

**Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières** *Appellant*

v.

**Université du Québec à Trois-Rivières** *Respondent*

and

**Confédération des syndicats nationaux** *Intervener*

**INDEXED AS: SYNDICAT DES PROFESSEURS ET DES PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES v. UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES**

**2010 SCC 30**

File No.: 32776.

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 — Act respecting labour standards establishing recourse before Commission des 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 — Grievance filed in which it was alleged that non-renewal of employee's contract amounted to dismissal without good and sufficient cause — Whether collective agreement provides for recourse equivalent to one provided for in statute — 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 union filed a grievance against a decision not to renew the contract of a professor of the university. The union argued that the university's decision amounted

**Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières** *Appelant*

c.

**Université du Québec à Trois-Rivières** *Intimée*

et

**Confédération des syndicats nationaux** *Intervenante*

**RÉPERTORIÉ : SYNDICAT DES PROFESSEURS ET DES PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES c. UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES**

**2010 CSC 30**

N° du greffe : 32776.

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 — Loi sur les normes du travail accordant un recours en cas 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 d'un grief alléguant que le non-renouvellement du contrat de l'employée équivaut à un congédiement sans cause juste et suffisante — La convention collective prévoit-elle un recours équivalent à celui prévu à la loi? — 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.*

Le syndicat dépose un grief à l'encontre du non-renouvellement du contrat d'une professeure de l'Université. Le syndicat prétend que la décision de

to a dismissal without good and sufficient cause, contrary to clause 18 of the collective agreement and s. 124 of the *Act respecting labour standards* ("A.L.S."), and that it violated the rules applicable to the non-renewal of a contract under clause 12.04 of the collective agreement. The arbitrator found that clause 12.04 established a remedial procedure equivalent to the one provided for in s. 124 A.L.S., and ordered the parties to proceed under that clause. The Superior Court upheld the arbitrator's decision, dismissed the motion for judicial review and returned the case to the arbitrator. The Court of Appeal held that clause 12.04 did not establish a remedial procedure equivalent to the one provided for in s. 124 A.L.S., and it dismissed the union's appeal on the basis that s. 124 was not implicitly incorporated into the collective agreement.

*Held:* The appeal should be dismissed.

*Per* LeBel, Fish, Abella, Charron and Cromwell JJ.: The provisions of the collective agreement regarding dismissal are sufficiently clear, and the arbitrator had jurisdiction to hear the grievance and grant any appropriate remedies on the basis of those provisions without considering the effect of s. 124 A.L.S. on the collective agreement. For these reasons, and subject to the comments made in *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Quebec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61, the grievance is remanded to the arbitrator to hear it as drafted.

*Per* McLachlin C.J. and Binnie, Deschamps and Rothstein JJ.: Clause 12.04 of the collective agreement does not adequately protect employees from dismissal without good and sufficient cause. The possible grounds for challenging the non-renewal of a contract are very limited, with the result that the recourse is much more limited in scope than the one available under s. 124 A.L.S. As well, the burden of proof is on the employer under s. 124, while under clause 12.04, it is the employee who must prove that the decision is biased or that there is inconsistency in the reasons for the decision. However, the recourse provided for in clause 18 is a procedure equivalent to the one set out in s. 124 A.L.S., and under it, the arbitrator has jurisdiction to hear the dismissal complaint. In this recourse, the employer bears the burden of proving that it had valid reasons for dismissing the employee. And there are no limits on the grounds the employee can raise.

The arbitrator correctly concluded that s. 124 A.L.S. should not be incorporated into the collective

l'Université équivaut à un congédiement effectué sans une cause juste et suffisante, contrairement à la clause 18 de la convention collective et à l'art. 124 de la *Loi sur les normes du travail* (« L.n.t. »), et qu'elle ne respecte pas les règles en cas de non-renouvellement de contrat prévues à la clause 12.04 de la convention. L'arbitre conclut que la clause 12.04 constitue une procédure de réparation équivalente à celle de l'art. 124 L.n.t. et ordonne aux parties de procéder selon cette clause. La Cour supérieure confirme la décision arbitrale, rejette la requête en révision judiciaire et renvoie le dossier à l'arbitre. La Cour d'appel conclut que la clause 12.04 n'est pas une procédure équivalente à celle de l'art. 124 L.n.t. De plus, étant d'avis que cette dernière disposition n'est pas incorporée implicitement à la convention collective, elle rejette l'appel du syndicat.

