrer la norme substantielle de l'art. 124 L.n.t. à toute convention collective, il l'aurait indiqué expressément. La question du caractère

The status of the A.L.S. as a statute of public order must be considered from the perspective of how the hierarchy of relevant sources of labour law affects the content and implementation of collective agreements, not from that of the implicit incorporation argument. The arbitrator considering a dismissal grievance must determine, in light of the modifications to the collective agreement that flow from the public order status of the A.L.S., whether he or she has the power under that agreement to grant the dismissed employee a remedial measure equivalent to the one available under s. 124 A.L.S. If the answer to this question is no, the arbitrator lacks jurisdiction and must decline it in favour of the C.R.T. In addition to ensuring recognition of the arbitrator's jurisdiction, this approach enables the arbitrator to review the situation in the context of the entire collective agreement and to consider all relevant factors in analysing the equivalence of the recourse. It is also consistent with the alternative nature of the recourse before the C.R.T., since the C.R.T. will hear a complaint only if the arbitrator who has initial jurisdiction to interpret the agreement determines that he or she cannot offer the employee a recourse equivalent to the one available through the C.R.T.

C and L were credited with two years of uninterrupted service within the meaning of the A.L.S. and could not, therefore, as a result of s. 124, be dismissed without good and sufficient cause. Because the clauses of the collective agreement applicable respectively to C and L denied the employees access to grievance arbitration to contest their dismissal, they are inconsistent with the substantive standard in s. 124 A.L.S., are absolutely null and are therefore deemed unwritten. The arbitrator considering the grievance must therefore examine the collective agreement to determine whether the agreement grants a recourse equivalent to the one available under s. 124. To conclude that the recourses are equivalent, both decision-makers must have the power to review the employer's decision and order appropriate remedies within a procedural framework of comparable effectiveness. In these appeals, the C.R.T. can overturn the dismissal, order the employee's reinstatement or fix indemnities. Since the grievance arbitrator acts under the collective agreement and the *Labour Code* — which establishes and supplements the arbitrator's powers — he or she has an equivalent capacity for intervention. The proceedings would therefore be brought before decision-makers with similar powers of intervention and similar guarantees of independence and impartiality. As a result, the arbitrators had jurisdiction to hear the grievances of C and L, consider the merits of the decisions to dismiss them and take appropriate remedial action.

d'ordre public de la L.n.t. doit être abordée sous l'angle de l'effet de la hiérarchie des sources de droit pertinentes en droit du travail sur le contenu et la mise en œuvre des conventions collectives plutôt que sous celui de la théorie de l'intégration implicite. Il revient à l'arbitre saisi du grief contre le congédiement de déterminer, à la lumière des modifications apportées à la convention collective par l'effet d'ordre public imposé par la L.n.t., si cette convention lui permet d'accorder au salarié congédié une mesure de réparation équivalente à celle qu'offre l'art. 124 L.n.t. Dans la négative, l'arbitre n'a pas compétence et doit se dessaisir en faveur de la C.R.T. En plus d'inciter au respect de la compétence arbitrale, cette approche permet à l'arbitre d'examiner la situation dans le contexte complet de la convention collective et de prendre en considération tous les facteurs pertinents à l'analyse de l'équivalence du recours. De plus, elle respecte le caractère subsidiaire du recours devant la C.R.T., puisque ce n'est que dans l'éventualité où l'arbitre ayant compétence initiale sur l'interprétation de la convention déterminerait qu'il ne peut offrir au salarié un recours équivalent à celui qu'offre la C.R.T. que cette dernière se saisira de la plainte.

C et L justifient de deux ans de service continu au sens de la L.n.t. et ils ne pouvaient donc, selon l'art. 124, être congédiés sans une cause juste et suffisante. Puisque les clauses applicables de la convention collective privent respectivement C et L de l'arbitrage de griefs pour contester leur congédiement, elles violent la norme substantielle de l'art. 124 L.n.t., sont nulles de nullité absolue et donc réputées non écrites. L'arbitre saisi doit donc examiner la convention collective afin de déterminer si elle accorde un recours équivalent à celui qu'institue l'art. 124. Pour conclure à l'équivalence des recours, chacun des décideurs doit pouvoir réviser la décision de l'employeur et ordonner des réparations appropriées dans un cadre procédural d'une efficacité comparable. En l'espèce, la C.R.T. peut annuler le congédiement, ordonner la réintégration du salarié ou fixer des indemnités. De son côté, l'arbitre de griefs, agissant en vertu de la convention collective et du *Code du travail*, qui prévoit et complète ses pouvoirs, possède une capacité d'intervention équivalente. Les procédures seraient donc engagées devant des décideurs qui détiennent des pouvoirs d'intervention similaires et offrent des garanties analogues d'indépendance et d'impartialité. Par conséquent, les arbitres avaient compétence pour entendre les griefs de C et L, examiner le fond du congédiement et prendre les mesures de réparation appropriées.

*Per* McLachlin C.J. and Binnie, Deschamps and Rothstein J.J. (dissenting): There is no rule conferring exclusive jurisdiction to resolve disputes between unionized employees and their employers on grievance arbitrators. Rather, it is necessary in each case to interpret the relevant legislation and consider the nature of the dispute in order to determine whether the arbitrator's jurisdiction is exclusive.

Where the applicable legislative scheme is concerned, there is nothing to indicate that the legislature believed the various forms of protection provided for in the A.L.S. were implicitly incorporated into all collective agreements. For the application of s. 124 A.L.S., it designated a forum in the Act for cases in which the agreement negotiated by the parties does not provide for one. Neither the A.L.S. nor the *Labour Code* provides support for a conclusion that s. 124 is incorporated into the collective agreement. Respect for the arbitration procedure does not lead to the conclusion that the procedure is of public order. The legislature has given unions a monopoly on representation, but it may also designate a forum other than an arbitrator where it considers it appropriate to do so. Given that the A.L.S. is of public order, a collective agreement may not contain standards that are prohibited by the A.L.S. or are inferior to standards established in it. An employer may not dismiss an employee without good and sufficient cause if the employee is credited with at least two years of uninterrupted service within the meaning of the A.L.S. However, there is no requirement that the parties confer responsibility for the enforcement of this protection on a grievance arbitrator. Thus, a collective agreement could not provide that the employer may, at will, dismiss a person who has two years of uninterrupted service. Although any provision to that effect would be found to be null, this does not mean that the standard established in the A.L.S. is incorporated into the collective agreement. Arbitrators are bound by the collective agreement and the *Labour Code*, and in particular by s. 100.12(a), which provides that they may "interpret and apply any Act or regulation to the extent necessary to settle a grievance". This jurisdiction presupposes that the grievance is based on the collective agreement. The provisions conferring jurisdiction on grievance arbitrators and the C.R.T. are both found in the *Labour Code*. If the procedure applicable to all unionized employees wishing to avail themselves of s. 124 A.L.S. were the one provided for in their collective agreement, the legislature would have said so clearly. It instead gave the parties the freedom to include this procedure in their agreement, although in so doing it made sure that no employee would be without a recourse.

*La* juge en chef McLachlin et les juges Binnie, Deschamps et Rothstein (dissidents) : Il n'existe pas de règle qui confère une compétence exclusive à l'arbitre de griefs en matière de résolution d'un différend opposant un employé syndiqué à son employeur. Il faut plutôt, dans chaque cas, interpréter la loi pertinente et examiner la nature du litige afin de déterminer si la compétence de l'arbitre est exclusive.

En ce qui a trait au régime législatif applicable, rien n'indique que le législateur a considéré que les diverses mesures de protection prévues à la L.n.t. étaient incorporées implicitement dans toutes les conventions collectives. Pour l'application de l'art. 124, il a désigné un tribunal dans la loi pour les cas où la convention négociée par les parties n'en prévoit pas. L'incorporation de l'art. 124 à la convention collective ne ressort ni de l'analyse de la L.n.t., ni de celle du *Code du travail*. Le respect de la procédure d'arbitrage n'emporte pas la conclusion qu'elle revêt un caractère d'ordre public. Le monopole de représentation est confié aux syndicats par le législateur, mais ce dernier peut désigner une juridiction autre qu'un arbitre lorsqu'il l'estime approprié. Compte tenu du caractère d'ordre public de la L.n.t., la convention collective ne peut contenir de norme prohibée par cette loi ou qui représente une protection moindre. Un employeur ne peut pas congédier un employé sans une cause juste et suffisante si ce dernier justifie d'au moins deux ans de service continu au sens de la L.n.t. Toutefois, rien n'impose aux parties l'obligation de confier à un arbitre de griefs la responsabilité de mettre en œuvre cette protection. Ainsi, une convention collective ne pourrait prévoir que l'employeur peut à son gré congédier une personne qui cumule deux ans de service continu. Bien que cette disposition serait tenue pour nulle, la norme prévue à la L.n.t. ne serait pas pour autant incorporée à la convention collective. L'arbitre est lié par la convention collective et par le *Code du travail*, plus particulièrement par l'art. 100.12, par. a), lequel précise que l'arbitre peut « interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief ». Cette compétence présuppose que le grief a un fondement dans la convention collective. Les dispositions conférant à l'arbitre de griefs et à la C.R.T. leur compétence respective se trouvent toutes deux dans le *Code du travail*. Si la procédure applicable à tous les employés syndiqués qui veulent se prévaloir de l'art. 124 L.n.t. était celle prévue par leur convention, le législateur l'aurait dit clairement. Il a plutôt laissé aux parties la liberté d'inclure cette procédure dans la convention, tout en s'assurant qu'aucun employé ne soit privé de recours.

Nor does the nature of the dispute indicate that it is within the exclusive jurisdiction of the grievance arbitrator. Both the arbitrator and the C.R.T. have recognized expertise with respect to dismissal complaints. Not only is the C.R.T. the exclusive alternative forum designated in the A.L.S., but an analysis of how it is set up also confirms that its expertise in deciding whether there is good and sufficient cause for the dismissal of an employee cannot be denied.

In these appeals, the clauses of the collective agreement that limit access to the grievance procedure are not contrary to public order, as they do not deprive C and L of the protection provided for in s. 124 A.L.S. Limiting access to the grievance procedure is not prohibited by either the A.L.S. or the *Labour Code*. The parties have not generally incorporated the standards established in the A.L.S. into their collective agreement. There is no provision in the A.L.S. to the effect that the collective agreement must make the grievance procedure available in respect of all the standards established in that statute. Rather, the A.L.S. establishes a recourse for cases in which the agreement does not provide for one. Because of restrictions on the arbitration procedure, C and L do not have an adequate remedial procedure within the meaning of s. 124 A.L.S. The C.R.T. is therefore the appropriate forum to settle their wrongful dismissal complaints.

The role of the courts is to interpret legislation in a manner consistent with its purpose. The A.L.S. was enacted to protect employees. Pursuant to the interpretation adopted here, there is a simple way to achieve that purpose — by referring to the words used and avoiding artificial disputes. The A.L.S. has borrowed from the collective bargaining scheme by including a type of protection found in many collective agreements. There is no justification for holding now that every collective agreement must include that protection. The exception made for cases in which collective agreements afford adequate protection reflects this historical reality. There is no defect in the *Labour Code* or in the A.L.S. or collective agreements that needs to be cured by judicial interpretation. Moreover, the A.L.S. is already a legislative work in progress. It would be inappropriate to accept an interpretation whose effect would be to create weaknesses in a structure that has been built following lengthy debate. The legislature is free to step in to provide for new recourses in respect both of s. 124 A.L.S. and of the other standards. It alone has the authority to do so.

### Cases Cited

By LeBel J.

**Referred to:** *Produits Pétro-Canada Inc. v. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261; *Isidore Garon ltée v. Tremblay*, 2006

La nature du litige n'indique pas plus qu'il relève exclusivement de l'arbitre de griefs. En matière de plainte de congédiement, tant l'arbitre que la C.R.T. possèdent une expertise reconnue. Non seulement la C.R.T. est-elle le tribunal subsidiaire exclusif désigné par la L.n.t., mais l'analyse de sa constitution confirme également son expertise indéniable pour décider si un congédiement est fondé sur une cause juste et suffisante.

En l'espèce, les clauses de la convention collective qui limitent l'accès à la procédure de griefs ne sont pas contraires à l'ordre public, car elles ne privent pas C et L de la protection prévue à l'art. 124 L.n.t. Ni la L.n.t. ni le *Code du travail* n'interdisent de limiter l'accès à la procédure de griefs. Les parties n'ont pas intégré de façon générale à leur convention collective les normes établies par la L.n.t. Nulle part la L.n.t. n'impose l'obligation d'insérer dans la convention collective l'accès à la procédure de grief pour toutes les normes qu'elle établit. Elle établit plutôt un recours pour les cas où la convention n'en prévoit pas. En raison des limites assortissant la procédure d'arbitrage, C et L ne disposent pas d'une procédure de réparation adéquate au sens de l'art. 124 L.n.t. La C.R.T. est le tribunal qui doit donc décider de leur plainte de congédiement injustifié.

Le rôle des tribunaux est d'interpréter les lois d'une manière conforme à leur objet. La L.n.t. est une loi adoptée pour protéger les employés. L'interprétation retenue en l'espèce permet de réaliser cet objet de façon simple — en se reportant au texte et en évitant des débats artificiels. La L.n.t. a emprunté au régime de négociation collective une protection figurant dans de nombreuses conventions collectives. Rien ne justifie aujourd'hui d'appliquer un raisonnement qui ferait en sorte que toutes les conventions collectives devraient impérativement contenir cette protection. En fait, la réserve faite pour les cas où les conventions collectives comportent une protection adéquate reflète cette réalité historique. Pas plus le *Code du travail* que la L.n.t. ou les conventions collectives ne comportent de lacune qu'une interprétation judiciaire devrait combler. Par ailleurs, la L.n.t. constitue déjà un chantier législatif. Il ne conviendrait pas d'accepter une interprétation qui aurait pour effet de créer des failles dans un édifice érigé au terme de longs débats. Le législateur est libre d'intervenir pour ouvrir de nouvelles voies de recours, tant pour l'art. 124 L.n.t. que pour les autres normes. C'est à lui qu'il revient de le faire.

### Jurisprudence

Citée par le juge LeBel

**Arrêts mentionnés :** *Produits Pétro-Canada Inc. c. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261; *Isidore Garon ltée c. Tremblay*,

SCC 2, [2006] 1 S.C.R. 27; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, 2003 SCC 42, [2003] 2 S.C.R. 157; *Thomson v. Canada (Deputy Minister of Agriculture)*, [1992] 1 S.C.R. 385; *R. v. Barnier*, [1980] 1 S.C.R. 1124; *Commission des normes du travail v. Chantiers Davie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1949.

By Deschamps J. (dissenting)

*Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Quebec (Attorney General)*, 2004 SCC 39, [2004] 2 S.C.R. 185; *Regina Police Assn. Inc. v. Regina (City) Board of Police Commissioners*, 2000 SCC 14, [2000] 1 S.C.R. 360; *Produits Pétro-Canada Inc. v. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261; *Ateliers Roland Gingras inc. v. Martin*, [1988] R.J.Q. 523; *Giguère v. Cie Kenworth du Canada, Division de Paccar du Canada Ltée*, [1990] R.J.Q. 2485; *Malo v. Côté-Desbiolles*, [1995] R.J.Q. 1686; *Joyal v. Hôpital du Christ-Roi*, [1997] R.J.Q. 38; *Commission scolaire Chomedey de Laval v. Dubé*, [1997] R.J.Q. 1203; *Université du Québec à Hull v. Lalonde*, 2000 CanLII 11322; *Dubé v. Secrétariat de l'Action Catholique de Joliette*, 2001 CanLII 12979; *Beauséjour v. Lefebvre*, [1986] R.J.Q. 1407, aff'd [1988] R.J.Q. 639; *Syndicat du personnel enseignant du Centre d'études collégiales en Charlevoix v. St-Laurent*, 2007 QCCS 1005 (CanLII); *Commission des normes du travail v. Chantiers Davie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1949; *Commission des normes du travail v. Campeau Corp.*, [1989] R.J.Q. 2108; *Commission des normes du travail v. Hawker Siddeley Canada inc.*, [1989] R.J.Q. 2123; *Commission des normes du travail v. Domtar Inc.*, [1989] R.J.Q. 2130; *Québec (Commission des normes du travail) v. Cie minière I.O.C. inc.*, 1995 CanLII 5324; *Commission des normes du travail v. Cie de papier de St-Raymond ltée*, [1997] R.J.Q. 366; *Syndicat des employé(es) de soutien du Cégep André-Laurendeau v. Lavoie*, 2007 QCCS 322 (CanLII); *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 v. Roy*, 2007 QCCS 1172 (CanLII); *Balthazard-Généreux v. Collège Montmorency*, [1997] T.T. 118; *Lecavalier v. Montréal (Ville)*, [1997] D.T.T.Q. No. 14 (QL); *Robitaille v. Société des alcools du Québec*, [1997] T.T. 597; *Calcuttawala v. Conseil du Québec — Unite Here*, [2006] R.J.D.T. 1472; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, 2003 SCC 42, [2003] 2 S.C.R. 157; *McLeod v. Egan*, [1975] 1 S.C.R. 517; *Isidore Garon ltée v. Tremblay*, 2006 SCC 2, [2006] 1 S.C.R. 27.

#### Statutes and Regulations Cited

*Act respecting industrial accidents and occupational diseases*, R.S.Q., c. A-3.001, ss. 32, 369.

2006 CSC 2, [2006] 1 R.C.S. 27; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157; *Thomson c. Canada (Sous-ministre de l'Agriculture)*, [1992] 1 R.C.S. 385; *R. c. Barnier*, [1980] 1 R.C.S. 1124; *Commission des normes du travail c. Chantiers Davie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1949.

Citée par la juge Deschamps (dissidente)

*Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39, [2004] 2 R.C.S. 185; *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, 2000 CSC 14, [2000] 1 R.C.S. 360; *Produits Pétro-Canada Inc. c. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261; *Ateliers Roland Gingras inc. c. Martin*, [1988] R.J.Q. 523; *Giguère c. Cie Kenworth du Canada, Division de Paccar du Canada Ltée*, [1990] R.J.Q. 2485; *Malo c. Côté-Desbiolles*, [1995] R.J.Q. 1686; *Joyal c. Hôpital du Christ-Roi*, [1997] R.J.Q. 38; *Commission scolaire Chomedey de Laval c. Dubé*, [1997] R.J.Q. 1203; *Université du Québec à Hull c. Lalonde*, 2000 CanLII 11322; *Dubé c. Secrétariat de l'Action Catholique de Joliette*, 2001 CanLII 12979; *Beauséjour c. Lefebvre*, [1986] R.J.Q. 1407, conf. par [1988] R.J.Q. 639; *Syndicat du personnel enseignant du Centre d'études collégiales en Charlevoix c. St-Laurent*, 2007 QCCS 1005 (CanLII); *Commission des normes du travail c. Chantiers Davie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1949; *Commission des normes du travail c. Campeau Corp.*, [1989] R.J.Q. 2108; *Commission des normes du travail c. Hawker Siddeley Canada inc.*, [1989] R.J.Q. 2123; *Commission des normes du travail c. Domtar Inc.*, [1989] R.J.Q. 2130; *Québec (Commission des normes du travail) c. Cie minière I.O.C. inc.*, 1995 CanLII 5324; *Commission des normes du travail c. Cie de papier de St-Raymond ltée*, [1997] R.J.Q. 366; *Syndicat des employé(es) de soutien du Cégep André-Laurendeau c. Lavoie*, 2007 QCCS 322 (CanLII); *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Roy*, 2007 QCCS 1172 (CanLII); *Balthazard-Généreux c. Collège Montmorency*, [1997] T.T. 118; *Lecavalier c. Montréal (Ville)*, [1997] D.T.T.Q. n° 14 (QL); *Robitaille c. Société des alcools du Québec*, [1997] T.T. 597; *Calcuttawala c. Conseil du Québec — Unite Here*, [2006] R.J.D.T. 1472; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157; *McLeod c. Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517; *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, 2006 CSC 2, [2006] 1 R.C.S. 27.

#### Lois et règlements cités

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

- Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1, ss. 1 “agreement”, “employee”, “uninterrupted service”, 81.18, 81.19, 81.20, 93, 94, 102, 122, 123, 123.4, 123.7, 123.13, 123.15, 123.16, 124, 125, 126, 126.1, 127, 128.
- Act respecting labour standards*, S.Q. 1979, c. 45, s. 126.
- Act respecting occupational health and safety*, R.S.Q., c. S-2.1.
- Act to amend the Act respecting labour standards*, S.Q. 1997, c. 2, s. 2.
- Act to amend the Act respecting labour standards and other legislative provisions*, S.Q. 1990, c. 73, s. 61.
- Act to amend the Labour Code, to establish the Commission des relations du travail and to amend other legislative provisions*, S.Q. 2001, c. 26, s. 144.
- Charter of human rights and freedoms*, R.S.Q., c. C-12.
- Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64, art. 1438.
- Employment Standards Act*, R.S.O. 1990, c. E.14, ss. 64.5(1), (2), (3), (4).
- Employment Standards Act, 1968*, S.O. 1968, c. 35.
- Labour Code*, R.S.Q., c. C-27, ss. 1(f) “grievance”, 16, 17, 62, 64, 100, 100.12(a), (f), 114, 118, 137.12, Sch. I, s. 15.
- Labour Relations Act, 1995*, S.O. 1995, c. 1, Sch. A, ss. 48(1), (12)(j).
- Minimum Wage Act*, R.S.Q., c. S-1.
- Minimum Wage Act*, R.S.Q. 1941, c. 164.
- Pay Equity Act*, R.S.Q., c. E-12.001.
- Women’s Minimum Wage Act*, R.S.Q. 1925, c. 100.
- Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64, art. 1438.
- Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27, art. 1(f) « grief », 16, 17, 62, 64, 100, 100.12(a), (f), 114, 118, 137.12, ann. I, art. 15.
- Employment Standards Act, 1968*, S.O. 1968, ch. 35.
- Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, ch. 1, ann. A, art. 48(1), (12)(j).
- Loi du salaire minimum*, S.R.Q. 1941, ch. 164.
- Loi du salaire minimum des femmes*, S.R.Q. 1925, ch. 100.
- Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, L.Q. 1997, ch. 2, art. 2.
- Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d’autres dispositions législatives*, L.Q. 1990, ch. 73, art. 61.
- Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d’autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, ch. 26, art. 144.
- Loi sur l’équité salariale*, L.R.Q., ch. E-12.001.
- Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., ch. S-2.1.
- 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. 32, 369.
- Loi sur les normes d’emploi*, L.R.O. 1990, ch. E.14, art. 64.5(1), (2), (3), (4).
- Loi sur les normes du travail*, L.Q. 1979, ch. 45, art. 126.
- Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1, art. 1 « convention », « salarié », « service continu », 81.18, 81.19, 81.20, 93, 94, 102, 122, 123, 123.4, 123.7, 123.13, 123.15, 123.16, 124, 125, 126, 126.1, 127, 128.

### Authors Cited

- Côté, Pierre-André, avec la collaboration de Stéphane Beaulac et Mathieu Devinat. *Interprétation des lois*, 4<sup>e</sup> éd. Montréal: Thémis, 2009.
- Dubé, Jean-Louis, et Nicola Di Iorio. *Les normes du travail*, 2<sup>e</sup> éd. Sherbrooke: Revue de droit Université de Sherbrooke, 1992.
- Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 6<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2008.
- Hébert, Gérard, et Gilles Trudeau. *Les normes minimales du travail au Canada et au Québec: Étude juridique et institutionnelle*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1987.
- Morin, Fernand, Jean-Yves Brière et Dominic Roux. *Le droit de l’emploi au Québec*, 3<sup>e</sup> éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2006.
- Québec. Assemblée nationale. *Journal des débats*, 2<sup>e</sup> sess., 35<sup>e</sup> lég., 23 mai 1996, p. 1325, 1332, 1334.
- Vallée, Guylaine. “Les lois de l’emploi et la convention collective”, dans Dominic Roux et Anne-Marie Laflamme, dir., *Rapports hiérarchiques ou anarchiques des règles en droit du travail: Chartes*,

### Doctrine citée

- Côté, Pierre-André, avec la collaboration de Stéphane Beaulac et Mathieu Devinat. *Interprétation des lois*, 4<sup>e</sup> éd. Montréal: Thémis, 2009.
- Dubé, Jean-Louis, et Nicola Di Iorio. *Les normes du travail*, 2<sup>e</sup> éd. Sherbrooke: Revue de droit Université de Sherbrooke, 1992.
- Gagnon, Robert P. *Le droit du travail du Québec*, 6<sup>e</sup> éd. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 2008.
- Hébert, Gérard, et Gilles Trudeau. *Les normes minimales du travail au Canada et au Québec: Étude juridique et institutionnelle*. Cowansville, Qué.: Yvon Blais, 1987.
- Morin, Fernand, Jean-Yves Brière et Dominic Roux. *Le droit de l’emploi au Québec*, 3<sup>e</sup> éd. Montréal: Wilson & Lafleur, 2006.
- Québec. Assemblée nationale. *Journal des débats*, 2<sup>e</sup> sess., 35<sup>e</sup> lég., 23 mai 1996, p. 1325, 1332, 1334.
- Vallée, Guylaine. « Les lois de l’emploi et la convention collective », dans Dominic Roux et Anne-Marie Laflamme, dir., *Rapports hiérarchiques ou anarchiques des règles en droit du travail: Chartes*,

*normes d'ordre public, convention collective, contrat de travail, etc.: Actes du colloque tenu à l'Université Laval/8 novembre 2007. Montréal: Wilson & Laflleur, 2008, 81.*

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Baudouin, Morin and Rochon JJ.A.), 2008 QCCA 1046, [2008] J.Q. n° 4944 (QL), 2008 CarswellQue 4906, reversing a decision of Fraiberg J., 2006 QCCS 5230, [2006] R.J.D.T. 1400, [2006] J.Q. n° 14258 (QL), 2006 CarswellQue 9642, dismissing an application for judicial review of an arbitrator's decision. Appeal allowed, McLachlin C.J. and Binnie, Deschamps and Rothstein JJ. dissenting.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Baudouin, Morin and Rochon JJ.A.), 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005, [2008] J.Q. n° 4945 (QL), 2008 CarswellQue 4906, reversing a decision of Fraiberg J., 2006 QCCS 5230, [2006] R.J.D.T. 1400, [2006] J.Q. n° 14258 (QL), 2006 CarswellQue 9642, allowing an application for judicial review of an arbitrator's decision. Appeal allowed, McLachlin C.J. and Binnie, Deschamps and Rothstein JJ. dissenting.

*Pierre Brun and Sophie Cloutier*, for the appellant.

*Michel Déom*, for the respondent.

*Robert L. Rivest and Dalia Gesualdi-Fecteau*, for the intervener Commission des normes du travail.