*Arrêt :* Le pourvoi est rejeté.

*Les juges* LeBel, Fish, Abella, Charron et Cromwell : La convention collective contient des dispositions suffisamment claires quant au congédiement et leur portée permet à l'arbitre d'entendre le grief et d'accorder, le cas échéant, les réparations appropriées sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'effet de l'art. 124 L.n.t. sur le contenu de la convention collective. Pour ces motifs et sous réserve des commentaires exprimés dans les affaires *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61, le grief est renvoyé à l'arbitre pour qu'il l'examine conformément à son libellé.

*La juge en chef* McLachlin et les juges Binnie, Deschamps et Rothstein : La clause 12.04 de la convention collective ne permet pas de protéger adéquatement un employé contre un congédiement effectué sans une cause juste et suffisante. Compte tenu des limites importantes restreignant les motifs qui peuvent être invoqués pour contester le non-renouvellement d'un contrat, le recours a une portée beaucoup plus restreinte que celui qui serait ouvert en vertu de l'art. 124 L.n.t. De plus, sous le régime de cet article, le fardeau de la preuve repose sur l'employeur, alors que selon la clause 12.04 c'est à l'employé qu'il appartient de prouver que la décision est fondée sur un « parti pris » ou qu'il y a « inconséquence » dans les motifs justifiant la décision. Toutefois, le recours prévu à la clause 18 constitue une procédure de réparation équivalente à celle de l'art. 124 L.n.t. qui confère à l'arbitre compétence pour se saisir de la plainte de congédiement. Dans le cadre de ce recours, le fardeau d'établir le bien-fondé des motifs de congédiement incombe à l'employeur. De plus, aucune limite ne restreint les motifs qui peuvent être soulevés par l'employé.

L'arbitre a eu raison de conclure qu'il n'y avait pas lieu d'incorporer l'art. 124 L.n.t. à la convention

agreement. However, he should have ordered the parties to proceed on the basis of the grievance as drafted, but without considering s. 124. In stating that he was reaching a *prima facie* conclusion and that the employee could present evidence of abuse, the arbitrator did not rule out the possibility of determining whether the employer's decision amounted to a dismissal. That assessment is central to the consideration of good and sufficient cause and is reflected in clause 18. Only after the hearing on the merits will the arbitrator be in a position to decide whether this case in fact involves non-renewal for the purposes of the collective agreement or, rather, a dismissal without good cause.

### Cases Cited

By LeBel J.

**Applied:** *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Québec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61.

By Deschamps J.

**Applied:** *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Québec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61; **referred to:** *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy v. Québec (Attorney General)*, 2010 SCC 29, [2010] 2 S.C.R. 123; *Québec (Procureur général) v. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005; *Buono v. Université du Québec à Montréal*, 2008 QCCRT 348 (CanLII); *Richelieu (Ville de) v. Commission des relations du travail*, [2004] R.J.D.T. 937; *Denis v. Lévesque Automobile Itée*, D.T.E. 2000T-58.

### Statutes and Regulations Cited

*Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1, s. 124.

APPEAL from a judgment of the Quebec Court of Appeal (Baudouin, Morin and Rochon J.J.A.), 2008 QCCA 1056, [2008] J.Q. n° 4939 (QL), 2008 CarswellQue 4906, affirming a decision of Taschereau J., 2007 QCCS 569, [2007] J.Q. n° 1051 (QL), 2007 CarswellQue 999, dismissing an application for judicial review of an arbitrator's decision. Appeal dismissed.

*Gabriel Hébert-Tétrault and Richard McManus*, for the appellant.

*Guy C. Dion, Johanne Panneton, André Asselin and Sébastien Gobeil*, for the respondent.

collective. Cependant, il aurait dû ordonner aux parties de procéder sur la base du grief tel qu'il était libellé, à l'exclusion de l'art. 124. En indiquant que sa conclusion était tirée à première vue et que l'employée pouvait présenter une preuve d'abus, l'arbitre n'a pas écarté la possibilité de vérifier si la décision de l'employeur constituait un congédiement. Cette évaluation se situe au cœur de l'examen de la cause juste et suffisante et se reflète à la clause 18. C'est seulement après l'audition sur le fond qu'il pourra décider s'il s'agit vraiment d'un non-renouvellement visé par la convention collective ou plutôt d'un congédiement effectué sans une cause juste.

### Jurisprudence

Citée par le juge LeBel

**Arrêt appliqué :** *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61.

Citée par la juge Deschamps

**Arrêt appliqué :** *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61; **arrêts mentionnés :** *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 29, [2010] 2 R.C.S. 123; *Québec (Procureur général) c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005; *Buono c. Université du Québec à Montréal*, 2008 QCCRT 348 (CanLII); *Richelieu (Ville de) c. Commission des relations du travail*, [2004] R.J.D.T. 937; *Denis c. Lévesque Automobile Itée*, D.T.E. 2000T-58.

### Lois et règlements cités

*Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1, art. 124.

POURVOI contre un arrêt de la Cour d'appel du Québec (les juges Baudouin, Morin et Rochon), 2008 QCCA 1056, [2008] J.Q. n° 4939 (QL), 2008 CarswellQue 4906, qui a confirmé une décision du juge Taschereau, 2007 QCCS 569, [2007] J.Q. n° 1051 (QL), 2007 CarswellQue 999, rejetant la requête en révision judiciaire d'une sentence arbitrale. Pourvoi rejeté.

*Gabriel Hébert-Tétrault et Richard McManus*, pour l'appellant.

*Guy C. Dion, Johanne Panneton, André Asselin et Sébastien Gobeil*, pour l'intimée.

*Gérard Notebaert and Isabelle Lacas*, for the interveners.

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

[1] **LEBEL J.** — I invite readers to refer to the facts as set out in the reasons of my colleague Deschamps J. In this case, the provisions of the collective agreement regarding dismissal were sufficiently clear. The arbitrator had jurisdiction to hear the grievance and grant any appropriate remedies on the basis of those provisions without considering the effect of s. 124 of the *Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1, on the collective agreement.

[2] For these reasons, and subject to my comments in *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Québec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61, I would dismiss the appeal without costs and would remand the grievance to the arbitrator to hear it as drafted.

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

[3] **DESCHAMPS J.** — This appeal raises the same issue as *Syndicat de la fonction publique du Québec v. Québec (Attorney General)*, 2010 SCC 28, [2010] 2 S.C.R. 61 (“*S.F.P.Q.*”), and *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy v. Québec (Attorney General)*, 2010 SCC 29, [2010] 2 S.C.R. 123. The Court must determine whether s. 124 of the *Act respecting labour standards*, R.S.Q., c. N-1.1 (“*A.L.S.*”), is incorporated into the collective agreement and can therefore be applied by a grievance arbitrator. The first paragraph of s. 124 reads as follows:

**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

*Gérard Notebaert et Isabelle Lacas*, pour l’intervenante.

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

[1] **LE JUGE LEBEL** — J’invite les lecteurs à se reporter à l’exposé des faits figurant dans l’opinion de ma collègue la juge Deschamps. Dans le présent dossier, la convention collective contenait des dispositions suffisamment claires quant au congédiement. Leur portée permettait à l’arbitre d’entendre le grief et d’accorder, le cas échéant, les réparations appropriées sans qu’il soit nécessaire d’examiner l’effet de l’art. 124 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1, sur le contenu de la convention collective.

[2] Pour ces motifs et sous réserve de mes commentaires dans les affaires *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61, je rejetterais le pourvoi sans dépens et je renverrais le grief à l’arbitre pour qu’il l’examine conformément à son libellé.

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

[3] **LA JUGE DESCHAMPS** — Le présent pourvoi soulève la même question que les affaires *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, [2010] 2 R.C.S. 61 (« *S.F.P.Q.* »), et l’affaire *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 29, [2010] 2 R.C.S. 123. La Cour doit décider si l’art. 124 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., ch. N-1.1 (« *L.n.t.* »), est intégré à la convention collective, donnant ainsi à l’arbitre de griefs compétence pour l’appliquer. Voici le texte du premier alinéa de cette disposition :

**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

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.

[4] The applicable principles are explained in *S.F.P.Q.*, in which I conclude that the fact that s. 124 is a provision of public order does not mean that, in a collective bargaining context, only an arbitrator has jurisdiction to enforce the protection against dismissal without good and sufficient cause. Where an adequate procedure is not set out in the collective agreement, the legislature has conferred exclusive responsibility for hearing complaints against such dismissals on the Commission des relations du travail (“C.R.T.”).