*Gérard Notebaert and Isabelle Lacas*, for the intervener Confédération des syndicats nationaux.

English version of the judgment of LeBel, Fish, Abella, Charron and Cromwell JJ. delivered by

LEBEL J. —

## I. Introduction

### A. *Nature of the Cases*

[1] This Court has before it two appeals by the Syndicat de la fonction publique du Québec

*normes d'ordre public, convention collective, contrat de travail, etc. : Actes du colloque tenu à l'Université Laval/8 novembre 2007. Montréal : Wilson & Laflleur, 2008, 81.*

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (les juges Baudouin, Morin et Rochon), 2008 QCCA 1046, [2008] J.Q. n° 4944 (QL), 2008 CarswellQue 4906, qui a infirmé une décision du juge Fraiberg, 2006 QCCS 5230, [2006] R.J.D.T. 1400, [2006] J.Q. n° 14258 (QL), 2006 CarswellQue 9642, rejetant la requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale. Pourvoi accueilli, la juge en chef McLachlin et les juges Binnie, Deschamps et Rothstein sont dissidents.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (les juges Baudouin, Morin et Rochon), 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005, [2008] J.Q. n° 4945 (QL), 2008 CarswellQue 4906, qui a infirmé une décision du juge Fraiberg, 2006 QCCS 5230, [2006] R.J.D.T. 1400, [2006] J.Q. n° 14258 (QL), 2006 CarswellQue 9642, accueillant la requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale. Pourvoi accueilli, la juge en chef McLachlin et les juges Binnie, Deschamps et Rothstein sont dissidents.

*Pierre Brun et Sophie Cloutier*, pour l'appelant.

*Michel Déom*, pour l'intimé.

*Robert L. Rivest et Dalia Gesualdi-Fecteau*, pour l'intervenante la Commission des normes du travail.

*Gérard Notebaert et Isabelle Lacas*, pour l'intervenante la Confédération des syndicats nationaux.

Le jugement des juges LeBel, Fish, Abella, Charron et Cromwell a été rendu par

LE JUGE LEBEL —

## I. Introduction

### A. *Nature des dossiers*

[1] Notre Cour est saisie de deux appels interjetés par le Syndicat de la fonction publique du

(“S.F.P.Q.”), which represents two employees of the Quebec government covered by a collective agreement between the S.F.P.Q. and the government. Those employees no longer work for the Quebec government. They and the S.F.P.Q. are challenging the termination of their employment on the basis that they were not dismissed for a good and sufficient cause. It is common ground that the employees were entitled to present their unlawful dismissal complaints to a neutral outside decision-maker. The issue is whether a grievance arbitrator designated under the collective agreement or the Commission des relations du travail (“C.R.T.”) has jurisdiction to hear a complaint in relation to the rights conferred on employees in s. 124 of the *Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1 (“A.L.S.”). The appellant argues that the arbitrator has this jurisdiction. The respondent submits that jurisdiction over these cases lies with the C.R.T. In addition to the issue of the choice of forum, these appeals raise the more general issue of how the A.L.S., as a statute of public order, affects the content of collective agreements.

### B. *Solution*

[2] In my opinion, the grievance arbitrator must be held to have jurisdiction over the complaint for the purpose of determining whether the grievance and arbitration procedure set out in the collective agreement is equivalent to the recourse provided for in s. 124 A.L.S. This is because of the effect of the A.L.S., as a statute of public order, on the content of collective agreements entered into under the *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27 (“L.C.”). If the grievance and arbitration procedure is equivalent, the arbitrator must hear the grievance. If it is not, the grievance must be referred to the C.R.T. For the reasons that follow, I would find that, in the instant cases, the arbitrators had jurisdiction to hear the grievances. I would therefore allow both appeals and restore the judgment of the Quebec Superior Court.

## II. Origins of the Cases

### A. *The Collective Agreement*

[3] These appeals arise out of a disagreement over the application of the collective agreement

Québec (« S.F.P.Q. »). Ce dernier représente deux salariés à l’emploi du gouvernement du Québec et régis par une convention collective intervenue avec celui-ci. Les fonctions de ces salariés ont pris fin. Avec le S.F.P.Q., ils contestent cette cessation d’emploi qu’ils considèrent comme un renvoi sans cause juste et suffisante. Toutes les parties reconnaissent aux salariés le droit de soumettre leur plainte de renvoi illégal à un décideur externe neutre. Le problème consiste à déterminer lequel de l’arbitre de griefs désigné par la convention collective ou de la Commission des relations du travail (« C.R.T. ») a compétence pour assumer ce rôle à l’égard des droits accordés aux salariés par l’art. 124 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1 (« L.n.t. »). L’appelant plaide que l’arbitre est compétent. L’intimé répond que ces affaires relèvent de la C.R.T. Outre cette question de choix du tribunal, ces appels soulèvent plus généralement la question des effets de la L.n.t., loi d’ordre public, sur le contenu des conventions collectives.

### B. *Solution*

[2] À mon avis, la solution qui s’impose est la reconnaissance de la compétence de l’arbitre de griefs à se saisir de la plainte afin d’examiner l’équivalence de la procédure de grief et d’arbitrage prévue à la convention collective avec le recours offert par l’art. 124 L.n.t., et ce en raison de la portée d’ordre public de la L.n.t. sur le contenu des conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27 (« C.t. »). Si la procédure de grief et d’arbitrage est équivalente, l’arbitre doit entendre le grief. Autrement, celui-ci doit être renvoyé devant la C.R.T. Pour les motifs qui suivent, je concluais que les arbitres ont, en l’espèce, compétence pour entendre les griefs. J’accueillerais en conséquence les deux appels et je rétablirais le jugement de la Cour supérieure du Québec.

## II. Origine des litiges

### A. *La convention collective*

[3] Ces pourvois découlent d’un différend relatif à l’application de la « Convention collective de

for government employees for 1998-2002 between the Quebec government and the S.F.P.Q. One of the conditions of employment provided for in that agreement is that certain employees without job security may not, on being dismissed, grieve their dismissal before the designated grievance arbitrator except in special circumstances.

[4] Case 32771 concerns clause 4-14.28 of the collective agreement, which provides that the agreement's disciplinary provisions — including clause 4-14.21, pursuant to which employees may grieve disciplinary action taken against them — do not apply to seasonal or casual employees unless they were hired for periods of one year or more or have, in the case of casual employees, at least 12 months of service. No other recourse is provided for as regards employees to whom the grievance procedure is not available.

[5] Case 32772 concerns clause 5-17.04 of the agreement, which provides that an employee dismissed during or at the end of a probationary period may not grieve the dismissal. That clause reads as follows:

[TRANSLATION] **5-17.04** A decision by the Deputy Minister to terminate the employment of a temporary employee during or at the end of the probationary period provided for in section 13 of the Public Service Act or in the Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion may not be grieved unless the purpose of the decision is to avoid the application of the second paragraph of this article.

However, following that probationary period, the Deputy Minister may lay off a temporary employee only because of a shortage of work, as a result of workforce reduction or under Chapter 6-0.00.

Like any collective agreement, the agreement in issue here must be interpreted in light of the relevant provisions of the complex legislative scheme governing labour relations in Quebec.

### B. *The Legislative Framework*

[6] The Quebec legislature has created an extensive legislative framework for labour relations

travail des fonctionnaires, 1998-2002 » intervenue entre le gouvernement du Québec et le S.F.P.Q. Cette convention prévoit, entre autres conditions de travail, que les revendications découlant du congédiement de certains employés à statut précaire ne peuvent faire l'objet de griefs devant l'arbitre de griefs désigné, sauf dans des circonstances particulières.

[4] Plus précisément, le dossier 32771 met en jeu la clause 4-14.28 de la convention collective, qui ne rend applicables aux employés saisonniers ou occasionnels les dispositions de la convention relatives aux mesures disciplinaires, et notamment la clause 4-14.21 donnant ouverture au dépôt d'un grief par un employé en faisant l'objet, que dans la mesure où cet employé a été embauché pour une période d'un an ou plus ou, s'il s'agit d'un employé occasionnel, que s'il possède au moins 12 mois de service. Aucun autre recours n'est prévu pour un employé qui est exclu de la procédure de grief.

[5] Le dossier 32772 concerne la clause 5-17.04 de cette même convention. Cette disposition interdit à tout employé congédié au cours ou à la fin d'un stage probatoire de déposer un grief à l'encontre de son congédiement. Cette clause se lit :

**5-17.04** La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 13 de la Loi sur la fonction publique ou à la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si sa décision a pour but d'éviter l'application du deuxième alinéa du présent article.

Toutefois, après ce stage probatoire, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00.

Comme toute convention collective, l'entente à l'étude s'interprète à la lumière des dispositions pertinentes du régime législatif complexe qui encadre les relations du travail au Québec.

### B. *Le cadre législatif*

[6] Le domaine des relations du travail au Québec a reçu un encadrement législatif important, qui

in that province to take account of the fact that employees are often in a vulnerable position in relation to their employers, and to establish a stable, orderly system of labour relations. As is the case elsewhere in Canada, that framework is set out in a number of statutes that govern various aspects of individual and collective labour relations. The A.L.S., which lays down minimum conditions of employment, plays a particularly important role for both unionized and non-unionized employees in Quebec. It represents the Quebec legislature's most significant intervention in this area of labour relations and forms, together with the *Act respecting occupational health and safety*, R.S.Q., c. S-2.1, the cornerstone of Quebec's statutory employment law scheme (R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (6th ed. 2008), at p. 143).

[7] The A.L.S. is designed to provide Quebec employees with a minimum level of protection to which the parties to an employment relationship may not make exceptions. It was enacted in 1979 with the objective of improving the existing protection — considered insufficient — afforded by labour legislation that was exclusively economic in nature, such as the *Minimum Wage Act*, R.S.Q., c. S-1. Because of the functional imbalance inherent in the employee-employer relationship, the pre-A.L.S. statutes did not lead to the establishment of fair conditions of employment (F. Morin, J.-Y. Brière and D. Roux, *Le droit de l'emploi au Québec* (3rd ed. 2006), at p. 52).

[8] The A.L.S., which is social legislation, establishes — in Chapter IV — a wide range of standards that constitute a minimum level of protection applicable to many aspects of employment, including the payment of wages, family or parental leave and the termination of employment. The recourses needed to ensure compliance with the standards established in the A.L.S. are provided for in Chapter V. To reflect changing societal attitudes in this area, the A.L.S. has been amended frequently. Certain changes have been made to the complaint system under s. 124 A.L.S., and the number of years of uninterrupted service employees must have in order to present complaints is no longer five, but two. The protection of s. 124

résulte de la volonté législative de prendre en compte la situation fréquente de vulnérabilité des salariés à l'égard de leur employeur, et d'établir un système de relations du travail stable et ordonné. Comme ailleurs au Canada, cet encadrement se retrouve dans plusieurs lois qui régissent des aspects divers des rapports individuels ou collectifs du travail. La L.n.t., qui édicte des conditions minimales de travail, joue un rôle particulièrement important à l'égard des salariés de la province de Québec, qu'ils soient syndiqués ou non. Elle représente la plus importante intervention du législateur québécois en cette matière et constitue, avec la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., ch. S-2.1, la pièce maîtresse du régime légal de travail du Québec (R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (6<sup>e</sup> éd. 2008), p. 143).

[7] La L.n.t. vise à assurer aux salariés québécois une protection minimale à laquelle ne peuvent déroger les parties à une relation de travail. Adoptée en 1979, elle avait pour objectif d'améliorer la protection jugée insuffisante qu'offraient jusqu'alors les lois du travail à caractère exclusivement économique, dont la *Loi sur le salaire minimum*, L.R.Q., ch. S-1. Avant l'adoption de la L.n.t., en effet, ces lois ne permettaient pas l'établissement de conditions de travail justes en raison du déséquilibre fonctionnel inhérent à la relation salarié-employeur (F. Morin, J.-Y. Brière et D. Roux, *Le droit de l'emploi au Québec* (3<sup>e</sup> éd. 2006), p. 52).

[8] Loi à portée sociale, la L.n.t. établit à son chapitre IV une vaste gamme de normes constituant le seuil minimal de protection qui s'applique à l'égard de nombreux aspects du travail salarié, notamment le versement du salaire, les congés pour raisons familiales ou parentales et la rupture du lien d'emploi. La L.n.t. institue également à son chapitre V les recours nécessaires au respect des normes qu'elle édicte. Reflet de l'évolution des attitudes sociales en ce domaine, la L.n.t. a subi des modifications fréquentes. De récents changements ont d'ailleurs été apportés au système de plainte mis en place à l'art. 124 L.n.t., et dont le salarié peut se prévaloir à condition d'avoir acquis non plus cinq, mais deux ans de service continu. C'est la protection offerte

is what the appellants are invoking in the instant cases.

[9] Section 124 A.L.S. gives employees who have completed two years of uninterrupted service in the same enterprise a recourse they can exercise if they are dismissed without good and sufficient cause:

**124.** An employee credited with two years of uninterrupted service in the same enterprise who believes that he has not been dismissed for a good and sufficient cause may present his complaint in writing to the Commission des normes du travail or mail it to the address of the Commission des normes du travail within 45 days of his dismissal, except where a remedial procedure, other than a recourse in damages, is provided elsewhere in this Act, in another Act or in an agreement.

If the complaint is filed with the Commission des relations du travail within this period, failure to have presented it to the Commission des normes du travail cannot be set up against the complainant.

[10] In *Produits Pétro-Canada Inc. v. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261, the Quebec Court of Appeal considered the nature of the rights established in s. 124 A.L.S. and recognized that the section has a normative duality. Although procedural in form, s. 124 does not just create a remedy, as it also establishes a substantive labour standard that prohibits the dismissal or termination of an employee without good and sufficient cause once the employee has completed the required period of service. This standard applies to every individual contract for a fixed or indeterminate term, and every collective agreement. It accordingly constitutes an exception to the traditional principles of freedom of contract, and it limits the employer's discretion to terminate any contract of employment with an indeterminate term at will upon giving sufficient notice.

[11] The A.L.S. also establishes a recourse that employees can exercise in the event of a failure to comply with the substantive standard. That recourse, originally exercised before an arbitrator, then before a labour commissioner and now before the C.R.T. (Morin, Brière and Roux, at p. 1293), allows a dismissed employee to obtain specific

par cet article qu'invocent les appelants en l'espèce.

[9] L'article 124 L.n.t. accorde aux salariés qui ont complété deux ans de service continu dans une même entreprise un recours en cas de renvoi sans cause juste et suffisante :

**124.** Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.

[10] La Cour d'appel du Québec a examiné la nature des droits établis par l'art. 124 L.n.t. dans *Produits Pétro-Canada Inc. c. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261, et a reconnu alors sa dualité normative. Se présentant sous une forme procédurale, cet article crée non seulement une voie de droit, mais aussi une norme substantielle du travail interdisant le congédiement ou la cessation d'emploi d'un salarié, en l'absence de cause juste et suffisante, pourvu que celui-ci ait complété la durée de service requise. Cette norme s'impose à tout contrat individuel à durée déterminée ou indéterminée et aux conventions collectives de travail. Elle déroge ainsi aux principes traditionnels de la liberté contractuelle et restreint le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de mettre fin, à son gré, à tout contrat de travail à durée indéterminée sous réserve d'un avis suffisant.

[11] La loi crée aussi un recours auquel peut faire appel un salarié en cas de violation de la norme substantielle. Ce recours, qui a été exercé, suivant les périodes, d'abord devant un arbitre, puis devant un commissaire du travail et maintenant devant la C.R.T. (Morin, Brière et Roux, p. 1293), permet au salarié congédié d'obtenir l'exécution en nature de

performance of the employer's obligation by being reinstated in the workplace or receiving equivalent monetary compensation. However, the recourse remains alternative in nature, since it can be exercised before the C.R.T. only where an equivalent remedial procedure is not provided for elsewhere in the A.L.S., in another Act or in an agreement, including a collective agreement. Insofar as the Quebec legislature accepts that an authority other than the one mentioned in s. 124 A.L.S. may have jurisdiction to rule on compliance with the labour standard established by that section, the procedural and substantive aspects of s. 124 can be considered severable from one another.

[12] Collective agreements are governed, first and foremost, by the L.C., which, except in certain specific sectors, provides the exclusive framework for organizing collective labour relations (Morin, Brière and Roux, at p. 808). In particular, it contains the legal rules that govern the establishment of conditions of employment by employees and employers through collective bargaining, and it ensures the application of the resulting collective agreements by establishing mandatory grievance and arbitration procedures (*Isidore Garon ltée v. Tremblay*, 2006 SCC 2, [2006] 1 S.C.R. 27, at para. 93). The first paragraph of s. 100 L.C. provides that every grievance arising out of the application of a collective agreement must be submitted to a grievance arbitrator:

**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.

[13] Arbitrators also have the power — under s. 100.12 L.C. — to interpret and apply any Act or regulation if necessary to settle a grievance. Statutes of public order, such as the A.L.S., are binding on arbitrators, who are required to take them into account in carrying out their mandates. Under s. 62 L.C., provisions of a collective agreement that are contrary to public order or prohibited by law are null.

l'obligation de l'employeur, que ce soit par sa réintégration au milieu de travail ou par une compensation financière équivalente. Il a toutefois un caractère subsidiaire en ce qu'il ne peut être exercé devant la C.R.T. qu'en l'absence d'une procédure de réparation équivalente prévue ailleurs dans la L.n.t., dans une autre loi ou dans une convention, et notamment une convention collective. Dans la mesure où le législateur québécois admet qu'une autre instance que celle mentionnée à l'art. 124 L.n.t. puisse avoir la compétence requise pour se prononcer sur le respect de la norme du travail établie par cet article, les aspects procédural et substantiel de celui-ci peuvent être considérés dissociables l'un de l'autre.

[12] Les conventions collectives sont avant tout régies par le C.t., qui constitue, sauf pour certains secteurs particuliers, la voie exclusive d'aménagement des rapports collectifs du travail (Morin, Brière et Roux, p. 808). Il contient notamment les règles de droit gouvernant l'aménagement des conditions de travail par la négociation collective entre salariés et employeurs, et assure l'application des conventions collectives qui en résultent, en établissant des procédures obligatoires de grief et d'arbitrage (*Isidore Garon ltée c. Tremblay*, 2006 CSC 2, [2006] 1 R.C.S. 27, par. 93). Le premier alinéa de l'art. 100 C.t. prévoit que tout grief découlant de l'application d'une convention collective doit être soumis à l'arbitre 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 déféré à un arbitre choisi par l'association accréditée et l'employeur ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre.

[13] L'arbitre possède en outre le pouvoir, en vertu de l'art. 100.12 C.t., d'interpréter et d'appliquer une loi ou un règlement s'il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief. Les lois d'ordre public, dont la L.n.t., s'imposent d'elles-mêmes à l'arbitre qui doit impérativement en tenir compte dans l'exécution de son mandat. L'article 62 C.t. prévoit d'ailleurs la nullité des dispositions d'une convention collective qui seraient contraires à l'ordre public ou prohibées par la loi.

[14] This, then, is the legislative context of the employees' grievances in the instant cases.

*C. The Grievances, the Bases for the Grievances and the Employers' Objections*

[15] In case 32771, the S.F.P.Q. challenged the dismissal of Claude Mireault, a casual employee of Pépinière forestière de Berthier, an organization that comes under the authority of Quebec's Ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs. According to the evidence accepted by the grievance arbitrator, Maureen Flynn, five grounds were raised for the decision to dismiss Mr. Mireault: an unsatisfactory appraisal of his work, his negative leadership style as it affected both his performance and how the other employees viewed the organization, his misogynistic attitude, and the fact that some employees were afraid of him. At the time of his dismissal, Mr. Mireault had completed 188 days of service between April 23, 2001 and December 2, 2003, or fewer than the 260 days of service needed, as negotiated by the parties, to avail oneself of art. 4-14.21 of the collective agreement. However, he argued that he had completed the two years of uninterrupted service required by s. 124 A.L.S. On that basis, he sought to have his dismissal overturned, and claimed all the rights and benefits provided for in the collective agreement that applied to him.

[16] In case 32772, the S.F.P.Q. contested the dismissal of Lahcene Messaoudan, a probationary employee of Quebec's Ministère du Revenu. Mr. Messaoudan's employer alleged that he had worked [TRANSLATION] "illegally" by preparing tax returns for individuals and businesses in exchange for remuneration, that he had consulted the department's files and used its equipment for purposes unrelated to his work, and that he had lied to his employer. Mr. Messaoudan claimed to have been constructively dismissed, and he sought immediate reinstatement and payment of the related wages and benefits, plus interest, since the date of his dismissal. Like Mr. Mireault, he submitted that he had completed the two years of uninterrupted service required by s. 124 A.L.S. and that he was therefore

[14] C'est dans ce contexte législatif que s'inscrivent les griefs des salariés dont il est question dans les dossiers à l'étude.

*C. Les griefs, leur base et les objections des employeurs*

[15] Le S.F.P.Q. conteste, dans le dossier 32771, le congédiement de M. Claude Mireault, travailleur occasionnel à la Pépinière forestière de Berthier, un organisme relevant du ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs du Québec. Selon la preuve retenue par l'arbitre de griefs, M<sup>e</sup> Maureen Flynn, cette décision repose sur cinq points, soit l'évaluation insatisfaisante de M. Mireault, son leadership négatif qui affecte son rendement et la perception des employés de l'organisation à l'égard de celle-ci, son attitude misogynne et le fait que certains salariés le craignaient. Au moment de son congédiement, M. Mireault totalisait 188 jours de service effectués entre le 23 avril 2001 et le 2 décembre 2003, soit moins que les 260 jours négociés par les parties pour pouvoir se prévaloir de la clause 4-14.21 de la convention collective. Il prétend cependant avoir complété la période de service continu de deux ans prévue par l'art. 124 L.n.t. Sur cette base, il réclame l'annulation de son congédiement ainsi que tous les droits et avantages stipulés dans la convention collective à laquelle il est soumis.

[16] Dans le dossier 32772, le S.F.P.Q. conteste le congédiement de M. Lahcene Messaoudan, stagiaire au ministère du Revenu du Québec. L'employeur de M. Messaoudan reproche à ce dernier d'avoir « travaillé au noir » en ayant préparé, contre rémunération, des déclarations de revenus pour des particuliers et des entreprises, d'avoir consulté les dossiers et fait usage du matériel du ministère en dehors du cadre de son travail et de lui avoir menti. M. Messaoudan prétend avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé et demande sa réintégration immédiate avec le salaire et les avantages s'y rapportant, de même que des intérêts depuis la date de son congédiement. Comme M. Mireault, il soutient qu'il a accompli la période de deux ans de service continu fixée à l'art. 124 L.n.t. et qu'il peut

entitled to contest his dismissal despite the fact that he was a probationary employee.

[17] As I mentioned above, the collective agreement for Quebec government employees provides that seasonal and casual employees hired for periods of less than one year, and probationary employees, may not grieve their dismissal before the designated grievance arbitrator. Mr. Mireault and Mr. Messaoudan both fell within one of those classes of employees. As a preliminary matter in each of their cases, therefore, the employer challenged the arbitrator's jurisdiction to hear the grievances filed by the union. The union countered that the substantive labour standard in s. 124 A.L.S. is implicitly incorporated into every collective agreement and that the arbitrators therefore had the necessary jurisdiction to dispose of the grievances.

### III. Judicial History

#### A. *Arbitration Tribunal*

##### (1) Case 32771

[18] Arbitrator Maureen Flynn accepted the S.F.P.Q.'s argument that because the A.L.S. is a statute of public order, the substantive standard established in s. 124 A.L.S. is incorporated into the collective agreement. She therefore dismissed the employer's preliminary objection and concluded that she had jurisdiction to hear Mr. Mireault's grievance. On the merits, she found that the employer had not shown that Mr. Mireault had done anything serious enough to warrant dismissing him without first applying the principle of progressive discipline. She accordingly allowed the grievance and held that Mr. Mireault had been wrongfully dismissed: [2006] R.J.D.T. 329.

##### (2) Case 32772

[19] Arbitrator Pierre Laplante upheld the employer's preliminary objection to his jurisdiction to hear Mr. Messaoudan's grievance. After finding that the parties' intention that temporary employees who are on probation should not be entitled to challenge their dismissal before an arbitration tribunal was inconsistent with the standard in s. 124 A.L.S., Arbitrator

donc contester son congédiement, malgré son statut d'employé en stage probatoire.

[17] Comme nous l'avons vu plus haut, la convention collective des fonctionnaires québécois prévoit que les revendications découlant du congédiement de salariés saisonniers ou occasionnels engagés pour une période de moins d'un an, ainsi que de salariés en stage probatoire, ne peuvent faire l'objet de griefs devant l'arbitre de griefs désigné. MM. Mireault et Messaoudan entrent dans l'une ou l'autre de ces catégories de salariés. À titre préliminaire, leur employeur respectif conteste donc la juridiction de l'arbitre pour entendre les griefs déposés par le syndicat. En réponse, le syndicat plaide l'incorporation implicite de la norme substantielle du travail que contient l'art. 124 L.n.t. à toute convention collective, de façon à donner à l'arbitre la compétence nécessaire pour disposer des griefs.

### III. Historique judiciaire

#### A. *Tribunal d'arbitrage*

##### (1) Dossier 32771

[18] L'arbitre M<sup>c</sup> Maureen Flynn fait droit à l'argument du S.F.P.Q. selon lequel la norme substantielle édictée à l'art. 124 L.n.t. est incorporée à la convention collective, et ce en raison de la nature d'ordre public de cette loi. Elle rejette donc l'objection préliminaire de l'employeur et se déclare compétente pour entendre le grief de M. Mireault. Quant au fond, l'arbitre Flynn décide que l'employeur n'a pas établi un comportement si grave qu'il justifierait le congédiement du salarié sans application préalable du principe de la progression des sanctions disciplinaires. Elle accueille alors le grief et déclare le congédiement de M. Mireault injustifié : [2006] R.J.D.T. 329.

##### (2) Dossier 32772

[19] L'arbitre M<sup>c</sup> Pierre Laplante accueille quant à lui l'objection préliminaire de l'employeur à la recevabilité du grief de M. Messaoudan. Constatant une incompatibilité entre la norme contenue à l'art. 124 L.n.t. et l'intention des parties de ne pas accorder le droit à un employé temporaire en stage probatoire de contester son congédiement devant le

Laplante concluded that s. 124 A.L.S. was not incorporated into the collective agreement. He therefore held that he had no jurisdiction to hear the grievance: D.T.E. 2006T-473, SOQUIJ AZ-50370564.

### B. *Quebec Superior Court*

[20] On judicial review of the two arbitrators' decisions, Fraiberg J. adopted Arbitrator Flynn's reasoning and held that the arbitrators had exclusive jurisdiction over the disciplinary grievances. He accordingly dismissed the motion for judicial review in Mr. Mireault's case and allowed the one in Mr. Messaoudan's case: 2006 QCCS 5230, [2006] R.J.D.T. 1400.