[5] In the instant case, the applicable collective agreement affords adequate protection and the arbitrator has jurisdiction to hear the employee’s complaint. I would therefore dismiss the appeal with costs and remand the case to the arbitrator.

#### 1. Facts

[6] The relevant facts are as follows. On December 14, 1998, France Tanguay was hired as a professor by the respondent, the Université du Québec à Trois-Rivières. On December 20, 2004, Ms. Tanguay’s employer did not renew her contract of employment and thus denied her the opportunity to acquire tenure. The appellant, the Syndicat des professeurs et des professeures de l’Université du Québec à Trois-Rivières (“union”), filed a grievance alleging that the non-renewal of Ms. Tanguay’s contract amounted to a dismissal without good cause, contrary to clause 18 of the collective agreement and s. 124 A.L.S. The union also argued that the employer’s decision violated the rules applicable to the non-renewal of a contract under clause 12.04 of the collective agreement.

[7] Before the arbitrator, the employer presented preliminary arguments that the union could not rely on both the rules on non-renewal of a contract and those on dismissal without good cause, and that the recourse provided for in s. 124 A.L.S. was not available because that section was not incorporated

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.

[4] Les principes applicables sont expliqués dans *S.F.P.Q.* J’y conclus que, bien que cette disposition soit d’ordre public, cela n’emporte pas que, dans le cadre d’un régime de négociation collective, seul un arbitre est compétent pour faire respecter la protection contre les congédiements effectués sans une cause juste et suffisante. En l’absence de procédure adéquate dans la convention collective, le législateur a confié en exclusivité à la Commission des relations du travail (« C.R.T. ») la responsabilité de connaître des plaintes fondées sur ce motif.

[5] En l’espèce, la convention collective applicable accorde une protection adéquate et l’arbitre a compétence pour entendre la plainte de l’employée. Je suis donc d’avis de rejeter le pourvoi avec dépens et de renvoyer le dossier à l’arbitre.

#### 1. Faits

[6] Les faits pertinents sont les suivants. Le 14 décembre 1998, M<sup>me</sup> France Tanguay est engagée comme professeure par l’intimée, l’Université du Québec à Trois-Rivières. Le 20 décembre 2004, l’employeur ne renouvelle pas le contrat de travail de M<sup>me</sup> Tanguay, la privant ainsi de la possibilité d’acquiescer sa permanence. L’appelant, le Syndicat des professeurs et des professeures de l’Université du Québec à Trois-Rivières (« Syndicat »), dépose un grief au motif que le non-renouvellement du contrat de M<sup>me</sup> Tanguay équivaut à un congédiement effectué sans une juste cause, contrairement à la clause 18 de la convention collective et à l’art. 124 L.n.t. Le Syndicat prétend aussi que la décision de l’employeur ne respecte pas les règles prévues en cas de non-renouvellement de contrat. Ce dernier argument fait intervenir la clause 12.04 de la convention collective.

[7] Devant l’arbitre, l’employeur plaide de façon préliminaire que le Syndicat ne peut se prévaloir à la fois des règles régissant le non-renouvellement d’un contrat et de celles prévues en cas de congédiement sans cause juste, et que le recours fondé sur l’art. 124 L.n.t. ne peut être invoqué puisque

into the collective agreement. The union replied that it was not necessary to argue that s. 124 A.L.S. was incorporated into the collective agreement, because an equivalent procedure was provided for in clauses 18 and 24 of the agreement.

## 2. Decisions Below

### 2.1 *Decision of the Grievance Arbitrator*

[8] Arbitrator Denis Tremblay noted that the collective agreement provided for two types of recourses upon the termination of a teacher's employment. Employees whose contracts were not renewed could avail themselves of clause 12.04, while clause 18 applied to dismissals. The arbitrator found, "*prima facie*", that this case involved the non-renewal of a contract by the employer and that clause 12.04 therefore applied. But he held that it was unnecessary to consider clause 18, because the specific rules set out in clause 12.04 for contesting the non-renewal of a contract were applicable, and they gave the employee an opportunity to show that the employer had abused its rights in relation to her. On that basis, the arbitrator found that clause 12.04 established a remedial procedure equivalent to the one provided for in s. 124 A.L.S. and that there was no need to rely on the standard external to the collective agreement. He upheld the employer's objection and ordered the parties to proceed under clause 12.04 of the collective agreement.

### 2.2 *Judgment of the Superior Court*

[9] On judicial review of the decision to uphold the employer's preliminary objection, Taschereau J. of the Superior Court endorsed the reasoning that led to the conclusion that clause 12.04 of the collective agreement established a recourse equivalent to the one provided for in s. 124 A.L.S. He added that the purpose of clause 18 of the collective agreement was entirely different, since that clause applied to the dismissal of a professor, which, he found, was not what was in issue in this case. Taschereau J. dismissed the application and ordered that the case be returned to Arbitrator Tremblay so that the arbitrator could rule on the grievance in accordance with his original decision: 2007 QCCS 569 (CanLII).

cette disposition n'est pas intégrée à la convention collective. Le Syndicat répond qu'il n'est pas nécessaire de soutenir que l'art. 124 L.n.t. est incorporé à la convention collective, parce que celle-ci contient une procédure équivalente aux clauses 18 et 24.

## 2. Décisions des juridictions inférieures

### 2.1 *Sentence de l'arbitre de griefs*

[8] L'arbitre Denis Tremblay souligne que la convention collective prévoit deux types de recours lors de la fin de l'emploi d'un enseignant. S'il s'agit d'un non-renouvellement de contrat, l'employé peut se prévaloir de la clause 12.04, alors que s'il s'agit d'un congédiement, c'est la clause 18 qui s'applique. L'arbitre estime, « *prima facie* », être en présence d'un cas de non-renouvellement de contrat par l'employeur et que c'est donc la clause 12.04 qui s'applique. Il statue cependant qu'il n'y a pas lieu de s'interroger sur la clause 18, étant donné que les règles particulières de contestation prévues à la clause 12.04 de la convention collective s'appliquent et donnent à l'employée concernée la possibilité de démontrer que l'employeur a abusé de ses droits à son égard. En conséquence, il conclut que la clause 12.04 constitue une procédure de réparation équivalente à celle de l'art. 124 L.n.t. et qu'il n'y a pas lieu de recourir à la norme externe à la convention collective. Il accueille l'objection de l'employeur et ordonne aux parties de procéder selon la clause 12.04 de la convention collective.

### 2.2 *Jugement de la Cour supérieure*

[9] Siégeant en révision judiciaire de la décision accueillant l'objection préliminaire de l'employeur, le juge Taschereau de la Cour supérieure confirme le raisonnement menant à la conclusion que la clause 12.04 de la convention collective constitue un recours équivalent à celui de l'art. 124 L.n.t. Le juge ajoute que la clause 18 de la convention collective vise une tout autre fin, en ce qu'elle s'applique au congédiement d'un professeur, ce qui, conclut-il, n'est pas le cas en l'espèce. Il rejette la demande et ordonne donc le renvoi du dossier à l'arbitre Tremblay afin que ce dernier statue sur le grief conformément à sa décision : 2007 QCCS 569 (CanLII).

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

[10] Although it set aside the part of the decision in which clause 12.04 of the collective agreement was found to establish a procedure equivalent to the one provided for in s. 124 A.L.S., the Court of Appeal nonetheless dismissed the appeal (2008 QCCA 1056 (CanLII)) for the reasons given in the companion case of *Québec (Procureur général) v. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005.

### 3. Arguments of the Parties

[11] The employer submits that it decided not to renew the employee's contract after completing the appraisal process provided for in the collective agreement. It denies dismissing the employee. It acknowledges that the arbitrator and the Court of Appeal disagreed about whether clause 12.04 establishes a remedial procedure that affords the same type of protection as s. 124. However, the employer argues that clauses 18 and 24.11 clearly establish such a procedure and that, as a result, the implicit incorporation argument is unnecessary. Apart from this, its submissions are similar to those of the Attorney General of Quebec in the companion appeals.