### C. *Quebec Court of Appeal*

[21] There were six appeals raising similar legal issues that the Court of Appeal heard together, including the two I am considering in these reasons.

[22] In reviewing the scope of s. 124 A.L.S., the Court of Appeal noted that the provision's complexity — it contains both a labour standard and a procedural mechanism for implementing the standard — had been recognized in several decisions. A complaint under s. 124 A.L.S. can be presented only if no equivalent — that is to say, equally effective — remedial measure is provided for in an Act or an agreement. The Court of Appeal considered it clear that if s. 124 A.L.S. were implicitly incorporated into every collective agreement, the effect would be to truncate that provision significantly, as the exception to the C.R.T.'s jurisdiction to hear the complaint of an employee covered by a collective agreement would become superfluous.

[23] After examining the legislative scheme established by the A.L.S. and the L.C., the Court of Appeal rejected the argument that the legislation does not give the C.R.T. exclusive jurisdiction. In its view, the complaint in question in s. 126 A.L.S. has to be the one filed under s. 124 A.L.S., over which the C.R.T. has exclusive jurisdiction pursuant to s. 114 L.C. The Court of Appeal pointed out that, in decisions concerning the jurisdiction of grievance arbitrators, the

tribunal d'arbitrage, il conclut à la non-intégration de l'art. 124 L.n.t. à la convention collective. Il se déclare donc sans compétence pour entendre le grief : D.T.E. 2006T-473, SOQUIJ AZ-50370564.

### B. *Cour supérieure du Québec*

[20] En révision judiciaire de ces deux décisions, le juge Fraiberg adopte le raisonnement de l'arbitre Flynn et conclut à la compétence exclusive des arbitres sur les griefs disciplinaires. Ce faisant, il rejette la requête en révision judiciaire dans le dossier de M. Mireault et l'accueille dans le dossier de M. Messaoudan : 2006 QCCS 5230, [2006] R.J.D.T. 1400.

### C. *Cour d'appel du Québec*

[21] La Cour d'appel entend ensemble les appels de six dossiers présentant des questions de droit similaires, dont les deux pourvois que j'examine dans ces motifs.

[22] En étudiant la portée de l'art. 124 L.n.t., la Cour d'appel note que plusieurs décisions ont reconnu sa nature complexe. En effet, cette disposition contient à la fois une norme du travail et un mécanisme procédural qui en permet la mise en œuvre. La plainte qui y est prévue n'est recevable que dans la mesure où il n'existe pas de mesure de réparation équivalente, c'est-à-dire aussi efficace, dans une loi ou dans une convention. Pour la Cour d'appel, il est manifeste que l'incorporation implicite de l'art. 124 L.n.t. dans toute convention collective amputerait le texte même de la loi de façon significative, et rendrait superfétatoire l'exception à la recevabilité de la plainte dès qu'un salarié est régi par une convention collective.

[23] Au terme de son examen du régime législatif mis en place par la L.n.t. et le C.t., la Cour d'appel rejette la thèse selon laquelle la loi ne confère pas une compétence exclusive à la C.R.T. Pour elle, la plainte visée à l'art. 126 L.n.t. demeure nécessairement celle qui fut déposée en application de l'art. 124 L.n.t., et la C.R.T. a, en vertu de l'art. 114 C.t., compétence exclusive sur cette dernière. La Cour d'appel rappelle que la jurisprudence de la Cour

Supreme Court of Canada has stressed the fundamental importance, in such cases, of determining the legislature's intention. In the cases at bar, the legislature did not choose to give a grievance arbitrator jurisdiction where an employee covered by a collective agreement presents a complaint under s. 124 A.L.S.; instead, it opted for a specialized tribunal, the C.R.T. Nor, the Court of Appeal stated, was there any indication that the C.R.T. had any difficulty carrying out its statutory mandate.

[24] For these reasons, the Court of Appeal allowed the appeals and set aside the judgment of the Superior Court. It accordingly found that the grievances of Mr. Mireault and Mr. Messaoudan were not properly before the arbitrator and dismissed them: 2008 QCCA 1046 (CanLII) and 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005.

#### IV. Analysis

##### A. *Issue*

[25] The parties are asking this Court to determine whether the substantive standard of public order set out in s. 124 A.L.S., which prohibits the dismissal without good and sufficient cause of an employee who has two years of uninterrupted service, is implicitly included in every collective agreement. In my view, the issue is framed incorrectly and does not reflect the true question raised by the appeals. To me, the issue is not whether the provisions of the A.L.S. are incorporated into the collective agreement or how jurisdiction is formally conferred on the C.R.T. Rather, these appeals raise a question about the hierarchy of sources of Quebec labour law and more specifically about how the A.L.S., as a statute of public order, affects the content of collective agreements and thus the jurisdiction conferred on the grievance arbitrators responsible for interpreting and applying such agreements.

##### B. *Arguments of the Parties*

###### (1) Union's Arguments

[26] The S.F.P.Q. argues, relying mainly on *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, 2003 SCC 42,

suprême du Canada sur la compétence de l'arbitre de griefs souligne l'importance fondamentale que joue en cette matière la recherche de l'intention du législateur. Celui-ci n'a pas choisi de conférer à l'arbitre de griefs compétence dès qu'un salarié, régi par une convention collective, porte une plainte en vertu de l'art. 124 L.n.t.; il a plutôt opté pour un tribunal spécialisé, la C.R.T. De plus, rien n'indique, selon la Cour d'appel, que cet organisme a du mal à s'acquitter de sa mission législative.

[24] Pour ces raisons, la Cour d'appel accueille les appels et casse le jugement de la Cour supérieure. En conséquence, les griefs de M. Mireault et de M. Messaoudan sont déclarés irrecevables et rejetés : 2008 QCCA 1046 (CanLII) et 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005.

#### IV. Analyse

##### A. *Question en litige*

[25] Les parties demandent à notre Cour de déterminer si la norme substantielle d'ordre public qu'édicté l'art. 124 L.n.t., et qui interdit le congédiement sans cause juste et suffisante d'un salarié cumulant deux années de service continu, fait partie du contenu implicite de toute convention collective. Cette question me paraît mal posée en ce qu'elle ne correspond pas au véritable problème soulevé par les pourvois. À mon avis, il ne s'agit pas de se prononcer sur une éventuelle intégration des dispositions de la L.n.t. à la convention collective, ou sur le mode d'attribution formelle de la compétence à la C.R.T. Ces pourvois soulèvent plutôt une question de hiérarchie des sources du droit du travail québécois, et plus particulièrement de l'effet d'ordre public de la L.n.t. sur le contenu des conventions collectives et, par conséquent, sur la compétence attribuée aux arbitres de griefs chargés de leur interprétation et de leur application.

##### B. *Prétentions des parties*

###### (1) Prétentions de la partie syndicale

[26] Le S.F.P.Q. plaide l'incorporation implicite de la norme substantielle édictée à l'art. 124 L.n.t. à toute convention collective. Il s'appuie

[2003] 2 S.C.R. 157, that the substantive standard established in s. 124 A.L.S. is implicitly incorporated into every collective agreement.

[27] The S.F.P.Q. submits that the principle of implicit incorporation of basic legal rules established in *Parry Sound* is not limited to the area of human rights, but also applies to the minimum labour standards established in various Canadian statutes. Where such standards are so incorporated, the grievance arbitrator remains the appropriate decision-maker except where it is clear from the legislation and from the legislature's intention that the application and implementation of a standard has been conferred exclusively on another authority and that the matter is therefore excluded from the arbitrator's usual jurisdiction. The parties may not enter into an agreement that bypasses or eliminates the right to the recourse provided for in s. 124 A.L.S.; the legislature's intention to grant the recourse to all employees, whether unionized or not, is a matter of directive public order. However, the implicit incorporation of s. 124 in no way affects the validity of a clause of a collective agreement that denies or limits the right to grieve in the case of certain employees without job security to whom the standard established in s. 124 A.L.S. does not apply.

[28] According to the appellant, the labour standard established in s. 124 A.L.S. can be severed from the procedure provided for in that section. Collective agreement provisions that contravene or are inferior to that standard are of no force or effect and are deemed not to exist, which means that the arbitrator has jurisdiction to determine whether an employee was dismissed for a good and sufficient cause. The S.F.P.Q. submits that its position is consistent with the essential role of grievance arbitration in a unionized workplace, and with the fact that this dispute resolution mechanism is of mandatory public order. To refuse to incorporate the labour standard established in s. 124 A.L.S. into the collective agreement would amount to allowing the parties to exclude protection of the employment relationship from the jurisdiction of arbitrators and to make the C.R.T. responsible for such protection. Such a conclusion would be inconsistent with the legislature's intention.

principalement sur l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157.

[27] Pour le S.F.P.Q., le principe de l'incorporation implicite des normes fondamentales établi par l'arrêt *Parry Sound* ne se limite pas aux seuls droits de la personne, mais s'applique aussi aux normes minimales de travail établies par diverses lois au Canada. Le décideur approprié lorsqu'une telle incorporation se réalise reste l'arbitre de griefs, sauf lorsqu'un texte de loi clair et une intention manifeste du législateur de confier de façon exclusive l'application et la mise en œuvre d'une norme à une autre instance soustraient la question à sa compétence usuelle. Les parties ne peuvent contourner ou éliminer le droit au recours prévu à l'art. 124 L.n.t. par convention; l'intention du législateur de l'accorder à tous les salariés, syndiqués ou non, relève de l'ordre public de direction. L'intégration implicite de l'art. 124 n'affecte toutefois en rien la validité d'une clause de convention collective qui nie ou restreint le droit de grief de certains salariés à statut précaire, auxquels ne s'applique pas la norme édictée à l'art. 124 L.n.t.

[28] Selon l'appelant, la norme du travail contenue à l'art. 124 L.n.t. est dissociable de sa procédure. Les dispositions de la convention collective qui y dérogent sont inopérantes et réputées inexistantes, ce qui rend l'arbitre compétent pour examiner un congédiement selon le critère de la cause juste et suffisante. Le S.F.P.Q. soutient que sa position respecte la fonction essentielle de l'arbitrage de griefs en milieu de travail syndiqué ainsi que le caractère d'ordre public obligatoire de ce mode de résolution des conflits. Le refus d'intégrer la norme du travail contenue à l'art. 124 L.n.t. à la convention collective équivaut à permettre aux parties de soustraire la protection du lien d'emploi de la compétence de l'arbitre pour la confier à la C.R.T. Cette conclusion ne respecterait pas l'intention du législateur.

[29] The S.F.P.Q. maintains that, to correctly interpret the final portion of the first paragraph of s. 124, it is essential to ask whether a remedial measure is provided for not only in an agreement but also in another Act. The appellant points out that a binding grievance arbitration scheme is provided for in “another Act” within the meaning of s. 124 A.L.S., namely the L.C.

[30] The S.F.P.Q. adds that its position is consistent with the union’s monopoly on representation. Since a union has no duty to represent employees who exercise individual recourses available to them alone, such as a complaint under s. 124 A.L.S., the Court of Appeal’s decision creates two separate classes of unionized employees. The first consists of employees whose union has a duty to represent them under the collective agreement because they have a right to grieve a dismissal without good and sufficient cause after two years of service. These employees are distinguished from the members of a second class who are not entitled to performance of the duty of fair union representation under their collective agreement because they have no right to grieve a wrongful dismissal after two years of uninterrupted service. The only recourse available under the agreement to employees of this second class is to present complaints to the C.R.T. on their own. Therefore, this second class of unionized employees enjoys more limited rights than all other employees, including non-unionized employees, who may be represented by the Commission des normes du travail.

[31] According to the S.F.P.Q., the Court of Appeal’s decision would lead to a multiplicity of parallel recourses in collective labour relations matters. It requires the employee and the union to exercise two recourses against the employer’s decision to terminate the employee: a grievance filed by the union and a complaint presented by the employee under s. 124 A.L.S. The S.F.P.Q. submits that the legislature intended to give the C.R.T. only a residual jurisdiction over the recourse provided for in s. 124 A.L.S., but also intended to extend the application of the substantive right established in that section to all employees, including non-unionized

[29] Pour interpréter correctement l’art. 124, al. 1 *in fine*, il est impératif, selon le S.F.P.Q., de se demander si une mesure de réparation est prévue non seulement dans une convention, mais aussi dans une autre loi. L’appelant souligne que le régime d’arbitrage obligatoire des griefs est prévu dans une « autre loi » au sens de l’art. 124 L.n.t., soit le C.t.

[30] Le S.F.P.Q. ajoute que sa position respecte le monopole de représentation du syndicat. Puisque celui-ci n’assume aucun devoir de représentation envers le salarié qui exerce un recours individuel dont il est le seul titulaire, comme c’est le cas pour la plainte fondée sur l’art. 124 L.n.t., la Cour d’appel crée par sa décision deux catégories distinctes de salariés en milieu syndiqué. Elle crée une première classe de salariés auxquels la convention collective permet de bénéficier du devoir de représentation syndicale en leur accordant un droit de grief en cas de congédiement sans cause juste et suffisante après deux ans de service. Elle les distingue ainsi d’une deuxième classe de salariés que la convention collective prive du bénéfice du droit à la juste représentation syndicale, en leur refusant le droit de grief en cas de congédiement injustifié après deux ans de service continu. Dans ce dernier cas, le seul recours qu’offrirait alors à ces salariés la convention serait le dépôt d’une plainte individuelle à la C.R.T. Cette deuxième catégorie de salariés syndiqués jouirait donc de droits plus restreints que tous les autres salariés, y compris les salariés non syndiqués qui peuvent être représentés par la Commission des normes du travail.

[31] Selon le S.F.P.Q., la décision de la Cour d’appel favorise la multiplication des recours parallèles dans les rapports collectifs du travail. En effet, elle oblige le salarié et le syndicat à formuler deux recours à l’encontre de la décision de cessation d’emploi prise par l’employeur : un grief, dont le syndicat est titulaire, et une plainte en vertu de l’art. 124 L.n.t., qui appartient au salarié. D’après le S.F.P.Q., le législateur ne voulait accorder à la C.R.T. qu’une compétence résiduelle sur le recours prévu à l’art. 124 L.n.t., mais entendait étendre l’application du droit substantiel qui y est prévu à tous les salariés, y compris les non-syndiqués. L’exception

employees. The exception according to which a complaint cannot be presented where another remedial procedure is provided for in an agreement therefore remains relevant even if the standard established in s. 124 A.L.S. is implicitly incorporated into every collective agreement.

(2) Respondent's Arguments

[32] The respondent submits that the issue of whether the C.R.T. has jurisdiction should be decided before the issue of whether the standard established in s. 124 A.L.S. is implicitly incorporated into the collective agreement. She argues that the incorporation of that standard would frustrate the legislature's intention even though the standard is of public order. Section 124 provides that employees may not exercise the recourse under it if there is an equivalent remedial procedure in the A.L.S., in another Act or in an agreement. Unionized employees who cannot avail themselves of their grievance procedure because it is not an equivalent remedial procedure for the purposes of s. 124 A.L.S. must proceed before the C.R.T. If the content of s. 124 were incorporated into every collective agreement, the exception in that section for recourses recognized to be equivalent would be pointless.

[33] According to the respondent, s. 124 A.L.S. is a procedural provision that contains a substantive legal rule, and these two components form an indivisible whole. The rights provided for in s. 124 are individual rights of public order and are held only by employees. The fact that a right is of public order cannot be reconciled with the possibility of a third party waiving the application of a provision such as s. 124 in the holder's place. The respondent submits that no other conclusion can be reached absent a clear expression of legislative intent, as, for example, in s. 102 A.L.S.

[34] The respondent adds that the legislative scheme of ss. 124 *et seq.* of the A.L.S. forms a coherent whole. It does not involve one complaint concerning the substantive right and another complaint serving as a procedural vehicle. Rather, there is only one complaint. The respondent argues that

à la recevabilité de la plainte, lorsqu'une autre procédure de réparation existe dans une convention, demeure donc pertinente, même en cas d'incorporation implicite de la norme fixée par l'art. 124 L.n.t. à toute convention collective.

(2) Prétentions de l'intimé

[32] L'intimé propose de trancher la question de la compétence de la C.R.T. avant celle de l'incorporation implicite de la norme contenue dans l'art. 124 L.n.t. à la convention collective. Selon son argumentation, l'incorporation de cette norme, même si elle est d'ordre public, violerait l'intention du législateur. L'article 124 dispose, en effet, que le salarié ne peut se prévaloir du recours qu'il offre s'il existe une procédure de réparation équivalente dans la L.n.t., une autre loi ou une convention. Le salarié syndiqué qui ne peut se prévaloir de la procédure de grief, parce qu'elle ne constitue pas une procédure de réparation équivalente au sens de l'art. 124 L.n.t., doit procéder devant la C.R.T. L'incorporation généralisée du contenu de l'art. 124 dans les conventions collectives rendrait inutile la réserve faite à cette disposition quant aux recours reconnus comme équivalents.

[33] Pour l'intimé, l'art. 124 L.n.t. constitue une disposition de nature procédurale contenant une règle de droit substantiel dont les deux composantes forment un tout indissociable. Les droits qu'il reconnaît sont d'ordre public et de nature individuelle. Seul le salarié en est titulaire. L'ordre public se concilie mal avec la possibilité qu'un tiers puisse, en lieu et place du titulaire, renoncer à l'application d'une disposition telle que l'art. 124. L'intimé soutient qu'une manifestation claire de l'intention du législateur est requise pour conclure autrement, comme en témoigne, par exemple, l'art. 102 L.n.t.

[34] L'intimé ajoute que le régime législatif établi par les art. 124 et suiv. de la L.n.t. forme un tout cohérent. Il n'existe pas à la fois une plainte sur le droit substantiel et une autre plainte servant de véhicule procédural. Il ne s'agit que d'une seule et même plainte. L'intimé plaide que le fait d'exercer

the exercise of rights provided for in a statute of public order does not create or revive an individual contract. The union's monopoly on representation does not preclude this legislative choice, which the respondent submits was correctly interpreted and applied by the Court of Appeal.

*C. The Implicit Incorporation Argument and Its Weaknesses*

[35] The parties' submissions are focussed on the question whether the substantive labour standard established in s. 124 A.L.S. is implicitly incorporated into every collective agreement. According to the incorporation argument, which the S.F.P.Q. supports, the standard, which can be severed from the procedural mechanism also provided for in s. 124, is implicitly incorporated into every collective agreement so as to give grievance arbitrators jurisdiction over grievances relating to the application of the standard. Accordingly, if an employee credited with two years of uninterrupted service alleges that he or she has been dismissed without good and sufficient cause, the union representing the employee can file a grievance with the arbitrator even if the collective agreement does not expressly provide that the employee can challenge the grounds for dismissal.

[36] In her reasons, my colleague Deschamps J. discusses the implicit incorporation argument and concludes from her analysis that "neither the A.L.S. nor the L.C. provides support for [it]" (para. 100). I agree with her on this point. In my opinion, this argument, as presented by the appellant, is not consistent with the words of the A.L.S. and disregards the drafting techniques used by the Quebec legislature when it intends to incorporate a specific standard into collective agreements or individual contracts of employment.

[37] The determining factor here is what the Quebec legislature has chosen to say where its intention has in fact been to incorporate standards established in the A.L.S. into collective agreements. Section 81.20, para. 1 A.L.S. provides a very good illustration of the drafting technique it prefers:

des droits prévus par une loi d'ordre public ne crée pas de contrat individuel ni ne fait renaître celui-ci. Le monopole de représentation syndicale ne fait pas obstacle à ce choix législatif que la Cour d'appel a correctement interprété et appliqué, d'après l'intimé.

*C. La théorie de l'intégration implicite et ses faiblesses*

[35] La question de l'intégration implicite à toute convention collective de la norme substantielle du travail que contient l'art. 124 L.n.t. se situe au cœur de l'argumentation des parties. Selon la thèse de l'incorporation, que défend le S.F.P.Q., la norme, dissociable du mécanisme procédural que prévoit également cet article, est implicitement incorporée à toute convention collective de façon à donner à l'arbitre de griefs compétence sur les griefs portant sur sa mise en œuvre. Par conséquent, dès qu'un salarié justifiant de deux ans de service continu conteste son congédiement en raison de causes qu'elle ou il juge injustes ou insuffisantes, le syndicat qui la ou le représente peut saisir l'arbitre de griefs, et ce, même si la lettre de la convention collective ne permet pas au salarié de contester les motifs de son renvoi.

[36] Ma collègue la juge Deschamps discute dans ses motifs de la théorie de l'intégration implicite et conclut, au terme de son analyse, qu'une telle « incorporation à la convention collective ne ressort ni de l'analyse de la L.n.t. ni de celle du C.t. » (par. 100). Sur ce point, je souscris à sa position. À mon avis, comme elle est présentée par l'appelant, cette théorie ne respecte pas le texte de la L.n.t. et ne tient pas compte des techniques de rédaction adoptées par le législateur québécois lorsqu'il entend intégrer une norme particulière dans les conventions collectives ou les contrats individuels de travail.

[37] Le facteur déterminant en l'espèce est le mode qu'a choisi le législateur québécois pour exprimer, le cas échéant, son intention d'intégrer aux conventions collectives certaines normes contenues dans la L.n.t. L'article 81.20, al. 1 L.n.t. illustre fort bien la technique qu'il privilégie :

**81.20.** The provisions of sections 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 and 123.16, with the necessary modifications, are deemed to be an integral part of every collective agreement. An employee covered by such an agreement must exercise the recourses provided for in the agreement, insofar as any such recourse is available to employees under the agreement.

If, as the S.F.P.Q. contends, the legislature had intended to incorporate the substantive standard established in s. 124 A.L.S. into every collective agreement, it would have done so in the same manner as in s. 81.20 A.L.S., that is, by saying so expressly. There is no reason to think that the legislature chose to use two different drafting techniques to achieve the same result in the same statute. To conclude that it did so would be inconsistent with the presumption that a change in the term used to express a legal concept indicates a change in meaning and that a term generally retains the same meaning throughout a statute (*Thomson v. Canada (Deputy Minister of Agriculture)*, [1992] 1 S.C.R. 385, at pp. 400-401; *R. v. Barnier*, [1980] 1 S.C.R. 1124, at pp. 1135-36; P.-A. Côté, with S. Beaulac and M. Devinat, *Interprétation des lois* (4th ed. 2009), at p. 382).

[38] The incorporation of standards may result from the will of the parties as expressed in their collective agreement. However, it is readily apparent that, unlike, for example, in *Commission des normes du travail v. Chantiers Davie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1949 (C.A.), there is nothing in the collective agreement in issue in the instant cases to the effect that the provisions of the A.L.S. are deemed to replace those of the agreement.

[39] In my opinion, the perspective from which the status of the A.L.S. as a statute of public order must be considered here is not really that of whether the provisions of the A.L.S. are implicitly incorporated into collective agreements, but that of how the hierarchy of relevant sources of labour law affects the content and implementation of such agreements. Only by examining the agreement from the perspective of the adaptations flowing from this public order status can it be determined whether the grievance arbitrator or the C.R.T. has jurisdiction to rule

**81.20.** Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Si le législateur avait voulu intégrer la norme substantielle de l'art. 124 L.n.t. à toute convention collective, comme le prétend le S.F.P.Q., il l'aurait fait de la même manière qu'à l'art. 81.20 L.n.t., c'est-à-dire en l'indiquant expressément. Rien ne nous permet de penser que le législateur a choisi d'adopter, dans une même loi, deux techniques législatives différentes pour atteindre un même résultat. Cela irait à l'encontre de la présomption selon laquelle une modification dans l'expression d'une notion juridique traduit un changement dans les concepts signifiés, et le même terme conserve, en général, un sens semblable dans l'ensemble d'une loi (*Thomson c. Canada (Sous-ministre de l'Agriculture)*, [1992] 1 R.C.S. 385, p. 400-401; *R. c. Barnier*, [1980] 1 R.C.S. 1124, p. 1135-1136; P.-A. Côté, avec la collaboration de S. Beaulac et M. Devinat, *Interprétation des lois* (4<sup>e</sup> éd. 2009), p. 382).

[38] L'intégration des normes peut résulter de la volonté des parties exprimée dans leur convention collective. Cependant, on constate rapidement que la convention collective à l'étude ne contient aucune stipulation prévoyant que les dispositions de la L.n.t. sont réputées se substituer aux dispositions de l'entente, comme c'était le cas dans *Commission des normes du travail c. Chantiers Davie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1949 (C.A.), par exemple.

[39] Selon moi, ce n'est pas tant sous l'angle de l'intégration implicite des dispositions de la L.n.t. aux conventions collectives que sous celui de l'effet de la hiérarchie des sources de droit pertinentes en droit du travail sur le contenu et la mise en œuvre des conventions collectives que doit être abordée, en l'espèce, la question du caractère d'ordre public de la L.n.t. Seul un examen de la convention telle que la modifie cet ordre public permettra de déterminer qui, de l'arbitre de griefs ou de la C.R.T., a compétence pour statuer sur la

on the challenges of the employees and their union against the employees' dismissal.

*D. Impact of Public Order Status on the Content of Collective Agreements*

[40] Section 93 expressly provides that the A.L.S. is a statute of public order. It reads as follows:

**93.** Subject to any exception allowed by this Act, the labour standards contained in this Act and the regulations are of public order.

In an agreement or decree, any provision that contravenes a labour standard or that is inferior thereto is absolutely null.

Under s. 93, an exception to the A.L.S. may be made only where one of the Act's provisions so allows or where, as provided for in s. 94 A.L.S., the parties to a contract of employment or a collective agreement negotiate conditions that are more advantageous to the employees. Otherwise, any provision of a collective agreement that deprives an employee of the minimum conditions of employment set out in the A.L.S. is absolutely null (*Isidore Garon*, at para. 112).

[41] Viewed narrowly, the fact that the A.L.S. is a statute of public order would mean only that the parties cannot agree to eliminate the recourse available to employees under s. 124 A.L.S. Such an interpretation seems too restrictive. The public order status the legislature has attributed to this provision means that no individual contract or collective agreement can prevent an employee credited with two years of uninterrupted service who is dismissed without good and sufficient cause from contesting his or her dismissal, and that any provision of such an agreement that purports to do so is of no effect. The agreement survives, but any of its provisions that are inconsistent with the minimum standard are of no effect. They are deemed unwritten, as provided for in ss. 62 and 64 L.C., and the agreement must be considered, interpreted and applied accordingly. In other words, the legislation limits the parties' freedom of contract by denying any effect to the provisions included in the agreement that are inconsistent with standards of public order, or by requiring the parties to

contestation engagée par les salariés et leur syndicat contre leur renvoi.