[12] The union argues that the only issue before this Court is whether the standard established in s. 124 A.L.S. is incorporated into the collective agreement. In this regard, it reiterates the arguments raised by the appellants in *S.F.P.Q.*

### 4. Analysis

[13] The following provisions of the collective agreement are relevant to this analysis:

[TRANSLATION]

12.04 Where, exceptionally, an appraisal under article 11 results in a recommendation not to renew the contract of a professor who is finishing a second two (2)-year contract, the professor may grieve

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

[10] Bien qu'elle infirme la partie de la décision concluant que la clause 12.04 de la convention collective est une procédure équivalente à celle de l'art. 124 L.n.t., la Cour d'appel rejette tout de même l'appel (2008 QCCA 1056 (CanLII)) pour les motifs qu'elle a exposés dans l'affaire connexe *Québec (Procureur général) c. Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2008 QCCA 1054, [2008] R.J.D.T. 1005.

### 3. Prétentions des parties

[11] L'employeur soutient qu'il a refusé de renouveler le contrat de l'employée concernée au terme du processus d'évaluation prévu par la convention collective. Il se défend d'avoir congédié cette employée. Il reconnaît que l'arbitre et la Cour d'appel ont divergé d'opinions quant à la question de savoir si la clause 12.04 constitue une procédure de réparation comportant une protection de même nature que l'art. 124. L'employeur plaide cependant que les clauses 18 et 24.11 établissent clairement une telle procédure et que, pour cette raison, le débat sur l'incorporation implicite est inutile. Pour le reste, il fait des observations semblables à celles du procureur général du Québec dans les pourvois connexes.

[12] Le Syndicat plaide que la seule question que notre Cour est appelée à trancher est celle de savoir si la norme prévue à l'art. 124 L.n.t. est incorporée à la convention collective. À cet égard, il reprend les mêmes arguments que ceux soulevés par les appelants dans *S.F.P.Q.*

### 4. Analyse

[13] Les dispositions suivantes de la convention collective sont pertinentes pour les besoins de l'analyse :

12.04 Par exception, à la suite de l'évaluation faite conformément à l'article 11, lorsqu'il serait recommandé de ne pas renouveler le contrat d'un professeur qui termine un deuxième contrat

- |   |  |
|---|--|
| <p>the non-renewal of the contract if the time limits set out in 11.11, 11.13, 11.16 and 12.07 and the procedure set out in article 11 have not been complied with, if there is clear evidence of bias, or if there is inconsistency in the reasons given for the decision.</p>   | <p>de deux (2) ans, celui-ci peut soulever un grief sur le non-renouvellement de son contrat si les délais prévus en 11.11, 11.13, 11.16 et 12.07 et si la procédure prévue à l'article 11 n'ont pas été respectés, s'il y a une preuve évidente de parti pris ou inconséquence dans les raisons qui ont motivé la décision.</p>   |
| <p>18.01 The Board of Directors may, on the recommendation of the Vice-Principal (Academic and Research), dismiss a professor for good cause. The burden of proof is on the University. The Board of Directors must notify the professor in writing and specify the reasons for the decision. A copy must be sent to the Union.</p>   | <p>18.01 Le Conseil d'administration, sur recommandation du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Il doit aviser le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.</p>  |
| <p>24.05 The professor, alone or through the Union's representative, or the Union must submit the duly signed grievance to the Vice-Principal (Human Resources) within sixty (60) calendar days after the date on which the professor knew of the event giving rise to the grievance, but no later than six (6) months after the occurrence of that event. Each of these time limits is mandatory.</p>  | <p>24.05 Le professeur, seul ou par l'intermédiaire du représentant du Syndicat, ou le Syndicat soumet le grief dûment signé au Vice-recteur aux ressources humaines dans les soixante (60) jours civils qui suivent la connaissance de l'événement qui a donné lieu au grief, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait. Chacun de ces délais est de rigueur.</p>  |
| <p>24.11 . . .</p> <p>In every case, the arbitrator must make a decision in accordance with this agreement, which the arbitrator may not vary in any way.</p> <p style="text-align: center;">. . .</p> <p>The arbitrator may uphold or cancel any disciplinary action imposed by the University, or replace it with a reduced sanction.</p> <p>If the professor has been dismissed or suspended or the professor's appointment has been revoked, and if the professor's grievance is submitted to an arbitrator appointed under this agreement, the arbitrator may</p> <p>(a) confirm the sanction;</p> <p>(b) vary or cancel the sanction and, if appropriate, award partial or total compensation minus any other amounts the professor has earned elsewhere; or</p> <p>(c) record any decision considered valid for the two (2) parties in the circumstances.</p> <p style="text-align: center;">. . .</p> | <p>24.11 . . .</p> <p>Dans tous les cas, l'arbitre doit juger, conformément à la présente convention, qu'il ne peut modifier d'aucune façon.</p> <p style="text-align: center;">. . .</p> <p>L'arbitre peut maintenir, annuler ou mitiger toute mesure disciplinaire imposée par l'Université.</p> <p>Si le professeur a été congédié ou suspendu ou s'il y avait révocation, et si son grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, cet arbitre peut :</p> <p>a) maintenir la sanction décrétée;</p> <p>b) réviser ou rejeter la sanction décrétée avec attribution, s'il y a lieu, d'une compensation partielle ou totale moins les autres gains que le professeur aurait pu accumuler ailleurs;</p> <p>c) constater toute décision jugée valable pour les deux (2) parties selon les circonstances.</p> <p style="text-align: center;">. . .</p> |

[14] As I mentioned above, the employee's grievance is based on three provisions: clauses 12.04 and 18 of the collective agreement and s. 124 A.L.S. On the issue of whether the protection provided for in clause 12.04 corresponds to that provided for in s. 124 A.L.S., I agree with the Court of Appeal. The provision of the collective agreement does not adequately protect employees from dismissal without good and sufficient cause. The possible grounds for challenging the non-renewal of a contract are very limited, with the result that the recourse is much more limited in scope than the one available under s. 124 A.L.S. As well, the burden of proof is on the employer under s. 124, while under clause 12.04, it is the employee who must prove, for example, that the decision is biased or that there is inconsistency in the reasons for the decision.

[15] The situation is very different in the case of the recourse under clause 18, in which the employer bears the burden of proving that it had valid reasons for dismissing the employee. As well, there are no limits on the grounds the employee can raise. Clause 18 even states that the employer must have good cause for dismissing the employee. A wording similar to that of clause 18 has been interpreted as establishing a remedial procedure equivalent to the one in s. 124 A.L.S. (see, for example, *Buono v. Université du Québec à Montréal*, 2008 QCCRT 348 (CanLII)). Moreover, the courts often use the expression [TRANSLATION] "good cause" to sum up the employer's burden under s. 124 (see, for example, *Richelieu (Ville de) v. Commission des relations du travail*, [2004] R.J.D.T. 937 (Sup. Ct.); *Denis v. Lévesque Automobile ltée*, D.T.E. 2000T-58 (C.A.)). Finally, the arbitrator has powers that enable him or her to make an adequate remedial order.

[16] In my view, therefore, the recourse provided for in clause 18 of the collective agreement is a procedure under which the arbitrator has jurisdiction to hear the dismissal complaint. Indeed, the

[14] Comme je l'ai mentionné précédemment, l'employée fonde son grief sur trois dispositions : les clauses 12.04 et 18 de la convention collective et l'art. 124 L.n.t. Pour ce qui est de la correspondance entre la protection prévue par la clause 12.04 et celle prévue par l'art. 124 L.n.t., je souscris à la conclusion de la Cour d'appel à cet égard. La disposition de la convention collective ne permet pas de protéger adéquatement un employé contre un congédiement qui serait effectué sans une cause juste et suffisante. Les limites importantes restreignant les motifs qui peuvent être invoqués pour contester le non-renouvellement d'un contrat font que le recours a une portée beaucoup plus restreinte que celui qui serait ouvert en vertu de l'art. 124 L.n.t. De plus, sous le régime de cet article, le fardeau de la preuve repose sur l'employeur, alors que selon la clause 12.04, c'est à l'employé qu'il appartient de prouver, par exemple, que la décision est fondée sur un « parti pris » ou qu'il y a « inconséquence » dans les motifs justifiant la décision.

[15] Il en va tout autrement du recours fondé sur la clause 18, dans le cadre duquel le fardeau d'établir le bien-fondé des motifs de congédiement incombe à l'employeur. De plus, aucune limite ne restreint les motifs qui peuvent être soulevés par l'employé. La clause 18 précise même que la cause invoquée par l'employeur pour fonder le congédiement doit être « juste ». Un texte semblable à celui de la clause 18 a été interprété comme ayant pour effet d'établir une procédure de réparation équivalente à celle de l'art. 124 L.n.t. (voir, p. ex., *Buono c. Université du Québec à Montréal*, 2008 QCCRT 348 (CanLII)). De surcroît, la jurisprudence utilise fréquemment l'expression « juste cause » pour résumer le fardeau de l'employeur en vertu de l'art. 124 (voir, p. ex., *Richelieu (Ville de) c. Commission des relations du travail*, [2004] R.J.D.T. 937 (C.S.); *Denis c. Lévesque Automobile ltée*, D.T.E. 2000T-58 (C.A.)). Enfin, l'arbitre dispose de pouvoirs qui lui permettent de prononcer une ordonnance de réparation adéquate.