*D. L'impact de l'ordre public sur le contenu des conventions collectives*

[40] L'article 93 confère expressément à la L.n.t. son caractère d'ordre public. Il édicte :

**93.** Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

En vertu de cet article, on peut déroger à la L.n.t. uniquement si l'une de ses dispositions le permet ou si, comme le prévoit l'art. 94 L.n.t., les parties à un contrat de travail ou à une convention collective négocient des conditions plus avantageuses pour les salariés. Autrement, toute disposition privant un salarié des conditions minimales de travail que prévoit la L.n.t. est nulle de nullité absolue (*Isidore Garon*, par. 112).

[41] Interprété de façon étroite, le caractère d'ordre public de la L.n.t. signifierait uniquement que les parties ne peuvent convenir de supprimer le recours que l'art. 124 L.n.t. offre aux salariés. Une telle interprétation paraît trop restreinte. Ce caractère d'ordre public attribué par le législateur à cette disposition interdit et prive de tout effet les stipulations d'une convention individuelle ou collective qui empêchent un salarié justifiant de deux ans de service continu de contester un congédiement décidé par un employeur sans cause juste et suffisante. La convention subsiste, mais ses dispositions incompatibles avec la norme minimale sont privées d'effet. Elles sont réputées non écrites, ainsi que le prévoient les art. 62 et 64 C.t., et la convention doit être examinée, interprétée et appliquée en conséquence. En d'autres termes, la loi restreint pour autant la liberté contractuelle des parties, en privant d'effet toute stipulation incompatible avec les normes d'ordre public qu'elles ont incluse dans l'entente ou en les obligeant à adopter des conditions de travail à tout le moins aussi avantageuses pour les salariés

adopt conditions of employment that are at least as advantageous to employees as those provided for in the A.L.S. Thus, the public order status of the legislation affects the actual content of the contract of employment or collective agreement, and not just its legal framework.

[42] I cannot therefore accept the respondent's view that the only effect of the public order nature of the legislation in the instant cases is to preclude the parties from stipulating that an employee may not exercise the recourse provided for in s. 124 A.L.S. Instead, the mandatory nature of the standard means that any provision of an agreement that is inconsistent with the prohibition against the dismissal without good and sufficient cause of an employee credited with two years of uninterrupted service will be deemed unwritten, which alters the content of the collective agreement. The rest of the contract or agreement will survive a finding that the clause is invalid (ss. 62 and 64 L.C. and art. 1438 of the *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64). It is from this perspective that the collective agreement as altered by the standards of public order established in the legislation must therefore be examined to determine whether an employee may apply the agreement to contest his or her dismissal before a grievance arbitrator.

[43] To determine whether an equivalent recourse exists for the purposes of s. 124 A.L.S., therefore, we must consider whether the collective agreement as altered provides for rights and recourses equivalent to those established in the A.L.S. for reviewing and sanctioning the dismissal without good and sufficient cause of employees credited with two years of uninterrupted service. It is only if the agreement does not provide for such recourses that the employee will have to take his or her complaint to the C.R.T.

[44] As Professor Guylaine Vallée correctly points out, [TRANSLATION] “[i]n the collective labour relations context, it is up to the parties to give effect to the hierarchy of sources under the collective agreement or during the grievance process. The interplay among the rules deriving from those sources in a unionized environment must be

que celles prévues à la L.n.t. L'ordre public législatif produit donc ses effets sur le contenu même du contrat de travail ou de la convention collective, et non uniquement sur son encadrement juridique.

[42] Dans cette optique, je ne peux accepter le point de vue de l'intimé selon lequel l'effet de l'ordre public se limite, en l'espèce, à interdire aux parties de stipuler que le salarié ne pourra exercer le recours offert par l'art. 124 L.n.t. Le caractère impératif de la norme signifie plutôt que toute disposition conventionnelle incompatible avec l'interdiction du congédiement sans cause juste et suffisante d'un salarié justifiant de deux ans de service continu est réputée non écrite, ce qui modifie le contenu de la convention collective. Le reste du contrat ou de la convention, quant à lui, survit à l'invalidation de la clause (art. 62 et 64 C.t. et art. 1438 du *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64). C'est à la lumière de ces modifications qu'il faut alors examiner la convention collective modifiée par l'effet d'ordre public de la loi pour déterminer si elle permet au salarié de contester son renvoi devant l'arbitre de griefs.

[43] Pour décider s'il existe un recours équivalent au sens de l'art. 124 L.n.t., on doit alors examiner si le contenu modifié de la convention collective accorde des droits et recours équivalents à ceux que la L.n.t. accorde pour contrôler et sanctionner le congédiement sans cause juste et suffisante des salariés justifiant de deux ans de service continu. Ce n'est que si la convention n'accorde pas de tels recours que le salarié devra se pourvoir devant la C.R.T.

[44] Comme le souligne à juste titre la professeure Guylaine Vallée, « [i]l revient aux parties des rapports collectifs de faire prévaloir la hiérarchie des sources dans le cadre de la convention collective ou lors de la procédure de grief. L'articulation entre des règles issues de ces sources en milieu syndiqué doit se faire au sein des instances des rapports collectifs

determined by collective labour relations authorities and not outside such authorities” (“Les lois de l’emploi et la convention collective”, in D. Roux and A.-M. Laflamme, eds., *Rapports hiérarchiques ou anarchiques des règles en droit du travail: Chartes, normes d’ordre public, convention collective, contrat de travail, etc.: Actes du colloque tenu à l’Université Laval/8 novembre 2007* (2008), 81, at p. 88). In accordance with these principles, the grievance arbitrator designated by the parties must, in considering a dismissal grievance, determine, in light of the modifications to the agreement that flow from the public order status of the A.L.S., whether he or she has the power under that agreement to grant the dismissed employee, if appropriate, a remedial measure equivalent to the one available under s. 124 A.L.S. If the answer to this question is no, the result will be a finding that the arbitrator lacks jurisdiction and must decline it in favour of the C.R.T.

[45] In addition to ensuring recognition of the arbitrator’s jurisdiction, this approach enables the arbitrator to review the situation in the context of the entire collective agreement and to consider all relevant factors in analysing the equivalence of the recourse. It is also consistent with the alternative nature of the recourse before the C.R.T., since the C.R.T. will hear a complaint only if the grievance arbitrator who has initial jurisdiction to interpret the agreement determines that he or she cannot offer the employee a recourse equivalent to the one available through the C.R.T. In light of these principles, I will now consider the collective agreement that applies in the instant cases to determine whether the grievance arbitrators had jurisdiction to hear the grievances filed by Mr. Mireault and Mr. Messaoudan.

#### E. *Analysis of the Agreement in Issue*

##### (1) Case 32771

[46] At the start of these reasons, I discussed the provision in issue in this case, clause 4-14.28 of the collective agreement for Quebec government employees, which provides that seasonal or casual employees may avail themselves of certain of the

du travail et non en dehors d’elles » (« Les lois de l’emploi et la convention collective », dans D. Roux et A.-M. Laflamme, dir., *Rapports hiérarchiques ou anarchiques des règles en droit du travail: Chartes, normes d’ordre public, convention collective, contrat de travail, etc.: Actes du colloque tenu à l’Université Laval/8 novembre 2007* (2008), 81, p. 88). Conformément à ces principes, il revient à l’arbitre de griefs désigné par les parties, une fois saisi du grief contre le congédiement, de déterminer, à la lumière des modifications apportées à la convention par l’effet d’ordre public imposé par la L.n.t., si cette convention lui permet, le cas échéant, d’accorder au salarié congédié une mesure de réparation équivalente à celle qu’offre l’art. 124 L.n.t. Une conclusion négative à cette question entraînerait le constat de son absence de compétence et son dessaisissement en faveur de la C.R.T.

[45] En plus d’inciter au respect de la compétence arbitrale, cette approche permet à l’arbitre d’examiner la situation dans le contexte complet de la convention collective, et de prendre alors en considération tous les facteurs pertinents à l’analyse de l’équivalence du recours. Elle respecte, de surcroît, le caractère subsidiaire du recours devant la C.R.T., puisque ce n’est que dans l’éventualité où l’arbitre de griefs ayant compétence initiale sur l’interprétation de la convention déterminerait qu’il ne peut offrir au salarié un recours équivalent à celui qu’offre la C.R.T. que cette dernière se saisira de la plainte. À la lumière de ces principes, je passerai maintenant à l’examen de la convention collective en l’espèce pour déterminer si les arbitres de griefs ont compétence sur les griefs déposés par MM. Mireault et Messaoudan.

#### E. *Analyse de la convention en l’espèce*

##### (1) Dossier 32771

[46] Au début de cette analyse, j’ai étudié la disposition en litige dans ce dossier, la clause 4-14.28 de la convention collective des fonctionnaires du Québec, en vertu de laquelle un employé saisonnier ou occasionnel ne peut se prévaloir de certaines

disciplinary provisions of the agreement only if they were hired for periods of one year or more. The last paragraph of that clause adds that, [TRANSLATION] “[d]espite the foregoing, articles 4-14.01 to 4-14.06 and 4-14.21 to 4-14.27 apply to casual employees hired for periods of less than one (1) year who have twelve (12) months of service or more.”

[47] Clause 4-14.21 gives employees on whom disciplinary action is imposed the right to grieve that action [TRANSLATION] “in accordance with the grievance procedure, on condition that grievances concerning suspension or dismissal are submitted within thirty (30) days after the suspension or dismissal takes effect”. Clause 4-14.21 is therefore one of the clauses of which seasonal or casual employees hired for periods of less than one year who are credited with fewer than 12 months of service may not avail themselves.

[48] Mr. Mireault was a casual employee of the Ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs. At the time he was dismissed, he did not have either a contract of employment for one year or more or 12 months of service as defined in clause 5-18.06 of the agreement. As a result, clause 4-14.28 excluded him from the class of employees who could grieve their dismissal.

[49] Mr. Mireault argues that he was credited with two years of uninterrupted service within the meaning of the A.L.S. Therefore, under s. 124 A.L.S., he could not be dismissed without good and sufficient cause, and he met the conditions for having a neutral authority determine whether his dismissal was lawful. Clause 4-14.28 of the collective agreement precluded the exercise of that right, since it prohibited Mr. Mireault, as a casual employee, from submitting his complaint to arbitration.

[50] However, on the basis of the principles discussed above, clause 4-14.28 is absolutely null and

dispositions de la convention relatives aux mesures disciplinaires que dans la mesure où il a été embauché pour une période d’un an ou plus. Le dernier paragraphe de cette clause ajoute que « [m]algré ce qui précède, les dispositions des articles 4-14.01 à 4-14.06 et 4-14.21 à 4-14.27 s’appliquent à l’employé occasionnel embauché pour une période de moins d’un (1) an qui a douze (12) mois de service et plus. »

[47] Par ailleurs, c’est la clause 4-14.21 qui accorde aux salariés faisant l’objet d’une mesure disciplinaire le droit de déposer un grief à l’encontre de celle-ci, « conformément à la procédure de règlement de griefs sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d’entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement ». La clause 4-14.21 fait donc partie de celles dont ne peuvent se prévaloir les employés saisonniers ou les employés occasionnels embauchés pour une période de moins d’un an, et justifiant de moins de 12 mois de service.

[48] M. Mireault était employé occasionnel au ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs. Au moment de son congédiement, il ne bénéficiait ni d’un contrat de travail d’un an ou plus, ni de 12 mois de service selon la définition qu’en donne la clause 5-18.06 de la convention. Il était donc exclu, en vertu de la clause 4-14.28, de la catégorie de salariés pouvant déposer un grief à l’encontre de leur congédiement.

[49] Selon ses prétentions, M. Mireault justifiait de deux ans de service continu au sens de la L.n.t. Ainsi, il ne pouvait, selon l’art. 124 L.n.t., être congédié sans une cause juste et suffisante, et il répondait aux conditions requises pour voir la légalité de son congédiement évaluée par une autorité neutre. La clause 4-14.28 de la convention collective constitue un obstacle à l’exercice de ce droit puisqu’elle interdit à M. Mireault, en raison de son statut d’employé occasionnel, de soumettre sa plainte à l’arbitrage.

[50] Toutefois, en vertu des principes dont j’ai précédemment discuté, la clause 4-14.28 est nulle de

therefore deemed unwritten because it is inconsistent with the substantive standard in s. 124. Clause 4-14.28 denies employees who have completed two years of uninterrupted service the right to contest a dismissal without good and sufficient cause. It is therefore necessary to go back to clause 4-14.21, which establishes the right to file a grievance. The arbitrator considering the grievance must examine the collective agreement, bearing also in mind the powers conferred on arbitrators under s. 100 L.C., to determine whether, in light of the public order status of the A.L.S., the agreement grants a recourse equivalent to the one available under s. 124 A.L.S. In other words, what must be determined is whether the arbitrator can review a dismissal made without good and sufficient cause and grant remedies equivalent to those that could be ordered by the C.R.T.

[51] To conclude that the recourses are equivalent, both decision-makers must have the power to review the employer's decision and order appropriate remedies within a procedural framework of comparable effectiveness.

[52] The C.R.T. can overturn the dismissal, order the employee's reinstatement or fix indemnities (s. 118 L.C. and ss. 127 and 128 A.L.S.). Since the grievance arbitrator acts under the collective agreement (clause 4-14.24) and the L.C. — which establishes and supplements the arbitrator's powers (s. 100.12(f)) — he or she has an equivalent capacity for intervention. The proceedings would therefore be brought before decision-makers with similar powers of intervention and similar guarantees of independence and impartiality. Although the time limit for filing a grievance (30 days) is shorter than the time limit for filing a complaint with the C.R.T. (45 days), this difference does not preclude a finding of overall equivalence between the recourses and the rights they create. Section 124 A.L.S. does not require the recourses to be perfectly identical; it requires them to be equivalent, which they are. I would therefore conclude that grievance arbitration is an equivalent recourse in this case because of the way the A.L.S., as a statute of public order, affects the content of the agreement, and

nullité absolue, et donc réputée non écrite en raison de son incompatibilité avec la norme substantielle de l'art. 124. Cette clause prive, en effet, le salarié du droit de contester un renvoi sans cause juste et suffisante après deux ans de service continu. Il faut donc revenir à la clause 4-14.21 donnant ouverture au dépôt du grief. L'arbitre saisi doit examiner la convention collective en tenant compte aussi des pouvoirs qui lui sont accordés par l'art. 100 C.t., afin de déterminer si elle accorde, compte tenu de l'effet d'ordre public de la L.n.t., un recours équivalent à celui qu'institue l'art. 124 L.n.t. En d'autres termes, il s'agit de déterminer s'il peut réviser le renvoi lorsqu'il est intervenu sans cause juste et suffisante et accorder des réparations équivalentes à celles que la C.R.T. pourrait ordonner.

[51] Pour conclure à l'équivalence des recours, on doit retrouver chez l'un et l'autre des décideurs la capacité de réviser la décision de l'employeur et celle d'ordonner des réparations appropriées, et ce, dans un cadre procédural d'une efficacité comparable.

[52] La C.R.T. peut annuler le congédiement, ordonner la réintégration du salarié ou fixer des indemnités (art. 118 C.t. et art. 127 et 128 L.n.t.). De son côté, l'arbitre de griefs, agissant en vertu de la convention collective (clause 4-14.24) et du C.t., qui prévoit et complète ses pouvoirs (art. 100.12f)), possède une capacité d'intervention équivalente. Les procédures seraient donc engagées devant des décideurs qui détiennent des pouvoirs d'intervention similaires et offrent des garanties analogues d'indépendance et d'impartialité. Bien que le délai d'introduction du grief (30 jours) soit plus court que celui permis pour déposer la plainte devant la C.R.T. (45 jours), cette différence n'empêche pas de conclure à l'existence d'une équivalence globale des recours et des droits créés par ces derniers. L'article 124 L.n.t. n'exige pas l'identité parfaite des recours, mais la reconnaissance de leur caractère équivalent, ce qui est le cas. Je conclurais donc que l'arbitrage de griefs, en raison de l'effet d'ordre public de la L.n.t. sur le contenu de la convention, constitue en l'espèce un recours équivalent et

on that basis I would find that the arbitrator had jurisdiction.

(2) Case 32772

[53] I would reach the same conclusion in Mr. Messaoudan's case. As we have seen, Mr. Messaoudan was a probationary employee of Quebec's Ministère du Revenu, and he claims to have been dismissed even though he was credited with two years of uninterrupted service within the meaning of the A.L.S. Like clause 4-14.28 in the case of seasonal or casual employees, clause 5-17.04 of the collective agreement for Quebec government employees provides that grievance arbitration is not available to probationary employees. Since that clause is inconsistent with the substantive standard in s. 124 A.L.S., it is absolutely null and is therefore deemed unwritten. With this obstacle out of the way, the arbitrator could consider the merits of the dismissal and take the appropriate remedial action. Because the recourses were equivalent, the arbitrator had jurisdiction and could hear the grievance.

V. Conclusion

[54] For these reasons, I would allow the appeals, set aside the judgments of the Quebec Court of Appeal and restore the judgment of the Superior Court, with costs.

English version of the reasons of McLachlin C.J. and Binnie, Deschamps and Rothstein JJ. delivered by

[55] DESCHAMPS J. (dissenting) — There is no question that Quebec employees, whether they are covered by a collective agreement or an individual contract of employment, are protected against being dismissed without good and sufficient cause if they have at least two years of uninterrupted service in an enterprise. This protection is provided for not only in a great many collective agreements, but also in s. 124 of the *Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1 ("A.L.S."), which is a provision of public order. There are only a few exceptions to the rule in s. 124. The issue in these appeals is not whether the protection exists but in what forum employees

que l'arbitre avait, par conséquent, compétence en la matière.

(2) Dossier 32772

[53] Je conclurais de la même façon dans le cas de M. Messaoudan. On a vu que M. Messaoudan, en stage probatoire au ministère du Revenu du Québec, prétend avoir été congédié alors qu'il justifiait de deux ans de service continu au sens de la L.n.t. Comme la clause 4-14.28 concernant l'employé saisonnier ou occasionnel, la clause 5-17.04 de la convention collective des fonctionnaires du Québec prive l'employé en stage probatoire de l'arbitrage de griefs. Puisqu'elle viole la norme substantielle de l'art. 124 L.n.t., cette clause est nulle de nullité absolue, et donc réputée non écrite. Cet obstacle levé, l'arbitre peut examiner le fond du congédiement et prendre les mesures de réparation appropriées. En raison de l'équivalence des recours, l'arbitre était compétent à l'égard de la matière et pouvait entendre le grief.

V. Conclusion

[54] Pour ces motifs, j'accueillerais les pourvois, je casserais les arrêts de la Cour d'appel du Québec et je rétablirais le jugement de la Cour supérieure, avec dépens.

Les motifs de la juge en chef McLachlin et des juges Binnie, Deschamps et Rothstein ont été rendus par

[55] LA JUGE DESCHAMPS (dissidente) — Nul ne conteste que les employés québécois, qu'ils soient couverts par une convention collective ou par un contrat individuel de travail, bénéficient d'une protection contre un congédiement effectué sans une cause juste et suffisante s'ils comptent au moins deux ans de service continu dans une entreprise. Cette protection est prévue dans un très grand nombre de conventions collectives, mais aussi à l'art. 124 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1 (« L.n.t. »), qui lui est d'ordre public. Seules quelques exceptions sont faites à la règle de l'art. 124. Le présent litige porte, non pas

must exercise their right. What must be determined is whether jurisdiction to settle the wrongful dismissal complaints of the employees concerned lies with an arbitrator appointed under a collective agreement that does not give those employees a right to arbitration, or with the Commission des relations du travail (“C.R.T.”).

[56] Cases in which this Court has considered the appropriate forum to adjudicate certain disputes must be distinguished from those in which it has decided whether a standard applies to a party to an agreement. While it is clear that no decision-maker may interpret a statute or agreement so as to deprive an employee of the benefit of a mandatory standard or to permit an employer to avoid the application of a rule of public order, it has to be recognized that the choice of the appropriate forum for implementing a legislative standard is not purely a matter of judicial policy. That decision falls first to the legislature, then to the parties and only lastly to the courts. In the instant cases, making arbitrators the exclusive forum for all employees covered by a collective agreement is not what either the legislature or the parties intended. The courts must abide by their choice. All collective agreements impose restrictions on arbitration, whether they are procedural restrictions, such as the steps of the grievance procedure or time limits, or substantive restrictions like those based on categories of employment (probationary or contract, temporary or casual, etc.). The appeals heard together by this Court provide a good insight into the variety of restrictions that can exist. A clear rule is needed before we can upset the delicate balance agreed on by the parties. I find no such rule in the instant cases. On the contrary, the legislature has established a specialized tribunal and given it exclusive jurisdiction over complaints by employees who do not have adequate remedial procedures under their collective agreements.

[57] There are four appeals before this Court that raise the same issues. I discuss two of them in these reasons. The relevant provisions of the applicable

sur l’existence de cette protection, mais sur l’identité du tribunal devant lequel l’employé doit exercer son droit. En l’espèce, il s’agit de déterminer qui, de l’arbitre nommé aux termes d’une convention collective qui n’accorde pas aux employés concernés le droit à l’arbitrage ou de la Commission des relations du travail (« C.R.T. »), a compétence pour décider de leur plainte de congédiement injustifié.

[56] Les arrêts de la Cour qui traitent du tribunal approprié pour trancher certains différends doivent être distingués de ceux qui décident si une norme s’applique ou non à une partie. S’il est évident qu’aucun décideur ne peut interpréter une loi ou une convention d’une manière qui priverait un employé du bénéfice d’une norme impérative ou permettrait à un employeur d’échapper à l’application d’une règle d’ordre public, il faut reconnaître que le choix du tribunal approprié pour la mise en œuvre d’une norme législative n’est pas une question de pure politique judiciaire. En ce domaine, la décision revient en premier lieu au législateur, en second lieu aux parties et, en dernier lieu seulement, aux tribunaux. En l’espèce, imposer l’arbitre comme juridiction exclusive pour tous les employés couverts par une convention collective ne correspond ni à l’intention du législateur ni à celle des parties. Les tribunaux doivent respecter ce choix. Dans toutes les conventions collectives, le recours à l’arbitrage est assorti de limites, qu’il s’agisse de limites procédurales comme les étapes de la procédure de griefs ou les délais, ou de limites substantielles comme celles fondées sur les régimes d’embauche (à l’essai ou à contrat, temporaires ou occasionnels, etc.). Les pourvois que la Cour a entendus ensemble donnent un bon aperçu de la variété de ces limites. Pour ébranler l’équilibre délicat dont ont convenu les parties, il faut une règle claire. Je ne trouve rien de tel en l’espèce. Au contraire, le législateur a établi un tribunal spécialisé à qui il a confié en exclusivité la responsabilité d’entendre les plaintes des employés qui ne disposent pas, dans leur convention collective, de procédure de réparation adéquate.

[57] Notre Cour a été saisie de quatre pourvois qui soulèvent les mêmes enjeux. La présente opinion vise deux d’entre eux. Les dispositions

legislation and collective agreement are reproduced in an appendix. In both these appeals, the employees concerned do not have an adequate remedial procedure because of restrictions on the arbitration procedure. I conclude that the C.R.T. is the appropriate forum to settle their complaints. I would dismiss both the appeals with costs.

## 1. Facts

### 1.1 *Case 32771*

[58] Claude Mireault, a casual employee of the Ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, was dismissed on the basis of an unsatisfactory performance appraisal. The collective agreement between the appellant, the Syndicat de la fonction publique du Québec (“union”), and the employer, represented by the respondent, the Attorney General of Quebec, limits the right of casual and seasonal employees to avail themselves of the grievance procedure (clauses 4-14.21 and 4-14.28).

### 1.2 *Case 32772*

[59] Lahcene Messaoudan, a temporary employee of the Ministère du Revenu, was dismissed during his probationary period. He was accused of, among other things, preparing tax returns for individuals, consulting the department’s files for purposes unrelated to his work on behalf of persons who were not his clients, and being paid for those services. Under the collective agreement, a decision by the Deputy Minister to terminate an employee’s employment during the probationary period may not be grieved (clause 5-17.04).

[60] The union filed a grievance in each of these cases.

## 2. Decisions Below

### 2.1 *Decisions of the Grievance Arbitrators*

[61] In Mr. Mireault’s case, Arbitrator Maureen Flynn found that s. 124 A.L.S. establishes a labour

pertinentes des lois et de la convention collective applicables sont reproduites en annexe. Dans les deux pourvois visés, en raison des limites assortissant la procédure d’arbitrage, les employés concernés ne disposent pas d’une procédure de réparation adéquate. Je conclus que la C.R.T. est le tribunal qui doit décider de leur plainte. Je propose de rejeter ces deux pourvois avec dépens.

## 1. Faits

### 1.1 *Dossier 32771*

[58] M. Claude Mireault, un employé occasionnel du ministère des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs, a été congédié à la suite d’une évaluation de rendement insatisfaisante. La convention collective liant l’appelant, le Syndicat de la fonction publique du Québec (« Syndicat »), à l’employeur, représenté par le procureur général du Québec intimé, limite, dans le cas des employés occasionnels ou saisonniers, le droit à la procédure de griefs (clauses 4-14.21 et 4-14.28).

### 1.2 *Dossier 32772*

[59] M. Lahcene Messaoudan, un employé temporaire du ministère du Revenu, a été congédié au cours de son stage probatoire. Plusieurs reproches ont été formulés à son endroit. Par exemple, il aurait préparé des déclarations d’impôts pour des particuliers, il aurait consulté les dossiers du ministère en dehors du cadre de son travail, et ce, pour des personnes qui n’étaient pas de sa clientèle, et il aurait été rémunéré pour ces services. Selon la convention collective, la décision du sous-ministre de mettre fin à l’emploi d’un employé au cours de son stage probatoire ne peut faire l’objet d’un grief (clause 5-17.04).

[60] Le Syndicat a déposé un grief dans chacun des dossiers.

## 2. Décisions des juridictions inférieures

### 2.1 *Décisions des arbitres de griefs*

[61] Dans le dossier de M. Mireault, l’arbitre Maureen Flynn décide que l’art. 124 L.n.t. est une

standard that is incorporated into every collective agreement. She concluded on that basis that she had jurisdiction to hear the grievance. On the merits, she found that the employer had not proved what it had to prove. She allowed the grievance and held that Mr. Mireault had been wrongfully dismissed: [2006] R.J.D.T. 329. In Mr. Messaoudan's case, Arbitrator Pierre Laplante determined that, because there were provisions in the collective agreement that were inconsistent with s. 124 A.L.S., he could not find that s. 124 had been implicitly incorporated into the agreement. He held that, in the case before him, the C.R.T. had exclusive jurisdiction to give effect to the protection, and he declined jurisdiction to hear the grievance: D.T.E. 2006T-473, SOQUIJ AZ-50370564.

## 2.2 *Judgment of the Superior Court*

[62] Fraiberg J., who heard the application for judicial review of those two contradictory decisions, concluded that, in a collective bargaining context, an arbitrator's jurisdiction is better suited than that of the C.R.T. to the determination of whether a dismissal is wrongful. He also found that the grievance procedure was equivalent to the procedure set out in s. 124 A.L.S. and that the C.R.T. accordingly had no jurisdiction. He therefore dismissed the application in Mr. Mireault's case and allowed the one in Mr. Messaoudan's case: 2006 QCCS 5230, [2006] R.J.D.T. 1400.

## 2.3 *Decisions of the Court of Appeal (Baudouin, Morin and Rochon JJ.A.)*

[63] On appeal from the judgment of Fraiberg J., the Court of Appeal stressed the normative nature of the rule in s. 124 A.L.S.: substantively, it is a labour standard; procedurally, it establishes an alternative scheme under which a complaint can be made to the C.R.T. if the agreement does not provide for an equivalent recourse. After analysing the relevant legislative provisions and the decisions of this Court, the Court of Appeal rejected the implicit incorporation argument. It concluded that by operation of s. 114 of, and s. 15 of Schedule I to, the *Labour Code*, R.S.Q., c. C-27 ("L.C."), the

norme de travail incorporée à toute convention collective. Partant, elle conclut qu'elle est compétente pour se saisir du grief. Sur le fond, elle juge que l'employeur n'a pas fait la preuve requise. Elle accueille le grief et déclare le congédiement injustifié : [2006] R.J.D.T. 329. Dans le dossier de M. Messaoudan, l'arbitre Pierre Laplante statue que, vu la présence de dispositions incompatibles avec l'art. 124 L.n.t. dans la convention collective, il ne peut conclure à l'incorporation implicite de cet article à la convention. Il juge que, dans le cas dont il est saisi, la mise en œuvre de la protection relève exclusivement de la C.R.T. et il décline compétence pour entendre le grief : D.T.E. 2006T-473, SOQUIJ AZ-50370564.

## 2.2 *Jugement de la Cour supérieure*

[62] Saisi des demandes de révision judiciaire présentées à l'encontre de ces deux décisions contradictoires, le juge Fraiberg conclut que, dans le cadre d'un régime de négociation collective, la justesse d'un congédiement est une question qui est davantage compatible avec la compétence d'un arbitre qu'avec celle de la C.R.T. De plus, il estime que la procédure de griefs constitue une procédure équivalente à celle de l'art. 124 L.n.t., ce qui prive la C.R.T. de toute compétence. Il rejette donc la demande dans le dossier de M. Mireault et l'accueille dans celui de M. Messaoudan : 2006 QCCS 5230, [2006] R.J.D.T. 1400.

## 2.3 *Arrêts de la Cour d'appel (les juges Baudouin, Morin et Rochon)*

[63] Saisie des appels formés contre le jugement du juge Fraiberg, la Cour d'appel souligne le caractère normatif de la règle prévue à l'art. 124 L.n.t. : quant au fond, il s'agit d'une norme du travail; quant à la procédure, la disposition établit un régime subsidiaire devant la C.R.T. lorsque la convention ne comporte pas de recours équivalent. Après avoir analysé les dispositions législatives pertinentes et la jurisprudence de notre Cour, la Cour d'appel ne retient pas la thèse de l'incorporation implicite. Elle conclut que l'art. 114 et le par. 15 de l'annexe I du *Code du travail*, L.R.Q., ch. C-27 (« C.t. »),

C.R.T. has exclusive jurisdiction to decide a wrongful dismissal complaint. The Court of Appeal therefore set aside the Superior Court's judgment, quashed Arbitrator Flynn's award and restored that of Arbitrator Laplante: 2008 QCCA 1046 (CanLII) and 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005.

### 3. Positions of the Parties

[64] In this Court, the union argues that s. 124 A.L.S. is implicitly incorporated into the collective agreement and that the rule established in that section is of public order. This incorporation of s. 124 results from the fact that arbitrators have the power to apply all statutory minimum labour standards. The union adds that arbitration is a dispute resolution mechanism that is not only mandatory but is even of public order, that the monopoly of unions on representation must not be interfered with, that a multiplicity of proceedings must be avoided and that the C.R.T. has only residual jurisdiction.

[65] The employer submits on the basis of an analysis of the A.L.S. that the legislature did not intend that s. 124 be incorporated into every collective agreement. The employer adds that a finding that the C.R.T. has exclusive jurisdiction as an alternative forum would not affect the monopoly of unions on representation or the fact that employers' rights are subject to legislative restrictions of public order.

### 4. Analysis

[66] There have been many cases in which it has been necessary to identify the appropriate forum for resolving disputes between unionized employees and their employers. In *Quebec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) v. Quebec (Attorney General)*, 2004 SCC 39, [2004] 2 S.C.R. 185 ("*Morin*"), at para. 14, the Chief Justice, relying on *Weber v. Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, noted that the Court had not adopted a rule that would confer exclusive jurisdiction on grievance arbitrators: ". . . there is no legal presumption of exclusivity *in abstracto*. Rather, the

confèrent à la C.R.T. compétence exclusive pour décider de la plainte de congédiement injustifié. En conséquence, la Cour d'appel infirme le jugement de la Cour supérieure, casse la sentence de l'arbitre Flynn et rétablit celle de l'arbitre Laplante : 2008 QCCA 1046 (CanLII) et 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005.

### 3. Position des parties

[64] Devant notre Cour, le Syndicat soutient que l'art. 124 L.n.t. est implicitement incorporé à la convention collective, et que la règle qui y est énoncée est d'ordre public. Cette incorporation résulte du pouvoir qu'a l'arbitre d'appliquer toutes les normes minimales du travail édictées par une loi. Le Syndicat plaide aussi que l'arbitrage est un mode de règlement des conflits non seulement impératif mais même d'ordre public, que le monopole des syndicats en matière de représentation doit être respecté, qu'il est nécessaire d'éviter la multiplicité des recours et que la C.R.T. ne possède qu'une compétence résiduelle.

[65] Pour sa part, l'employeur prétend qu'il ressort de l'analyse de la L.n.t. que le législateur n'a pas voulu que l'art. 124 L.n.t. soit incorporé à toutes les conventions collectives. Il ajoute que le fait de reconnaître à la C.R.T. compétence exclusive comme tribunal subsidiaire ne remet en cause ni le monopole des syndicats en matière de représentation ni l'assujettissement des droits des employeurs aux limites législatives d'ordre public.

### 4. Analyse

[66] La détermination du tribunal approprié pour résoudre un différend opposant un employé syndiqué à son employeur a fait l'objet de nombreux litiges. Se fondant sur *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, la Juge en chef, dans *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39, [2004] 2 R.C.S. 185 (« *Morin* »), par. 14, a rappelé que la Cour n'avait pas retenu une règle qui conférerait une compétence exclusive à l'arbitre de griefs : « . . . il n'existe pas *in abstracto* de présomption légale d'exclusivité. Il faut plutôt se demander

question in each case is whether the relevant legislation applied to the dispute at issue, taken in its full factual context, establishes that the labour arbitrator has exclusive jurisdiction over the dispute.” In proposing that the analysis begin with a review of the legislative provisions, the Chief Justice was confirming that the legislature’s purpose is paramount. This rule had also been applied in *Regina Police Assn. Inc. v. Regina (City) Board of Police Commissioners*, 2000 SCC 14, [2000] 1 S.C.R. 360: “. . . in determining whether an adjudicative body has jurisdiction to hear a dispute, a decision-maker must adhere to the intention of the legislature as set out in the legislative scheme, or schemes, governing the parties” (para. 23).

[67] It might be asked which legislative provisions must be analysed first. In my opinion, the A.L.S. must be the starting point, since the protection claimed by the employees is provided for in that Act. As well, it is the A.L.S. that refers to the tribunal that has jurisdiction to enforce that protection. To start the analysis by altering the provisions of the collective agreement would amount to circumventing the provision this Court must interpret.

[68] It is the first paragraph of s. 124 A.L.S. set out below — and the underlined words in particular — that is central to the issue here:

**124.** An employee credited with two years of uninterrupted service in the same enterprise who believes that he has not been dismissed for a good and sufficient cause may present his complaint in writing to the Commission des normes du travail or mail it to the address of the Commission des normes du travail within 45 days of his dismissal, except where a remedial procedure, other than a recourse in damages, is provided elsewhere in this Act, in another Act or in an agreement.

(The terms “agreement”, “employee” and “uninterrupted service” are defined in s. 1 A.L.S.)

[69] Under this provision, the Commission des normes du travail (“C.N.T.”) must determine whether there is a “remedial procedure” other than a recourse in damages available to the employee elsewhere in the A.L.S., in another Act or in an

dans chaque cas si la loi pertinente, appliquée au litige considéré dans son contexte factuel, établit que la compétence de l’arbitre en droit du travail est exclusive. » En proposant de commencer l’analyse par l’examen des dispositions législatives, la Juge en chef confirmait la préséance qu’il faut donner au but poursuivi par le législateur, règle également appliquée dans *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, 2000 CSC 14, [2000] 1 R.C.S. 360 : « . . . pour déterminer si elle a compétence pour entendre un litige, l’instance décisionnelle doit se conformer à l’intention du législateur énoncée dans le ou les textes législatifs régissant les parties » (par. 23).

[67] On pourrait s’interroger sur le choix des dispositions législatives devant être analysées en premier lieu. À mon avis, il faut commencer par la L.n.t. En effet, la protection dont les employés veulent se prévaloir est prévue par cette loi. De plus, c’est cette loi qui fait état du tribunal compétent pour assurer le respect de la protection. Commencer l’analyse en modulant les dispositions de la convention collective équivaldrait à contourner la disposition que nous sommes appelés à interpréter.

[68] C’est le texte du premier alinéa de l’art. 124 L.n.t. reproduit ci-dessous — plus particulièrement les mots soulignés — qui est au cœur du litige :

**124.** Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l’adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

(Les mots « convention », « salarié » et « service continu » sont définis à l’art. 1 L.n.t.)

[69] Suivant cette disposition, la Commission des normes du travail (« C.N.T. ») doit vérifier si l’employé bénéficie ailleurs dans la L.n.t., dans une autre loi ou dans une convention d’une « procédure de réparation » autre que le recours en

agreement. If there is, it will invite the complainant to avail him or herself of that other procedure. If there is not, it may, with the agreement of the parties, appoint a person who will endeavour to settle the complaint (s. 125 A.L.S.). If no settlement is reached, the C.N.T. must refer the complaint to the C.R.T. (s. 126 A.L.S.), which then has exclusive jurisdiction over the matter (s. 114 L.C.). The words of s. 114 L.C. are clear:

**114.** The Commission is responsible for ensuring the diligent and efficient application of the provisions of this Code and exercising the other functions assigned to it under this Code or any other Act.

Except as regards the provisions of sections 111.0.1 to 111.2, sections 111.10 to 111.20 and Chapter IX, the Commission shall hear and dispose, to the exclusion of any court or tribunal, of any complaint for a contravention of this Code, of any proceedings brought pursuant to the provisions of this Code or any other Act and of any application made to the Commission in accordance with this Code or any other Act. Proceedings brought before the Commission pursuant to another Act are listed in Schedule I.

For such purposes, the Commission shall exercise the functions, powers or duties assigned to it by this Code or any other Act.

The relevant parts of Schedule I read as follows:

#### **SCHEDULE I**

##### **PROCEEDINGS BROUGHT UNDER OTHER ACTS**

In addition to the proceedings brought under this Code, the Commission shall hear and decide proceedings under

. . . .

(15) sections 86.1, 123.4, 123.9, 123.12 and 126 of the Act respecting labour standards (chapter N-1.1);

[70] According to the union, because a grievance procedure is provided for in the collective agreement, complaints must be heard by an arbitrator. More specifically, the union submits that the substantive protection for which the A.L.S. provides and the procedural scheme it establishes are two aspects that can be severed from one another. The

dommages-intérêts. Si c'est le cas, elle invite le plaignant à utiliser cette autre procédure. Dans le cas contraire, elle peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte (art. 125 L.n.t.). Si aucun règlement n'intervient, la C.N.T. défère la plainte à la C.R.T. (art. 126 L.n.t.), laquelle jouit alors d'une compétence exclusive sur la question (art. 114 C.t.). Le texte de l'art. 114 C.t. est clair :

**114.** La Commission est chargée d'assurer l'application diligente et efficace du présent code et d'exercer les autres fonctions que celui-ci et toute autre loi lui attribuent.

Sauf pour l'application des dispositions prévues aux articles 111.0.1 à 111.2, 111.10 à 111.20 et au chapitre IX, la Commission connaît et dispose, à l'exclusion de tout tribunal, d'une plainte alléguant une contravention au présent code, de tout recours formé en application des dispositions du présent code ou d'une autre loi et de toute demande qui lui est faite conformément au présent code ou à une autre loi. Les recours formés devant la Commission en application d'une autre loi sont énumérés à l'annexe I.

À ces fins, la Commission exerce les fonctions, pouvoirs et devoirs qui lui sont attribués par le présent code et par toute autre loi.

Les passages pertinents de l'annexe I sont rédigés ainsi :

#### **ANNEXE I**

##### **RECOURS FORMÉS EN VERTU D'AUTRES LOIS**

En plus des recours formés en vertu du présent code, la Commission connaît et dispose des recours formés en vertu :

. . . .

15° des articles 86.1, 123.4, 123.9, 123.12 et 126 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1);

[70] Selon le Syndicat, puisque la convention collective établit une procédure de griefs, c'est l'arbitre qui doit entendre la plainte. Plus précisément, selon le Syndicat, la protection substantielle prévue à la L.n.t. et le régime procédural qui y est établi sont deux aspects dissociables. La protection substantielle est implicitement incorporée aux conventions

substantive protection is implicitly incorporated into collective agreements, which means that only an arbitrator has jurisdiction.

[71] The employer counters that the question of the arbitrator's jurisdiction must be decided before that of the extent of the parties' obligations. The C.N.T. or the grievance arbitrator, as the case may be, must decide the question of jurisdiction upon receiving the complaint or grievance. The exception to the C.R.T.'s exclusive jurisdiction applies where an agreement or statute provides for equivalent protection. According to the employer, implicit incorporation is inapplicable in these cases.

[72] The protection provided for in s. 124 A.L.S. is not new. To answer the question before the Court, I will begin by reviewing how that protection has been interpreted for close to 25 years. I will then analyse other provisions of the A.L.S. and other statutes pursuant to which a forum other than an arbitrator is responsible for applying a labour standard. After that, I will consider the nature of the dispute. Finally, I will discuss the Court's decisions on the implicit incorporation of standards of public order to determine how they relate to the question now before us.

#### 4.1 *Interpretation of the Standard Since It Came Into Effect*

[73] The A.L.S. was enacted in 1979, and it replaced the *Minimum Wage Act*, R.S.Q. 1941, c. 164 (later the *Minimum Wage Act*, R.S.Q., c. S-1), which had amended the *Women's Minimum Wage Act*, R.S.Q. 1925, c. 100. The A.L.S. has been amended frequently to better respond to employees' needs or to correct the wording of its provisions in light of how it has been applied. It is, therefore, a [TRANSLATION] "legislative work in progress": F. Morin, J.-Y. Brière and D. Roux, *Le droit de l'emploi au Québec* (3rd ed. 2006), at p. 498. It is a statute of public order (s. 93 A.L.S.). It applies to the vast majority of Quebec employees, both those covered by collective agreements and those covered by individual contracts of employment. The legislative protection against unfair dismissal was

collectives et, par conséquent, seul l'arbitre est compétent.

[71] De son côté, l'employeur soutient plutôt que la question de la compétence de l'arbitre doit être tranchée avant celle de l'étendue des obligations des parties. La C.N.T. ou l'arbitre de griefs, selon le cas, doit décider la question de la compétence sur réception de la plainte ou du grief. L'exception à la compétence exclusive de la C.R.T. vise les cas où une convention ou une loi prévoit une protection équivalente. Selon l'employeur, la technique de l'incorporation implicite ne s'applique pas en l'espèce.

[72] La protection prévue à l'art. 124 L.n.t. n'est pas récente. Pour répondre à la question dont nous sommes saisis, je passerai d'abord en revue l'interprétation qui en a été donnée depuis près de 25 ans. J'analyserai ensuite d'autres dispositions législatives qui figurent dans la L.n.t. et d'autres lois et qui confèrent à un tribunal autre qu'un arbitre la responsabilité d'appliquer une norme du travail. Puis, j'examinerai la nature du litige. Enfin, je me pencherai sur les arrêts de la Cour portant sur l'incorporation implicite des normes d'ordre public afin de déterminer leur incidence sur la question qui nous occupe en l'espèce.

#### 4.1 *L'interprétation de la norme depuis son entrée en vigueur*

[73] Adoptée en 1979, la L.n.t. a remplacé la *Loi du salaire minimum*, S.R.Q. 1941, ch. 164 (plus tard la *Loi sur le salaire minimum*, L.R.Q., ch. S-1), qui modifiait la *Loi du salaire minimum des femmes*, S.R.Q. 1925, ch. 100. La L.n.t. a été fréquemment modifiée pour mieux répondre aux besoins des employés ou encore pour corriger le libellé des dispositions en fonction de son application. Cette loi constitue donc un « chantier législatif » : F. Morin, J.-Y. Brière et D. Roux, *Le droit de l'emploi au Québec* (3<sup>e</sup> éd. 2006), p. 498. Elle est une loi d'ordre public (art. 93 L.n.t.). Elle s'applique à la vaste majorité des employés québécois, qu'ils soient couverts par un régime collectif ou par un contrat individuel de travail. La protection législative contre les congédiements injustes est d'ailleurs inspirée

actually inspired by the protection found in one form or another in most collective agreements: G. Hébert and G. Trudeau, *Les normes minimales du travail au Canada et au Québec: Étude juridique et institutionnelle* (1987), at p. 160.

[74] The Quebec courts have already considered the nature of the protection provided for in s. 124 A.L.S.: Is it procedural only, or does it also establish a substantive standard? This issue was resolved in *Produits Pétro-Canada Inc. v. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.). In that case, the employer argued that since s. 124 is in a division of the A.L.S. dealing with recourses, it creates a special recourse that is available only if certain very specific conditions are met. The union contended that the section is normative. LeBel J.A., as he then was, held as follows (at p. 269):

[TRANSLATION] It is true that this provision is procedural in form. It offers an arbitral recourse to employees who believe that they meet the conditions set out in the Act. However, the creation of this recourse introduces a substantive legal rule that departs from the traditional principles that applied to individual contracts of employment.

[75] It was also necessary to interpret s. 124 A.L.S. in order to identify the appropriate forum for the recourse it created: Does the grievance procedure provided for in a collective agreement exclude the procedure provided for in the A.L.S.? As in *Moalli*, the courts held that the expression “remedial procedure” necessarily includes a substantive aspect. It is not enough for the agreement to provide for a grievance procedure. That procedure also has to enable employees to assert their rights adequately. As Marquis J. stated in *Ateliers Roland Gingras inc. v. Martin*, [1988] R.J.Q. 523 (Sup. Ct.),

[TRANSLATION] the words “except where a remedial procedure, other than a recourse in damages, is provided elsewhere in this Act, in another Act or in an agreement” . . . refer to the existence of a recourse applicable to the specific case before the court. [pp. 525-26]

de celle qui figurait, sous une forme ou une autre, dans la plupart des conventions collectives : G. Hébert et G. Trudeau, *Les normes minimales du travail au Canada et au Québec : Étude juridique et institutionnelle* (1987), p. 160.

[74] Les tribunaux québécois ont été amenés à se pencher sur la nature de la protection prévue à l’art. 124 L.n.t. Constituait-elle seulement une protection d’ordre procédural ou établissait-elle aussi une norme substantielle? Cette question fut réglée par l’arrêt *Produits Pétro-Canada Inc. c. Moalli*, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.). Dans cette affaire, l’employeur plaidait que, comme l’art. 124 se trouvait dans la section de la L.n.t. traitant des recours, il constituait un recours particulier, assujéti à des conditions d’exercice bien précises. Pour sa part, le syndicat soutenait que la disposition avait un caractère normatif. Le juge LeBel, maintenant juge de notre Cour, a tiré la conclusion suivante (p. 269) :

Il est vrai que cette disposition se présente sous une forme procédurale. Elle offre un recours arbitral aux salariés qui croient se situer dans les conditions prévues à la loi. La création de ce recours introduit cependant une règle de droit substantif, qui déroge aux principes traditionnels qui s’appliquaient au contrat individuel de travail.

[75] L’interprétation de l’art. 124 L.n.t. s’est aussi posée à l’égard du tribunal devant lequel doit être exercé le recours établi par cette disposition. La procédure de griefs prévue par une convention collective constituait-elle une procédure qui écartait celle prévue à la L.n.t.? Tout comme dans l’arrêt *Moalli*, les tribunaux ont conclu que l’expression « procédure de réparation » comportait nécessairement un aspect substantiel. Il ne suffisait pas qu’une procédure de griefs soit prévue par la convention, encore fallait-il que cette procédure permette à l’employé de faire valoir son droit de manière adéquate. Pour reprendre l’expression du juge Marquis dans *Ateliers Roland Gingras inc. c. Martin*, [1988] R.J.Q. 523 (C.S.) :

[C]’est à l’existence d’un recours applicable au cas précis en litige que réfèrent les mots « sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention ». [p. 525-26]

[76] There have been many cases in which the Quebec Court of Appeal has considered whether a procedure was adequate. Three criteria have been identified for this purpose:

- 1 - the procedure must be mandatory;
- 2 - the recourse must bear some similarity to the recourse provided for in s. 124 A.L.S.; and
- 3 - the authority adjudicating the dispute must have powers that are at least equivalent to those of the forum provided for in the A.L.S.

See, *inter alia*: *Giguère v. Cie Kenworth du Canada, Division de Paccar du Canada Ltée*, [1990] R.J.Q. 2485 (C.A.), at p. 2493; *Malo v. Côté-Desbiolles*, [1995] R.J.Q. 1686 (C.A.); *Joyal v. Hôpital du Christ-Roi*, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.); *Commission scolaire Chomedey de Laval v. Dubé*, [1997] R.J.Q. 1203 (C.A.); *Université du Québec à Hull v. Lalonde*, 2000 CanLII 11322 (Que. C.A.); *Dubé v. Secrétariat de l'Action Catholique de Joliette*, 2001 CanLII 12979 (Que. C.A.); see, to the same effect, *Beauséjour v. Lefebvre*, [1986] R.J.Q. 1407 (Sup. Ct.), at p. 1413, aff'd [1988] R.J.Q. 639 (C.A.); *Syndicat du personnel enseignant du Centre d'études collégiales en Charlevoix v. St-Laurent*, 2007 QCCS 1005 (CanLII); and J.-L. Dubé and N. Di Iorio, *Les normes du travail* (2nd ed. 1992), at pp. 398-423.

[77] Where a collective agreement exists, the requirement that the procedure be mandatory is not problematic. Most of the cases have concerned the similarity of the recourses or the powers of the arbitrator appointed under a collective agreement. In the instant cases, the employer submits that the recourses must be equivalent. A comment is in order concerning the degree of equivalence that must exist between the recourse under the collective agreement and the one provided for in the A.L.S. In decisions on this question, several different expressions have been used to describe this equivalence. In my opinion, the focus must be on the actual content of the recourses rather than on the terms used in the decisions. When the legislature extended to non-unionized employees the protection already

[76] La question du caractère adéquat de la procédure a fait l'objet de nombreux arrêts de la Cour d'appel du Québec. On retient que trois critères permettent de répondre à cette question :

- 1 - la procédure doit revêtir un caractère obligatoire;
- 2 - le recours doit comporter une certaine similitude avec le recours de l'art. 124 L.n.t.;
- 3 - l'autorité appelée à trancher le différend doit posséder des pouvoirs au moins équivalents à ceux du tribunal prévu par la L.n.t.

Voir entre autres : *Giguère c. Cie Kenworth du Canada, Division de Paccar du Canada Ltée*, [1990] R.J.Q. 2485 (C.A.), p. 2493; *Malo c. Côté-Desbiolles*, [1995] R.J.Q. 1686 (C.A.); *Joyal c. Hôpital du Christ-Roi*, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.); *Commission scolaire Chomedey de Laval c. Dubé*, [1997] R.J.Q. 1203 (C.A.); *Université du Québec à Hull c. Lalonde*, 2000 CanLII 11322 (C.A. Qué.); *Dubé c. Secrétariat de l'Action Catholique de Joliette*, 2001 CanLII 12979 (C.A. Qué.); voir, au même effet, *Beauséjour c. Lefebvre*, [1986] R.J.Q. 1407 (C.S.), p. 1413, conf. par [1988] R.J.Q. 639 (C.A.); *Syndicat du personnel enseignant du Centre d'études collégiales en Charlevoix c. St-Laurent*, 2007 QCCS 1005 (CanLII); et J.-L. Dubé et N. Di Iorio, *Les normes du travail* (2<sup>e</sup> éd. 1992), p. 398-423.

[77] En présence d'une convention collective, la condition concernant le caractère obligatoire de la procédure ne crée pas de difficulté. Les litiges ont surtout porté sur la similitude des recours et sur les pouvoirs de l'arbitre nommé en vertu d'une convention collective. En l'espèce, l'employeur soutient que le recours doit être équivalent. Le niveau d'équivalence entre le recours prévu par la convention collective et celui prévu par la L.n.t. mérite un commentaire. À la lecture des décisions portant sur le sujet, on constate que plusieurs expressions sont utilisées pour décrire cette équivalence. À mon avis, il faut s'attacher au contenu réel des recours plutôt qu'aux termes utilisés dans les décisions. En élargissant aux employés non syndiqués la protection dont bénéficiaient déjà de nombreux employés

available to many unionized employees, its intention was not to eliminate the recourse to the forum provided for in the collective agreement. In assessing its own jurisdiction, a tribunal must therefore engage in a global analysis that takes the legislature's objective of avoiding a multiplicity of recourses into account while at the same time providing employees with adequate protection. If a collective agreement gives an arbitrator the power to hear a dismissal complaint, to assess the proportionality between the sanction imposed on the employee and the allegations against the employee or the purpose of the employer's decision, and to make the order sought by the employee, the procedure should be found to be adequate. There is no need for a theoretical comparison that would serve only to bar the recourse to the arbitrator for reasons unrelated to the dispute. (See Dubé and Di Iorio, at pp. 418 *et seq.*)

[78] It can be seen from the many amendments to the A.L.S. that the legislature has done nothing to indicate that the courts' interpretation to the effect that arbitrators do not have exclusive jurisdiction conflicted with its intention. This is particularly noteworthy given that two of those amendments changed the forum specifically designated in the Act. Jurisdiction was originally conferred on an arbitrator whose name appeared on a list drawn up by the Minister of Labour (*An Act respecting labour standards*, S.Q. 1979, c. 45, s. 126). Following criticism of the amounts employees had to pay for arbitrators' fees, the legislature passed the *Act to amend the Act respecting labour standards and other legislative provisions*, S.Q. 1990, c. 73, in which it made the labour commissioner general responsible for applying s. 124 (s. 61). A subsequent amendment transferred that jurisdiction to the C.R.T. (*An Act to amend the Labour Code, to establish the Commission des relations du travail and to amend other legislative provisions*, S.Q. 2001, c. 26, s. 144). These would have been perfect opportunities to indicate that a grievance arbitrator could review adherence to the standard established in s. 124 A.L.S. regardless of whether the collective agreement so provided. Yet this was not done.

syndiqués, le législateur n'a pas voulu écarter le tribunal conventionnel. Lorsqu'un tribunal évalue sa compétence, il doit donc procéder à une analyse globale tenant compte de l'objectif poursuivi par le législateur, à savoir éviter la multiplicité des recours tout en assurant à l'employé une protection adéquate. Si la convention collective autorise l'arbitre à se saisir de la plainte de congédiement, à mesurer la proportionnalité de la sanction prise à l'endroit de l'employé en fonction des faits qu'on lui reproche ou de l'objectif de la décision de l'employeur, et lui permet de prononcer l'ordonnance recherchée par l'employé, la procédure devrait alors être jugée adéquate. Il n'y a pas lieu de procéder à une comparaison théorique qui ne serait destinée qu'à écarter l'arbitre pour des motifs qui n'ont aucun rapport avec le litige. (Voir Dubé et Di Iorio, p. 418 et suiv.)