[16] Par conséquent, je suis d'avis que le recours prévu à la clause 18 de la convention collective constitue une procédure qui confère à l'arbitre compétence pour se saisir de la plainte de congédiement.

collective agreement in the case at bar provides the type of protection against dismissal without good and sufficient cause on which s. 124 A.L.S. was based. I accordingly find that the arguments presented to the arbitrator by the union should be accepted. Those arguments are similar to the ones made by the employer in this Court as regards the scope of clause 18.

[17] The arbitrator did not order the parties to proceed before him on the basis of clause 18. However, he found, *prima facie*, that this case involved the non-renewal of a contract. As well, he left the door open for the presentation of evidence of abuse of rights. His decision concerned a preliminary objection. In stating that he was reaching a *prima facie* conclusion and that the employee could present evidence of abuse, the arbitrator did not rule out the possibility of determining whether the employer's decision amounted to a dismissal. That assessment is central to the consideration of good and sufficient cause and, in the collective agreement that applies in this case, is reflected in clause 18. Only after the hearing on the merits will the arbitrator be in a position to decide whether this case in fact involves non-renewal for the purposes of the collective agreement or, rather, a dismissal without good cause.

[18] Thus, it is my opinion that the arbitrator correctly concluded that s. 124 A.L.S. should not be incorporated into the collective agreement. However, he should have ordered the parties to proceed on the basis of the grievance as drafted, but without considering s. 124 A.L.S. For these reasons, I would dismiss the appeal with costs and remand the case to the grievance arbitrator.

*Appeal dismissed.*

*Solicitor for the appellant: Richard McManus, Saint-Denis-sur-Richelieu, Québec.*

*Solicitors for the respondent: Fasken Martineau DuMoulin, Québec.*

*Solicitors for the intervener: Pepin et Roy Avocats, Montréal.*

En fait, nous sommes en présence d'un exemple de convention collective offrant le genre de protection contre les congédiements effectués sans une cause juste et suffisante qui a inspiré l'adoption de l'art. 124 L.n.t. J'estime donc qu'il y a lieu de retenir les prétentions avancées par le Syndicat devant l'arbitre, prétentions qui rejoignent celles plaidées par l'employeur devant nous en ce qui concerne la portée de la clause 18.

[17] L'arbitre n'a pas ordonné aux parties de procéder devant lui suivant la clause 18. Il a cependant conclu qu'il était, « *prima facie* », en présence d'un non-renouvellement de contrat. De plus, il n'a pas fermé la porte à la présentation d'une preuve d'abus de droit. Sa décision portait sur une objection préliminaire. En précisant que sa conclusion était tirée à première vue et en indiquant que l'employée pouvait présenter une preuve d'abus, l'arbitre n'a pas écarté la possibilité de vérifier si la décision de l'employeur constituait un congédiement. Cette évaluation se situe au cœur de l'examen de la cause juste et suffisante et se reflète, dans la convention collective applicable en l'espèce, à la clause 18. C'est seulement après l'audition sur le fond qu'il pourra décider s'il s'agit vraiment d'un non-renouvellement visé par la convention collective ou plutôt d'un congédiement effectué sans une cause juste.

[18] Je suis donc d'avis que l'arbitre a eu raison de conclure qu'il n'y avait pas lieu d'incorporer l'art. 124 L.n.t. à la convention collective. Il aurait cependant dû ordonner aux parties de procéder sur la base du grief tel qu'il était libellé, à l'exclusion de l'art. 124 L.n.t. Pour ces motifs, je rejetterais l'appel avec dépens et renverrais le dossier à l'arbitre de griefs.

*Pourvoi rejeté.*

*Procureur de l'appelant : Richard McManus, Saint-Denis-sur-Richelieu, Québec.*

*Procureurs de l'intimée : Fasken Martineau DuMoulin, Québec.*

*Procureurs de l'intervenante : Pepin et Roy Avocats, Montréal.*