[78] Il ressort de l'étude des nombreuses modifications apportées à la L.n.t. que le législateur n'est pas intervenu pour indiquer que l'interprétation des tribunaux selon laquelle l'arbitre n'a pas compétence exclusive ne correspondait pas à son intention. Cette absence d'intervention est particulièrement remarquable en ce que, lors de deux de ces modifications, le tribunal spécifiquement désigné dans la loi a été changé. À l'origine, cette compétence appartenait à un arbitre dont le nom paraissait sur une liste dressée par le ministre du Travail (*Loi sur les normes du travail*, L.Q. 1979, ch. 45, art. 126). À la suite de critiques concernant les frais que devait engager l'employé pour payer les honoraires de l'arbitre, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1990, ch. 73, a été adoptée. Par cette loi, le législateur a confié l'application de l'art. 124 au commissaire général du travail (art. 61). Par suite d'une autre modification, cette compétence a été transférée à la C.R.T. (*Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, L.Q. 2001, ch. 26, art. 144). Il s'agissait là de belles occasions de manifester que l'arbitre de griefs pouvait, et ce, que la convention collective le prévoit ou non, contrôler le respect de la norme établie à l'art. 124 L.n.t. Rien pourtant n'a été ajouté à cet effet.

[79] Even more noteworthy is the fact that, whereas the legislature has chosen not to consider the protection against wrongful dismissal provided for in the A.L.S. to be incorporated into collective agreements, it has made this very choice in the case of the protection against harassment (s. 81.20 A.L.S.). I will come back to this point after discussing how the interpretation suggested by the union affects other legislative provisions.

#### 4.2 *Other Legislative Provisions*

##### 4.2.1 Mechanism Provided for in Section 126.1 A.L.S.

[80] In Quebec, every collective agreement contains an arbitration procedure for disagreements arising out of the interpretation or application of the agreement. This flows from the definition of “grievance” in s. 1(f) L.C. and from s. 100 L.C.:

1. . . .

. . . .

(f) “grievance”: any disagreement respecting the interpretation or application of a collective agreement;

**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.

[81] Given that every grievance must be submitted to arbitration, if the substantive content of s. 124 A.L.S. were incorporated into collective agreements, the C.R.T. would never have jurisdiction to hear a recourse exercised by a unionized employee, since there would always be another remedial procedure that would oust its jurisdiction. There is nothing in s. 124 A.L.S. or, for that matter, in s. 126.1 A.L.S. to suggest that this is what the legislature intended.

[82] Section 126.1 was enacted in 1997 (*An Act to amend the Act respecting labour standards*,

[79] Fait plus remarquable encore, alors que le législateur choisit de ne pas considérer que la protection contre un congédiement injustifié prévue à la L.n.t. fait partie des conventions collectives, il fait ce choix précis dans le cas de la protection contre le harcèlement (art. 81.20 L.n.t.). J’y reviendrai après avoir examiné l’incidence de l’interprétation suggérée par le Syndicat sur d’autres dispositions législatives.

#### 4.2 *Les autres dispositions législatives*

##### 4.2.1 Le mécanisme prévu à l’art. 126.1 L.n.t.

[80] Au Québec, toutes les conventions collectives contiennent une procédure de griefs pour régler les mécontentes résultant de l’interprétation et de l’application de la convention collective applicable. Cela découle de la définition du mot « grief » à l’art. 1, par. f) C.t. et du texte de l’art. 100 C.t. :

1. . . .

. . . .

f) « grief » : toute mécontente relative à l’interprétation ou à l’application d’une convention collective;

**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.

[81] Comme tout grief doit être soumis à l’arbitrage, si le contenu substantiel de l’art. 124 L.n.t. était incorporé à la convention collective, la C.R.T. ne serait jamais compétente pour entendre le recours d’un employé syndiqué. En effet, il existerait alors toujours une autre procédure de réparation écartant la compétence de la C.R.T. Ni la lecture de l’art. 124 L.n.t., non plus que celle de l’art. 126.1 L.n.t. d’ailleurs, ne permettent d’affirmer que telle est l’intention du législateur.

[82] L’article 126.1 a été adopté en 1997 (*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*,

S.Q. 1997, c. 2, s. 2) and has not been amended significantly since then. It is linked with the application of s. 124 A.L.S. It provides that the C.N.T. may represent before the C.R.T. an employee “who does not belong to a group of employees to which certification has been granted under the Labour Code”. One might ask why the legislature would have included a provision stating that the C.N.T. may represent only non-unionized employees if the recourse before the C.R.T. was not available to unionized employees. The necessary implication of the union’s interpretation is that the restriction provided for in s. 126.1 A.L.S. has no effect.

[83] The interpretation pursuant to which s. 126.1 has an effect, namely that unionized employees can file complaints with the C.R.T. in certain cases, is confirmed by the transcript of the National Assembly’s debate on the proposed amendments to the A.L.S. That transcript shows that it was assumed that unionized employees would not necessarily submit every grievance to an arbitrator appointed under their collective agreement — they would sometimes have to turn to the forum designated in the Act. At that time, the Act designated the Labour Commissioner General as the forum for recourses exercised under the A.L.S. in respect of dismissals. The C.N.T. could represent a non-unionized employee if the recourse was based on ss. 122 and 123 (prohibited practices), but not if s. 124 was relied on. The purpose of the proposed amendment (now s. 126.1) was to make up for this deficiency while at the same time trying to limit costs for the C.N.T. The following passage from the National Assembly’s debate shows how the procedure was being interpreted at that time:

[TRANSLATION] According to the Labour Commissioner General’s office, representing employees in dismissal cases will have to result in an increased workload. . . .

The bill also amends the Act as regards the Commission des normes. It will be amended so that the Commission represents, in recourses against dismissals without good and sufficient cause . . . it will be ensured that employees have to contribute. Employees

L.Q. 1997, ch. 2, art. 2), et il n’a subi aucune modification importante depuis. Il est lié à l’application de l’art. 124 L.n.t. Il précise que la C.N.T. peut représenter devant la C.R.T. un employé « qui ne fait pas partie d’un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail ». Il est permis de se demander pourquoi le législateur aurait inclus une disposition prévoyant que la C.N.T. peut seulement représenter les employés non syndiqués, si le recours à la C.R.T. n’était pas ouvert aux employés syndiqués. Pour retenir l’interprétation du Syndicat, il faudrait nécessairement conclure que la limite énoncée à l’art. 126.1 L.n.t. est sans effet.

[83] L’interprétation qui permet de donner effet à l’art. 126.1 et selon laquelle les employés syndiqués peuvent, dans certains cas, s’adresser à la C.R.T. est confirmée par l’examen de la transcription des débats à l’Assemblée nationale sur les modifications proposées à la L.n.t. Ces débats révèlent qu’on tenait pour acquis que les employés syndiqués ne s’adressaient pas nécessairement à l’arbitre nommé en vertu de la convention collective — ils devaient parfois se tourner vers le tribunal désigné par la loi. À l’époque, le Commissaire général du travail était désigné dans la loi comme le tribunal chargé d’entendre les recours prévus par la L.n.t. en matière de congédiement. La C.N.T. pouvait représenter l’employé non syndiqué si le recours était fondé sur les art. 122 et 123 (pratiques interdites), mais non lorsque l’art. 124 était invoqué. La modification proposée (maintenant l’art. 126.1) avait pour but de pallier cette lacune tout en tentant de limiter les coûts pour la C.N.T. Ce passage des débats à l’Assemblée nationale permet de comprendre comment la procédure était alors interprétée :

Au Bureau du Commissaire général du travail, on estime que le volume de travail devra augmenter en raison de la représentation des salariés pour les causes de congédiement. . .

Le projet de loi formule également un amendement à la loi de la Commission des normes. Ça va être amendé pour qu’elle représente, dans un recours à l’encontre de congédiement sans cause juste et suffisante [. . .] on va faire en sorte que le salarié sera appelé à contribuer.

covered by collective agreements will be defended by their unions; employees eligible for legal aid will be defended by legal aid. [Emphasis added.]

(National Assembly, *Journal des débats*, 2nd Sess., 35th Leg., Bill 31, *An Act to amend the Act respecting labour standards* (Introduction), May 23, 1996, at p. 1325; see also pp. 1332 and 1334.)

[84] The union objects that, if this interpretation were accepted, the result, insofar as a union is not required to represent its members before the C.R.T., would be to create a significant distinction between the two groups of employees that would place unionized employees at a disadvantage.

[85] On the one hand, this argument does not resolve the problems that flow from it in respect of the interpretation of ss. 124 and 126.1 A.L.S. On the other hand, it disregards the discretion conferred on the C.N.T., which “may” (and not *shall*) represent a non-unionized employee before the C.R.T. Just as unions are not required to represent employees before the C.R.T. — although in practice they do so in many cases — the C.N.T. is under no obligation in this respect. The word “may” reflects this choice by the legislature. The legislature’s purpose in enacting s. 126.1 was not to deprive unionized employees of representation, but to give non-unionized employees the possibility of being represented before the C.R.T. as well. There is therefore no real distinction between the two groups of employees in this regard.

#### 4.2.2 Sections 102, 122 and 123 A.L.S.

[86] Section 102 A.L.S. provides that employees who believe that one of their rights under the A.L.S. has been violated may file a complaint with the C.N.T. Unionized employees must prove that they have exhausted their recourses under their collective agreement. This provision is broad in scope. Subject to certain exceptions, it applies to all the recourses provided for in the A.L.S. It illustrates not only the legislature’s intention to avoid a multiplicity of recourses, but also the fact that

S’il est couvert par une convention collective, c’est son syndicat qui va le défendre; s’il est admissible à l’aide juridique, c’est l’aide juridique qui va le défendre. [Je souligne.]

(Assemblée nationale, *Journal des débats*, 2<sup>e</sup> sess., 35<sup>e</sup> lég., Projet de loi n<sup>o</sup> 31, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* (Présentation), 23 mai 1996, p. 1325; voir aussi p. 1332 et 1334.)

[84] Le Syndicat objecte que, si cette interprétation était retenue, dans la mesure où un syndicat n’est pas tenu de représenter ses membres devant la C.R.T., il en résulterait une distinction importante entre les deux groupes d’employés, distinction qui serait désavantageuse pour les employés syndiqués.

[85] D’une part, cet argument ne permet pas de résoudre les problèmes qu’il engendre quant à l’interprétation du texte des art. 124 et 126.1 L.n.t. D’autre part, l’argument ne tient pas compte du pouvoir discrétionnaire de la C.N.T., laquelle « peut » (et non *doit*) représenter l’employé non syndiqué devant la C.R.T. En effet, tout comme un syndicat n’est pas tenu de représenter un employé devant la C.R.T. — bien qu’en pratique il le fasse dans de nombreux cas — la C.N.T. n’a elle aussi aucune obligation de représentation. Le terme « peut » reflète ce choix du législateur. Par l’article 126.1, le législateur visait non pas à retirer aux employés syndiqués la possibilité d’être représentés, mais bien à offrir aux employés non syndiqués d’avoir eux aussi la possibilité d’être assistés devant la C.R.T. Il n’existe donc pas de distinction réelle entre les deux groupes d’employés à cet égard.

#### 4.2.2 Les articles 102, 122 et 123 L.n.t.

[86] Aux termes de l’art. 102 L.n.t., l’employé qui croit avoir été victime d’une atteinte à un droit conféré par la L.n.t. peut déposer une plainte auprès de la C.N.T. Si cet employé est syndiqué, il doit démontrer qu’il a épuisé les recours prévus par la convention collective. Cette disposition a une vaste portée. Sous réserve de certaines exceptions, elle s’applique à tous les recours prévus par la L.n.t. Cette disposition illustre non seulement l’intention du législateur d’éviter la multiplicité des recours,

the jurisdiction conferred on arbitrators by the collective agreement does not necessarily include the power to settle all disputes that may arise concerning the standards established in the A.L.S.

[87] As with s. 124 A.L.S., the cases the courts have heard so far have required a comparison between the recourse provided for in the collective agreement and the one provided for in the A.L.S., and the courts have held that the collective agreement must contain a provision that affords employees adequate protection. See *Commission des normes du travail v. Chantiers Davie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1949 (C.A.); *Commission des normes du travail v. Campeau Corp.*, [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.); *Commission des normes du travail v. Hawker Siddeley Canada inc.*, [1989] R.J.Q. 2123 (C.A.); *Commission des normes du travail v. Domtar Inc.*, [1989] R.J.Q. 2130 (C.A.); *Québec (Commission des normes du travail) v. Cie minière I.O.C. inc.*, 1995 CanLII 5324 (Que. C.A.); *Commission des normes du travail v. Cie de papier de St-Raymond ltée*, [1997] R.J.Q. 366 (C.A.).

[88] Unlike with s. 124 A.L.S., the legislature has not designated an exclusive forum for the application of s. 102 A.L.S. The recourses to which s. 102 A.L.S. applies are not included in s. 114 or Schedule I L.C. Therefore, where the grievance procedure is available to an employee, it may be held, in accordance with the *Morin* approach, that an arbitrator is the appropriate forum for asserting the rights provided for in the collective agreement and those for which the A.L.S. does not designate an exclusive forum. For example, if the method set out in the collective agreement for calculating overtime or sick leave differs from the one provided for in the A.L.S. and the grievance procedure is available to the employee, it is possible that the arbitrator would have to use the calculation method of the A.L.S. rather than that of the agreement: see *Syndicat des employé(es) de soutien du Cégep André-Laurendeau v. Lavoie*, 2007 QCCS 322 (CanLII); *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 v. Roy*, 2007 QCCS 1172 (CanLII).

mais aussi le fait que la compétence reconnue aux arbitres par la convention collective n'inclut pas nécessairement le pouvoir de régler tous les litiges susceptibles de surgir concernant les normes établies par la L.n.t.

[87] Jusqu'à maintenant, tout comme pour l'art. 124 L.n.t., les tribunaux ont été saisis de litiges qui faisaient appel à une comparaison entre le recours prévu par la convention collective et celui de la L.n.t. Ils ont, également dans ces cas, conclu que la convention collective devait contenir une disposition qui offrait une protection adéquate. Voir *Commission des normes du travail c. Chantiers Davie Ltée*, [1987] R.J.Q. 1949 (C.A.); *Commission des normes du travail c. Campeau Corp.*, [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.); *Commission des normes du travail c. Hawker Siddeley Canada inc.*, [1989] R.J.Q. 2123 (C.A.); *Commission des normes du travail c. Domtar Inc.*, [1989] R.J.Q. 2130 (C.A.); *Québec (Commission des normes du travail) c. Cie minière I.O.C. inc.*, 1995 CanLII 5324 (C.A. Qué.); *Commission des normes du travail c. Cie de papier de St-Raymond ltée*, [1997] R.J.Q. 366 (C.A.).

[88] À la différence de l'art. 124 L.n.t., le législateur n'a pas désigné de tribunal exclusif pour l'application de l'art. 102 L.n.t. En effet, les recours couverts par l'art. 102 L.n.t. ne sont pas inclus à l'art. 114 C.t. et à l'annexe I C.t. Par conséquent, si un employé a accès à la procédure de griefs, il pourra être décidé que, conformément à la démarche proposée dans *Morin*, l'arbitre constitue le tribunal approprié pour faire valoir les droits prévus à la convention collective et ceux que la L.n.t. n'attribue pas à un tribunal exclusif. Par exemple, si la méthode de calcul des heures supplémentaires ou des congés de maladie prévue par la convention collective n'était pas la même que celle prévue à la L.n.t., et que l'employé ne soit pas exclu de la procédure de griefs, il pourrait arriver que l'arbitre soit appelé à utiliser la méthode de calcul prévue à la L.n.t. plutôt que celle figurant dans la convention : voir *Syndicat des employé(es) de soutien du Cégep André-Laurendeau c. Lavoie*, 2007 QCCS 322 (CanLII); *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Roy*, 2007 QCCS 1172 (CanLII).

[89] The union's interpretation to the effect that *all* labour standards are incorporated into collective agreements therefore conflicts with the courts' interpretation of s. 102 A.L.S. But there is more. It creates interpretation problems, as, for example, in the application of s. 122 A.L.S. Section 122 lists a number of practices that are considered improper. As with the protection provided for in s. 124 A.L.S., the protection established in s. 122 A.L.S. has a substantive aspect and a procedural aspect. While s. 124 A.L.S. protects employees who have at least two years of uninterrupted service against being wrongfully dismissed, s. 122 A.L.S. protects employees against any sanction arising out of a prohibited practice. Where the procedural aspect is concerned, s. 123 A.L.S. provides that the complaint *must* be filed with the C.N.T.; as well, pursuant to s. 123.4 A.L.S., the presumption of s. 17 L.C. applies in the case of an employee on whom a sanction has been imposed.

[90] When applied to s. 122 A.L.S., the union's interpretation raises two procedural issues. The first relates to the mandatory nature of the designated forum: the complaint *must* be filed with the C.N.T. The parties are given no choice. This shows that not all the standards established in the A.L.S. are implicitly incorporated into collective agreements and thus capable of serving as a basis for an arbitrable grievance. The second procedural issue has to do with the benefit of the presumption. Since there is a presumption in favour of an employee who goes before the C.R.T., it might be asked whether this procedural protection is incorporated into the collective agreement.

[91] The union's interpretation would also have a strange impact where the substantive aspect is concerned if it were applied to certain prohibited practices. An arbitrator would have jurisdiction to determine whether a sanction is related to an inquiry being conducted by the C.N.T. (s. 122, subpara. 1.1 A.L.S.) or to the fact that an employee has given information to the C.N.T. (s. 122, subpara. 2 A.L.S.). These are situations that involve the C.N.T. itself and have very little to do with the clauses resulting from collective bargaining that an arbitrator is responsible for interpreting and applying.

[89] L'interprétation du Syndicat préconisant l'incorporation à la convention collective de *toutes* les normes du travail va donc à contre-courant de celle que les tribunaux donnent à l'art. 102 L.n.t. Mais il y a plus. Elle crée des problèmes d'interprétation, par exemple pour l'application de l'art. 122 L.n.t. Cette disposition énumère un certain nombre de pratiques jugées répréhensibles. Tout comme celle prévue par l'art. 124 L.n.t., la protection établie par l'art. 122 L.n.t. comporte un volet substantiel et un volet procédural. Là où l'art. 124 L.n.t. protège l'employé qui compte au moins deux ans de service continu contre un congédiement injustifié, l'art. 122 L.n.t. le protège contre toute sanction fondée sur une pratique interdite. Concernant le volet procédural, l'art. 123 L.n.t. prescrit que la plainte *doit* être déposée auprès de la C.N.T.; de plus, l'art. 123.4 L.n.t. rend applicable en faveur de l'employé qui a fait l'objet d'une sanction la présomption prévue par l'art. 17 C.t.

[90] Appliquée à l'art. 122 L.n.t., l'interprétation préconisée par le Syndicat soulève deux problèmes d'ordre procédural. Le premier est le caractère impératif du recours au tribunal désigné : la plainte *doit* être déposée auprès de la C.N.T. Aucun choix n'est laissé aux parties. Ceci illustre que toutes les normes de la L.n.t. ne sont pas incorporées implicitement à la convention collective et par conséquent susceptibles de griefs arbitrables. Le deuxième problème procédural a trait au bénéfice de la présomption. Puisque l'employé bénéficie d'une présomption en sa faveur devant la C.R.T., il est permis de se demander si cette protection procédurale est incorporée à la convention collective.

[91] L'interprétation du Syndicat produirait aussi un étrange effet en ce qui concerne l'aspect substantiel si elle était appliquée à certaines pratiques interdites. En effet, l'arbitre aurait compétence pour décider si une sanction est liée à une enquête menée par la C.N.T. (art. 122, par. 1.1<sup>o</sup> L.n.t.) ou au fait qu'un employé a fourni des informations à la C.N.T. (art. 122, par. 2<sup>o</sup> L.n.t.). Il s'agit de situations qui intéressent la C.N.T. elle-même et qui ont très peu à voir avec les clauses qui ont fait l'objet de la négociation collective et que l'arbitre est chargé d'interpréter et d'appliquer. Si l'approche

If the union's approach does not apply to all the standards established in s. 122, it might be a source of confusion and could result in multiple proceedings to determine the feasibility or appropriateness of recourses in specific cases even though the C.R.T. has been designated in s. 123 A.L.S. as the forum in which the recourses *must* be exercised.

[92] Where the application of s. 122 A.L.S. is concerned, the courts have opted for an approach favouring the forum designated in the A.L.S., namely the C.R.T. Neither arbitration under a collective agreement nor the recourse under s. 124 A.L.S. can eliminate the C.R.T.'s jurisdiction where a complaint is based on an allegation of a prohibited practice: *Balthazard-Généreux v. Collège Montmorency*, [1997] T.T. 118; *Lecavalier v. Montréal (Ville)*, [1997] D.T.T.Q. No. 14 (QL); *Robitaille v. Société des alcools du Québec*, [1997] T.T. 597; *Giguère v. Cie Kenworth du Canada*.

[93] As we have seen, the courts have chosen to deal with the question of jurisdiction without first incorporating the relevant standard into the collective agreement. To identify the appropriate forum, they simply verify the content of the collective agreement as it is presented to them. Where a complaint raises the question whether the forum provided for in the collective agreement is appropriate, that question must be answered by considering the legislative provisions and the provisions of the agreement. It seems to me that this approach is consistent both with this Court's decisions on identifying the competent forum and with the provisions of the legislation and the collective agreement. In addition, it is simple, transparent and capable of protecting employees' rights just as much as, if not more than, the approach proposed by the union, which, by contrast, opens the door to procedural disputes that are in my view not helpful.

#### 4.2.3 Section 81.20 A.L.S.

[94] Protection against psychological harassment is at the top of the hierarchy of standards provided for in the A.L.S. Not only the substantive standard but also the applicable time limits and the nature of

favorisée par le Syndicat ne vaut pas pour toutes les normes prévues à l'art. 122, elle serait alors source de confusion et entraînerait une multiplication des litiges visant à déterminer la faisabilité ou l'opportunité du recours dans chaque cas particulier, et ce, malgré le fait que la C.R.T. ait été désignée, à l'art. 123 L.n.t., comme le tribunal où le recours *doit* être exercé.

[92] En ce qui a trait à l'application de l'art. 122 L.n.t., les tribunaux ont opté pour une approche favorisant le tribunal désigné par la L.n.t. soit la C.R.T. Ni le recours à l'arbitrage en vertu de la convention collective ni le recours à l'art. 124 L.n.t. n'écartent la compétence de la C.R.T. en cas de plainte fondée sur une allégation de pratique interdite : *Balthazard-Généreux c. Collège Montmorency*, [1997] T.T. 118; *Lecavalier c. Montréal (Ville)*, [1997] D.T.T.Q. n° 14 (QL); *Robitaille c. Société des alcools du Québec*, [1997] T.T. 597; *Giguère c. Cie Kenworth du Canada*.

[93] Comme on l'a vu, les tribunaux ont choisi d'aborder la question de la compétence sans d'abord intégrer la norme en cause à la convention collective. Pour déterminer le tribunal approprié, les tribunaux vérifient simplement le contenu de la convention collective telle qu'elle leur est présentée. Lorsque la plainte met en cause le caractère approprié du tribunal conventionnel, la question doit recevoir sa réponse par l'étude des dispositions législatives et conventionnelles. Cette approche me paraît respectueuse tant de la jurisprudence de notre Cour concernant la détermination du tribunal compétent que des textes législatifs et conventionnels, en plus d'être simple, transparente et tout autant sinon davantage apte à protéger les droits des employés que celle proposée par le Syndicat, laquelle ouvre au contraire la porte à des débats procéduraux, débats inutiles à mon avis.

#### 4.2.3 L'article 81.20 L.n.t.

[94] Dans la hiérarchie des normes prévues par la L.n.t., la protection contre le harcèlement psychologique se trouve au haut de l'échelle. Non seulement la norme substantielle est-elle intégrée à la

the remedy are incorporated into collective agreements. Section 81.18 contains a definition, s. 81.19 establishes a protection, s. 123.7 sets the time limit for filing a complaint and ss. 123.15 and 123.16 explain the nature of the remedy.

[95] However, the last sentence of the first paragraph of s. 81.20 A.L.S. indicates that the legislature has considered the possibility that not all employees are eligible for the grievance procedure. The first paragraph of s. 81.20 A.L.S. reads as follows:

**81.20.** The provisions of sections 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 and 123.16, with the necessary modifications, are deemed to be an integral part of every collective agreement. An employee covered by such an agreement must exercise the recourses provided for in the agreement, insofar as any such recourse is available to employees under the agreement.

This means that, for all employees to whom the grievance procedure applies, only a grievance arbitrator may enforce the protection against harassment: *Calcuttawala v. Conseil du Québec — Unite Here*, [2006] R.J.D.T. 1472 (C.R.T.), at para. 8. Where employees who do not have access to such a procedure are concerned, however, the C.R.T. remains the forum for exercising this right. As with the application of s. 124 A.L.S., the C.R.T. is designated as the exclusive alternative forum by s. 114 L.C. and Schedule I.

[96] Even more so than in the case of s. 126.1 A.L.S., if it were concluded that all mandatory standards are implicitly incorporated into collective agreements and that arbitrators have jurisdiction to adjudicate complaints based on all those standards, an incoherence in the Act's provisions would result. It would have to be concluded that the legislature has enacted another provision that has no effect.

[97] The wording of s. 81.20 A.L.S. clearly shows the distinction drawn by the legislature between the substantive protection — which is available to everyone — and access to a remedial procedure. Access to a remedial procedure under the collective agreement is still something the parties can negotiate.

convention collective, mais les délais et la nature de la réparation le sont également. L'article 81.18 énonce la définition, l'art. 81.19 la protection, l'art. 123.7 le délai de dépôt de la plainte, et les art. 123.15 et 123.16 la nature de la réparation.

[95] La dernière phrase du premier alinéa de l'art. 81.20 L.n.t. indique cependant que le législateur envisage la possibilité que les employés ne soient pas tous admissibles à la procédure de griefs. Le premier alinéa de l'art. 81.20 L.n.t. est rédigé ainsi :

**81.20.** Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

Cela signifie que, pour tous les employés bénéficiant de la procédure de griefs, la protection contre le harcèlement doit être mise en œuvre par l'arbitre de griefs : *Calcuttawala c. Conseil du Québec — Unite Here*, [2006] R.J.D.T. 1472 (C.R.T.), par. 8. Cependant, pour ceux qui n'ont pas accès à une telle procédure, la C.R.T. demeure le tribunal où doit être exercé ce droit. En effet, tout comme pour l'application de l'art. 124 L.n.t., la C.R.T. est désignée comme tribunal subsidiaire exclusif par l'art. 114 C.t. et l'annexe I.

[96] Plus encore que pour l'art. 126.1 L.n.t., le fait de conclure que toutes les normes impératives sont implicitement incorporées aux conventions collectives et que les arbitres ont compétence pour trancher les plaintes fondées sur toutes ces normes créerait une incohérence de textes. Il faudrait conclure que le législateur a édicté un autre texte sans effet.

[97] La formulation de l'art. 81.20 L.n.t. marque bien la distinction que fait le législateur entre la protection substantielle — qui bénéficie à tous — et l'accès à une procédure de réparation. L'accès à une procédure de réparation conventionnelle demeure une question qui peut être négociée par les parties.

They cannot of course agree that an employee will not be protected. But there is no obligation to make a forum available to *all* employees under the agreement. Thus, just as probationary employees who are dismissed on disciplinary grounds are often not entitled to use the grievance procedure, employees who are protected against harassment may have to assert their rights before the C.R.T. because of the terms set out in the collective agreement. Employees who believe that they have been harassed may, if no recourse is provided for in the collective agreement, file complaints with the C.N.T. If a complaint is not settled and is referred to the C.R.T., s. 123.13 authorizes the C.N.T. to represent the employee; in such a case, the A.L.S. does not distinguish between unionized and non-unionized employees.

[98] It is more consistent with the principles of statutory interpretation to construe the words of a provision in their natural sense and to consider that to be the legislature's choice. While the courts are responsible for interpreting remedial legislation to ensure that it achieves its purpose, they may not take an approach that results in incoherence. It is clear from ss. 102, 122 and 81.20 A.L.S. that the legislature's intention was to enhance the protection afforded to all employees. However, there is nothing to indicate that the legislature believed the various forms of protection were implicitly incorporated into all collective agreements; quite the contrary. It established a single forum for the application of s. 122 A.L.S. and designated one in the Act for the application of s. 124 A.L.S. in cases in which the agreement negotiated by the parties does not provide for one. In this legislative context, it is not open to an arbitrator to rewrite the wording agreed on by the parties or to read in anything whatsoever.

#### 4.2.4 Other Quebec Statutes

[99] Many Quebec statutes dealing with labour relations or other matters provide for exclusive, concurrent, residual or alternative recourses. Although several of those statutes are mandatory, this in itself does not mean that their substantive provisions are implicitly incorporated into the collective

Il va de soi que les parties ne sauraient convenir qu'un employé ne bénéficiera pas de la protection. Mais il n'existe aucune obligation de mettre à la disposition de *tous* les employés un tribunal conventionnel. Ainsi, tout comme un employé en probation congédié pour motif disciplinaire n'a souvent pas droit à la procédure de griefs, un employé qui bénéficie de la protection contre le harcèlement peut, en raison des modalités de la convention collective, être tenu de faire valoir son droit devant la C.R.T. L'employé qui croit avoir été victime de harcèlement peut, en l'absence de recours conventionnel, adresser sa plainte à la C.N.T. Si celle-ci n'est pas réglée et est déferée à la C.R.T., l'art. 123.13 permet à la C.N.T. de représenter l'employé et, dans un tel cas, la L.n.t. ne fait pas de distinction entre l'employé syndiqué et celui qui ne l'est pas.

[98] Il est davantage conforme aux principes d'interprétation législative de donner à un texte son sens naturel et d'y voir un choix du législateur. S'il incombe aux tribunaux d'interpréter une loi réparatrice de façon à ce qu'elle atteigne son but, il ne leur est pas permis d'appliquer une approche qui crée des incohérences. Les articles 102, 122 et 81.20 L.n.t. illustrent bien que le législateur a voulu doter tous les employés d'une protection accrue. Cependant, rien n'indique qu'il a considéré que les diverses mesures de protection étaient incorporées implicitement dans toutes les conventions collectives, bien au contraire. Il a prescrit un tribunal unique pour l'application de l'art. 122 L.n.t. et il en a désigné un dans la loi pour l'application de l'art. 124 L.n.t. pour les cas où la convention négociée par les parties n'en prévoit pas. Dans ce cadre législatif, il n'appartient pas à l'arbitre de récrire le texte dont ont convenu les parties ou de procéder à quelque interprétation extensive (« *reading in* ») que ce soit.

#### 4.2.4 Autres lois québécoises

[99] Bon nombre de lois québécoises portant sur les relations de travail ou d'autres sujets établissent des recours exclusifs, concurrents, résiduels ou subsidiaires. Bien que plusieurs de ces lois aient un caractère impératif, ce seul fait n'implique nullement que leurs dispositions substantielles sont

agreements of Quebec employees. We have seen that s. 124 A.L.S. provides for an alternative forum. An example of a concurrent forum can be found in s. 32 of the *Act respecting industrial accidents and occupational diseases*, R.S.Q., c. A-3.001, which provides that a unionized employee may elect to use the forum provided for in the collective agreement rather than the one provided for in the Act. Section 32 reads as follows:

**32.** No employer may dismiss, suspend or transfer a worker or practice discrimination or take reprisals against him, or impose any other sanction upon him because he has suffered an employment injury or exercised his rights under this Act.

A worker who believes that he has been the victim of a sanction or action described in the first paragraph may, as he elects, resort to the grievance procedure set down in the collective agreement applicable to him or submit a complaint to the Commission in accordance with section 253.

However, the same statute makes the Commission des lésions professionnelles the exclusive forum with respect to certain other matters. Section 369 reads as follows:

**369.** The board shall, to the exclusion of any other tribunal, make determinations on

(1) proceedings brought under section 359, 359.1, 450 or 451;

(2) proceedings brought under section 37.3 or 193 of the Act respecting occupational health and safety (chapter S-2.1).

Several other examples of exclusive recourses can be found in s. 114 L.C., particularly the one relating to the application of the *Pay Equity Act*, R.S.Q., c. E-12.001.

[100] In short, before concluding that a mandatory provision is incorporated into a collective agreement, the legislative scheme applicable to the provision must be examined, as the Chief Justice stated in *Morin*. In the case of s. 124 A.L.S., neither the A.L.S. nor the L.C. provides support for such a conclusion. Respect for the arbitration procedure does not, as the union contends, lead to the

implicitement incorporées aux conventions collectives des employés québécois. Nous avons vu que l'art. 124 L.n.t. institue un tribunal subsidiaire. On trouve un exemple de tribunal concurrent à l'art. 32 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., ch. A-3.001. Cette disposition prévoit que l'employé syndiqué peut choisir le tribunal conventionnel plutôt que celui prévu à la loi. L'article 32 est rédigé ainsi :

**32.** L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou à cause de l'exercice d'un droit que lui confère la présente loi.

Le travailleur qui croit avoir été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le premier alinéa peut, à son choix, recourir à la procédure de griefs prévue par la convention collective qui lui est applicable ou soumettre une plainte à la Commission conformément à l'article 253.

La même loi désigne cependant la Commission des lésions professionnelles comme tribunal exclusif relativement à certaines autres matières. Ainsi, aux termes de l'art. 369 :

**369.** La Commission des lésions professionnelles statue, à l'exclusion de tout autre tribunal :

1° sur les recours formés en vertu des articles 359, 359.1, 450 et 451;

2° sur les recours formés en vertu des articles 37.3 et 193 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1).

Plusieurs autres exemples de recours exclusifs se trouvent à l'art. 114 C.t., plus particulièrement celui qui a trait à l'application de la *Loi sur l'équité salariale*, L.R.Q., ch. E-12.001.

[100] En somme, avant de conclure qu'une disposition impérative est incorporée à une convention collective, il faut, comme la Juge en chef le dit dans *Morin*, examiner le régime législatif applicable à cette disposition. Dans le cas de l'art. 124 L.n.t., l'incorporation à la convention collective ne ressort ni de l'analyse de la L.n.t. ni de celle du C.t. Le respect de la procédure d'arbitrage n'emporte

conclusion that the procedure is of public order. The legislature has given unions a monopoly on representation. What can be seen from the legislative provisions I discuss above is that the legislature may also designate a forum other than an arbitrator where it considers it appropriate to do so.

#### 4.3 *Conclusion on the Analysis of Legislative Provisions*

[101] As we have seen, the A.L.S. is a statute of public order (s. 93 A.L.S.). In addition, the L.C. (s. 62) provides that “[t]he collective agreement may contain any provision respecting conditions of employment which is not contrary to public order or prohibited by law.” This means that a collective agreement may not contain standards that are prohibited by the A.L.S. or are inferior to standards established in the A.L.S. An employer may not dismiss an employee without good and sufficient cause if the employee is credited with at least two years of uninterrupted service within the meaning of the A.L.S. However, there is no requirement that the parties confer responsibility for the enforcement of this protection on an arbitrator appointed under the collective agreement. In other words, a collective agreement could not provide that the employer may, at will, dismiss a person who has two years of uninterrupted service. Any provision to that effect would be found to be null. But this does not mean that the standard established in the A.L.S. is incorporated into the collective agreement. Arbitrators are bound by the collective agreement and the L.C., and in particular by s. 100.12(a) L.C., which provides that they may “interpret and apply any Act or regulation to the extent necessary to settle a grievance”. This jurisdiction presupposes that the grievance is based on the collective agreement.

[102] My colleague LeBel J. agrees that the standard in s. 124 A.L.S. cannot be incorporated by reading it into the collective agreement. Instead, he resorts to the practice of “reading out” to conclude that an arbitrator has jurisdiction. In my opinion, this second approach raises the same problems as the first. As creative as it may be, its drawbacks are likely to outweigh its benefits. I therefore prefer an

pas la conclusion qu’elle revêt un caractère d’ordre public comme le soutient le Syndicat. Le monopole de représentation est confié aux syndicats par le législateur. Ce que les dispositions législatives que j’ai examinées ci-dessus indiquent est que ce même législateur peut désigner une juridiction autre qu’un arbitre lorsqu’il l’estime approprié.

#### 4.3 *Conclusion sur l’analyse des dispositions législatives*

[101] La L.n.t. est, nous l’avons vu, une loi d’ordre public (art. 93 L.n.t.). De plus, le C.t. (art. 62) prescrit que « [l]a 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. » La convention collective ne peut donc pas contenir de norme prohibée par la L.n.t. ou qui représente une protection moindre. Un employeur ne peut pas congédier un employé sans une cause juste et suffisante si ce dernier justifie d’au moins deux ans de service continu au sens de la L.n.t. Toutefois, rien n’impose aux parties l’obligation de confier à l’arbitre nommé aux termes de la convention collective la responsabilité de mettre en œuvre cette protection. En d’autres termes, une convention collective ne pourrait prévoir que l’employeur peut à son gré congédier une personne qui cumule deux ans de service continu. Cette disposition serait tenue pour nulle. Cependant, la norme prévue à la L.n.t. ne serait pas pour autant incorporée à la convention collective. L’arbitre est lié par la convention collective et par le C.t., plus particulièrement par l’art. 100.12, par. a) C.t., lequel précise que l’arbitre peut « interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d’un grief ». Cette compétence presuppose que le grief a un fondement dans la convention collective.

[102] Mon collègue le juge LeBel est également d’avis que la norme de l’art. 124 L.n.t. n’est pas incorporée à la convention collective par application de la technique de l’interprétation extensive (« *reading in* »). Il conclut plutôt à la compétence de l’arbitre en recourant à la technique de l’interprétation atténuante (« *reading out* »). À mon avis, cette seconde technique soulève les mêmes

interpretation that gives meaning to the provisions of the legislation and the collective agreement.

[103] Finally, I note that the provisions conferring jurisdiction on grievance arbitrators and the C.R.T. are found in the same statute, the L.C. (in ss. 100 and 114). If the procedure applicable to all unionized employees wishing to avail themselves of s. 124 A.L.S. were the one provided for in their collective agreement, it would be reasonable to expect the legislature to say so clearly. That was the effect of the drafting technique used in the Ontario labour relations legislation (s. 48(12)(j) of the *Labour Relations Act, 1995*, S.O. 1995, c. 1, Sch. A) that was considered in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. O.P.S.E.U., Local 324*, 2003 SCC 42, [2003] 2 S.C.R. 157. The Quebec legislature did not choose to do this in s. 100.12(a) L.C. and s. 124 A.L.S. It instead gave the parties the freedom to include this procedure in their agreement, although in so doing it made sure that no employee would be without a recourse.

#### 4.4 *Nature of the Dispute*

[104] So far, I have focussed on establishing the legislature's intention. The Court also suggested in *Morin* that the nature of the dispute be considered in order to determine whether it is within the exclusive jurisdiction of the grievance arbitrator. In the instant cases, that step does not assist in any way with this decision. Arbitrators have recognized expertise with respect to dismissal complaints. But this is also true of the C.R.T. Not only is the C.R.T. the exclusive alternative forum designated in the A.L.S., but an analysis of how it is set up also confirms its expertise. Robert P. Gagnon describes the C.R.T. as [TRANSLATION] "a specialized tribunal with civil jurisdiction based on subject matter conferred on it both in the *Labour Code* itself and in other statutes" (*Le droit du travail du Québec* (6th ed. 2008), at p. 275). Gagnon adds that the 2001 reform [TRANSLATION] "brought individual recourses provided for in some 25 statutes

difficultés que la première. Toute créative qu'elle soit, cette approche est susceptible de causer plus d'inconvénients qu'elle n'apporte de bénéfices. Je préfère donc une interprétation qui donne un sens aux textes législatifs et conventionnels.

[103] Je souligne finalement que les dispositions conférant à l'arbitre de griefs et à la C.R.T. leur compétence respective se trouvent dans la même loi, le C.t. (aux art. 100 et 114). Si la procédure applicable à tous les employés syndiqués qui veulent se prévaloir de l'art. 124 L.n.t. était celle prévue par leur convention, il aurait été logique de s'attendre à ce que le législateur le dise clairement. La technique utilisée dans la loi ontarienne sur les relations de travail (al. 48(12)j) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, ch. 1, ann. A) étudiée dans *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 R.C.S. 157, donne un tel résultat. Le législateur québécois n'a pas fait ce choix à l'art. 100.12, par. a) C.t. et à l'art. 124 L.n.t. Il a plutôt laissé aux parties la liberté d'inclure cette procédure dans la convention, tout en s'assurant qu'aucun employé ne soit privé de recours.

#### 4.4 *La nature du litige*

[104] Jusqu'à présent, je me suis attachée à rechercher l'intention du législateur. L'arrêt *Morin* propose aussi d'étudier la nature du litige pour déterminer s'il relève exclusivement de l'arbitre de griefs. En l'espèce, cette étape n'apporte aucun élément qui pourrait influencer sur cette décision. En effet, en matière de plainte de congédiement, l'arbitre possède une expertise reconnue. Cependant, la C.R.T. a elle aussi une expertise reconnue. Non seulement la C.R.T. est-elle le tribunal subsidiaire exclusif désigné par la L.n.t., mais l'analyse de sa constitution confirme également son expertise. Ainsi, l'auteur Robert P. Gagnon décrit la C.R.T. comme « un tribunal spécialisé exerçant une compétence civile d'attribution qui lui est dévolue à la fois par le *Code du travail* lui-même et par d'autres lois » (*Le droit du travail du Québec* (6<sup>e</sup> éd. 2008), p. 275). Ce même auteur mentionne que la réforme de 2001 « a réuni sous la compétence

within the sole, exclusive and final jurisdiction of the C.R.T.” (pp. 281-82). As well, to be appointed a C.R.T. commissioner, a person must have knowledge of the applicable legislation and 10 years’ experience in matters under the C.R.T.’s jurisdiction (s. 137.12 L.C.). And the C.R.T. has exclusive jurisdiction over recourses exercised with respect to dismissals resulting from unlawful practices (s. 123 A.L.S. and ss. 16 and 114 L.C.); it also hears all recourses exercised under s. 124 A.L.S. by employees, both unionized and non-unionized, who do not have another recourse of the same nature. It cannot therefore be denied that the C.R.T. has expertise in reviewing an employer’s decision in order to determine whether the employer’s justification constitutes a cause other than an unlawful practice and whether there is good and sufficient cause for a dismissal.

#### 4.5 *McLeod, Parry Sound and Isidore Garon*

[105] The union submits that there are three cases in which this Court has held that mandatory standards established in Canadian legislation are implicitly incorporated into collective agreements: *McLeod v. Egan*, [1975] 1 S.C.R. 517; *Parry Sound*; and *Isidore Garon ltée v. Tremblay*, 2006 SCC 2, [2006] 1 S.C.R. 27. But the forum responsible for enforcing the rights in question was not in issue in any of those cases. Rather, what was in issue was the application of the substantive protection.

[106] In *McLeod*, a case that originated in Ontario, an arbitrator had concluded that a management clause in an agreement was equivalent to consent on the employee’s part to work overtime beyond the limit imposed by the *Employment Standards Act, 1968*, S.O. 1968, c. 35. The employee’s consent constituted an exception to the protection expressly provided for in that Act. The arbitrator had therefore interpreted the exception in favour of the employer and not the employee. He had implicitly incorporated an exception to the standard into the collective agreement. This Court held that the management clause could not be interpreted as amounting to implicit consent on the employee’s part. In

unique, exclusive et finale de la C.R.T. l’exercice des recours à caractère individuel formés en vertu de quelque 25 lois » (p. 281-282). De plus, pour être nommé commissaire à la C.R.T., une personne doit connaître la législation applicable et posséder 10 années d’expérience dans les matières qui sont du ressort de la C.R.T. (art. 137.12 C.t.). Par ailleurs, la C.R.T. a compétence exclusive sur les recours pour congédiement résultant de pratiques illégales (art. 123 L.n.t. et art. 16 et 114 C.t.); de plus, elle entend tous les recours des employés, syndiqués ou non, fondés sur l’art. 124 L.n.t., lorsque ceux-ci ne disposent pas d’autre recours de même nature. De ce fait, la C.R.T. possède, en matière de révision des décisions des employeurs, une expertise indéniable pour déterminer si le motif invoqué par l’employeur constitue une cause autre qu’une pratique illégale et aussi pour décider si un congédiement est fondé sur une cause juste et suffisante.

#### 4.5 *Les arrêts McLeod, Parry Sound et Isidore Garon*

[105] Le Syndicat soutient que trois arrêts de la Cour concluent à l’incorporation implicite aux conventions collectives des normes impératives prévues par les lois canadiennes : *McLeod c. Egan*, [1975] 1 R.C.S. 517; *Parry Sound*; et *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, 2006 CSC 2, [2006] 1 R.C.S. 27. Aucun de ces arrêts ne traite de la question du tribunal chargé de faire respecter les droits concernés. Il s’agissait plutôt d’affaires où l’application de la protection substantielle était en cause.

[106] Dans l’affaire *McLeod*, émanant de l’Ontario, l’arbitre avait conclu que la clause de gérance figurant dans la convention valait consentement de la part de l’employé à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la limite prescrite par la loi intitulée *Employment Standards Act, 1968*, S.O. 1968, ch. 35. Le consentement de l’employé était une exception à la protection expressément prévue par cette loi. L’arbitre avait donc interprété l’exception, non pas en faveur de l’employé, mais en faveur de l’employeur. Il avait incorporé implicitement à la convention collective une exception à l’application de la norme. Notre Cour a jugé que la clause de gérance ne pouvait être interprétée comme tenant

that decision, the Court also stated the principle that any provision of a collective agreement that purported to give an employer an unqualified right to require an employee to work overtime would be illegal. That conclusion is perfectly compatible with ss. 93 A.L.S. and 62 L.C.

[107] In *Parry Sound*, not only did the Ontario labour relations legislation not impose an exclusive forum, but, unlike s. 100.12(a) L.C., it provided that arbitrators had jurisdiction to interpret and apply “human rights and other employment-related statutes” (s. 48(12)(j)). In addition, all employment standards were incorporated into collective agreements (s. 64.5(1) of the *Employment Standards Act*, R.S.O. 1990, c. E.14).

[108] In *Isidore Garon*, a case that originated in Quebec, the issue was whether a standard established in the *Civil Code of Québec*, S.Q. 1991, c. 64, applied to employees covered by a collective labour relations scheme. The majority rejected an interpretation to the effect that all mandatory standards were automatically and implicitly incorporated into collective agreements. The arbitrator’s jurisdiction was described as follows (at para. 61):

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.

[109] In the *Messaoudan* case, Arbitrator Laplante found that there was an incompatibility between s. 124 A.L.S. and the provisions of the collective agreement denying temporary probationary employees the right to challenge their dismissal in an arbitration proceeding. The compatibility test is helpful for the purpose of determining whether a unionized employee may claim the benefit of legislative protection. But that is not the issue before us, as it is common ground that every employee is protected against dismissal without good and sufficient cause. Unlike in *McLeod*, *Parry Sound* and *Isidore Garon*, the issue in the instant appeals is

lieu de consentement implicite de la part de l’employé. Dans cet arrêt, la Cour a aussi énoncé le principe que toute disposition d’une convention collective censée conférer à l’employeur le droit absolu d’obliger un employé à travailler des heures supplémentaires serait illégale. Une telle conclusion est tout à fait compatible avec les art. 93 L.n.t. et 62 C.t.

[107] Dans *Parry Sound*, non seulement la loi ontarienne sur les relations de travail n’imposait-elle pas de forum exclusif, mais, à la différence de l’art. 100.12, par. a) C.t., elle prévoyait que l’arbitre avait compétence pour interpréter et appliquer « les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l’emploi » (al. 48(12)j)). Au surplus, toutes les normes relatives à l’emploi étaient incorporées dans les conventions collectives (par. 64.5(1) de la *Loi sur les normes d’emploi*, L.R.O. 1990, ch. E.14).

[108] Dans *Isidore Garon*, affaire émanant du Québec, il s’agissait de déterminer si les employés couverts par un régime collectif du travail étaient régis par la norme prévue par le *Code civil du Québec*, L.Q. 1991, ch. 64. L’interprétation voulant que toutes les normes impératives soient automatiquement et implicitement incorporées aux conventions collectives fut rejetée par la majorité. La compétence de l’arbitre a été décrite ainsi (par. 61) :

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.

[109] Dans le dossier *Messaoudan*, l’arbitre Laplante a estimé que l’art. 124 L.n.t. était incompatible avec les dispositions de la convention collective qui n’accordaient pas aux employés temporaires, en stage probatoire, le droit de contester leur congédiement devant un tribunal d’arbitrage. Le critère de la compatibilité est utile pour déterminer si un employé syndiqué peut invoquer le bénéfice d’une protection législative. Telle n’est cependant pas la question dont nous sommes saisis, car personne ne conteste que tout employé bénéficie d’une protection contre un congédiement effectué sans une cause juste et suffisante. En l’espèce, à

which forum is responsible for giving effect to that protection. According to *Weber, Regina Police* and *Morin*, this must be determined by interpreting the A.L.S. and considering the nature of the dispute.

#### 5. Application of the Principles to the Facts of the Two Appeals

[110] The collective agreement that applies in both the cases at bar contains a provision describing the arbitrator's jurisdiction. It is clause 3-13.05, which reads as follows:

[TRANSLATION] 3-13.05 The arbitrator must decide grievances in accordance with the provisions of this collective agreement. The arbitrator does not have the power to vary, add to, delete from or supplement this agreement. The arbitrator may not award damages in the case of an administrative dismissal or of disciplinary action.

[111] An arbitrator hearing an employee's grievance for wrongful dismissal has broad powers. He or she can determine whether the decision is appropriate and confirm it or set it aside (clause 4-14.16). However, clauses 4-14.28 and 5-17.04 of the collective agreement limit access to the grievance procedure. The restrictions affect the two employees concerned in the instant cases. Those clauses are not contrary to public order, as they do not deprive employees of the protection provided for in s. 124 A.L.S. Limiting access to the grievance procedure is not prohibited by either the A.L.S. or the L.C.

[112] The parties have not generally incorporated the standards established in the A.L.S. into their collective agreement. However, it is interesting to note in the circumstances of these cases that they have incorporated one external standard — the protection against discrimination, which includes the grounds set out in the *Charter of human rights and freedoms*, R.S.Q., c. C-12 — into the agreement (clause 1-4.14).

[113] In the instant cases, to find that there was a right to use the grievance procedure, it would be necessary to rewrite the arbitration clause. But this raises a broader question, namely whether

la différence des questions qui se posaient dans *McLeod, Parry Sound* et *Isidore Garon*, le litige porte sur la détermination du tribunal chargé de la mise en œuvre de la protection. À cette fin, il faut, suivant les arrêts *Weber, Regina Police* et *Morin*, interpréter la L.n.t. et examiner la nature du litige.

#### 5. Application des principes aux faits des deux pourvois

[110] La convention collective qui s'applique dans chacun des deux dossiers en cause contient une disposition décrivant la compétence de l'arbitre. Il s'agit de la clause 3-13.05, qui est rédigée ainsi :

3-13.05 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

[111] L'arbitre qui est saisi du grief d'un employé se plaignant d'un congédiement injustifié dispose de larges pouvoirs. Il peut vérifier le bien-fondé de la décision et la maintenir ou l'annuler (clause 4-14.16). Les clauses 4-14.28 et 5-17.04 de la convention collective limitent cependant l'accès à la procédure de griefs. Ces limites affectent les deux employés visés dans les présents dossiers. Ces clauses ne sont pas contraires à l'ordre public, car elles ne privent pas les employés de la protection prévue à l'art. 124 L.n.t. Ni la L.n.t. ni le C.t. n'interdisent de limiter l'accès à la procédure de griefs.

[112] Les parties n'ont pas intégré de façon générale à leur convention collective les normes établies par la L.n.t. Dans le contexte qui nous occupe, il est intéressant de constater qu'elles y ont cependant intégré une norme externe, la protection contre la discrimination incorporant les motifs prévus à la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., ch. C-12 (clause 1-4.14).

[113] En l'espèce, pour être en mesure de conclure à l'existence du droit à la procédure de griefs, il faudrait reformuler le texte de la clause d'arbitrage. Une telle opération soulève une question plus vaste.

probationary employees and other employees without job security would have a right to file grievances in relation to all employment standards, or only to some of them, and whether the effect of ss. 81.20 and 102 A.L.S. would be altered by the rewriting of the clause. In the case of s. 81.20 A.L.S., as I mentioned above, the legislature has specified what provisions are incorporated into the collective agreement, but arbitration is available only insofar as the collective agreement so provides. In the case of s. 102, a complaint may be filed only after the recourses arising out of the collective agreement have been exhausted. In short, rewriting the clause could have an impact on several other provisions of the collective agreement. I do not think it is necessary to do that here. There is no provision in the A.L.S. to the effect that the collective agreement must make the grievance procedure available in respect of all the standards established in that statute. On the contrary, the A.L.S. establishes a recourse for cases in which the agreement does not provide for one.

[114] What we are being asked to do here is not simply — as was the case in *McLeod* — to interpret the employer's rights in accordance with a standard applicable under a collective bargaining scheme, but rather to supplant the parties in order to give an arbitrator jurisdiction not provided for in the collective agreement.

## 6. Conclusion

[115] An analysis of the legislature's intention shows that s. 124 A.L.S. cannot be incorporated implicitly into collective agreements. Reading words in is neither required nor even authorized by the A.L.S., the L.C. or the collective agreement. Reading words out is no more appropriate. Restrictions on the arbitration procedure are not contrary to public order, since they do not deprive employees of the protection afforded by the standard and recourse provided for in the A.L.S. To rewrite the collective agreement, it would have to be assumed that the legislature drafted the A.L.S. incoherently. It would also have to be assumed that the Quebec legislature adopted the model of exclusive arbitral jurisdiction for all disputes relating

On pourrait en effet se demander si le droit au grief serait ouvert aux employés en stage probatoire et aux autres employés à statut précaire à l'égard de toutes les normes d'emploi, ou à l'égard de certaines seulement et si les art. 81.20 et 102 L.n.t. seraient touchés par cette reformulation. On se souviendra que, dans le cas de l'art. 81.20 L.n.t., le législateur a prévu ce qui est incorporé à la convention collective, mais le recours à l'arbitrage n'est ouvert que dans la mesure où la convention collective y pourvoit. Dans le cas de l'art. 102, les recours de la convention collective doivent avoir été épuisés. En somme, l'exercice de reformulation est susceptible d'entraîner des conséquences sur plusieurs autres dispositions de la convention collective. Je ne crois pas qu'un tel exercice soit requis ici. Nulle part la L.n.t. n'impose l'obligation d'insérer dans la convention collective l'accès à la procédure de grief pour toutes les normes qu'elle établit. Bien au contraire, la L.n.t. établit un recours pour les cas où la convention n'en prévoit pas.

[114] On ne nous demande pas simplement ici — comme c'était le cas dans *McLeod* — d'interpréter les droits patronaux conformément à une norme qui serait applicable dans un régime de négociation collective, mais plutôt de nous substituer aux parties pour conférer à l'arbitre une compétence qu'il n'a pas aux termes de la convention collective.

## 6. Conclusion

[115] La recherche de l'intention du législateur démontre que l'art. 124 L.n.t. ne peut être incorporé implicitement aux conventions collectives. Aucune interprétation extensive (« *reading in* ») n'est requise ni même autorisée par la L.n.t., le C.t. ou la convention collective. Une interprétation atténuée (« *reading out* ») n'est pas davantage de mise. Les limites à la procédure d'arbitrage ne sont pas contraires à l'ordre public parce qu'elles ne privent pas les employés de la protection de la norme et du recours prévus à la L.n.t. La reformulation de la convention collective reposerait sur l'hypothèse que le législateur a rédigé la L.n.t. de façon incohérente. Elle tiendrait aussi pour acquis que le législateur québécois a retenu le modèle de la compétence

to the application of mandatory legislative standards. These assumptions are unfounded. Parties to a collective agreement can choose to incorporate an adequate protection, and if they do so, the alternative forum provided for in s. 124 A.L.S. will not be available. However, the parties did not choose to do so in respect of the employees concerned in these appeals.

[116] The role of the courts is to interpret legislation in a manner consistent with its purpose. The A.L.S. was enacted to protect employees. Pursuant to the interpretation adopted in these reasons, there is a simple way to achieve that purpose — by referring to the words used and avoiding artificial disputes. The A.L.S. has borrowed from the collective bargaining scheme by including a type of protection found in many collective agreements. There is no justification for holding now that every collective agreement must include that protection. The exception made for cases in which collective agreements afford adequate protection reflects this historical reality. There is no defect in the L.C. or in the A.L.S. or collective agreements that needs to be cured by judicial interpretation. Moreover, as we have seen, the A.L.S. is already a legislative work in progress. It would be inappropriate to accept an interpretation whose effect would be to create weaknesses in a structure that has been built following lengthy debate. The legislature is free to step in to provide for new recourses in respect both of s. 124 A.L.S. and of the other standards. It alone has the authority to do so.

[117] I would dismiss both appeals with costs.

## APPENDIX

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

1. In this Act, unless the context indicates a different meaning,

. . . .

(4) “agreement” means an individual contract of employment, a collective agreement within the meaning

exclusive de l’arbitre pour tous les litiges liés à l’application des normes législatives impératives. Ces hypothèses ne sont pas fondées. Les parties à une convention collective ont la faculté d’intégrer une protection adéquate qui a pour effet d’écarter le tribunal subsidiaire prévu à l’art. 124 L.n.t. Cette faculté n’a toutefois pas été exercée pour les employés concernés dans les présents pourvois.

[116] Le rôle des tribunaux est d’interpréter les lois d’une manière conforme à leur objet. La L.n.t. est une loi adoptée pour protéger les employés. L’interprétation retenue dans les présents motifs permet de réaliser cet objet de façon simple — en se reportant au texte et en évitant des débats artificiels. La L.n.t. a emprunté au régime de négociation collective une protection figurant dans de nombreuses conventions collectives. Rien ne justifie aujourd’hui d’appliquer un raisonnement qui ferait en sorte que toutes les conventions collectives devraient impérativement contenir cette protection. En fait, la réserve faite pour les cas où les conventions collectives comportent une protection adéquate reflète cette réalité historique. Pas plus le C.t. que la L.n.t. ou les conventions collectives ne comportent de lacune qu’une interprétation judiciaire devrait combler. Par ailleurs, la L.n.t. constitue déjà, on l’a vu, un chantier législatif. Il ne conviendrait pas d’accepter une interprétation qui aurait pour effet de créer des failles dans un édifice érigé au terme de longs débats. Le législateur est libre d’intervenir pour ouvrir de nouvelles voies de recours, tant pour l’art. 124 L.n.t. que pour les autres normes. C’est à lui qu’il revient de le faire.

[117] Je rejetterais les deux appels avec dépens.

## ANNEXE

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

1. Dans la présente loi, à moins que le contexte n’indique un sens différent, on entend par :

. . . .

4° « convention » : un contrat individuel de travail, une convention collective au sens du paragraphe *d* de

of paragraph *e* of section 1 of the Labour Code (chapter C-27) or any other agreement relating to conditions of employment, including a Government regulation giving effect thereto;

(10) “employee” means a person who works for an employer and who is entitled to a wage; this word also includes a worker who is a party to a contract, under which he or she

i. undertakes to perform specified work for a person within the scope and in accordance with the methods and means determined by that person;

ii. undertakes to furnish, for the carrying out of the contract, the material, equipment, raw materials or merchandise chosen by that person and to use them in the manner indicated by him or her; and

iii. keeps, as remuneration, the amount remaining to him or her from the sum he has received in conformity with the contract, after deducting the expenses entailed in the performance of that contract;

(12) “uninterrupted service” means the uninterrupted period during which the employee is bound to the employer by a contract of employment, even if the performance of work has been interrupted without cancellation of the contract, and the period during which fixed term contracts succeed one another without an interruption that would, in the circumstances, give cause to conclude that the contract was not renewed.

**81.20.** The provisions of sections 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 and 123.16, with the necessary modifications, are deemed to be an integral part of every collective agreement. An employee covered by such an agreement must exercise the recourses provided for in the agreement, insofar as any such recourse is available to employees under the agreement.

At any time before the case is taken under advisement, a joint application may be made by the parties to such an agreement to the Minister for the appointment of a person to act as a mediator.

The provisions referred to in the first paragraph are deemed to form part of the conditions of employment of every employee appointed under the Public Service Act (chapter F-3.1.1) who is not governed by a collective agreement. Such an employee must exercise the applicable recourse before the Commission de la fonction publique according to the rules of procedure established pursuant to that Act. The Commission de la fonction publique exercises for that purpose the powers provided for in sections 123.15 and 123.16 of this Act.

l’article 1 du Code du travail (chapitre C-27) ou toute autre entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet;

10° « salarié » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel :

i. il s’oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;

ii. il s’oblige à fournir, pour l’exécution du contrat, le matériel, l’équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu’elle indique;

iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d’exécution de ce contrat;

12° « service continu » : la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l’employeur par un contrat de travail, même si l’exécution du travail a été interrompue sans qu’il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

**81.20.** Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n’est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

The third paragraph also applies to the members and officers of bodies.

**93.** Subject to any exception allowed by this Act, the labour standards contained in this Act and the regulations are of public order.

In an agreement or decree, any provision that contravenes a labour standard or that is inferior thereto is absolutely null.

**102.** Subject to sections 123 and 123.1, an employee who believes that one of his rights under this Act or a regulation has been violated may file a complaint in writing with the Commission. Such a complaint may also be filed on behalf of an employee who consents thereto in writing by a non-profit organization dedicated to the defence of employees' rights.

If an employee is subject to a collective agreement or a decree, the complainant must then prove to the Commission that he has exhausted his recourses arising out of that agreement or that decree, unless the complaint concerns a condition of employment prohibited by section 87.1; in the latter case, the complainant must prove to the Commission that he has not exercised such recourses or that, having exercised them, he discontinued proceedings before a final decision was rendered.

**122.** No employer or his agent may dismiss, suspend or transfer an employee, practise discrimination or take reprisals against him, or impose any other sanction upon him

(1) on the ground that such employee has exercised one of his rights, other than the right contemplated in section 84.1, under this Act or a regulation;

(1.1) on the ground that an inquiry is being conducted by the Commission in an establishment of the employer;

(2) on the ground that such employee has given information to the Commission or one of its representatives on the application of the labour standards or that he has given evidence in a proceeding related thereto;

(3) on the ground that a seizure by garnishment has been or may be effected against such employee;

(3.1) on the ground that such employee is a debtor of support subject to the Act to facilitate the payment of support (chapter P-2.2);

(4) on the ground that such employee is pregnant;

(5) for the purpose of evading the application of this Act or a regulation;

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

**93.** Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

**102.** Sous réserve des articles 123 et 123.1, un salarié qui croit avoir été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un salarié qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Si un salarié est assujéti à une convention collective ou à un décret, le plaignant doit alors démontrer à la Commission qu'il a épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret, sauf lorsque la plainte porte sur une condition de travail interdite par l'article 87.1; dans ce dernier cas, le plaignant doit plutôt démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé ces recours ou que, les ayant utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

**122.** Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

1.1° en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur;

2° pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

3° pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;

3.1° pour le motif que le salarié est un débiteur alimentaire assujéti à la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires (chapitre P-2.2);

4° pour la raison qu'une salariée est enceinte;

5° dans le but d'éviter l'application de la présente loi ou d'un règlement;

(6) on the ground that the employee has refused to work beyond his regular hours of work because his presence was required to fulfil obligations relating to the care, health or education of the employee's child or the child of the employee's spouse, or because of the state of health of the employee's spouse, father, mother, brother, sister or one of the employee's grandparents, even though he had taken the reasonable steps within his power to assume those obligations otherwise.

An employer must of his own initiative transfer a pregnant employee if her conditions of employment are physically dangerous to her or her unborn child. The employee may refuse the transfer by presenting a medical certificate attesting that her conditions of employment are not dangerous as alleged.

**123.** An employee who believes he has been the victim of a practice prohibited by section 122 and who wishes to assert his rights must do so before the Commission des normes du travail within 45 days of the occurrence of the practice complained of.

If the complaint is filed within that time to the Commission des relations du travail, failure to file the complaint with the Commission des normes du travail cannot be invoked against the complainant.

**124.** An employee credited with two years of uninterrupted service in the same enterprise who believes that he has not been dismissed for a good and sufficient cause may present his complaint in writing to the Commission des normes du travail or mail it to the address of the Commission des normes du travail within 45 days of his dismissal, except where a remedial procedure, other than a recourse in damages, is provided elsewhere in this Act, in another Act or in an agreement.

If the complaint is filed with the Commission des relations du travail within this period, failure to have presented it to the Commission des normes du travail cannot be set up against the complainant.

**125.** Upon receiving the complaint, the Commission des normes du travail may, with the agreement of the parties, appoint a person who shall endeavour to settle the complaint to the satisfaction of the interested parties. The second and third paragraphs of section 123.3 apply for the purposes of this section.

The Commission des normes du travail may require from the employer a writing containing the reasons for dismissing the employee. It must provide a copy of this writing to the employee, on demand.

6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ces conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.

**123.** Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint.

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.

**124.** Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.

**125.** Sur réception de la plainte, la Commission des normes du travail peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés. Les deuxième et troisième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent aux fins du présent article.

La Commission des normes du travail peut exiger de l'employeur un écrit contenant les motifs du congédiement du salarié. Elle doit, sur demande, fournir une copie de cet écrit au salarié.

**126.** If no settlement is reached following receipt of the complaint by the Commission des normes du travail, the Commission des normes du travail shall, without delay, refer the complaint to the Commission des relations du travail.

**126.1.** The Commission des normes du travail may, in a proceeding under this division, represent an employee who does not belong to a group of employees to which certification has been granted under the Labour Code (chapter C-27).

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

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

. . .

(f) “grievance”: any disagreement respecting the interpretation or application of a collective agreement;

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

**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.

The arbitrator appointed by the Minister is selected from the list contemplated in section 77.

Except where provided to the contrary, the provisions of this division prevail over the provisions of any collective agreement in case of incompatibility.

**100.12.** In the exercise of his duties the arbitrator may

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

. . .

**114.** The Commission is responsible for ensuring the diligent and efficient application of the provisions of this Code and exercising the other functions assigned to it under this Code or any other Act.

**126.** Si aucun règlement n’intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail.

**126.1.** La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d’un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27).

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

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

. . .

f) « grief » : toute mésentente relative à l’interprétation ou à l’application d’une convention collective;

. . .

**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.

**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 déféré à un arbitre choisi par l’association accréditée et l’employeur ou, à défaut d’accord, nommé par le ministre.

L’arbitre nommé par le ministre est choisi sur la liste prévue à l’article 77.

Sauf disposition contraire, les dispositions de la présente section prévalent, en cas d’incompatibilité, sur les dispositions de toute convention collective.

**100.12.** Dans l’exercice de ses fonctions l’arbitre peut :

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

. . .

**114.** La Commission est chargée d’assurer l’application diligente et efficace du présent code et d’exercer les autres fonctions que celui-ci et toute autre loi lui attribuent.

Except as regards the provisions of sections 111.0.1 to 111.2, sections 111.10 to 111.20 and Chapter IX, the Commission shall hear and dispose, to the exclusion of any court or tribunal, of any complaint for a contravention of this Code, of any proceedings brought pursuant to the provisions of this Code or any other Act and of any application made to the Commission in accordance with this Code or any other Act. Proceedings brought before the Commission pursuant to another Act are listed in Schedule I.

For such purposes, the Commission shall exercise the functions, powers or duties assigned to it by this Code or any other Act.

#### SCHEDULE I

In addition to the proceedings brought under this Code, the Commission shall hear and decide proceedings under

. . .

(15) sections 86.1, 123.4, 123.9, 123.12 and 126 of the Act respecting labour standards (chapter N-1.1);

*Employment Standards Act*, R.S.O. 1990, c. E.14

**64.5** (1) If an employer enters into a collective agreement, the Act is enforceable against the employer with respect to the following matters as if it were part of the collective agreement:

1. A contravention of or failure to comply with the Act that occurs when the collective agreement is in force.

. . .

(2) An employee to whom a collective agreement applies (including an employee who is not a member of the trade union) is not entitled to file or maintain a complaint under the Act.

(3) Despite subsection (2), the Director may permit an employee to file or maintain a complaint under the Act if the Director considers it appropriate in the circumstances.

(4) An employee to whom a collective agreement applies (including an employee who is not a member of the trade union) is bound by a decision of the trade union with respect to the enforcement of the Act under the collective agreement, including a decision not to seek the enforcement of the Act.

. . .

Sauf pour l'application des dispositions prévues aux articles 111.0.1 à 111.2, 111.10 à 111.20 et au chapitre IX, la Commission connaît et dispose, à l'exclusion de tout tribunal, d'une plainte alléguant une contravention au présent code, de tout recours formé en application des dispositions du présent code ou d'une autre loi et de toute demande qui lui est faite conformément au présent code ou à une autre loi. Les recours formés devant la Commission en application d'une autre loi sont énumérés à l'annexe I.

À ces fins, la Commission exerce les fonctions, pouvoirs et devoirs qui lui sont attribués par le présent code et par toute autre loi.

#### ANNEXE I

En plus des recours formés en vertu du présent code, la Commission connaît et dispose des recours formés en vertu :

. . .

15° des articles 86.1, 123.4, 123.9, 123.12 et 126 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1);

*Loi sur les normes d'emploi*, L.R.O. 1990, ch. E.14

**64.5** (1) Si un employeur conclut une convention collective, la Loi s'applique à l'employeur à l'égard des questions suivantes comme si elle faisait partie de la convention collective :

1. Une contravention à la Loi, ou l'inobservation de celle-ci, qui est commise pendant que la convention collective est en vigueur.

. . .

(2) L'employé à qui une convention collective s'applique (y compris l'employé qui n'est pas membre du syndicat) n'a pas le droit de déposer ni de maintenir une plainte en vertu de la Loi.

(3) Malgré le paragraphe (2), le directeur peut permettre à un employé de déposer ou de maintenir une plainte en vertu de la Loi s'il estime qu'il est opportun de ce faire dans les circonstances.

(4) L'employé à qui une convention collective s'applique (y compris l'employé qui n'est pas membre du syndicat) est lié par une décision prise par le syndicat relativement à l'application de la Loi en vertu de la convention, y compris une décision de ne pas tenter d'appliquer la Loi.

. . .

*Labour Relations Act, 1995*, S.O. 1995, c. 1, Sch. A

48. (1) Every collective agreement shall provide for the final and binding settlement by arbitration, without stoppage of work, of all differences between the parties arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of the agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable.

. . . .

(12) An arbitrator or the chair of an arbitration board, as the case may be, has power,

. . . .

- (j) to interpret and apply human rights and other employment-related statutes, despite any conflict between those statutes and the terms of the collective agreement.

Collective agreement for government employees between the Government of Quebec and the Syndicat de la fonction publique du Québec, 1998-2002

[TRANSLATION]

1-4.14 The parties agree that every employee has a right to the full and equal recognition and exercise of his or her human rights and freedoms and that, to this end, the employer, the union and their respective representatives must not threaten, coerce, discriminate against or harass any employee on any of the grounds set out in the Charter of human rights and freedoms, on the ground of pregnancy or because of the exercise of a right conferred on the employee by this collective agreement.

The mechanisms provided for in the Charter of human rights and freedoms will be the employee's only effective recourse where the employee invokes any of the grounds set out in the Charter. However, that recourse may not limit the evidence that may be submitted to the grievance arbitrator at the hearing into a grievance.

3-13.05 The arbitrator must decide grievances in accordance with the provisions of this collective agreement. The arbitrator does not have the power to vary, add to, delete from or supplement this agreement. The arbitrator may not award damages in the case of an administrative dismissal or of disciplinary action.

*Loi de 1995 sur les relations de travail*, L.O. 1995, ch. 1, ann. A

48. (1) Chaque convention collective contient une disposition sur le règlement, par voie de décision arbitrale définitive et sans interruption du travail, de tous les différends entre les parties que soulèvent l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue violation de la convention collective, y compris la question de savoir s'il y a matière à arbitrage.

. . . .

(12) L'arbitre ou le président d'un conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir :

. . . .

- j) d'interpréter et d'appliquer les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l'emploi, malgré toute incompatibilité entre ces lois et les conditions de la convention collective.

Convention collective de travail des fonctionnaires intervenue entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de la fonction publique du Québec, 1998-2002

1-4.14 Les parties conviennent que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne et qu'à cette fin il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou harcèlement par l'employeur, le syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un employé pour l'un ou l'autre des motifs prévus à la Charte des droits et libertés de la personne ou pour son état de grossesse ou pour l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective.

Les mécanismes prévus à la Charte des droits et libertés de la personne constituent pour l'employé l'unique recours utile lorsqu'il invoque l'un des motifs mentionnés à ladite Charte. Toutefois, ce recours ne peut limiter la preuve qui peut être faite devant l'arbitre de griefs lors de l'audition d'un grief.

3-13.05 L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la présente convention collective. Il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire ou d'y suppléer. L'arbitre ne peut accorder de dommages-intérêts dans le cas de congédiement administratif ou de mesures disciplinaires.

4-14.16 The employee may, within thirty (30) days after the effective date of his or her demotion or dismissal, initiate the grievance procedure to contest the validity of the reasons given by the Deputy Minister.

Only facts related to the reasons mentioned in the written notice may be alleged in an arbitration proceeding.

The arbitrator may confirm or set aside the decision.

Should the arbitrator confirm the demotion, the arbitrator may, at the complainant's request, ask the chair of the Conseil du trésor to examine the employee's qualifications and give an opinion as to the classification that is best suited to those qualifications.

On receiving the opinion of the chair of the Conseil du trésor, the arbitrator may order that the demotion already in effect be replaced with one to the classification indicated in that notice.

4-14.21 Any disciplinary action may be grieved by the employee on whom it is imposed in accordance with the grievance procedure, on condition that grievances concerning suspension or dismissal are submitted within thirty (30) days after the suspension or dismissal takes effect.

4-14.28 The provisions of this division apply to casual or seasonal employees in the following manner:

- articles 4-14.01 to 4-14.06 apply only to seasonal or casual employees hired for periods of one (1) year or more and only for the periods actually worked;

- articles 4-14.07 to 4-14.20 do not apply to casual or seasonal employees;

- articles 4-14.21 to 4-14.27 apply only to seasonal or casual employees hired for periods of one (1) year or more.

Despite the foregoing, articles 4-14.01 to 4-14.06 and 4-14.21 to 4-14.27 apply to casual employees hired for periods of less than one (1) year who have twelve (12) months of service or more.

5-17.04 A decision by the Deputy Minister to terminate the employment of a temporary employee during or at the end of the probationary period provided for in section 13 of the Public Service Act or in the Directive concerning the classification des emplois de la fonction publique et sa gestion may not be grieved unless the

4-14.16 L'employé peut dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de sa rétrogradation ou de son congédiement, recourir à la procédure de règlement de griefs pour contester le bien-fondé des motifs donnés par le sous-ministre.

Seuls les faits se rapportant aux motifs mentionnés dans l'écrit peuvent être allégués à l'occasion d'un arbitrage.

L'arbitre peut maintenir ou annuler la décision rendue.

Dans le cas où l'arbitre maintient la rétrogradation, il peut, à la demande du plaignant, demander au Président du Conseil du trésor de lui donner un avis sur le classement qu'il juge le plus en rapport avec les aptitudes de l'employé après les avoir vérifiées.

Sur réception de l'avis, l'arbitre peut ordonner que la rétrogradation déjà effectuée soit remplacée par une autre qui se fait à la classe d'emplois indiquée dans l'avis du Président du Conseil du trésor.

4-14.21 Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part de l'employé à qui elle est imposée, conformément à la procédure de règlement de griefs sous réserve que les griefs de suspension et de congédiement sont soumis dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement.

4-14.28 Les dispositions de la présente section s'appliquent à l'employé occasionnel ou saisonnier de la façon suivante :

- les dispositions des articles 4-14.01 à 4-14.06 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus et ce, pour les périodes effectivement travaillées;

- les dispositions des articles 4-14.07 à 4-14.20 ne s'appliquent pas à l'employé occasionnel ou saisonnier;

- les dispositions des articles 4-14.21 à 4-14.27 ne s'appliquent qu'à l'employé saisonnier ou occasionnel embauché pour une période d'un (1) an ou plus.

Malgré ce qui précède, les dispositions des articles 4-14.01 à 4-14.06 et 4-14.21 à 4-14.27 s'appliquent à l'employé occasionnel embauché pour une période de moins d'un (1) an qui a douze (12) mois de service et plus.

5-17.04 La décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire au cours ou à la fin du stage probatoire prévu à l'article 13 de la Loi sur la fonction publique ou à la Directive concernant la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion, ne peut faire l'objet d'un grief sauf si sa décision

purpose of the decision is to avoid the application of the second paragraph of this article.

However, following that probationary period, the Deputy Minister may lay off a temporary employee only because of a shortage of work, as a result of work-force reduction or under Chapter 6-0.00.

*Appeals allowed with costs, McLACHLIN C.J. and BINNIE, DESCHAMPS and ROTHSTEIN JJ. dissenting.*

*Solicitors for the appellant: Grondin, Poudrier, Bernier, Québec.*

*Solicitor for the respondent: Attorney General of Quebec, Montréal.*

*Solicitors for the intervenor Commission des normes du travail: Poirier, Rivest, Fradette, Montréal.*

*Solicitors for the intervenor Confédération des syndicats nationaux: Pepin et Roy Avocats, Montréal.*

a pour but d'éviter l'application du deuxième alinéa du présent article.

Toutefois, après ce stage probatoire, le sous-ministre ne peut procéder à la mise à pied d'un employé temporaire que pour la raison qu'il y a manque de travail ou par suite d'une réduction d'effectifs ou en application des dispositions du chapitre 6-0.00.

*Pourvois accueillis avec dépens, la juge en chef McLACHLIN et les juges BINNIE, DESCHAMPS et ROTHSTEIN sont dissidents.*

*Procureurs de l'appelant : Grondin, Poudrier, Bernier, Québec.*

*Procureur de l'intimé : Procureur général du Québec, Montréal.*

*Procureurs de l'intervenante la Commission des normes du travail : Poirier, Rivest, Fradette, Montréal.*

*Procureurs de l'intervenante la Confédération des syndicats nationaux : Pepin et Roy Avocats, Montréal.*